

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

All'interno

L'utilizzo dei *titres-services* in Belgio
di A.M. Sansoni

pag. 2

I buoni lavoro nelle case austriache
di B. Winkler

pag. 4

I buoni lavoro in Italia
di B. Minenti

pag. 5

Verso un modello di *best practice*?
di B. Minenti e B. Winkler

pag. 9

I buoni lavoro: Scheda comparata
di B. Minenti e B. Winkler

pag. 12

I buoni lavoro: misura contro il lavoro sommerso?

a cura di Barbara Minenti e Barbara Winkler

I “buoni lavoro” per prestazioni accessorie e occasionali (introdotti dalla Legge Biagi nel 2003, ma di fatto accessibili solo dall'agosto 2008) non sono una esperienza circoscritta al solo ordinamento giuridico italiano.

Per contrastare il lavoro sommerso e consentire l'emersione di ampi spezzoni di lavoro temporaneo, difficilmente gestibili con la strumentazione tradizionale del diritto del lavoro, molti altri Paesi hanno infatti introdotto questa peculiare forma di lavoro, limitandone l'applicazione agli ambiti domestico e familiare ovvero a prestazioni rivolte a imprese di piccole dimensioni e per un numero limitato di ore o giornate di lavoro. Si tratta dei *titres-services* del Belgio, dei *CESU* della Francia, dei *Dienstleistungsscheck* dell'Austria.

Dopo soli due anni di sperimentazione – e con un numero di buoni lavoro venduti che supera ora i 5 milioni – non è forse ancora possibile stilare un primo bilancio della normativa italiana. In attesa dei primi rapporti istituzionali di monitoraggio può invece essere utile e opportuno un confronto comparato al fine di permettere una visione d'insieme di questi strumenti che, diversi quanto a struttura e campo d'applicazione, sono tuttavia accomunati dallo scopo di contrastare in modo attivo e promozionale il lavoro sommerso e fornire garanzie di base a lavoratori altrimenti destinati alla completa illegalità.

Michele Tiraboschi

Per saperne di più

M. Tiraboschi, *La ricetta voucher contro il sommerso*, in *Boll. Adapt* 2010, n. 4

R. Caragnano, *Il lavoro accessorio, quali prospettive?*, in *Boll. Adapt* 2006, n. 29

N. Porelli, *Il lavoro accessorio in sperimentazione*, in *Boll. Adapt* 2006, n. 29

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt, www.adapt.it

All'interno della sezione **Archivio storico** troverete la voce **Lavoro accessorio**

L'utilizzo dei *titres-services* in Belgio

di Anna Maria Sansoni

Introdotti all'inizio del 2004 con l'obiettivo di creare nuovi posti di lavoro regolari nel settore domestico – settore tradizionalmente imprigionato nelle maglie del lavoro nero – i buoni lavoro belgi (*titres-services*) continuano a registrare performance molto positive, come dimostra il quarto rapporto di valutazione reso pubblico dal Ministero del lavoro belga nel corso del 2009. Effettivamente, i buoni lavoro si sono dimostrati di facile utilizzazione e capaci di andare incontro alle esigenze degli utilizzatori, che necessitano di collaboratori flessibili ed affidabili per lo svolgimento delle mansioni domestiche.

I *titres-services* sono utilizzabili per lo svolgimento di lavori domestici presso il domicilio dell'utilizzatore (ad esempio pulizie, preparazione di pasti, effettuazione di spese domestiche, operazioni di stiratura) oppure per prestazioni rese all'esterno, quali l'effettuazione di commissioni domestiche, il trasporto di persone anziane o a mobilità ridotta e la stiratura di abiti presso apposite agenzie. Il loro utilizzo è regolamentato dalle disposizioni contenute nella legge del 20 luglio 2001.

Il meccanismo di funzionamento è piuttosto semplice: ogni individuo domiciliato in Belgio può acquistare fino ad un massimo di 500 buoni lavoro per anno solare. Tale limite è aumentato a 2 mila *titres-services* per anno solare

per alcune categorie di utilizzatori considerati particolarmente fragili (ad esempio famiglie monoparentali con figli a carico, disabili, genitori con figli disabili a carico e persone anziane beneficiarie di sussidi sociali). Inoltre, a partire dall'inizio del 2006, le lavoratrici autonome hanno diritto, dopo il parto, a ricevere 105 *titres-services* per lo svolgimento di lavori domestici, come forma di aiuto alla maternità.

L'utilizzatore, effettuata l'iscrizione gratuita presso la società emettrice dei buoni (attualmente *Sodexho*), ordina un minimo di 10 *titres-services* (in forma cartacea o elettronica) del valore unitario di 7,50 euro. Tali buoni hanno una validità di 8 mesi. Successivamente, l'utilizzatore si rivolge ad uno degli organismi a tal fine autorizzati dal Governo federale per "acquistare" il tipo di servizio richiesto e concordare le modalità di svolgimento della prestazioni.

Tali organismi si configurano come i datori di lavoro dei lavoratori *titres-services*. Di conseguenza, nel caso belga, si assiste alla costituzione di un rapporto di lavoro triangolare – simile a quello che caratterizza la somministrazione di manodopera – tra il datore di lavoro (l'organismo autorizzato), il lavoratore *titres-services* e l'utilizzatore del servizio.

È inoltre importante sottolineare che gli utilizzatori beneficiano di una deduzione fiscale pari al

30% del costo unitario dei buoni. Tale elemento, fondamentale per incentivare il ricorso a prestazioni di lavoro regolari, fa sì che il costo effettivo sostenuto dagli utilizzatori sia pari a 5,25 euro su ogni buono, cifra nettamente inferiore al prezzo medio praticato nel mercato del lavoro irregolare. Ugualmente significativo è il fatto che, a partire dal 2008, la deduzione fiscale sia stata accompagnata da un credito di imposta, in modo che anche i redditi non imponibili potessero beneficiare di un vantaggio fiscale.

A seguito della richiesta, l'organismo autorizzato invia presso il domicilio del privato un lavoratore da essa regolarmente assunto. Ogni lavoratore è infatti firmatario di un regolare contratto di lavoro (denominato *Contrat de travail titres-services*) coperto dalle disposizioni della legge del 3 luglio 1978 sui contratti di lavoro. Ovviamente, la stipulazione di un regolare contratto di lavoro comporta vantaggi economici (una remunerazione mensile mai inferiore ai tariffari minimi del settore) e sociali (ad esempio la copertura assicurativa e previdenziale) per i lavoratori. Tale contratto può essere a tempo pieno oppure parziale ma, a partire dal 4° mese di lavoro presso lo stesso datore di lavoro (cioè presso lo stesso organismo autorizzato), si trasforma automaticamente in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, sempre a partire dal 4° mese di

* Il presente contributo è stato prodotto durante il percorso di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro, Adapt – Fondazione Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

lavoro presso lo stesso datore di lavoro, la quantità di ore di lavoro settimanali non può essere inferiore a 10 (o a 13 nel caso di lavoratori che percepiscano indennità di sostegno del reddito). La legge del 20 luglio 2001 precisa che ogni persona fisica o giuridica la cui attività consista almeno in parte nella fornitura di servizi alla persona può presentare domanda di autorizzazione presso le autorità federali.

Questo spiega la grande varietà di organismi fino ad oggi autorizzata: agenzie locali per l'impiego (*Agences Locales pour l'Emploi* – ALE), agenzie di somministrazione,

imprese commerciali private, agenzie di inserimento professionali, associazioni senza scopo di lucro, enti locali, centri pubblici di azioni sociali (*Centres Publics d'Action Sociale* – CPAS), ma anche singoli individui. L'autorizzazione, concessa in principio per un periodo di tempo indeterminato, pur essendo soggetta al rispetto di determinate condizioni giuridiche, amministrative e finanziarie, non include però alcun criterio relativo alla qualità del servizio effettivamente offerto.

