



### **La circolare sull'accessorio non chiarisce e peggiora**

*a cura di Andrea Asnaghi e Matteo Mazzon - consulenti del lavoro in Milano*

*In seguito alle modifiche apportate dalla Riforma Fornero al lavoro accessorio, permangono dubbi e necessità di chiarimenti. Il Ministero del Lavoro è intervenuto a tal proposito con una recente circolare che – a parere degli autori – offre soluzioni interpretative discutibili e detta conseguenti disposizioni operative al personale ispettivo potenzialmente generatrici di vasto contenzioso.*

Come è noto, l'art.1 co.32 della L. n.92/2012 ha completamente riscritto la precedente normativa sul lavoro accessorio. A fronte di una fattispecie che fino ad allora sembrava aver acquisito una discreta affidabilità e certezze operative, seppur con qualche problematica legata prevalentemente alle peculiarità di questa tipologia di rapporto, il restyling sostanzialmente integrale della norma ha comportato modifiche sulle quali sono sorti diversi interrogativi.

Dopo un primo intervento ad opera della [circolare ministeriale n.18 del 18 luglio 2012](#), di prima applicazione della Riforma (che spaziava anche su altre fattispecie, non solo sul lavoro accessorio), il Ministero del Lavoro torna ora sull'argomento con una [circolare specifica, la n.4/2013 – prot. 37/000125](#) – del 18 gennaio 2013, dedicata interamente al lavoro occasionale accessorio, con l'intento di fornire indicazioni al personale ispettivo.

Da subito rileviamo come la circolare in argomento - insieme ad alcune importanti conferme - presenta, ad avviso di chi scrive, diverse criticità, solo in parte derivanti dal testo di legge: l'intervento ministeriale non contribuisce a chiarire i punti più oscuri della novellata normativa che già in passato alcuni commentatori, fra cui chi scrive, avevano avuto modo più volte di sollevare<sup>8</sup>, senza contare che alcuni casi e soluzioni interpretative peggiorano la portata – già obiettivamente oppressiva, nella sua nuova versione – della norma.

Ripercorriamo, accompagnati dalla circolare e facendo riferimento ai concetti ivi espressi, gli aspetti salienti della novellata normativa e le specificazioni ministeriali, evidenziando in contemporanea i passaggi non chiari, ovvero discutibili, o ancora particolarmente restrittivi, tuttora presenti e in parte aumentati dalla circolare.

#### **Il campo di applicazione**

Il novellato art.70 fornisce la descrizione della fattispecie disponendo che *“per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare”*.

<sup>8</sup> Cfr. ASNAGHI, MAZZON, *Sul lavoro accessorio il giro di vite della Riforma*, in questa Rivista n.17/2012, ASNAGHI, MAZZON, *Il lavoro accessorio dopo la Riforma e il Decreto Sviluppo*, in questa Rivista n.38/2012 e ASNAGHI, MAZZON, *Il lavoro accessorio dopo la Riforma Fornero*, ne *Il Giurista del Lavoro*, n.8/9 settembre 2012.

Con la Riforma sono venute a decadere, conferma il Ministero, tutte le precedenti casistiche di natura oggettiva e/o soggettiva (cioè inerenti le prestazioni o gli ambiti di attività ovvero le qualità del prestatore o del committente) che da sole permettevano di esercitare il lavoro accessorio. **Pertanto, ora il lavoro accessorio può essere attivato sempre e comunque, tenendo conto esclusivamente di limiti di carattere economico.**

Sotto questo aspetto, a parere del Ministero, la specificazione che le attività debbano avere “*natura meramente occasionale*” è una sottolineatura lessicale (si direbbe quasi una “sfumatura”) poco significativa sotto il profilo pratico ed applicativo, che avrebbe solo la funzione di ribadire che le prestazioni, dato il loro scarso valore economico, si caratterizzano come occasionali, in quanto non idonee a costituire una solida base di sostentamento per il prestatore.

