

ATTIVITÀ OCCASIONALI Colf, badanti, baby sitter, insegnanti e giardinieri: ecco le alternative ai voucher per i compensi ai piccoli lavori

Alessandro Rota Porta ▶ pagina 4

Voucher, addio (costoso) con quattro alternative

Assunzione, somministrazione, co.co.co e a chiamata: più adempimenti per famiglie, imprese e beneficiari

I casi/1

Per colf, badanti e baby sitter una possibilità è quella del contratto di lavoro subordinato

I casi/2

Più chance nel turismo con il «job on call» ma solo per alcune figure professionali

Alessandro Rota Porta

■ Con l'addio ai voucher deciso dal Governo con il decreto legge 25/2017, imprese e famiglie fanno i conti con la valutazione delle possibili alternative per continuare a pagare i "lavoretti", dal giardinaggio alle faccende domestiche.

L'abrogazione improvvisa - avvenuta senza prevedere un periodo transitorio - ha gettato scompiglio e porta a pesanti conseguenze, soprattutto in quei settori dove il ricorso ai buoni lavoro era diventato di prassi: dai pubblici esercizi allo stewarding nelle manifestazioni calcistiche, solo per fare alcuni esempi. Effetti che sono ricaduti non solo sui committenti ma anche sugli stessi beneficiari, peraltro, senza che vi siano alternative in grado di rispondere proprio a quelle esigenze di flessibilità che il lavoro accessorio garantiva.

Con questa valutazione sarebbe fuorviante giocare sul termine "flessibilità" traducendolo nell'accezione "precario": stiamo parlando di lavori spot che - nella maggior parte dei casi - non possono essere tradotti in contratti di lavoro subordinato part-time, poiché non è possibile definirne a priori l'esatta entità delle prestazioni né in contratti di lavoro a chiamata, disciplinati in rare realtà contrattuali ovvero relegati a poche categorie soggettive e ad

alcune quantomeno vetuste assistenze oggettive: basti pensare che in assenza di regolamentazione contrattuale occorre riferirsi a un'elencazione contenuta in una tabella del 1923.

Allora, quali sono le alternative percorribili? Oltre al lavoro subordinato diretto, con tutti gli adempimenti e i costi che trascina con sé, si potrebbe ricorrere alla somministrazione di lavoro, per il tramite della agenzie autorizzate; oppure - se le caratteristiche del rapporto lo consentono - alle collaborazioni, siano esse stipulate attraverso contratti co.co.co ovvero a partita Iva: ovvio, dovranno essere svincolate dai canoni del lavoro subordinato e da quelli della etero-organizzazione, delineata dal Jobs act.

Anche i soggetti che erano destinatari dei voucher non potranno più godere di alcuni benefici: per esempio, i percettori di misure di sostegno al reddito, che non potranno più cumulare lo stipendio derivante da un rapporto di lavoro con i sussidi, come invece potevano fare con i buoni lavoro (fino a 3 mila euro annui); ma, in genere, chi percepiva i voucher - senza imposizione fiscale e senza incidenza sul proprio stato di disoccupazione o di inoccupazione - subirà certamente delle conseguenze, anche su eventuali prestazioni assistenziali.

Quel che lascia perplessi e disorienta è la visione e la gestione operata dal legislatore rispetto alla disciplina del lavoro accessorio: prima gli operatori sono stati dotati di uno strumento, il cui campo di applicazione, nel tempo, è stato addirittura allargato e potenziato; ora, di punto in bianco, è avvenuta una soppressione totale, senza aver fornito un'alternativa confacente a soddisfare determinati fabbisogni.

Un altro conto sono gli abusi: certamente da combattere, non solo con riferimento all'utilizzo distorto dei voucher, ma nei confronti di tutte quelle situazioni patologiche del mercato del lavoro che si pongono in violazione delle norme di legge.

Tutto ciò, senza dimenticare come la stessa legge delega del Jobs act prevedesse espressamente di "estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi": obiettivo opposto a quello che si è realizzato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

1,6 milioni

I lavoratori

Nel 2016 sono stati pagati con voucher tra 1,6 e 1,9 milioni di lavoratori, in crescita rispetto al 2015, ma comunque in deciso rallentamento rispetto al triennio precedente, in cui l'incremento era stabilmente sopra il 60 per cento

7,4 milioni

Il record di Milano

A livello provinciale, il podio della maggior vendita di voucher nel 2016 è occupato da Milano (7,4 milioni), Torino (5 milioni) e Roma (4,6 milioni). Se si rapporta il numero di voucher alla popolazione in età lavorativa il top è raggiunto a Bolzano, con oltre mille voucher per 100 residenti, seguita da Rimini e Udine