Infine, un ulteriore elemento distintivo del sistema belga attiene al rimborso (denominato “valore di scambio”) concesso dal Governo federale a favore degli organismi autorizzati per ogni buono effettivamente utilizzato. Il valore di scambio è stato fissato a 20,80 euro nel 2009. Il Governo federale sostiene dunque un costo netto di 13,30 euro (pari alla differenza tra il costo totale

di 20,80 euro ed il costo di 7,50 euro pagato dagli utilizzatori). L'obiettivo di un tale impegno finanziario è ovviamente quello di incentivare operatori pubblici e privati ad entrare nel sistema, facendosi così carico dell'inserimento professionale di soggetti generalmente poco qualificati e a rischio di esclusione sociale.

Tuttavia, tale rimborso non è l'unico contributo finanziario sostenuto dalle autorità federali. Infatti, il bilancio federale finanzia anche, a partire da luglio 2007, un fondo di formazione per i lavoratori *titres-services*, denominato “Fondo di formazio-

ne *titres-services*”. L'obiettivo di tale strumento è quello di garantire ai lavoratori *titres-services* un adeguato livello di formazione. Grazie a questo schema, gli organismi autorizzati possono presentare domanda per un parziale rimborso dei costi da loro sostenuti a fini formativi. Le attività formative considerate rilevanti ai fini del finanziamento federale attengono allo sviluppo di competenze necessarie per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, alle relazioni con i clienti, all'ergonomia, alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, all'utilizzo delle tre lingue ufficiali (fiammingo, francese e tedesco) e alle capacità di organizzazione del lavoro.

Come anticipato all'inizio di questo breve contributo, l'obiettivo principale dell'introduzione dei buoni lavoro nel caso belga è stato la creazione di nuovi posti di lavoro regolari nel settore domestico (l'obiettivo

iniziale consisteva in 25 mila nuovi posti di lavoro entro la fine del 2007). Tale obiettivo è stato raggiunto, poiché già nel 2007 si stimava che più di 27.300 nuovi posti di lavoro fossero stati creati, pari a quasi 48 milioni di buoni lavoro. Inoltre, più di 87 mila lavoratori erano attivi nel sistema nel 2007. Nel 2008 si è registrata un'ulteriore espansione: più di 100 mila lavoratori erano impiegati nel sistema, di cui circa i 3/4 risultavano ancora attivi alla fine dell'anno.

Il successo dello strumento è confermato anche dall'aumento del numero di organismi autorizzati e di utilizzatori, nonché di buoni effettivamente utilizzati. Nel 2008, vi erano 2.130 organismi autorizzati (di cui 1.892 attivi) e tale numero è ulteriormente aumentato nel 2009, quando si sono raggiunti i 2.500 organismi autorizzati. Tale aumento corrisponde ad un tasso di crescita del 30% tra il 2005 ed il 2008. Per quanto riguarda gli utilizzatori, vi erano quasi 773 mila utilizzatori registrati nel 2008, rispetto ai 420.007 del 2006. Nel 2009 si è tuttavia registrata una parziale flessione, poiché solo 661 mila utilizzatori risultavano iscritti. Tuttavia, è essenziale precisare che tale flessione non è stata accompagnata da una diminuzione del numero di buoni lavoro utilizzati, che anzi ammontava a più di 78 milioni nel 2009, rispetto ai 73 milioni e 600 mila del 2008.

Anna Maria Sansoni

Dottore di Ricerca
in Relazioni di lavoro
internazionali e comparate
Collaboratore Adapt – CSMB

I buoni lavoro nelle case austriache

di Barbara Winkler

In Austria, come negli altri Paesi europei, il lavoro sommerso è molto diffuso in ambito domestico. L'aumento dell'occupazione femminile, i cambiamenti di stile di vita e la conseguente riduzione del tempo disponibile per svolgere i lavori in casa e per dedicarsi alla cura dei bambini hanno determinato il ritorno dei collaboratori familiari e creato un vero e proprio settore, con nuove possibilità di occupazione. Tale occupazione si svolge, però, per via dell'alto costo dell'impiego regolare, "in nero". Nel 2005, la lotta contro questo fenomeno è stata posta al primo piano nell'agenda dal Ministero dell'economia.

Un anno dopo è entrata in vigore la legge sui buoni di servizio (*Dienstleistungscheck*). I motivi per l'introduzione di questo istituto sono esplicitamente individuati dal legislatore: l'eliminazione del lavoro sommerso nelle case private e la promozione dell'occupazione delle persone scarsamente qualificate. I buoni dovrebbero creare un sistema poco burocratico per l'impiego di addetti alle pulizie, baby-sitter, studenti per piccoli lavori di giardinaggio in maniera regolare.

La stipulazione di un contratto di lavoro è legata a costi e problemi amministrativi, che eccedono regolarmente sia le capacità economiche che le conoscenze giuridiche dei committenti. I buoni di servizio cercano di ridurre questi ostacoli amministrativi ed i costi che comporta la stipulazione di un contratto di lavoro.

I buoni sono utilizzabili per il

pagamento di un lavoratore assunto a tempo determinato per un periodo inferiore ad un mese e la cui retribuzione non supera un certo limite (366, 33 euro nel 2010). La legge prevede inoltre una deroga al divieto della successione di contratti a termine e permette in questo modo di stipulare una serie di contratti a tempo determinato, senza che il rapporto di lavoro si converta in un contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, per poter usufruire dei buoni, deve essere una persona fisica. Il lavoratore, invece, deve essere in possesso di un permesso di lavoro (*arbeitsberechtigt*). Un buono che viene rilasciato ad un lavoratore non autorizzato è però valido; viene punito invece – dopo ammonizione – con sanzione pecuniaria fino a 200 euro il datore di lavoro che impiega la persona priva di permesso di lavoro.

I buoni lavoro non sono utilizzabili per qualsiasi lavoro domestico. Infatti, la legge parla di lavori "semplici" e "tipici", come le pulizie della casa, il baby-sitting, l'acquisto di medicinali o semplici attività di giardinaggio.

La legge sui buoni lavoro non si applica a mansioni che richiedono una certa formazione o determinate competenze (per esempio servizi infermieristici), nonché ai rapporti triangolari, che coinvolgono un'agenzia o un'associazione, a differenza di quanto previsto in Belgio.

Il prezzo del buono è allora composto dall'ammontare della retribuzione (per esempio 10 o 5 euro), dal contributo per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (*Unfallversicherung*) pari all'1,4% della retribuzione e da un contributo per i costi amministrativi (0,6%). Il compenso deve rispettare la retribuzione minima prevista per i lavoratori domestici. Al lavoratore spettano inoltre l'indennità per le ferie non godute e la 13^a e la 14^a mensilità, che non vanno, però, computate ai fini del limite di 366,33 euro che la retribuzione non deve superare. I buoni possono essere acquistati presso le tabaccherie o gli uffici postali. Il lavoratore, da parte sua, è tenuto a spedire i buoni ricevuti alla cassa malattia (*Krankenversicherungsträger*, l'ente competente a ricevere il versamento dei contributi sociali) entro la fine del mese successivo. Riceverà in seguito la retribuzione per mezzo di bonifico bancario dallo stesso ente.

Tramite i buoni, il datore versa i contributi contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Non sono, invece, previsti

l'assicurazione contro le malattie né il computo della retribuzione percepita ai fini del sistema pensionistico se il reddito mensile del lavoratore non supera il limite retributivo di 366, 33 euro (ad esempio tramite rapporti di lavoro con più datori di lavoro). La previdenza sociale

**Nel primo
anno
solo 2.308
a utilizzare
i voucher**

pensionistica e l'assicurazione contro le malattie possono essere "acquistate" a prezzo ridotto, cioè con un contributo mensile pari a 51,69 euro (2010).

Il legislatore prevedeva che sarebbero stati venduti circa 500 mila buoni nel primo anno di applicazione della legge (M. Freudhofmeier, S. Steiger, *Der Dienstleistungsscheck*, in *taxlex*, 2006, n. 2). Queste aspettative, però, non si sono realizzate. Secondo un monitoraggio del Ministero per il lavoro, nel 2006 sono stati venduti buoni per un valore complessivo di 997.432 euro. Il numero dei lavoratori pagati con i voucher è stato pari a 2.058, di cui 1.637 donne e 421 uomini. Ciò significa che il sistema dei buoni lavoro, in questo periodo, ha riguardato prevalentemente donne. Prevalenza femminile che si registra anche tra i 2.308 utenti che si sono avvalsi dei buoni lavoro, eccezion fatta per i lavoratori in proprio.