#### CRITICITÀ 1

Già dall'incipit si profilano i primi dubbi. Se la posizione del Ministero era assolutamente plausibile in riferimento alle previgente normativa, che, si rammenti, sul punto recitava:

*Le attività lavorative di cui al co.1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare”*

non lo sembra in riferimento alla attuale normativa.

Nella norma precedente veniva individuato un preciso criterio di identificazione (puramente economico) espresso dalla dicitura “*intendendosi per tali*” che la nuova norma – così pare a chi scrive - non replica, sembrando invece voler focalizzare la propria attenzione (“*per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale*”) su quanto il Ministero ritiene mera espressione lessicale; il limite economico sembra addirittura un limite aggiuntivo e quantitativo più che definitorio (come a dire: preso atto che la prestazione debba essenzialmente essere meramente occasionale, superati i limiti di legge finisce per non esserlo in ogni caso)<sup>9</sup>.

Non è, invero, che l'interpretazione ministeriale non abbia una sua coerenza, soprattutto se ci si basa sulla precedente esperienza, tuttavia vale la pena di segnalare che il dettato normativo attuale appare ambiguo e foriero di equivoci, tanto che (appunto) il Ministero è costretto a chiosare la frase (che costituisce l'impianto di tutta la norma, in 13 parole ..) con un determinato indirizzo interpretativo proprio per tentare di identificare la fattispecie. Purtroppo dobbiamo rilevare che il parere ministeriale, per quanto assolutamente autorevole e di indirizzo, non è sempre seguito dagli stessi enti territoriali di vigilanza, in particolare degli Enti Previdenziali, senza contare che la magistratura non fa mistero di tenere in scarso (se non nullo) rilievo gli interventi di prassi.

Per attestarsi, quindi, su una linea prudenzialmente aderente al testo di legge, a parere di chi scrive gli elementi per determinare l'accessorietà della prestazione dovrebbero essere due:

1. la **natura meramente occasionale ed accessoria** delle prestazioni;
2. il **limite economico**.

<sup>9</sup> A supporto della interpretazione di chi scrive, si noti che il limite economico della nuova norma, costruito sugli importi incamerati dal prestatore nell'anno solare da tutti i committenti, perde qualsiasi connotazione con la prestazione committente-lavoratore a cui fa riferimento e che dovrebbe qualificare: ad esempio, una prestazione spot di 100 euro, indiscutibilmente occasionale sotto qualsiasi profilo la si voglia considerare, finirebbe di esserlo se il prestatore avesse già accumulato 4950 euro per altri lavori pagati a voucher, cioè solo per un fatto completamente estraneo alla prestazione *de quo*.



Prima di attivare un lavoro accessorio andrebbe, quindi, verificata la sussistenza del primo requisito, ed una volta attivato, in subordine, rispettato il secondo requisito.

Resta da rilevare che, sia in questa ipotesi (più restrittiva) che per orientamento ministeriale, viene comunque a perdersi il tanto discusso carattere della “accessorietà” (non più ripetuta nel testo di legge e rimasta quindi solo a carattere nominalistico-identificativo – e non definitorio – della fattispecie) potendosi pertanto ben ipotizzare prestazioni a *voucher* che si inseriscono nelle attività strutturate e caratteristiche del committente.

#### CRITICITÀ 2

Già che c'era, il Ministero, avrebbe potuto precisare se i **limiti suddetti annui si devono intendere, come ritiene chi scrive, avuto riguardo alle somme percepite al netto dal prestatore e non al valore nominale del voucher.**

Insieme a ciò, vista l'ampia disquisizione fatta dal Ministero in altre circolari sul concetto di “*anno solare*”, non sarebbe stato inutile fornire i criteri di conteggio dell'anno solare.

A?

Ad esempio: il limite si raggiunge al momento della percezione del compenso (come sembrerebbe dalla norma) o a quello dell'accensione della prestazione?

