

**ABROGAZIONE DEL LAVORO ACCESSORIO E POSSIBILITÀ DI USO DEI VOUCHERS FINO AL 31 DICEMBRE 2017**

L'art. 1 del D.L. n. 25/2017 ha abrogato – con decorrenza 17 marzo 2017 – gli artt. 48-50 del D.Lgs. n. 81/2015 relativi al Lavoro Accessorio, disponendo nel contempo che fino al 31 dicembre 2017 possono essere utilizzati *“I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto”*.

Un comunicato del 21 marzo 2017 del *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* ha precisato che *“[...] l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, nel periodo transitorio sopra ricordato, dovrà essere effettuato nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro accessorio previste nelle norme oggetto di abrogazione da parte del decreto”*.

Se ne deduce che i committenti che fino al 17 marzo 2017 hanno richiesto (acquistato) i voucher potranno utilizzarli fino al termine del corrente anno anche se, formalmente, gli articoli 48-50 del Jobs act sono già stati abrogati.

Da parte sua l'INPS ha comunicato che *“È stato ripristinato il servizio on line per l'attivazione, la riscossione e il rimborso dei voucher (buoni per prestazioni di lavoro accessorio) acquistati entro il 17 marzo 2017 compreso”*.

Dunque, tutti coloro che dispongono di voucher (cartacei o telematici-bancari) oppure che hanno ancora un credito residuo in relazione all'acquisto di voucher telematici potranno pagare le prestazioni di lavoro accessorio rese sia prima del 17 marzo 2017, sia dopo tale data.

Pertanto si potrà ancora procedere alla *“dichiarazione (telematica) dei rapporti”* (anche per persone che in precedenza non hanno lavorato per il committente) anche dopo il 17 marzo 2017, ma il valore lordo del compenso che potrà essere pagato al lavoratore (o ai lavoratori) non può essere superiore al totale dei voucher comunque acquistati (e non ancora utilizzati) entro il 17 marzo 2017.

Qualora, invece, i voucher a disposizione del committente alla data del 17 marzo 2017 non fossero sufficienti per retribuire i lavoratori che hanno già reso le loro prestazioni, non sarà possibile acquistarne di nuovi, neppure per compensare le prestazioni rese fino al 17 marzo 2017.

In questo caso si segnala che le prestazioni già rese e che non è possibile retribuire con i voucher potrebbero essere compensate facendo ricorso all'istituto del *“lavoro autonomo occasionale”* (si veda la pag. 127 del volume *La gestione e l'amministrazione della parrocchia* pubblicato on-line all'indirizzo [www.chiesadimilano.it/avvocatura](http://www.chiesadimilano.it/avvocatura)) qualora si tratti di poche giornate di lavoro.

---

Ad oggi, qualora il committente abbia necessità di continuare ad avvalersi della collaborazione di coloro che finora aveva retribuito con i voucher oppure intenda attivare nuove collaborazioni che, se non fosse intervenuta l'abrogazione del Lavoro Accessorio, avrebbe retribuito con i voucher, potrà:

1. attivare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (e a tempo parziale); in questo caso occorre avvalersi di un servizio di *“buste paga”* e occorre procedere alla nomina di un RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ex D.Lgs. n. 81/08) e adottare il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi, ex D.Lgs. n. 81/08); inoltre si tenga presente che non è possibile dar corso a rapporti di lavoro subordinato senza aver prima provveduto – attraverso gli uffici che elaborano le buste paga – alla prescritta comunicazione al Servizio della Provincia attraverso il *“modello UNIFICATO – LAV”*;

2. avvalersi – quando il tipo di mansione/servizio lo consente (si veda la pag. 128 del volume *La gestione e l'amministrazione della parrocchia*, con l'avvertenza che l'aliquota IVA è mutata) – di prestatori di lavoro autonomo (che possono avvalersi del regime forfettario del lavoro autonomo; su questo regime si veda la Guida Operativa di exLege 4/2015); in questo caso non serve avvalersi di un servizio di “buste paga”.

Queste soluzioni comportano un onere economico maggiore per il committente (a parità di compenso netto orario riconosciuto al collaboratore pagato con i voucher) oltre ad un più gravoso carico di adempimenti e, per il prestatore, vengono meno le agevolazioni del lavoro accessorio (principalmente la irrilevanza dei compensi ai fini IRPEF e l'assenza a suo carico di contributi previdenziali).

Si ricorda, infine, che per la Diocesi di Milano il parroco deve acquisire l'autorizzazione dell'Ordinario diocesano per poter sottoscrivere i contratti di lavoro subordinato, anche a tempo determinato (a tal proposito si veda la pagina web dell'Ufficio Amministrativo Diocesano).

---

Qualora in futuro la normativa dovesse introdurre nuovi istituti giuridici per retribuire le prestazioni finora inquadrate nel Lavoro Accessorio, sarà cura dell'Avvocatura darne comunicazione sulla pagina web e nella rivista exLege.

---

**Comparazione del costo lordo per il datore lavoro  
a parità di netto a favore del lavoratore**

Lavoro Accessorio – Voucher	Caso 1
Compenso netto a favore del collaboratore (euro)	7.000
Costo lordo per il datore di lavoro – esclusa IRAP (euro)	9.333
ore disponibili annuali (a 7,5 euro netti, minimo legale)	933

Lavoro subordinato a tempo determinato, a part-time (con clausole di elasticità e flessibilità) *	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4
Compenso netto a favore del collaboratore (compreso 13° e TFR) - (euro)	7.000	7.543	8.446	8.876
Costo lordo per il datore di lavoro (compreso 13° e TFR) – esclusa IRAP (euro)	10.060	10.841	12.139	12.897
ore disponibili annuali:				
1° ipotesi (euro 8,5 di retribuzione lorda da CCNL)	860	925	1.036	1.101
2° ipotesi (euro 8 di retribuzione lorda da CCNL)	915	983	1.101	1.170

\* Non sono stati conteggiati i costi per il servizio buste paga e quelli per l'elaborazione/aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e il Servizio di RSPP (D.Lgs. n. 81/08).