La metà dei lavoratori coinvolti aveva fra i 25 e i 45 anni e svolgeva altre attività lavorative accanto a quella remunerata con i buoni lavoro (il 70,5% un "mini-job", con una retribuzione inferiore a 366,33 euro, il 15,1% un rapporto di lavoro subordinato e l'1,3% lavorava in proprio). La percentuale di lavoratori disoccupati risultava piuttosto bassa: solo il 16%. Marginale, inoltre il numero di pensionati e di persone iscritte ad un programma di formazione ad aver usufruito dei buoni lavoro.

Anche le rappresentanze datoriali e lavorative si sono dimostrate deluse dai buoni di servizio: la Camera per il lavoro (*Arbeiterkammer*) ha lamentato l'assenza dei diritti alle ferie e alla retribuzione durante periodi

di malattia, oltre che della tutela contro il licenziamento. Ai lavoratori pagati con i voucher, inoltre, non vengono versati contributi previdenziali, né è garantita una tutela contro la disoccupazione. Il *Dienstleistungsscheck* crea in tal modo un lavoro di tipo secondario, di basso livello, che interessa – come dimostrano le statistiche sopra citate – soprattutto le donne.

Il difetto principale della legge, come notato non solo dalle rappresentanze sindacali, ma anche da organizzazioni e associazioni non statali che operano nel settore dei servizi alla persona, è

l'esclusione di lavoratori stranieri senza permesso di lavoro, che svolgono la gran parte dei lavori domestici e dei servizi alla persona. Lasciando fuori questo gruppo di persone, il lavoro domestico rimarrà nell'illegalità, con il rischio dello sfruttamento di lavoratori già svantaggiati nel mercato del lavoro: le donne, gli immigrati e soprattutto le donne immigrate.

Barbara Winkler

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona
e diritto del mercato del lavoro

Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

I buoni lavoro in Italia

di Barbara Minenti

Il lavoro accessorio è stato introdotto in Italia dalla Legge Biagi, ed è stato oggetto di successivi interventi da parte del legislatore, diretti ad ampliarne il campo d'applicazione, e della prassi del Ministero del lavoro e dell'Inps.

Con il presente contributo non si intende dare contezza di tutti i problemi sorti dall'applicazione dei buoni lavoro, iniziata in via sperimentale nel 2008, e delle soluzioni agli stessi proposte dalla prassi, né si vuole compiere una ricostruzione dogmatica dell'istituto. Si persegue, più limitatamente, la finalità di rappresentare i principali aspetti del lavoro accessorio e del sistema dei voucher e, segnatamente, la fattispecie di riferimento, il campo d'applicazione, il regime applicabile all'instaurazione del rapporto, alla sua gestione e al trattamento del lavoratore. Da

ultimo, si formuleranno talune brevi considerazioni in merito ai risultati ottenuti in questa prima fase operativa, in merito sia alla diffusione che alle criticità emerse.

Rapporti di lavoro accessorio

Le attività di lavoro accessorio si caratterizzano per avere durata limitata nel tempo (se non, talvolta, istantanea) e per essere rese in cambio di un compenso limitato. Proprio per queste caratteristiche, le stesse prestazioni sono difficilmente riconducibili ai tradizionali rapporti di lavoro e sono quindi sovente rese in modo irregolare, lasciando il lavoratore privo di ogni tutela.

Per colmare tale vuoto di garanzie e per favorire l'emersione di queste attività il legislatore ha

introdotto il lavoro accessorio e il sistema dei voucher. Selezionate talune prestazioni di lavoro, si è perseguito lo scopo dell'emersione introducendo, per quelle attività, un regime regolatorio alternativo agli ordinari contratti di lavoro, estremamente duttile e semplificato che, prescindendo dal problema della natura del lavoro prestato (autonomo o dipendente), appresta un corredo minimo di tutele a favore dei lavoratori.

La fattispecie di riferimento, vale a dire la specificazione della nozione di lavoro accessorio, è individuata dall'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, per il quale sono prestazioni di lavoro accessorio quelle di natura occasionale e che rientrino nelle ipotesi tassativamente elencate dal medesimo articolo.

La norma prevede che, attraverso questa modalità di erogazione della prestazione, il lavoratore non possa percepire, da ciascun committente, un compenso annuo netto superiore a 5 mila euro. L'accessorietà, pertanto, non costituisce un requisito ulteriore per l'attivazione del rapporto, ma rimane, per così dire, assorbita dal rispetto della soglia monetaria; nessun rilievo, invece, assume ai fini della valutazione sull'accessorietà della prestazione l'indagine sulla relazione tra l'attività del committente e quella svolta dal lavoratore mediante voucher. In altre parole, l'accessorietà è caratteristica dell'attività in sé e per sé considerata e non relazione con l'attività svolta dal committente.

La prassi ha, infine, chiarito che la prestazione di lavoro deve essere resa direttamente nei confronti del committente non potendosi configurare una scissione

tra questi e l'utilizzatore, come avviene nel caso della somministrazione. E ciò perché, con la presenza di un intermediario, verrebbe meno il carattere accessorio ed occasionale della prestazione. Unica eccezione a questo principio è quella, di recentissima introduzione, dell'attività di steward negli stadi ove si svolgono attività professionistiche (messaggio Inps n. 9999/2010).

Ambito di applicazione

I voucher non sono applicabili ad ogni attività di lavoro ma solamente nelle ipotesi stabilite dall'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003. Le causali che legittimano l'instaurazione di rapporti di lavoro accessorio possono essere distinte in tre tipologie a seconda che si fondino sulla natura dell'attività o sullo stato soggettivo del prestatore o sulla combinazione di elementi oggettivi e soggettivi.

Possono, così, essere impiegati i voucher per lo svolgimento di: lavori domestici; lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale; insegnamento privato supplementare; manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico; attività agricole svolte a favore di imprese agricole che nell'anno precedente hanno realizzato un reddito non superiore a 7 mila euro; attività svolte in favore di imprese fami-

liari; consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica; attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

Per le attività agricole di carattere stagionale, invece, possono prestare la propria opera i pensionati, le casalinghe ed i giovani studenti iscritti ad un istituto di scuola media superiore o all'università.

Sono, infine, individuate talune categorie di soggetti che possono essere impiegati mediante buoni lavoro per ogni tipo di attività: giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o a un ciclo di studi presso l'università; pensionati; lavoratori part-time; percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. Tali ultime due categorie, inoltre, non possono essere impiegate mediante buoni lavoro dal datore titolare del rapporto di lavoro a tempo parziale o sospeso con corre-

sponsione del trattamento integrativo.

Da questa elencazione emerge che il legislatore non ha voluto limitare l'applicazione del lavoro accessorio ad un particolare ambito – come av-

L'ambito di applicazione in Italia è esteso ad attività e categorie più ampie che all'estero

viene in alcuni Paesi europei, nei servizi domestici o alla persona – ma l'ha esteso ad attività e categorie di persone invero eterogenee. Come già segnalato, tutte queste ipotesi hanno in radice un comune denominatore: si tratta di situazioni in cui, per l'oggetto della prestazione o per lo stato soggettivo del prestatore, più frequentemente le attività sono rese

in modo irregolare.

Infine, perché possa sussistere un rapporto di lavoro accessorio, non è sufficiente che si verifichi una delle causali richiamate, ma è anche necessario che l'attività sia resa direttamente in favore del committente e che ne derivi un compenso, per ciascun rapporto, non superiore a 5 mila euro annui netti (pari a 6.660 euro lordi per committente; si veda il paragrafo seguente). Qualora tali condizioni non siano rispettate sarà, quindi, necessario instaurare uno degli ordinari rapporti di lavoro dipendente o autonomo.

La disciplina del rapporto

Individuate le ipotesi in cui è possibile instaurare rapporti di lavoro accessorio, si tratta ora di verificare come ciò concretamente avviene e quali sono le forme di tutela previste a favore del lavoratore.

Colui che intende fruire di una prestazione di lavoro, senza voler instaurare uno degli ordinari rapporti di lavoro, può dunque ricorrere ai voucher. Questi possono essere acquistati presso l'Inps secondo due procedure alternative: una cartacea e una telematica (si vedano le indicazioni contenute nel sito www.inps.it). In via sperimentale, in 6 Regioni italiane (Lombardia, Veneto, Lazio, Toscana, Puglia e Sicilia), è ora prevista la possibilità di acquistare i voucher anche presso le tabaccherie.