B?

Esempio: ipotizzando anno solare e anno civile coincidenti, un prestatore che ha assommato 4500 euro al 20 dicembre, può impegnarsi il 25 per un lavoro accessorio di 1000 euro che finirà il 5 gennaio e sarà pagato dopo tale data?

C?

E ancora: se i 4500 euro riguardano un compenso per attività occasionale accessoria prestata da ottobre dell'anno prima, l'anno solare si conta a partire da ottobre o dalla data di percezione (ipotizziamo il successivo febbraio)?

#### I committenti imprenditori commerciali

La novellata normativa prevede inoltre che “*fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000,00 euro*”.

Come già in precedenza espresso nella circolare n.18/2012, il Ministero ritiene che il Legislatore con il termine *imprenditore commerciale* non abbia voluto individuare una particolare attività di impresa in senso stretto (quella di vendita e/o intermediazione di beni) bensì “*qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato*”.

#### CRITICITÀ 1

La locuzione “*soggetto che opera su un determinato mercato*” è obiettivamente ambigua, quasi fosse stata appositamente partorita dalla famosa Sibilla cumana.

La sua identica riproposizione a distanza di sei mesi – dopo che la stessa era stata universalmente criticata - lascia dubitare sulla esatta percezione della volontà del Legislatore da parte del Ministero (non volendo dubitare sulla volontà ministeriale di fare chiarezza), che pertanto lascia più di una porta aperta a mille dubbi ed interpretazioni. Chi scrive concorda in linea generale su una interpretazione parzialmente estensiva della locuzione (non certo sulla riduzione in sé affrontata della norma), ma oltre a ciò sarebbe stato gradito qualche affondo interpretativo.

Infatti, anche enti non commerciali *“operano sul mercato”*: ci si chiede ad esempio se le cooperative, ad ancor più segnatamente le cooperative sociali, rientrano o meno in tale definizione, così come ad esempio le società sportive (ma sono solo alcuni esempi della problematicità della definizione).

## CRITICITÀ 2

Per contro, ribadendo i limiti propri del settore agricolo<sup>10</sup>, disciplinato dal co.2 dell'art.70, il Ministero è dell'opinione che tale settore sia connotato, sotto il profilo legislativo, da una particolare specialità, tanto che il rimando al co.1 non valga per i 2000 euro per committente e che quindi tutte le lavorazioni accessorie rese in agricoltura scontino il solo limite personale del prestatore di 5000 euro.

Tuttavia, se si considera che le prestazioni agricole stagionali possono essere sicuramente anche rese nei confronti di soggetti che *“operano sul mercato”*, non si comprende pienamente questa posizione ministeriale.

Probabilmente la locuzione *“imprenditore commerciale”* utilizzata dal Legislatore nel co.1 serve per distinguerlo dall'imprenditore agricolo di cui al co.2. Dunque, afferma il Ministero *“proprio in ragione della specialità del settore agricolo”*, è da ritenersi che non trovi applicazione l'ulteriore limite di euro 2.000 previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti.

Noi rileviamo però che la norma non parla affatto di *“settore”* bensì di attività agricole, quindi anche su questo punto il Ministero offre una propria linea interpretativa, apprezzabile ma che non pare supportata da una stretta aderenza al testo di legge.

Infatti, se si considera che le prestazioni agricole stagionali possono essere sicuramente anche rese nei confronti di soggetti che *“operano sul mercato”*, è ben possibile che il committente possa essere imprenditore commerciale e che quindi il rapporto debba scontare il limite dei 2000 euro.

Ad esempio, se un'azienda di distribuzione decidesse di attivare in proprio la raccolta di prodotti agricoli da immettere sul mercato, sicuramente ci troveremmo di fronte ad una attività agricola stagionale, però esercitata e commissionata da un soggetto imprenditore.