La fotografia di Datalavoro sull'archivio Inps

Le prime 5 province per vendite 2016 dei voucher nei principali settori di utilizzo e var. % sul 2015



Agricoltura

TREVISO	+13,0%	235.221
VERONA	-5,0%	226.633
BOLZANO	+0%	123.504
CUNEO	+13,0%	96.731
RAVENNA	-2,0%	88.254



Commercio

MILANO	+21,0%	1.240.566
TORINO	+9,0%	693.270
ROMA	+19,0%	681.312
BOLOGNA	+8,0%	575.303
BRESCIA	+20,0%	533.317



Giardinaggio

TORINO	+37,0%	304.286
MILANO	+18,0%	274.499
BOLZANO	+24,0%	255.307
NAPOLI	+195,0%	243.548
BRESCIA	-7,0%	184.713



Lavori domestici

MILANO	+2,0%	295.918
ROMA	-27,0%	291.413
TORINO	+6,0%	278.455
UDINE	+34,0%	176.612
FIRENZE	+36,0%	154.961



Sport e cultura

MILANO	+55,0%	601.344
TORINO	+28,0%	563.374
ROMA	+36,0%	376.507
BOLZANO	+7,0%	243.575
VERONA	+43,0%	201.865



Turismo

ROMA	+35,0%	794.250
BRESCIA	+39,0%	754.252
MILANO	+33,0%	727.134
BOLZANO	+49,0%	676.423
VENEZIA	+36,0%	649.331

Fonte: elaborazione Datalavoro su dati Inps

Le opzioni disponibili in sei tipologie

COLF, BADANTE E BABY SITTER



Con il venir meno dei voucher, per impiegare soggetti in questo ambito, la fattispecie a cui si potrà ricorrere è quella del rapporto di lavoro subordinato, regolato dalla contrattazione nazionale di settore. Logico che non si potrà prescindere da tutti gli adempimenti correlati,

sebbene la prestazione sia saltuaria o sporadica: stipula del contratto di lavoro, comunicazione telematica di assunzione, redazione mensile della busta paga, versamento trimestrale dei contributi all'Inps, segnalazione di eventuali variazioni del rapporto di lavoro, e così via

INSEGNANTE



Nel caso il committente della prestazione sia, ad esempio, un istituto privato, si potrà configurare – dove ricorrano i presupposti della subordinazione – un rapporto di lavoro dipendente. Invece, se il rapporto avviene in ossequio all'autonoma organizzazione richiesta dalla

legge, potrebbe rientrare in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. A quel punto, si dovrebbero realizzare tutti gli adempimenti richiesti: stipula del contratto, comunicazione preventiva telematica di instaurazione, elaborazione del cedolino del compenso

LAVORATORE AGRICOLO



Non appare percorribile altra strada che quella del rapporto di lavoro dipendente, inquadrato con la qualifica del bracciante (lavoratore a tempo determinato impiegato a giornata): si tratta di una gestione che fa scattare tutti gli adempimenti riferiti al

lavoro subordinato, con aumento degli oneri a carico del datore di lavoro. Altro strumento, potrebbe essere la somministrazione di lavoro oppure l'affidamento a terzi di determinate lavorazioni: in questo caso, con un regolare contratto di appalto

LAVORI DI GIARDINAGGIO E PICCOLI LAVORI CONDOMINIALI



Esaurita la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, per queste tipologie si potrebbe ricorrere a soggetti titolari di partita Iva o aziende che, operando in autonomia e con proprie attrezzature, possano garantire lo svolgimento

dell'opera o del servizio affidato. A quel punto, il pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo avverrà dietro presentazione della fattura da parte della ditta (individuale o meno) che ha effettuato i lavori richiesti

SPORT, TEMPO LIBERO E MANIFESTAZIONI CULTURALI



Se la prestazione viene realizzata senza vincoli di subordinazione e senza che la stessa venga etero-organizzata dal committente, una soluzione potrebbe essere la stipula di un contratto di collaborazione. In questa

ipotesi, se il prestatore è privo di partita Iva e se la prestazione stessa resta di importo inferiore ai 5mila euro nell'anno, rimane esente da contribuzione e – ai fini fiscali – è soggetta a ritenuta d'acconto pari al 20% dell'imponibile

RISTORAZIONE E TURISMO



Si tratta di un settore dove il ricorso ai buoni lavoro può essere sostituito, per alcune qualifiche (camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere), con contratti di lavoro dipendente a chiamata ovvero

attraverso il ricorso alla somministrazione, per il tramite delle agenzie per il lavoro. Nel primo caso – per via di una disciplina specifica – il lavoro intermittente può essere utilizzato anche oltre il limite generale delle 400 giornate in un triennio