Come anticipato le modalità di instaurazione del rapporto di lavoro sono semplificate al massimo: una volta acquistati i buoni lavoro, infatti, il committente è tenuto solamente a trasmettere una comunicazione all'Inps con-

tenente il nominativo del lavoratore, l'attività che questi andrà a svolgere, la data di inizio e quella (presunta) di conclusione dell'attività. La legge e la prassi, invece, nulla dicono rispetto alla commisurazione del trattamento economico che deve essere assicurato al prestatore: fermo restando il valore nominale del buono, di 10 o 50 euro, infatti, sono le parti a stabilire la misura del compenso e il criterio di computo dello stesso, parametrato alle ore di lavoro o al compimento del servizio. Al lavoratore, quindi, verrà consegnato un certo numero di buoni, che provvederà a monetizzare presso gli uffici postali presenti sul territorio nazionale. Il valore nominale di ciascun buono comprende, per il 75% il compenso netto per il lavoratore, per il 13% la contribuzione Inps, per il 7% il premio assicurativo Inail; il 5% del valore, infine, è destinato a favore del gestore (Inps), a copertura delle spese. Al buono, quindi, sono collegate alcune forme di tutela per il lavoratore e, segnatamente, quella previdenziale, presso la gestione separata *ex art. 2*, comma 26, l. n. 335/1995, e quella assicurativa contro gli infortuni sul lavoro.

Un trattamento di particolare favore è, infine, riconosciuto ai redditi derivanti da lavoro accessorio, esclusi dall'imposizione sul reddito delle persone fisiche. Pertanto, se un lavoratore cumulasse più rapporti di lavoro accessorio, ben potrebbe conseguire consistenti somme senza sottostare agli ordinari obblighi tributari.

Da quanto sin qui detto emerge la particolare semplicità di gestione di questi rapporti: il committente, in particolare, non è

tenuto ad adempiere ai complessi oneri burocratici previsti per gli ordinari rapporti di lavoro, ossia la redazione del contratto, le comunicazioni obbligatorie, la predisposizione della busta paga, l'obbligo di effettuare i versamenti contributivi, ecc.; tale semplificazione si fonda sull'intenzione del legislatore di favorire l'utilizzo di questo strumento nell'ottica, già vista, dell'emersione delle prestazioni di lavoro.

Diffusione e criticità dei voucher

È ora necessario chiedersi se la finalità perseguita sia stata raggiunta e se siano emerse (o possano emergere) criticità in questa prima fase di applicazione.

Quanto al primo aspetto occorre, anzitutto, premettere che il periodo in cui i buoni sono stati applicati, dall'agosto 2008, data di inizio dell'impiego su tutto il territorio nazionale in occasione della vendemmia, all'inizio del 2010, è ancora troppo breve per poter affermare con certezza quale sia il suo impatto sul mercato del lavoro italiano e quali siano i suoi effetti sul fenomeno del lavoro sommerso. Le cifre, tuttavia, sono molto incoraggianti: i lavoratori coinvolti sono stati circa 50 mila; i voucher venduti, rapportati al valore di 10 euro, circa 5 milioni, la maggioranza dei quali di tipo cartaceo. Questi sono stati impiegati in massima parte in agricoltura, settore seguito, a distanza, dal turismo e dal commercio. Si registra, infine, una diffusione disomogenea dei voucher sul territorio nazionale: il loro impiego, infatti, si concentra al Nord (in particolare in Veneto, Piemonte e Lombar-

dia) ed al Centro (in Emilia Romagna e Toscana).

I dati appaiono significativi sotto molteplici aspetti.

Anzitutto, è innegabile il successo dell'iniziativa, sia in relazione ai maggior introiti per le casse degli enti previdenziali che in termini di costituzione di posizione previdenziale in favore di soggetti che altrimenti non godrebbero di (future) tutele pensionistiche ed (attuali) tutele assistenziali.

Quanto alla disomogenea diffusione territoriale, probabilmente essa è connessa alla sensibilità alla legalità e all'emersione del lavoro irregolare e ad alcune resistenze di carattere "psicologico" e culturale per l'innovativo strumento.

La preferenza accordata ai buoni di tipo cartaceo mostra l'interesse degli utilizzatori per uno strumento considerato più semplice da gestire. Come anticipato, l'acquisto di questo tipo di buoni può avvenire inoltrando via fax apposita richiesta alle sedi regionali Inps e poi ritirando i buoni presso le sedi provinciali. Non è possibile, invece, trasmettere la domanda tramite PEC (posta elettronica certificata), pure riconosciuta recentemente come strumento ordinario di comunicazione con la pubblica amministrazione, né ritirare i buoni presso gli altri uffici Inps dislocati sul territorio. Tali circostanze rendono sicuramente più difficoltosa la richiesta dei voucher e possono aver ostacolato coloro che non si trovano vicino ai Capoluoghi. Si attende, quindi, di verificare l'impatto che la vendita dei buoni presso le tabaccherie in alcune Regioni italiane potrà avere sulla loro diffusione, posto che si tratta di una modalità più semplice di

vendita dello stesso tipo di voucher.

Quanto agli ambiti di attività, si segnala anzitutto che l'agricoltura è stato il primo settore nel quale, già a partire dall'agosto 2008, i voucher hanno avuto un'applicazione generalizzata su tutto il territorio nazionale. Essendo più risalente la possibilità di impiegarli in tali attività, appare plausibile che gli operatori del settore abbiano anche acquisito una maggiore familiarità con gli stessi. Il dato percentuale, pertanto, non deve essere letto come un disinteresse degli altri settori per i buoni lavoro ma, al contrario, lascia sperare che, trascorso il tempo necessario per la conoscenza dello strumento e il consolidamento del suo utilizzo, questo verrà apprezzato anche dagli altri committenti, imprese e privati.

Alcuni profili problematici possono essere segnalati in relazione alle tutele previdenziale e assicurativa.

In merito alla prima, come detto, al momento della monetizzazione dei buoni viene versata all'Inps una quota di contributi pari al 13% del loro valore nominale: ciò fa sorgere taluni interrogativi, relativi alle modalità di computo delle somme così versate ai fini dell'anzianità contributiva ed ai fini dell'applicabilità di quegli istituti basati sulla possibilità di sommare tronconi assicurativi maturati presso gestioni o enti diversi.

Quanto, invece, all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, si segnala che, contrariamente a quanto previsto in linea generale

dal d.P.R. n. 1124/1965, tutte le attività oggetto di rapporti di lavoro accessorio sono soggette all'assicurazione Inail e il versamento del relativo premio è stabilito in modo uniforme. Le conseguenze di questa (pur necessitata) scelta sono, invero, paradossali, posto che alcune attività ottengono questa forma di tutela solo se svolte con i buoni e non nell'ambito degli altri rapporti di lavoro. Le ragioni che giustificano questa deviazione dal sistema sono di tipo pratico: dalla differenziazione della misura del premio Inail a seconda dell'attività svolta con i buoni, infatti, deriverebbero complicazioni applicative che potrebbero ostacolare l'applicazione dei medesimi.

In conclusione, dall'inizio dell'applicazione su tutto il territorio nazionale, i buoni lavoro hanno ottenuto l'attenzione degli operatori e una diffusione crescente. Questi, pertanto, si sono già rivelati un efficace strumento per combattere il lavoro sommerso e fanno ben sperare per il futuro.

Cifre incoraggianti sulla diffusione dei buoni lavoro

I voucher segnano, inoltre, un radicale cambiamento di prospettiva nella predisposizione di garanzie per i lavoratori. Per la prima volta le forme di

tutela sono offerte al lavoratore per il fatto stesso di svolgere attività di lavoro, a prescindere dal contratto.