### **Il divieto di esercizio di prestazioni accessorie nei lavori in appalto**

Ribadendo l'esigenza che l'utilizzo dei voucher non si debba prestare a fenomeni di destrutturazione di altre tipologie contrattuali, più regolari, o a fenomeni di *“dumping”* sociale, il Ministero ribadisce che non vi è *“alcun dubbio”* rispetto all'orientamento di prassi per cui il lavoro accessorio sia esercitabile solamente in prestazioni volte direttamente a favore dell'utilizzatore-committente, escludendo che *“un'impresa possa reclutare lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione”*.

Con ciò il Ministero cita direttamente le circolari Inps n.88/2009 e 17/2010, unici passaggi di prassi che ad oggi contenevano questo discusso e discutibile orientamento.

## CRITICITÀ 1

Come è ben noto, tale indirizzo di prassi non affonda le sue radici in nessun passaggio legislativo. Nella riforma dell'istituto operata dalla L. n.133/2008, accorgendosi forse tardivamente che il dettato normativo avrebbe lasciato spazio alla costituzione di rapporti *borderline*, o comunque elusivi di precisi obblighi contrattuali o assicurativi, la prassi era

<sup>10</sup> Si ricorda che in ambito agricolo il lavoro accessorio è possibile: per attività agricole stagionali da pensionati e da giovani studenti minori di 25 anni, se iscritti ad un regolare ciclo di studi; alle attività agricole dei piccoli agricoltori (ex art.34 co. 6 DPR 633/72), che nell'anno solare precedente hanno un volume d'affari inferiore a 7000 euro.

andata in soccorso del legislatore, mettendo – con il passaggio delle circolari Inps ricordate – un freno all'utilizzo dei voucher in lavori appaltati.

Tuttavia, l'ampio dibattito che si è dipanato sull'argomento non è stato colto dal nuovo Legislatore che, pur dichiarando lo scopo di costituire dei limiti forti e decisi alla fattispecie, non ha ritenuto di voler in nessun modo statuire questo ostacolo. Qui sarebbe proprio il caso di rispolverare il vecchio brocardo *ubi noluit tacuit*; un Legislatore pur molto attento (forse troppo!) alle possibili derive del lavoro accessorio, tanto da ridimensionarne pesantemente i contenuti economici, non ha ritenuto di statuire (si ripete: malgrado l'ampio dibattito sorto in merito) quanto invece il Ministero ora ripropone.

Diciamo subito che la posizione ministeriale ci pareva prima e pare ancor più oggi assurda.

Infatti la pesante limitazione verso il settore imprenditoriale (qualunque esso sia) e il ridimensionamento economico a livello soggettivo sembrano ora idonei a scongiurare la maggior parte dei pericoli paventati da questo orientamento, che – peraltro – si basa su un puro pregiudizio, perlomeno per quanto riguarda il lavoro in appalto (mentre sembra più corretta l'esclusione dalla somministrazione).

Infatti, il lavoro in appalto – pensiamo ad esempio a grandi lavori in appalto, sia per la realizzazione di opere che per la conduzione di considerevoli servizi - potrebbe aver bisogno di prestazioni accessorie al pari di una qualsiasi altra forma imprenditoriale o produttiva (magari la stessa che invece che essere esercitata direttamente vien semplicemente appaltata) ed anche in questo ambito si manifesta l'esigenza di combattere forme di lavoro in nero per prestazioni marginali o sporadiche altrimenti lasciate "sottotraccia" (ciò che è il vero scopo della norma sul lavoro accessorio).

Togliendo il lavoro accessorio dall'eccezionalità (prima era ristretto a ben determinati ambiti, anche in tal senso in maniera abbastanza incomprensibile) viene a decadere l'esigenza di non confondere l'occasionalità di alcune prestazioni (ad esempio le pulizie) con la normalità di chi esercita tali attività.