Barbara Minenti

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona
e diritto del mercato del lavoro

Adapt - CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Verso un modello di *best practice*?

di Barbara Minenti e Barbara Winkler

Problema comune a tutti gli Stati membri dell'Unione europea è quello del "lavoro nero", fenomeno che, per la sua diffusione, si è imposto nell'agenda dei governi nazionali e delle istituzioni comunitarie. I dati circa le reali dimensioni di questa realtà non sono univoci. L'Eurofound ha pubblicato un recente rapporto (*Measures to tackle undeclared work in the European Union*, 2008), basato sulle risposte fornite dai cittadini di diversi Stati membri circa le esperienze di lavoro rese in modo informale. Da questo documento risulta che solo il 3% dei cittadini italiani ha ammesso di aver svolto lavoro irregolare. L'Italia, quindi, in una ideale graduatoria basata sulla diffusione di questo fenomeno si collocherebbe a metà strada tra il Regno Unito, con il 2%, e l'Austria, con il 7%. Lo stesso studio riporta, inoltre, indicazioni circa le ore svolte dai quei soggetti irregolarmente. In Italia, il numero medio di ore lavorate in nero, pari a 550, risulta di gran lunga superiore a quello stimato per gli altri Stati europei (Austria: 113, Belgio: 158, Francia: 167, Regno Unito: 81). Secondo altri studi, tuttavia, la diffusione di questo fenomeno in Italia sarebbe in realtà maggiore. Una recente ricerca Istat stima circa al 12% la quota dei lavoratori che nel 2009 avrebbe svolto la propria attività in modo irregolare.

Altro aspetto rilevante è quello dei settori maggiormente colpiti da questo problema. In tutti gli Stati analizzati, l'ambito nel qua-

le si registra la maggior incidenza del fenomeno è quello dei servizi domestici, con percentuali che, nel Sud del continente, arrivano a superare il 30%. Occorre, tuttavia, segnalare che anche in altri settori ci sono significative quantità di prestazioni di lavoro svolte in modo irregolare, in particolare in agricoltura, nelle costruzioni, nei servizi e nel commercio. La diffusione del fenomeno in Italia, inoltre, appare particolarmente preoccupante: secondo la già citata ricerca Istat in Italia presterebbero la propria attività in nero il 25% dei lavoratori in agricoltura, il 19% nel commercio, il 30% negli alberghi, pubblici esercizi e trasporti, il 10% in edilizia.

Tale preoccupante situazione ha indotto i Governi nazionali a introdurre sistemi innovativi per favorire l'emersione del lavoro svolto in modo irregolare. Le misure adottate rispondono, peraltro, alle diverse situazioni nazionali: mentre i legislatori belga, francese, austriaco e britannico si sono concentrati sui servizi domestici e alla persona, c.d. servizi di prossimità, quello italiano ha esteso la propria azione anche ad altri settori. A questa finalità principale si sono, inoltre, aggiunte considerazioni relative al mutato contesto sociale. La crescente occupazione femminile, in particolare, ha aperto la domanda della conciliazione lavoro-

famiglia: la diminuzione del tempo disponibile per lo svolgimento dei lavori domestici e per la cura dei bambini e degli anziani, infatti, ha provocato una domanda crescente di lavoratori per le medesime attività. Per rispondere a queste esigenze i Paesi esaminati in questo *Dossier* hanno introdotto varie misure, simili in quanto al nome, voucher, *titres-services*, buoni lavoro, ma sempre calibrate sulla sensibilità giuridica e sulla situazione sociale dei singoli Paesi.

Il Belgio, a partire dal 2004, ha introdotto un sistema di voucher (*titres-services*), che è diventato il modello di riferimento per questo strumento. Gli scopi perseguiti erano molteplici: creare nuovi posti di lavoro, ridurre il lavoro irregolare, migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (A. Peeters, *Belgio: L'esperienza dei buoni-lavoro*, in *DRI*, 2007, n. 4, 1271). L'ambito di intervento è stato limitato ai

solli lavori domestici, diversamente da quanto accaduto successivamente in Italia. Lo schema adottato è trilaterale: il lavoratore, infatti, non viene assunto dall'utilizzatore del servizio ma da un'impresa autoriz-

zata, mediante un rapporto di lavoro subordinato. Il prestatore, anziché svolgere lavori occasionali per diversi datori di lavoro, ha un rapporto stabile con l'impresa autorizzata, ottenendo

**Best practice
nel Belgio
grazie
ad un
investimento
pubblico**

così una maggiore tutela. Allo scopo di favorire la diffusione dei *titres-services*, il Governo belga ha previsto un corredo di incentivi statali diretti. È, infatti, previsto sia un rimborso di parte del prezzo del buono per gli utilizzatori sia un sussidio per le imprese autorizzate pari a 13,30 euro per ogni ora lavorativa. Il modello belga, rivelatosi funzionale rispetto alle finalità perseguite, ha quindi un costo rilevante: nel 2005, le spese pubbliche per i *titres-services* sono state pari a 303,2 milioni di euro, con un costo netto di 210 milioni di euro. In concreto, per ogni posto di lavoro a tempo indeterminato creato tramite i *titres-services*, il costo per le casse erariali è stato pari a 12.500 euro (Eurofound, *Measures to tackle undeclared work in the European Union*, 2008, cit.).

Anche la Francia ha un proprio sistema di voucher: a partire dal 2006, unendo due sistemi di voucher preesistenti, sono stati introdotti i CESU (*chèque emploi service universel*), utilizzabili sia per lavori domestici che per la cura dei bambini (quest'ultima

anche se svolta fuori casa in un asilo o asilo nido). Le tipologie previste sono due: i CESU *bancaire*, possono essere acquistati presso le banche e utilizzati per fruire di servizi alla persona resi da un lavoratore o direttamente o tramite un intermediario; i CESU *préfinancé*, acquistati dai datori di lavoro e rilasciati ai dipendenti per contribuire alle spese per servizi personali e per la cura dei bambini, da questi sostenute e facilitate in questo modo la conciliazione vita-lavoro.

Uno strumento analogo ai CESU *préfinancé* è stato introdotto anche nel Regno Unito: i *childcare vouchers*. Si tratta, anche in questo caso, di buoni rilasciati dal datore di lavoro come benefit per i propri dipendenti, la cui applicazione è però limitata alla sola cura dei bambini. In questo caso gli obiettivi perseguiti non devono, tuttavia, essere individuati nell'emersione del lavoro irregolare ma nella promozione dei servizi di cura all'infanzia, e in particolare nel miglioramento della loro qualità e convenienza e nella partecipazione dei datori di lavoro al loro costo, nonché nella promozione della conciliazione vita-lavoro (L. Beltrametti (coordinato da), *I buoni servizio nelle politiche sociali di alcuni paesi europei. Possibili applicazioni in Italia*, 2009, 19).

Tornando al sistema francese, si segnala che i CESU sono accompagnati da agevolazioni fiscali, sia per privati che acquistano i CESU *bancaire*, sia per datori di lavoro che rilasciano ai loro di-

pendenti i CESU *préfinancé*.

I primi, infatti, possono dedurre il 50% del prezzo dei voucher dall'imposta sul reddito (fino ad un ammontare massimo di 1.839 euro all'anno), mentre i secondi godono di uno sgravio fiscale del 25% per le spese sostenute. I CESU, ancora non compiutamente valutati, a causa del breve periodo trascorso dalla loro introduzione, costituiscono uno strumento efficace

di lotta contro il lavoro sommerso.

L'analisi del sistema precedente (CES – *cheque emploi service*), simile a quello attuale e perciò paragonabile, dimostra che il 20% delle persone prima impiegate irregolarmente nel lavoro domestico, grazie a queste misure, ha ottenuto un regolare contratto (N. Le Feuvre, *Employment, Family and Community activities: A new balance for women and men. Summary of the French national report*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000, in www.eurofound.europa.eu). La Francia ha, inoltre, previsto un ulteriore sistema di voucher per combattere il lavoro in nero: i *titre emploi service entreprise* (TESE), utilizzabili dalle piccole imprese, fino a 9 dipendenti, e dalle imprese di maggiori dimensioni per l'occupazione di lavoratori occasionali, la cui prestazione non superi nel corso dell'anno i 100 giorni o 700 ore a favore della stessa impresa.