Peraltro, nei confronti dell'appaltatore tali prestazioni sarebbero comunque "dirette", in quanto l'appaltatore si impegna, a norma di legge, a organizzare in termini di mezzi e rischio di impresa, un ben determinato servizio o lavoro, per cui rimane sempre e comunque il vero ed unico destinatario della prestazione occasionale, e quindi utilizzatore.

Anche quella particolare locuzione di prassi "*reclutare lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi*" appartiene in fondo più ad un'idea di somministrazione non genuina che non a quella vera e propria di appalto.

Da ultimo, si ricordi, come rammenta anche il Ministero, che un altro passaggio normativo (il D.M. 8 agosto 2007, modificato poi dal DM 24 febbraio 2010) ha previsto esplicitamente che per gli steward delle società calcistiche sia possibile l'attivazione di voucher anche in appalto o somministrazione; tuttavia questa rappresenta per il Ministero solo "un'eccezione". Potenza del calcio o incongruenza della prassi (o della norma)?

In ogni caso, a scanso di equivoci, le esclusioni, per essere effettive ed efficaci ovvero anche solo per sussistere, vanno specificate nelle disposizioni legislative.

### **Le caratteristiche dei buoni lavoro**

Un passaggio alquanto critico della novellata normativa è rappresentato dal fatto che dispone che i buoni siano "*orari, progressivamente numerati e datati*", creando rigidità e complicazioni burocratiche poco comprensibili.

Sul valore orario, il Ministero ritiene che il passaggio normativo rappresenti un "ancoraggio" al minimo, fissando pertanto un importo orario minimale del voucher e, conseguentemente, della retribuzione per il lavoro accessorio.

Pertanto è ammessa la possibilità di retribuire in misura maggiore il prestatore, tuttavia non quella di stabilire un compenso orario minore.

Il fatto che i voucher siano progressivamente datati e numerati rappresenta, a parere del Ministero, l'esigenza del legislatore di condizionare l'utilizzo al periodo evidenziato. Nell'ottica di dar flessibilità ad una norma che altrimenti parrebbe troppo rigida, il Ministero prevede che la datazione preveda comunque un arco temporale di utilizzo del voucher non superiore ai trenta giorni decorrenti dal suo acquisto.

#### **CRITICITÀ 1**

Massima burocrazia (soprattutto da parte del legislatore) senza nessun particolare senso pratico.

Il lavoro accessorio non può essere esercitato "in nero" in quanto soggetto a comunicazione preventiva; eventuali discrasie in ordine ad un possibile lasso temporale dichiarato minore di quello effettivo (ad esempio meno ore di quella effettivamente lavorate) non viene certo sanato dalla rigidità in argomento.

L'unico effetto evidente è quello di non consentire l'utilizzazione dei voucher, non pensando che spesso il committente può spendere successivamente alcuni voucher acquistati e per mille motivi leciti non utilizzati subito; così pure, qualora il lavoro accessorio nascondesse premeditatamente lavoro nero, sicuramente basterebbe acquistare meno voucher (il numero minimo) per essere comunque in regola; idem se si volesse accordarsi per retribuire il prestatore in misura minore.

In compenso, si costringe l'utilizzatore a dover chiedere il rimborso di voucher (perdendo il 5 % del valore) non utilizzati dopo trenta giorni dall'acquisto.

#### **CRITICITÀ 2**

Fatti due conti, secondo il Legislatore ed il Ministero i lavori occasionali (magari lavoretti semplici esercitati da studenti nel periodo estivo) sarebbero da retribuire in misura maggiore a prestazioni lavorative regolari di lavoratori qualificati in numerosi altri settori (fare i conti e confrontare); un criterio che lascia obiettivamente perplessi.

Dunque, a nostro parere, visto che l'art.72 al co.1 prevede che il valore nominale dei voucher sia fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di soddisfare tutte le esigenze, è necessario un intervento ministeriale che fissi gli importi dei voucher in misura inferiore al valore minimo ora disponibile di 10 euro (ad es. 7,5 euro).