Anche l'Austria, allo scopo di combattere il problema del lavo-

Diversi meccanismi di regolazione e diverse tutele dei lavoratori

Dossier Adapt

Per un approfondimento:

Dossier n. 3/2007

“Buoni lavoro” una buona pratica che non decolla

a cura di N. Persico,
A.M. Sansoni

ro sommerso, diffuso soprattutto in ambito domestico, ha introdotto un sistema di buoni lavoro (*Dienstleistungscheck*), che si è rivelato, però, poco efficace. Due aspetti, in particolare, hanno reso questo strumento poco appetibile: l'inapplicabilità ai lavoratori migranti privi di permesso di lavoro e la cumolazione dei redditi che ne derivano con quelli ottenuti da altri rapporti di lavoro ai fini fiscali e previdenziali. I buoni austriaci non possono essere impiegati, contrariamente a quanto previsto in Belgio, per l'acquisto di servizi da imprese intermedie ma esclusivamente per remunerare lavoratori con i quali si stabilisce una relazione diretta. Escludendo la costruzione triangolare del rapporto di *titres-services*, non si realizzano quelle finalità tipiche del meccanismo belga: integrare persone disoccupate o inoccupate, mediante un rapporto di lavoro stabile, a cui si possono accompagnare misure di formazione e riqualificazione professionale. L'assunzione del modello belga, in cui i buoni non sono utilizzati per compensare lavoratori ma per acquistare servizi, avrebbe permesso un coinvolgimento delle agenzie di somministrazione senza scopo di lucro (*Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser*), deputate, tra altro, alla reintegrazione di lavoratori svantaggiati nel mercato del lavoro. Dalla scelta di tale diverso meccanismo sarebbe certamente derivata una maggiore tutela a favore dei lavoratori: questi, infatti, anziché prestare attività meramente occasionali, avrebbero conseguito un rapporto di lavoro ordinario con le società di somministrazione. Analogamente a quanto accaduto negli Stati europei richiamati,

anche in Italia si è voluto affrontare il problema del lavoro sommerso introducendo una forma semplificata di gestione dei rapporti, mediante i buoni lavoro. Preso atto della rilevante percentuale di prestazioni di lavoro rese in modo informale e della loro diffusione anche in settori diversi da quello dei servizi domestici o alla persona, come le attività agricole o il commercio e i servizi, il legislatore ha previsto che, in talune ipotesi tassative ed entro una certa soglia massima di compenso, le parti, anziché stipulare un ordinario contratto di lavoro, possono decidere che l'attività venga compensata mediante la consegna di un certo numero di voucher. Il buono è, pertanto, visto come un mezzo semplice per riportare queste attività entro i limiti della legalità e per apprestare un corredo minimo di tutele a favore del lavoratore, segnatamente quella previdenziale e quella contro gli infortuni sul lavoro. Questo strumento, quindi, si caratterizza perché il lavoratore è in rapporto diretto con l'utilizzatore, con il quale instaura il rapporto di lavoro accessorio, non venendo assunto da aziende intermedie, per la sua applicabilità ad un ampio novero di attività, e non solo ai servizi alla persona, per la mancanza di interventi diretti dello stato.

Barbara Minenti
Barbara Winkler

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona
e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Bollettino Adapt

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino ordinario

È una newsletter settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazioni di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino speciale

Attivo dal novembre 2005, è una newsletter di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione. Segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Si veda il sito www.adapt.it.

I buoni lavoro: Scheda comparata

di Barbara Minenti e Barbara Winkler

Tipologia	
Austria	Dienstleistungscheck: forma di pagamento per lavori domestici (in vigore dal 2006).
Belgio	Titres-services: permettono all'individuo di comprare servizi forniti da una società (introdotti nel 2004).
Francia	<p>Chèque emploi service universel (CESU): forma di pagamento per lavori domestici e servizi di assistenza ai bambini (introdotta nel 2006, combinando due sistemi di voucher preesistenti).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>CESU bancaire:</i> i voucher vengono rilasciati dalle banche e sono utilizzabili da lavoratori o individui per impiegare un lavoratore direttamente o tramite un intermediario. • <i>CESU préfinancé:</i> possono essere rilasciati da imprese, enti locali e regionali e associazioni come retribuzione o voucher di servizi a lavoratori/individui. <p>Titre emploi service entreprise (TESE): utilizzabile da piccole imprese per assumere e retribuire lavoratori occasionali (introdotta nel 2009, combinando due sistemi di voucher preesistenti).</p>
Italia	Buoni lavoro o voucher: strumento per il pagamento di prestazioni di lavoro (in sperimentazione in parte del territorio nazionale a partire dal 2008)
Campo d'applicazione	
Austria	Lavori domestici, che non richiedono una specifica formazione o professionalità (ad es. baby-sitter, pulizie, preparazione dei pasti, ecc.).
Belgio	Lavori domestici come stiratura, pulizie, preparazione di pasti, ecc.
Francia	<p>CESU: lavori domestici, assistenza ai bambini (anche fuori casa).</p> <p>TESE: i buoni sono utilizzabili da imprese con fino a 9 dipendenti o da imprese che superano tale soglia per lavoratori che non lavorano più di 100 giorni o 700 ore all'anno per la stessa impresa.</p>
Italia	<p>Settori di attività nelle quali può essere impiegato mediante voucher qualunque lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavori domestici; • lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale; • insegnamento privato supplementare; • manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico; • attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani studenti iscritti presso un istituto di scuola media superiore o all'università; • attività agricole svolte a favore di imprese agricole che nell'anno precedente hanno realizzato un reddito non superiore a 7 mila euro; • attività svolte in favore di imprese familiari di cui all'art. 230-bis c.c.; • consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica; • attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie. <p>Lavoratori che possono essere impiegati mediante voucher per qualunque tipo di attività, anche a favore di enti locali (e per i giovani con meno di 25 anni anche a favore di istituti scolastici e universitari):</p> <ul style="list-style-type: none"> • giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado (durante i periodi di vacanza, compatibilmente con gli impegni scolastici); • giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università (durante tutto il corso dell'anno); • pensionati; • lavoratori part-time (solo a favore di soggetti diversi dal datore di lavoro titolare del rapporto a tempo parziale); • percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (per un valore massimo di 3 mila euro all'anno).

Stakeholders	
Austria	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Datori di lavoro privati.</i> • <i>Lavoratori con permesso di lavoro.</i>
Belgio	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzatori. • Imprese autorizzate (possono ottenere l'autorizzazione le società commerciali (ad es. agenzie di lavoro temporaneo), gli enti impegnati nei servizi sociali e servizi pubblici). • Lavoratori distinti in due gruppi: <i>categoria A</i>, beneficiari di indennità di disoccupazione o altri sussidi statali, e <i>categoria B</i>, lavoratori che non ottengono alcun sussidio pubblico.
Francia	<p>CESU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utenti (ogni individuo maggiorenne, residente in Francia e con un impiego); • lavoratori (ogni individuo maggiorenne); • agenzie intermedie; • datori di lavoro degli utenti; • società emittente. <p>TESE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • imprese; • lavoratori occasionali; • società emittente.
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzatori (impresa o privato). • Lavoratori. • Somministratori (solo nell'ipotesi eccezionale degli steward negli stadi).
Costo del buono lavoro	
Austria	Il prezzo del buono è composto da retribuzione, contributi sociali (1,4%) e spese amministrative (0,6%). Un buono per una retribuzione di 10 euro costa allora 10,20 euro.
Belgio	Un <i>titre-service</i> ha un prezzo di 7,50 euro.
Francia	Non è previsto un costo specifico del buono.
Italia	Il buono lavoro ha un valore nominale di 10, 20 o 50 euro; la quantità di voucher spettanti al lavoratore per l'attività svolta è rimessa alla libera determinazione delle parti. Ad ogni buono lavoro corrisponde un compenso lordo (ad es. 10 euro) comprendente, oltre al corrispettivo netto esentasse del 75%, una quota di contributi previdenziali (13%) ed una somma versata a titolo di premio per l'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro (7%).
Rapporto di lavoro	
Austria	Il rapporto di lavoro è a tempo determinato con una durata massima di un mese; è consentita la creazione di una catena di contratti a termine. La retribuzione non deve superare un certo limite (366,33 euro, escluse indennità per le ferie non godute, 13 ^a e 14 ^a) e deve rispettare la retribuzione minima prevista per gli impiegati nel settore domestico.
Belgio	I <i>titres-services</i> sono caratterizzati da un rapporto triangolare: il privato (l'utilizzatore) può richiedere un lavoratore da un'impresa autorizzata. Il pagamento viene effettuato tramite i <i>titres-services</i> . I lavoratori sono dipendenti dell'impresa autorizzata e hanno un contratto di lavoro speciale (contratto di lavoro <i>titres-services</i>). I lavoratori di <i>categoria A</i> devono ottenere un contratto a tempo indeterminato dopo 6 mesi dalla stipula del primo accordo. Possono continuare a ricevere forme di assistenza pubblica fino a quando ottengono un impiego a tempo indeterminato. I lavoratori di <i>categoria B</i> possono stipulare una serie di contratti a tempo determinato ma il datore di lavoro, dopo 3 mesi dalla stipula del primo contratto, è obbligato a trasformare il rapporto di lavoro in tempo indeterminato.
Francia	CESU: il lavoratore può essere impiegato direttamente dall'utente (anche se reclutato e gestito da una agenzia intermedia) o viene preso in carico da un fornitore accreditato e svolge l'attività per conto del fornitore del servizio.
Italia	Il rapporto è di lavoro accessorio, sottoposto ad apposita disciplina, a condizione che ne derivi un compenso netto annuo non superiore a 5 mila euro (lordo, 6.600 euro).

Procedura	
Austria	I buoni lavoro possono essere acquistati presso le tabaccherie e le poste. Il lavoratore viene pagato con il buono lavoro e deve inviarlo alla cassa contro le malattie; il medesimo ente lo paga mediante bonifico bancario.
Belgio	I <i>titres-services</i> possono essere acquistati presso una società emittente fino ad un massimo di 750 per anno. Il lavoratore, che viene fornito da un'impresa autorizzata, viene pagato con i buoni firmati dall'utilizzatore. Il lavoratore consegna il <i>titre-service</i> al suo datore di lavoro, che lo rimette a sua volta alla società emittente. La società emittente versa al datore di lavoro il valore del <i>titre-service</i> , aumentato del sussidio statale pari a 13 euro per titolo.
Francia	<p>CESU</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>CESU bancaire</i>: nelle banche può essere acquistato un libretto di buoni lavoro (20 in un libretto). Il libretto è utilizzabile anche per il pagamento di più lavoratori. Il datore di lavoro deve inviare il "<i>volet social</i>", un documento compilato con nome, indirizzo e codice assicurativo del lavoratore alle <i>Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales</i> (URSSAF), che conteggia i contributi sociali, le imposte e l'insieme delle retribuzioni. • <i>CESU préfinancé</i>: possono essere utilizzati anche per il pagamento di solo una parte del servizio e possono essere acquistati presso Sodexho, Domiserve, Cheque Domicile, Accor Services France e la Banque Postale. <p>TESE: l'impresa può far uso dei buoni, iscrivendosi al TESE centre e comunicando il settore di attività. Il TESE centre rilascia la certificazione dell'appartenenza, un libretto con i voucher, una guida pratica e i documenti per la descrizione dei lavoratori. Il datore di lavoro deve poi comunicare tutte le informazioni sulla retribuzione, le ore lavorate e il posto di lavoro ad un'agenzia competente per raccogliere le tasse e i contributi sociali. Quest'ultima prepara il contratto di lavoro, esegue l'iscrizione del lavoratore, calcola le tasse e i contributi sociali.</p>
Italia	L'utilizzatore acquista i buoni lavoro presso l'Inps secondo due procedure alternative: <ul style="list-style-type: none"> • procedura cartacea (ritira fisicamente i buoni) presso le direzioni provinciali Inps; • procedura telematica (dal sito www.inps.it). In via sperimentale è prevista la possibilità di acquistare i buoni lavoro presso le tabaccherie nelle Regioni Lombardia, Veneto, Lazio, Toscana, Puglia, Sicilia. Prima dell'inizio dell'attività lavorativa l'utilizzatore è tenuto a comunicare all'Inps la data di inizio attività e quella della sua presunta conclusione.
Contributi sociali ed altre imposte	
Austria	<ul style="list-style-type: none"> • 1,4% per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie al lavoro (<i>Unfallversicherung</i>). • 0,6% per spese amministrative. Il lavoratore che supera il limite mensile di 366,33 euro con diversi rapporti di lavoro è soggetto alla contribuzione sociale.
Belgio	Non sono previste regole specifiche per la contribuzione sociale.
Francia	TESE : il lavoratore deve versare i contributi sociali previsti per rapporti di lavoro.
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Contributi previdenziali: 13%. • Premio Inail: 7%. • Spese amministrative: 5%.
Tassazione	
Austria	Il lavoratore pagato con i voucher non è sottoposto a imposizione fiscale, se la sua retribuzione non supera un certo limite annuale. Dal 2009, le spese per i buoni lavoro per l'assistenza ai bambini sono deducibili dalle imposte, se il lavoratore impiegato ha un'età non inferiore ai 16 anni ed ha frequentato un corso di formazione di 8 o 16 ore.
Belgio	Il costo del <i>titre-service</i> è parzialmente deducibile dal reddito tassabile dell'utilizzatore.
Francia	CESU : per i datori di lavoro, il 50% delle spese per i voucher sono deducibili dall'imposta, fino ad un ammontare massimo di 1.839 euro. Per le imprese, il 25% delle spese per i voucher che rilasciano ai loro dipendenti sono deducibili dalle imposte.
Italia	Il reddito netto percepito dal lavoratore (75% valore nominale del buono) non è sottoposto a imposizione fiscale.

Analisi empirica del sistema	
Austria	<p>Nel 2006 sono stati venduti buoni lavoro per un valore di 997.432 euro. Sono stati pagati 2.058 lavoratori, di cui 1.637 donne e 421 uomini con i buoni lavoro (sono stati incassati buoni lavoro per un valore di 949.358 euro). Ciò significa che circa l'80% dei lavoratori sono donne.</p> <p>Il 50% dei lavoratori ha fra i 25 e i 45 anni e, di questo gruppo, la maggioranza ha fra i 25 e 40 anni. Il 38% dei lavoratori ha più di 45 anni e solo il 13% dei lavoratori ha meno di 25 anni.</p> <p>Il 70% dei lavoratori ha svolto attività con i buoni lavoro accanto ad un <i>mini job</i> (rapporto di lavoro con retribuzione inferiore a 366,33 euro), il 15,1% era occupato in un rapporto di lavoro subordinato e il 16,1% rappresentava i disoccupati. Solo l'1,3% lavorava in proprio.</p> <p>Gli utenti sono prevalentemente femminili (con eccezione dei datori di lavoro autonomi), il 36% dei datori di lavoro è costituito da operai/impiegati, il 27,5% da pensionati, il 9% da autonomi e il 7,4% da impiegati pubblici.</p>
Belgio	<p>Con i <i>titres-services</i> vengono impiegate soprattutto donne (in media 39 anni) e un lavoratore su 3 è scarsamente qualificato. Solo l'8% dei lavoratori è impiegato a tempo pieno, mentre il 13% combina il lavoro <i>titres-services</i> con un altro lavoro retribuito.</p> <p>Il sistema crea occupazione fissa: il 57% dei lavoratori ottiene subito un contratto a tempo indeterminato ed è invece diventata problematica la ricerca di nuovi lavoratori <i>titres-services</i>.</p> <p>I dati sull'utilizzazione dei <i>titres-services</i> mostrano inoltre che i buoni aiutano a conciliare lavoro e famiglia (il 78% degli utilizzatori sono coppie a doppio reddito e con figli a carico).</p>
Francia	Non sono ancora state effettuate valutazioni del sistema.
Italia	<p>Nella prima fase di sperimentazione (dal 1° agosto 2008 al 30 aprile 2010) sono stati venduti 5.068.497 buoni equivalenti a 10 euro. Si registra, però, una diffusione disomogenea sul territorio, in quanto l'impiego di voucher si concentra soprattutto al Nord-Italia. Il più grande numero dei voucher è stato venduto nel Veneto (900.531) e nell'Emilia Romagna (621.124), seguito dal Piemonte (520.401). In Campania, invece, sono stati venduti soltanto 49.553 buoni lavoro, in Calabria addirittura solo 12.384.</p> <p>I voucher vengono impiegati nelle attività agricole, che ancora oggi costituiscono il maggior settore di impiego. Altri ambiti in cui si sono diffusi sono quelli del commercio e dei servizi.</p>
Finanziamento pubblico e incentivi	
Austria	Non sono previsti finanziamenti o incentivi pubblici per il sistema.
Belgio	Le imprese autorizzate ricevono un sussidio pari a 13,30 euro per ogni ora lavorativa.
Francia	Gli incentivi sono indiretti in forma di sgravi fiscali.
Italia	Non sono previsti contributi a favore degli utilizzatori.
Fonti	
<p>L. BELTRAMETTI (coordinato da), <i>I buoni servizio nelle politiche sociali di alcuni paesi europei. Possibili applicazioni in Italia</i>, 2009.</p> <p>BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT, <i>Arbeitsmarktmonitoring 2006</i>, in www.bmsk.gv.at, 2007.</p> <p>C.C. WILLIAMS, P. RENOY, <i>Measures to tackle undeclared work in the European Union</i>, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, in www.eurofound.europa.eu.</p> <p>C.C. WILLIAMS, J. WINDEBANK, <i>Enterprise service employment voucher, France</i>, in www.eurofound.europa.eu, 2009.</p> <p>C.C. WILLIAMS, J. WINDEBANK, <i>Universal service employment cheque, France</i>, in www.eurofound.europa.eu, 2009.</p> <p>K. BALOGH, Z. KISS, <i>Improved quality of work for casual workers</i>, in www.eurofound.europa.eu, 2006.</p> <p>M. FREUDHOFMEIER, S. STEIGER, <i>Der Dienstleistungsscheck</i>, in <i>taxlex</i>, 2006, 85.</p> <p>A. PEETERS, <i>Belgio – L'esperienza dei buoni-lavoro</i>, in <i>DRI</i>, 2007, n. 4, 1271.</p>	