#### **CRITICITÀ 3**

A parere del Ministero, ma anche di alcuni commentatori<sup>11</sup>, la norma sulla datazione dei buoni – e l'elemento dei 30 giorni massimi per la fruizione – costituirebbe un freno rispetto all'utilizzo di voucher per la copertura "al minimo" di lavori regolarmente inquadrabili come subordinati.

Così posta, la questione ci pare inaccettabile e, peraltro, priva di adeguato fondamento giuridico.

La disciplina di altri lavori a carattere occasionale (ad esempio quella contenuta nel co.2 dell'art.61 del D.Lgs. 276/03) non pone limiti di estensione temporale ma solo di esercizio concreto, ben potendo essere considerata occasionale una prestazione che si effettua mediamente per uno/due giorni al mese<sup>12</sup>.

Ciò, peraltro, fa parte della comune esperienza di chi vive il lavoro tutti i giorni sul campo.

<sup>11</sup> Vedi ad esempio M. PAGANO, *Lavoro accessorio: nuove modalità e disciplina sanzionatoria*, in Guida Lavoro 6/2013, pag. 28.

<sup>12</sup> Il concetto, del resto, è stato confortato ed ampliato dalle successive modifiche intervenute al comma in argomento.

Non si capisce perché, chi volesse utilizzare in senso distorsivo il voucher, non possa fare più comunicazioni successive di trenta in giorni ciascuna (tra l'altro, meno evidenti, se si volesse effettuare un controllo a campione, rispetto ad una sola lunga comunicazione). Mentre è indubbio che – adottando il criterio ministeriale - una prestazione occasionale svolta anche solo in un lasso temporale di 31 giorni (e ovviamente oltre) deve essere “rappresentata” da due comunicazioni e due acquisti di voucher: tutto ciò appare inutile e foriero di farraginoso burocratismo.

### **La disciplina sanzionatoria**

La mancata approfondita qualificazione della fattispecie, o comunque i problemi qualificatori, si riverberano anche sull'apparato sanzionatorio: fino ad oggi ci si è chiesto infatti cosa sarebbe potuto accadere qualora il superamento dei limiti quantitativi avesse determinato la qualificazione della prestazione in maniera differente.

Positivo che il Ministero affronti per la prima volta la questione in modo organico, molto negativo che lo faccia con una prospettiva assolutamente riduttiva ed inaccettabile.

Anzitutto, il Ministero prevede due possibili ipotesi di violazione, non solo il superamento dei limiti stabiliti dalla legge, ma anche l'utilizzo di voucher già scaduti, cioè utilizzati dopo i 30 giorni dall'acquisto.

Secondo il Ministero, tali violazioni non potranno che comportare la trasformazione del rapporto nella “*forma comune di rapporto di lavoro*” ossia un rapporto subordinato a tempo indeterminato (si suppone anche pieno, anche se questo il Ministero non lo dice). La trasformazione sarebbe possibile, questo il parere ministeriale, laddove le prestazioni accessorie “*siano verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente*”.

Nulla osta che il superamento dei limiti possa dipendere anche da cause possibilmente ignote al committente (come il superamento dei 5000 euro annui in capo al prestatore); in tal caso il Ministero consiglia di acquisire apposita autocertificazione del prestatore, ai sensi dell'art.46 co. 1 del DPR 445/2000, la cui falsità potrebbe portare al dichiarante conseguenze “penalmente rilevanti”.

#### **CRITICITÀ 1**

La soluzione ministeriale appare sul tema particolarmente vessatoria. La fungibilità fra prestazioni accessorie e quelle esercitate da un comune dipendente è, di norma, pressoché totale (chi scrive non riesce ad immaginare mansioni o compiti accessori che non potrebbero essere ugualmente svolti da un lavoratore subordinato dell'impresa) e quindi non rappresenta un valido carattere discriminante.

Ciò vuol dire che la violazione farebbe inquadrare il rapporto come subordinato “a prescindere”. Ma questa presunzione non è prevista dalla legge e pertanto appare difficilmente introducibile per via di prassi. Proprio la prassi ricordata dal Ministero, peraltro, esplicita che le prestazioni del lavoro accessorio sfuggono a qualsiasi qualificazione in termini di lavoro autonomo o subordinato; accade così che spesso la fattispecie inquadri prestazioni realmente ed autenticamente autonome.

#### **CRITICITÀ 2**

Le conseguenze di una “violazione” – in caso di superamento del limite soggettivo - ricadono pesantemente anche su chi non ha magari alcuna colpa (il committente): si costituisce un rapporto subordinato (con minimali contributivi e tutto il resto, presumibilmente) a fronte di una dichiarazione non veritiera che nei fatti risulterebbe altresì difficilmente perseguibile sul piano penale (ad esempio abbiamo spiegato prima l'assenza di chiari indici con cui considerare l'inizio e la fine dell'anno solare).

### CRITICITÀ 3

La conversione in rapporto a tempo indeterminato e subordinato - ripetiamo, non prevista in alcun modo dalla norma – appare decisamente sproporzionata in caso di rapporto regolarmente denunciato e nei limiti per il solo fatto di aver utilizzato buoni scaduti.

Questa in particolare la riteniamo una posizione pretestuosa, assurda e non suffragata da alcuna logica giuridica.

Resta il fatto che, a rigore, un lavoratore chiamato ad esercitare una prestazione per 100 euro avendone già incamerati 4950 potrebbe essere considerato, magari a distanza di un anno o due, una volta effettuati i debiti controlli, lavoratore a tempo indeterminato. Ogni commento è superfluo.

### Il periodo transitorio

La L. n.92/2012 ha stabilito un periodo transitorio per cui resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni già richiesti alla data del 18 luglio 2012, comunque non oltre il 31 maggio 2013.

La norma non è, ancora una volta, né chiara né particolarmente illuminata e qui comprendiamo l'imbarazzo ministeriale nel dover in qualche modo "mettere una pezza".

Il Ministero pertanto afferma che i buoni già acquistati a quella data (la norma parla di "richiesti", che è cosa differente) potranno essere spesi secondo la previgente disciplina (quindi solo e soltanto negli ambiti oggettivi e/o soggettivi da essa previsti) e senza vincoli di parametrizzazione oraria.

Inoltre, tali buoni non saranno conteggiati ai fini dei predetti limiti di euro 5000 e 2000.

### CRITICITÀ 1

Non è difficile capire che siamo di fronte al caos totale per qualche tempo a venire (potenzialmente arrivando fino al 31 maggio 2014). Infatti i buoni già richiesti (si noti che per il buono cartaceo non è richiesto alcun abbinamento) possono essere spesi secondo la disciplina pregressa.

Ciò determina l'assoluta incertezza in merito alle dichiarazioni fra committente e prestatore, in funzione del valore da dare all'affermazione ministeriale e dalla interpretazione non agevole del periodo transitorio. Senza contare gli effetti "a cascata": ipotizziamo il caso di un prestatore a cui il committente attuale comunichi (però con un'interpretazione erronea) di aver acquistato i buoni prima del 18 luglio 2012 e quindi che gli stessi possono essere utilizzati in base alla precedente disciplina. Tale dichiarazione si rifletterebbe su quella che il prestatore potrebbe a sua volta rendere ad un nuovo committente (secondo il Ministero, infatti, tali compensi non devono essere conteggiati ai fini della nuova norma).

L'inesattezza della prima dichiarazione si ripercuoterebbe sul rapporto successivo, determinando una violazione – e la conseguente trasformazione del rapporto – di cui tuttavia non sarebbero responsabili né il nuovo committente né il prestatore.

### Conclusioni

Abbiamo detto più volte, e ribadiamo in sede conclusiva, che da una parte comprendiamo tutto l'imbarazzo (o quantomeno la difficoltà) del Ministeriale che deve spiegare e fornire disposizioni su una norma che obiettivamente fa acqua un po' da tutte le parti. Tuttavia in diversi passaggi - potessimo esprimere un parere con una nota espressione in dialetto veneto - diremmo che la circolare in argomento ci appare come un *taçòn pezo del buso*, un rimedio peggiore del male.

Non si capisce l'accanimento, del Legislatore prima e del redattore di prassi poi, verso una fattispecie che ha il merito di aver contribuito non poco all'emersione di rapporti di scarso valore e significato, del tutto episodici e spesso gestiti al nero. Con la precedente regolamentazione, contemporaneamente, ci si era inseriti nel solco di una mentalità più moderna, immaginando una *deregulation* di gestione, quantomeno per questo genere di micro-prestazioni.

Già ci sembrava che la norma avesse, sotto tale prospettiva, fatto più passi indietro che avanti; di certo, questa circolare ha uno scarso pregio interpretativo (ridondante com'è di definizioni di scarsa chiarezza ed ancor minore utilità pratico-operativa) e spesso anche laddove interpreta, non fa che ampliare il taglio negativo e depressivo del Legislatore.

Siamo affezionati, forse si capisce, a questa fattispecie, che abbiamo seguito dal suo nascere.

Constatare oggi interventi così inutilmente vessatori e burocratici ci sembra tradisca lo spirito di fondo con cui erano nati e si erano via via sviluppati i voucher: a questo punto, meglio il coraggio di annullare tutto piuttosto che imbastardire e complicare la fattispecie fino al punto di renderla un simulacro poco affascinante per le menti semplici ed oneste che chiedono sempre più a gran voce semplificazione e chiarezza (mentre peraltro le soluzioni meno oneste trovano comunque modo di proliferare negli ampi spazi lasciati dalle norme e dalla prassi oscure – che in tal modo nemmeno agevolano, a ben vedere, le attività di controllo).

# SEMINARI

Febbraio 2013



Centro Studi  
Lavoro e Previdenza



Gruppo  
EUROCONFERENCE  
certificata competenza

Seminario Specialistico - 1 giornata



## SICUREZZA SUL LAVORO: GUIDA AGLI ADEMPIMENTI OPERATIVI

<b>FIRENZE</b>	Hotel Mediterraneo	26 febbraio 2013	
<b>MILANO</b>	Hotel Michelangelo	27 febbraio 2013	

[ACCEDI AL SITO](#)


Seminario Specialistico - mezza giornata



## L'INVIO DEL PERSONALE ALL'ESTERO: LA DISCIPLINA 2013

<b>BOLOGNA</b>	ZanHotel Europa	22 febbraio 2013	<b>MILANO</b>	Hotel Michelangelo	26 febbraio 2013
<b>FIRENZE</b>	Hotel Albani	25 febbraio 2013	<b>VERONA</b>	Hotel Crowne Plaza	28 febbraio 2013

[ACCEDI AL SITO](#)


Seminario Specialistico - mezza giornata



## LE NOVITA' DEL RINNOVO DEL CCNL METALMECCANICO

<b>MILANO</b>	Hotel Michelangelo	21 febbraio 2013	<b>BOLOGNA</b>	ZanHotel Europa	25 febbraio 2013
<b>FIRENZE</b>	Hotel Albani	18 febbraio 2013	<b>UDINE</b>	Hotel Là di Moret	19 febbraio 2013
<b>TORINO</b>	Hotel NH Ambasciatori	22 febbraio 2013	<b>ANCONA</b>	GHotel	20 febbraio 2013

[ACCEDI AL SITO](#)


Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e\_mail [formazione@cslavoro.it](mailto:formazione@cslavoro.it) [www.cslavoro.it](http://www.cslavoro.it)