Approfondimenti e documentazione

Per approfondimenti si veda www.adapt.it

Si segnalano i documenti nella sezione *Archivio storico*, voce *Lavoro accessorio*, e in particolare:

Documentazione nazionale

Interpelli

Interpello 14 aprile 2010, n. 16 (Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana)

Lavoro accessorio nell'ambito delle imprese agricole – percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito

Interpello 15 maggio 2009, n. 37 (Associazione Nazionale Esercenti Spettacoli Viaggianti e Parchi)

Lavoro accessorio nel settore del turismo

Interpello 5 marzo 2009, n. 17 (Federazione Italiana Editori Giornali)

Utilizzazione del lavoro occasionale di tipo accessorio nel settore editoriale

Circolari Inps

Circolare 3 febbraio 2010, n. 17

Lavoro occasionale di tipo accessorio. Legge Finanziaria 2010. Modifiche art. 70, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Circolare n. 88 del 9 luglio 2009

Lavoro occasionale di tipo accessorio. Legge 9 aprile 2009, n. 33 'conversione del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi', pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 49 della Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2009, in vigore dal 12 aprile 2009. Modifiche art. 70, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Circolare n. 76 del 26 maggio 2009

Decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, articoli 70 e 72 - Lavoro occasionale di tipo accessorio nell'ambito dell'impresa familiare

Percorsi di lettura

L. Beltrametti (coordinatore), *I buoni servizio nelle politiche sociali di alcuni paesi europei. Possibili applicazioni in Italia*, ACCOR Services Italia, 2009

A. Peeters, *Belgio: L'esperienza dei buoni-lavoro*, in *DRI*, 2007, n. 4, 1271

A.M. Sansoni, *Belgio – lavoro accessorio e buoni lavoro: le ragioni di un successo*, in *DRI*, 2007, n. 1, 311

Studi e note economiche

Eurofound, *Universal service employment cheque, France*, 2009

Eurofound, *Enterprise service employment voucher, France*, 2009

Eurofound, *Introduction of household service cheque*, 2009

Eurofound, *Measures to tackle undeclared work in the European Union*, 2008

Eurofound, *Improved quality of work for casual workers*, 2006

Eurofound, *Controversy over effectiveness of new household service cheque*, 2006

Siti internet

Austria

Arbeiterkammer Wien - Sito della Camera per il lavoro, Vienna

Wirtschaftskammer Wien - Sito della Camera per l'Economia, Vienna

Belgio

Titres-service - Sito ufficiale per i *titres-service*

Francia

Ticket CESU - Sito ufficiale per i CESU



Le nostre interviste

Come per altre iniziative di Adapt, il nostro obiettivo è offrire, con questo progetto, uno spazio aperto, pluralistico e di libero dibattito e confronto, dando voce a chi si misura quotidianamente con i temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Le diverse Rubriche sono curate da dottori che si occupano di questo spazio con l'impegno e con la passione con cui ci hanno convinto ad intraprendere una strada che, mi auguro, possa coinvolgere i nostri lettori, che invito non solo a seguire questa iniziativa, ma anche a contattarmi per sottoporci i loro casi.

Michele Tiraboschi

Qualche domanda sul "Personale"

a cura di Pier Francesco Acquaviva e Guido Gaetano Rossi Barattini

Si pone come obiettivo quello di essere un interessante e anche utile tentativo di avvicinare la ricerca scientifica alla realtà delle relazioni industriali e di lavoro. Con *Qualche domanda sul "Personale"* ci proponiamo infatti di sollecitare direttori delle Risorse umane, professionisti e responsabili delle relazioni sindacali a fornire un prezioso contributo sulle tematiche oggetto di dibattito scientifico o anche su argomenti di più stringente attualità nel confronto politico e sindacale.

A tu per tu con il sindacato

a cura di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

Si propone di intervistare sindacalisti attivi nei territori, nelle aziende e nelle categorie, delegati, ricercatori attivi nell'ambito dei centri studi e di ricerca sindacali, sul "fare" e "pensare" il sindacato oggi. Le interviste affrontano il tema dell'estensione (o "accirchiamento") della tutela sindacale nell'attuale contesto sociale o anche argomenti di attualità nel confronto politico e sindacale, senza trascurare la ricerca di quelle innovazioni e sperimentazioni che raramente assurgono agli onori delle cronache giornalistiche e che pur tuttavia rappresentano spesso una delle espressioni di maggiore vitalità del sindacalismo italiano.

Dialoghi con l'Accademia

a cura di Eliana Bellezza e Maria Teresa Cortese

È uno spazio aperto a un nuovo momento di dialogo con i settori più dinamici e moderni dell'Accademia sulle tematiche inerenti il diritto del lavoro e le relazioni industriali. Con questa iniziativa ci si auspica di avvicinare un sempre maggior numero di giovani studenti e ricercatori allo studio di questi temi, ai quali dedichiamo tutti i giorni le nostre energie.

AssolInterviste: i giovani chiedono agli esperti

a cura di Enrica Carminati, Francesco Lucrezio Monticelli e Yasaman Parpinchee

Si pone l'obiettivo di osservare la realtà delle relazioni industriali e sindacali attraverso gli occhi dei protagonisti che operano a livello nazionale o territoriale da un duplice punto di vista: l'esperienza personale e il percorso professionale da una parte, le posizioni e le convinzioni delle associazioni che rappresentano dall'altra, con particolare attenzione ai temi di maggior attualità e interesse sociale.

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Adecco Italia S.p.A. • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • ANMIL ONLUS • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Assosistema • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Coldiretti • Comune di Milano • Confagricoltura • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confindustria Verona • Confprofessioni • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Enel S.p.A. • ENPALS • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federchimica • Federdistribuzione • Federfarma • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • FISASCAT-CISL • FIT-CISL • FLAEI-CISL • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • GE Oil & Gas • Generazione vincente S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • LVH-APA • Manpower S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Synergie Italia Agenzia per il Lavoro S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso • Union Labor S.r.l.

Direzione

Michele Tiraboschi

Redazione

Barbara Winkler (Redattore capo), Barbara Minenti (Coordinatore di redazione), Maddalena Magni (Art director), Marina Bettoni (Impaginazione)

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 11 del 2 luglio 2010

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena