



Le nuove norme sul lavoro accessorio

Durante l'iter parlamentare di conversione in legge nel DL 50/2017 (contenente la manovrina di aggiustamento dei conti pubblici per il 2017) è stata introdotta una disposizione che detta nuove e più stringenti regole relative al lavoro occasionale accessorio (art. 54-bis dell'A.S. 2853). Questa modalità contrattuale viene ripristinata dopo che il DL 17 marzo 2017 n. 25 ha soppresso l'intera disciplina del lavoro accessorio e dei *voucher* contenuta nel *Jobs Act* (artt. 48, 49 e 50 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81). L'abrogazione integrale ha risposto, tra le altre cose, ai dubbi e alle critiche sull'utilizzo troppo ampio e generalizzato che la normativa permetteva. Di seguito si descrivono le novità introdotte e si forniscono alcune considerazioni valutative.

La disciplina del lavoro accessorio preesistente¹

L'esperienza italiana del lavoro occasionale accessorio remunerato con i *voucher* inizia nel 2003, all'interno della riforma del mercato del lavoro "Biagi". La funzione originaria era quella di favorire la regolarizzazione di piccole attività discontinue nell'ambito dell'economia informale, svolte presso famiglie o associazioni del terzo settore prevalentemente da giovani, pensionati e soggetti con difficoltà occupazionali. Successive modifiche normative hanno progressivamente ampliato il raggio di azione dello strumento. Dopo il *Jobs Act*, fatta eccezione per l'introduzione del divieto di utilizzo dei *voucher* nell'ambito dei contratti di appalto e per la specificazione di vincoli al loro utilizzo in agricoltura, il contratto di lavoro accessorio (non più necessariamente occasionale) ha raggiunto il massimo grado di applicabilità: tutti i settori, tutti i committenti, tutti i lavoratori. Caduto il vincolo che il committente non fosse anche datore di lavoro di preesistente rapporto subordinato o parasubordinato, era anche possibile combinare attività accessorie ad altro lavoro preesistente, concomitante, successivo. Le sole limitazioni sopravvissute erano quelle sui compensi annuali, tra l'altro eludibili da parte della committenza mantenendo elevato il *turnover* dei prestatori (tab. 1, colonna 1).

¹ Per una breve descrizione e analisi dell'evoluzione della remunerazione del lavoro accessorio, si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2017), "La remunerazione del lavoro accessorio occasionale: l'esperienza dei *voucher*", Focus tematico n. 4.

Dal confronto di tale strumento con quelli simili esistenti in altri paesi europei² emergono tre principali diversità: l'ampiezza delle tipologie di committenti e di attività, la presenza di tetti in capo soprattutto ai prestatori, le relative maggiori agevolazioni tributarie e contributive.

La nuova disciplina del lavoro accessorio

Nel corso dell'*iter* parlamentare di conversione in legge del DL 50/2017 è stata inserito un articolo (art. 54-bis) che disciplina *ex-novo* il lavoro occasionale accessorio (tab. 1, colonna 2). I cambiamenti rispetto alla configurazione in vigore fino all'abrogazione disposta a marzo sembrano significativi.

1. La normativa si sdoppia in due tronconi, uno per le persone fisiche che non esercitano attività imprenditoriale/commerciale (*in primis* le famiglie), l'altro per tutti i soggetti (persone fisiche e giuridiche, private e pubbliche) esercenti attività imprenditoriale/commerciale o istituzionale. Relativamente a questi ultimi, il ricorso al lavoro accessorio è precluso qualora abbiano più di 5 dipendenti a tempo indeterminato e/o svolgano attività inerenti l'edilizia, l'escavazione, la lavorazione lapidea, l'estrazione in miniere, cave, torbiere o l'esecuzione di appalti di opere e servizi, escludendo così settori e ambiti di lavoro ad alto rischio di utilizzi impropri e di abusi.
2. In comune tra i due tronconi ci sono due aspetti di fondo: da un lato, i tetti ai compensi e alle ore lavorabili, i primi ridotti e ridisegnati rispetto al *Jobs Act*, i secondi aggiunti *ex-novo*; dall'altro lato, il divieto per il committente (di qualunque tipologia) di avvalersi di prestatori con cui abbia in corso, o abbia avuto negli ultimi 6 mesi, altro rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato. Si ripristinano vincoli di incompatibilità tra prestazioni occasionali accessorie e prestazioni subordinate/parasubordinate quando committente e datore di lavoro coincidono, per evitare comportamenti di *moral hazard* e sostituzioni improprie tra modalità contrattuali in capo allo stesso lavoratore.
3. Per quanto riguarda i compensi vengono posti tre vincoli: il prestatore non può ricevere più di 5.000 euro per anno civile dal complesso dei committenti; il committente non può erogare più di 5.000 euro per anno civile al complesso dei prestatori di cui si avvale; il prestatore non può ricevere più di 2.500 euro per anno civile dallo stesso committente³. In particolare, il tetto complessivo in capo al committente vale per tutte le tipologie di committenza, mentre in precedenza

² Per una breve descrizione delle principali caratteristiche di strumenti assimilabili ai *voucher* presenti nei principali paesi europei, si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2017), *op. cit.*

³ Dal testo normativo disponibile al 14 giugno 2017 non emerge con chiarezza se i limiti ai compensi debbano ritenersi netti o lordi degli oneri contributivi e gestionali e se gli stessi debbano intendersi indicizzati all'inflazione.

era valido solo su imprenditori e professionisti. Ai fini del calcolo dei limiti viene computato solo al 75 per cento il compenso ricevuto da titolari di pensione di vecchiaia e invalidità, da giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario, dai disoccupati e da percettori di prestazioni integrative del reddito da lavoro, di REI (Reddito di Inclusione) o di altre prestazioni di sostegno del reddito. Ciò favorisce l'impiego di categorie di prestatori non ancora entrate nel mercato del lavoro o in posizione a vario titolo marginale. L'introduzione di appositi limiti ai compensi annui stabilisce il carattere accessorio di questa tipologia di lavoro.

4. Per quanto riguarda il monte ore lavorabili nell'anno civile, è inserito il tetto annuale di 280 ore lavorabili dal prestatore per lo stesso committente. Questo vincolo sulle quantità (assente nella previgente normativa) ristabilisce un requisito di occasionalità del singolo rapporto di lavoro che nel tempo era venuto meno. In passato, tale requisito di occasionalità era stato più stringente, ponendo un tetto a ore/giornate lavorate per il complesso dei committenti.
5. Se un committente privato (persone fisiche incluse) viola il tetto di 2.500 euro per anno civile e/o il monte di 280 ore, il rapporto con il prestatore si trasforma a tempo pieno e indeterminato (tranne quando il committente è pubblico).
6. Per alcune tipologie di committenti sono espressamente indicate le attività svolgibili nella forma di lavoro occasionale accessorio. Le persone fisiche possono avvalersene solo per piccoli lavori domestici (compresi quelli di giardinaggio, pulizia e manutenzione), assistenza domiciliare a bambini e persone anziane o ammalate o affette da disabilità, insegnamento privato supplementare. Le Amministrazioni pubbliche solo per progetti speciali in favore di categorie svantaggiate, lavori di emergenza per eventi naturali improvvisi, attività di solidarietà in collaborazione con enti o associazioni, manifestazioni sociali, sportive, culturali, caritative. L'utilizzo da parte delle Amministrazioni pubbliche deve avere natura temporanea ed eccezionale. Nella previgente normativa, sia le persone fisiche che il committente pubblico potevano utilizzare il lavoro accessorio senza vincoli di attività/mansione. Nessuna indicazione specifica è fornita per le altre tipologie di committenti, per i quali l'occasionalità e l'accessorietà del lavoro da svolgere rimangono implicite nella presenza di limiti annuali ai compensi e alle ore di prestazione. Infine, nella nuova formulazione, come nella preesistente, non viene esplicitamente escluso, come invece avviene in altri paesi, lo svolgimento di attività ad alto rischio nel perimetro dei settori di attività consentiti.
7. Nell'ambito del settore agricolo vengono poste limitazioni alla tipologia di prestatore utilizzabile. In particolare, è possibile ricorrere esclusivamente a pensionati di vecchiaia e invalidità, giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario, disoccupati, percettori di prestazioni integrative del reddito da lavoro, di REI o di altre prestazioni di

sostegno del reddito. Rispetto al *Jobs Act* i vincoli vengono previsti per tutti gli imprenditori e non solo per quelli “grandi”. Lo scopo è quello di evitare comportamenti impropri e abusi in un settore storicamente caratterizzato da presenza di lavoro sommerso. Condizione comune alle categorie sopra elencate è che il soggetto non sia stato iscritto l’anno prima negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, per evitare che il lavoro occasionale accessorio possa portare impropria concorrenza ai contratti di lavoro agricolo.

8. Scompare il *voucher* cartaceo, sostituito da posizioni contabili presso l’INPS. Pur rimanendo dematerializzato, il contratto di lavoro occasionale accessorio si appoggia a due nuovi presidi: il “Libretto famiglia” per i committenti persone fisiche non nell’esercizio di attività di impresa o commerciale e il “Contratto di prestazione occasionale” per gli altri committenti (incluse le Amministrazioni pubbliche). Il circuito dei pagamenti fa perno sull’INPS: i committenti costituiscono i fondi necessari presso l’INPS (sulle loro posizioni contabili) e quest’ultimo, entro il 15 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, accredita il compenso sui conti correnti dei prestatori. Sempre l’INPS si occupa di inoltrare all’INAIL i contributi assicurativi e trattiene i contributi a supporto della gestione. Il superamento dello strumento cartaceo potrebbe migliorare la trasparenza e la verificabilità degli andamenti sia a consuntivo sia in corso d’anno.
9. I titoli di pagamento (o *voucher* elettronici) appoggiati sul “Libretto famiglia” hanno valore nominale standardizzato pari a 10 euro e possono remunerare prestazioni di durata non superiore all’ora, mentre nulla osta che l’ora di lavoro venga retribuita con più di un *voucher*. Anche prestazioni corrispondenti a frazioni di ora sarebbero pertanto da remunerare almeno con il minimo orario. Per ogni *voucher* da 10 euro pagato al prestatore, totalmente esente da imposta, sono a carico del committente 1,65 euro di contribuzione pensionistica alla Gestione separata dell’INPS, 0,25 euro di contribuzione assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali all’INAIL e 0,10 euro a copertura delle spese di amministrative (per un totale di oneri contributivi e amministrativi pari al 20 per cento del valore del *voucher*). Dal confronto con la normativa post *Jobs Act* emerge un maggiore carico contributivo ai fini previdenziali, più che compensato dai minori oneri assicurativi e gestionali⁴.
10. Sul “Contratto di prestazione occasionale” si perfezionano i pagamenti dei committenti esercenti attività di impresa/commercio e delle Amministrazioni pubbliche. In questo caso, la singola ora di lavoro occasionale accessorio non può essere remunerata meno di 9 euro; il committente può tuttavia scegliere anche remunerazioni più alte senza essere vincolato a misure orarie *standard*. Sono a

⁴ Nella normativa preesistente il valore netto del singolo *voucher* era più basso (7,5 euro contro gli attuali 10), la contribuzione all’INPS era del 13 per cento (1,3 euro per *voucher*), la contribuzione all’INAIL era del 7 per cento (0,7 euro per *voucher*), il concorso agli oneri amministrativi era del 5 per cento (0,5 euro per *voucher*).

carico del committente il 33 per cento di contribuzione pensionistica alla Gestione separata dell'INPS (aliquota ordinaria e piena prevista per il lavoro subordinato e parasubordinato quando svolto senza partita IVA e con iscrizione esclusiva alla Gestione separata dell'INPS), il 3,5 per cento di contribuzione assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali all'INAIL e l'1 per cento a copertura delle spese amministrative⁵. Le percentuali si applicano al complesso dei compensi riconosciuti come retribuzione diretta al prestatore. È confermata l'esenzione di imposta per il compenso ricevuto dal prestatore. Viene specificato che nel settore agricolo il minimo orario non è necessariamente di 9 euro ma è pari alla retribuzione media oraria stabilita dal contratto collettivo per il lavoro subordinato; nella precedente formulazione questa era solo una possibilità lasciata alle Parti Sociali nel settore agricolo (tra l'altro mai utilizzata).

11. Per entrambe le tipologie di lavoro occasionale accessorio gli elementi retributivi e contributivi sono relativamente più favorevoli al prestatore rispetto a quelli previsti dal *Jobs Act*, tenuto conto che la riduzione della contribuzione all'INAIL potrebbe essere collegata alla minore rischiosità ottenuta circoscrivendo il novero delle attività svolgibili in maniera occasionale e accessoria, e che pesano di meno gli oneri di gestione (probabilmente anche grazie alla rinuncia al cartaceo) così liberando spazio per la remunerazione diretta. Questo cambiamento contribuisce ad avvicinare la normativa italiana sul lavoro occasionale accessorio a quella di altri paesi europei, dove la convenienza di tale tipo di lavoro risiede innanzitutto su semplificazione normativa, standardizzazione e dematerializzazione contrattuale e, soltanto in seconda battuta, sulle agevolazioni contributive.
12. I compensi da lavoro occasionale accessorio continuano come in passato a non determinare una modifica nello stato di disoccupato e a rilevare ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. A differenza della previgente normativa, però, è previsto che il prestatore abbia diritto al riposo giornaliero e alle pause e ai riposi settimanali (in ossequio al D.Lgs. n. 66/2003) e per la sua salute e sicurezza si applica il D.Lgs. n. 81/2008 (di tutela sui luoghi di lavoro). Sul "Libretto famiglia" sono accreditati i contributi pubblici per l'acquisto dei servizi di *baby-sitting* da parte delle madri lavoratrici (prestazione attualmente prevista sino al 2018 sulla base della L. 92/2012, per le lavoratrici dipendenti, parasubordinate e autonome). Infine, a differenza di quanto vigente in precedenza, nella nuova normativa si specifica che, assieme agli infortuni sul lavoro, sono assicurate anche le malattie professionali. Continuano a non esserci coperture assicurative contro la disoccupazione o per il caso di altri eventi (malattia, maternità, ecc.)⁶, ma la qualità delle tutele è

⁵ Nella normativa preesistente la contribuzione all'INPS era del 13 per cento, quella all'INAIL del 7 e il peso degli oneri amministrativi del 5 per cento.

⁶ Coperture, del resto, difficilmente immaginabili per lavori occasionali e accessori, se non in una prospettiva di prestazioni assistenziali, non contributive e universali selettive.

aumentata e il lavoro occasionale accessorio appare meno isolato dal resto del sistema sociale.

Alcune considerazioni

Sulla base degli elementi sopra descritti, la normativa sul lavoro occasionale accessorio cambierebbe in modo significativo rispetto a quella preesistente abrogata, sanando parte di quelle anomalie che sino allo scorso marzo la allontanavano dalle pratiche riscontrabili negli altri Paesi. In particolare, da un lato, sarebbero circoscritte le attività svolgibili e i lavoratori impiegabili; dall'altro lato, i tetti annuali sui compensi pagabili/percepibili e il massimale annuale di ore lavorabili dal prestatore per il singolo committente sarebbero in linea con gli obiettivi iniziali che la riforma "Biagi" si prefiggeva nel 2003 alla prima comparsa di questa modalità lavorativa nell'ordinamento italiano. La perimetrazione delle attività svolgibili comprenderebbe il divieto assoluto per i contratti di appalto e per i settori dell'edilizia, dell'estrazione, della lavorazione lapidea, oltre a una forte limitazione per l'agricoltura. Sarebbero così esclusi gli ambiti più rischiosi con riferimento sia alle tipologie di mansioni, sia alla presenza di lavoro nero o irregolare che potrebbe trovare una copertura in queste forme remunerative.

Persistono tuttavia nella nuova normativa alcuni elementi di criticità.

In primo luogo, a differenza di quanto accade per le persone fisiche che non esercitano attività di impresa e le Amministrazioni pubbliche, per gli altri committenti manca una indicazione esplicita delle attività occasionali accessorie che possono rientrare nel "Contratto di prestazione occasionale". I limiti annui ai compensi e alle ore lavorate, che indirettamente definiscono l'occasionalità e l'accessorietà della prestazione, potrebbero in futuro essere più facilmente allargati per ricomprendere altre attività, come peraltro avvenuto in passato.

In secondo luogo, va rilevata l'assenza di limitazioni alle mansioni cui possono essere chiamati i lavoratori contrattualizzati per via occasionale accessoria. Il problema sorge soprattutto per i committenti che esercitano attività imprenditoriale/commerciale, ma riguarda anche i committenti persone fisiche e famiglie. È possibile che anche in un settore di attività non particolarmente rischioso (ad esempio, quello agricolo o quello delle Amministrazioni pubbliche) si impieghino giovani con meno di 25 anni o pensionati in attività con un certo grado di rischiosità (ad esempio, utilizzo di particolari macchine utensili o partecipazione ad attività di emergenza per eventi naturali improvvisi). In altri paesi europei esistono delle precauzioni affinché ciò non possa avvenire⁷: in Germania, ad esempio, i *mini-job* e i *midi-job* sono applicabili a prestazioni di assistenza personale solo quando quest'ultima non necessita di preparazione professionale; in Lituania, dove i lavori remunerati con *voucher* sono limitati all'agricoltura e al mantenimento delle aree

⁷ Ufficio parlamentare di bilancio (2017), *op. cit.*.

boschive, si pone il vincolo che le mansioni abbiano natura manuale e non comportino il ricorso a macchinari; in Austria, i *voucher* sono utilizzabili per pagare prestazioni di cura alla persona (minori, anziani, diversamente abili) solo se non sono necessarie competenze specifiche e qualifiche di vario genere. La nuova normativa non prevede condizioni similari.

In terzo luogo, non è chiara la *ratio* sottostante la scelta di un minimo retributivo orario differente a seconda della tipologia di committente (10 euro per i committenti persone fisiche non esercenti attività di impresa/commercio e 9 euro per gli altri).

In quarto luogo, al committente che esercita attività imprenditoriale/commerciale è consentita la revoca, ossia la possibilità di comunicare all'INPS, entro tre giorni da quello programmato per lo svolgimento della prestazione, che essa non ha avuto luogo e così bloccare il relativo pagamento. Il lasso temporale previsto appare ampio alla luce di una semplice comunicazione telematica. Potrebbe favorire comportamenti evasivi da parte del committente che, dopo aver beneficiato della prestazione e in assenza di ispezioni *in loco*, si troverebbe nella condizione di poter comunicare il mancato svolgimento e concludere in nero la transazione.

La quinta criticità riguarda sempre il committente che esercita attività imprenditoriale/commerciale e attiene all'obbligo che la singola comunicazione all'INPS contenente la programmazione della prestazione non possa avere "*misura inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata*". Non è chiaro se la *ratio* è quella di porre un ulteriore tetto, stavolta giornaliero, alle ore lavorabili in maniera consecutiva da parte del prestatore per il singolo committente (ma se così fosse non sarebbe necessario precisare il limite minimo di compenso economico che già scaturirebbe dal prodotto di 9 euro per quattro ore), o piuttosto quella di standardizzare l'acquisizione giornaliera di prestazioni occasionali e accessorie inserendo un valore minimo (al fine, plausibilmente, di evitare un'eccessiva parcellizzazione dei rapporti di lavoro all'interno della giornata). Il testo della norma sembrerebbe anche poter sostenere entrambe le letture.

Infine, con riferimento alle persone fisiche che non esercitano attività di impresa, non si è ovviato a un elemento critico, già presente nella previgente normativa, connesso con la natura oraria del *voucher* e al suo valore standardizzato a 10 euro. Apparentemente, il committente non può remunerare la prestazione lavorativa con importi diversi da multipli del taglio minimo. Dal momento che nella nuova normativa il *voucher* è completamente dematerializzato e si fa riferimento a disponibilità liquide che i committenti predispongono sulle loro posizioni presso l'INPS affinché questo le accrediti ai prestatori a lavoro compiuto, il valore *standard* orario potrebbe essere superato e rimanere unicamente quale minimo retributivo per ora di lavoro. Il committente continuerebbe a comunicare all'INPS, come già previsto, ore di lavoro e compensi complessivi da accreditare, senza che questi ultimi debbano necessariamente essere divisibili in unità *standard* da 10 euro. Anche alla luce dell'eterogeneità delle mansioni

svolgibili, la possibilità di variare (in aumento) la retribuzione oraria senza il vincolo di incrementi standardizzati potrebbe andare a beneficio del prestatore riducendo potenziali rigidità di negoziazione tra questo e il committente. Se infatti il committente è obbligato a un incremento discreto, è più probabile che faccia resistenza a riconoscerlo o a ricorrere al lavoro irregolare.

In generale, date le caratteristiche socio-economiche del prestatore potenziale, sembrano elevati i tempi di attesa per l'accredito dei compensi da parte dell'INPS, che deve avvenire entro il 15 del mese successivo a quello in cui è stata prestata l'attività (nella normativa preesistente la remunerazione avveniva in maniera più tempestiva, quasi immediata).

Tab. 1 – Normativa sul lavoro occasionale accessorio

Presistente normativa		DL 50/2017	
Buoni lavoro per prestazioni di lavoro accessorio post Jobs Act D. Lgs. 15.06.2015, n. 81 (artt. 48, 49 e 50)		Libretto famiglia A.S. 2853, art. 54-bis (aggiunto dalla Camera dei deputati in sede di conversione in legge del DL 50/2017)	Contratto di prestazione occasionale A.S. 2.853, art. 54-bis (aggiunto dalla Camera dei deputati in sede di conversione in legge del DL 50/2017)
Attività accessorie retribuibili	Nessuna limitazione.	Sono ammesse solo le seguenti attività: 1) piccoli lavori domestici, compresi quelli di giardinaggio, pulizia e manutenzione; 2) assistenza domiciliare a bambini e persone anziane o ammalate o affette da disabilità; 3) insegnamento privato supplementare. Le attività svolte per il medesimo committente devono rispettare il limite delle 280 ore di lavoro nell'anno civile (viene ripristinato, sia pure a livello di singolo committente e non nel complesso, il vincolo dell'occasionalità ⁽¹⁾).	Nessuna limitazione specifica sulla singola mansione, ma il perimetro delle attività svolgibili viene di fatto circoscritto dalle limitazioni poste ai "Committenti delle attività". Le attività devono essere svolte nel limite delle 280 ore di lavoro nell'anno civile (viene ripristinato, sia pure a livello di singolo committente e non nel complesso, il vincolo dell'occasionalità ⁽¹⁾). Le Amministrazioni pubbliche possono, nel rispetto delle norme sul contenimento dei costi, utilizzare lavoro accessorio per: 1) progetti speciali a favore di categorie svantaggiate; 2) lavori di emergenza per eventi naturali improvvisi; 3) attività di solidarietà in collaborazione con enti o associazioni; 4) manifestazioni sociali, sportive, culturali, caritative. L'utilizzo deve avere natura temporanea ed eccezionale.
Tetti ai compensi	I compensi da lavoro accessorio pagato con voucher non potevano eccedere i 7.000 euro netti (9.333 lordi) per anno civile nel complesso dei committenti; il tetto scendeva a 3.000 euro netti (4.000 lordi) se il lavoratore era anche percettore di prestazioni integrative del reddito da lavoro o di sostegno del reddito; committenti imprenditori e professionisti (<i>verbatim</i>) non potevano corrispondere al singolo lavoratore più di 2.020 euro netti (2.693 lordi) per anno civile. Tutte le soglie erano indicizzate all'inflazione.	I compensi da lavoro occasionale accessorio devono rispettare i seguenti tre vincoli: 1) il prestatore non può ricevere più di 5.000 euro per anno civile dal complesso dei committenti; 2) il committente non può erogare più di 5.000 euro per anno civile al complesso dei prestatori di cui si avvale; 3) il prestatore non può ricevere più di 2.500 euro per anno civile dallo stesso committente. Dal testo normativo non emerge con chiarezza se i limiti ai compensi debbano ritenersi netti o lordi degli oneri contributivi e gestionali e se debbano intendersi indicizzati all'inflazione. Ai fini del calcolo dei limiti viene computato solo al 75% il compenso ricevuto da titolari di pensione di vecchiaia e invalidità, da giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario, dai disoccupati e da percettori di prestazioni integrative del reddito da lavoro, di REI (Reddito di inclusione) o di altre prestazioni di sostegno del reddito. Al superamento del limite annuale di 280 ore di lavoro ⁽¹⁾ e/o del limite annuale di 2.500 euro nel rapporto tra prestatore e singolo committente, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato (tranne quando committente sono le Amministrazioni pubbliche).	
Committenti delle attività	Divieto di ricorso ai voucher per l'esecuzione di appalti di opere e di servizi (in primo luogo nell'edilizia).	Solo persone fisiche al di fuori dell'esercizio di impresa o di attività professionale. Il committente non può avvalersi di prestatori con cui abbia in corso altro rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato. Medesimo vincolo si applica se il rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato è cessato da meno di 6 mesi ⁽³⁾ .	Solo committenti nell'ambito dell'esercizio di impresa e di attività professionali (escluse le Pubbliche amministrazioni). Divieto di ricorrere a lavoro occasionale accessorio per: 1) committenti che occupino più di 5 dipendenti a tempo indeterminato (qualsivoglia attività); 2) imprese attive in edilizia, escavazione, lavorazione lapidee, estrazione in miniere, cave, torbierie; 3) imprese esecutrici di appalti di opere e servizi ⁽²⁾ . Il committente non può avvalersi di prestatori con cui abbia in corso altro rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato. Medesimo vincolo si applica se il rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato è cessato da meno di 6 mesi ⁽³⁾ .
Prestatori delle attività	Limitazioni previste per il settore agricolo. In agricoltura potevano essere impiegati: 1) pensionati e giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico, in attività occasionali e stagionali; 2) giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi universitario, in attività occasionali con e senza stagionalità. I piccoli imprenditori agricoli non avevano vincolo di occasionalità e/o stagionalità del lavoro e non dovevano limitarsi a studenti e pensionati, ma non potevano avvalersi di prestatori che l'anno prima erano stati iscritti agli elenchi dei lavoratori agricoli ⁽⁴⁾ .	Nessuna limitazione.	Limitazioni sono previste per il settore agricolo ⁽⁵⁾ . È possibile avvalersi esclusivamente di: 1) pensionati di vecchiaia e invalidità; 2) giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario; 3) disoccupati; 4) percettori di prestazioni integrative del reddito da lavoro, di REI (Reddito di inclusione), o di altre prestazioni di sostegno del reddito. Condizione comune a queste categorie è che nessuno sia stato iscritto l'anno prima negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
Forme di intermediazione	Era previsto un espresso divieto di intermediazione (per distinguere il lavoro accessorio da quello somministrato).	Il divieto di intermediazione non è espressamente previsto; tuttavia, l'intermediazione viene <i>de facto</i> esclusa dall'obbligo di utilizzare due strumenti contrattuali che legano direttamente committente e prestatore: il "Libretto Famiglia" per i committenti persone fisiche non esercenti attività di impresa e il "Contratto di prestazione occasionale" per gli altri committenti. Entrambi gli strumenti hanno natura telematica e sono attivabili per via telematica ⁽⁶⁾ .	
Livello minimo per i compensi	Ogni voucher era orario e aveva valore nominale di 10 euro e inglobava un compenso netto per il prestatore di 7,5 euro (importo modificabile con DM); faceva eccezione il settore agricolo per il quale l'importo poteva essere diverso e tenere conto della retribuzione media oraria stabilita dal contratto collettivo per il lavoro subordinato nelle medesime attività. Tale possibilità non è mai stata applicata. Un'ora di lavoro poteva essere retribuita anche con più di un voucher.	Il "Libretto Famiglia" contiene titoli di pagamento (leggasi anche voucher elettronici) del valore nominale di 10 euro l'uno. Il singolo voucher può remunerare non più di un'ora di lavoro e un'ora di lavoro può essere retribuita anche con più di un voucher. Non è previsto il voucher cartaceo ⁽⁸⁾ .	La singola ora di lavoro occasionale accessorio non può essere remunerata meno di 9 euro . Nel settore agricolo il minimo è pari alla retribuzione media oraria stabilita dal contratto collettivo per il lavoro subordinato ⁽⁷⁾ . Non è previsto il voucher cartaceo ⁽⁸⁾ .
Trattamento tributario e contributivo	Trattamento tributario: compensi esenti da imposta. Trattamento previdenziale e assicurativo: la contribuzione sociale obbligatoria (inglobata nel voucher) comprendeva contributi pensionistici del 13% alla Gestione separata dell'INPS e assicurativi per gli infortuni sul lavoro del 7% all'INAIL. L'aliquota pensionistica doveva seguire gli incrementi delle aliquote contributive degli iscritti alla Gestione separata. Non vi erano coperture assicurative contro la disoccupazione o altri eventi (malattia, maternità, ecc.). I contributi pensionistici erano versati alla Gestione separata dell'Inps che prevede un minimale contributivo pari all'importo ottenibile moltiplicando l'aliquota in vigore per il minimale di reddito stabilito per gli artigiani e i commercianti (15.548 euro nel 2016 e 2017). Solo se si raggiungeva o si superava il minimale contributivo, veniva riconosciuto l'anno intero di anzianità; in caso contrario, l'anzianità veniva riconosciuta solo in proporzione (L. 335/1995, art. 2, c. 29) ⁽⁹⁾ . Oneri amministrativi: sono a carico del committente anche gli oneri a copertura delle spese amministrative nella misura dello 5% (inglobato nel voucher). I compensi non modificavano lo stato di disoccupato ma rilevavano ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.	Trattamento tributario: compensi esenti da imposta. Trattamento previdenziale e assicurativo: per ogni voucher utilizzato, oltre ai 10 euro di valore nominale, sono a carico del committente 1,65 euro di contribuzione pensionistica alla Gestione separata dell'INPS, 0,25 euro di contribuzione assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali all'INAIL. A differenza che nel Jobs Act, adesso si specifica che, assieme agli infortuni sul lavoro, sono assicurate anche le malattie professionali. Continuano a non esserci coperture assicurative contro la disoccupazione o altri eventi (malattia, maternità, ecc.). Oneri amministrativi: per ogni voucher utilizzato, sono a carico del committente anche 0,10 euro a copertura delle spese amministrative. I compensi non modificano lo stato di disoccupato ma rilevano ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero e alle pause e ai riposi settimanali (in ossequio al D. Lgs. 66/2003). Per la salute e la sicurezza del prestatore si applica il D. Lgs. 81/2008 (di tutela sui luoghi di lavoro). Sul "Libretto Famiglia" sono accreditati i contributi pubblici per l'acquisto dei servizi di <i>baby-sitting</i> da parte delle madri lavoratrici (prestazione attualmente prevista sino al 2018 sulla base della L. 92/2012).	Trattamento tributario: compensi esenti da imposta. Trattamento previdenziale e assicurativo: sono a carico del committente la contribuzione pensionistica del 33% alla Gestione separata dell'INPS, la contribuzione assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali del 3,5% all'INAIL. A differenza che nel Jobs Act, adesso si specifica che, assieme agli infortuni sul lavoro, sono assicurate anche le malattie professionali. Dette percentuali si applicano ai compensi riconosciuti come retribuzione diretta al prestatore. Continuano a non esserci coperture assicurative contro la disoccupazione o altri eventi (malattia, maternità, ecc.). Oneri amministrativi: sono a carico del committente anche gli oneri a copertura delle spese amministrative nella misura dell' 1% compensi riconosciuti come retribuzione diretta al prestatore. I compensi non modificano lo stato di disoccupato ma rilevano ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero e alle pause e ai riposi settimanali (in ossequio al D. Lgs. 66/2003). Per la salute e la sicurezza del prestatore si applica il D. Lgs. 81/2008 (di tutela sui luoghi di lavoro).

(1) Il vincolo era stato rimosso dalla riforma del mercato del lavoro "Fornero" e dal Jobs Act. Per il settore agricolo il tetto orario è dato dal rapporto tra 2.500 (il terzo vincolo ai compensi) e la retribuzione minima oraria individuata dal CCNL per prestazioni di natura subordinata. – (2) Il Jobs Act, vietando i voucher nei contratti di appalto, lasciava comunque margini di utilizzabilità in edilizia e nei settori affini. Adesso subentra il divieto assoluto. – (3) Si ripristinano vincoli di incompatibilità tra prestazioni occasionali accessorie e prestazioni subordinate/parasubordinate quando committente e datore di lavoro coincidono, per evitare comportamenti di moral hazard e sostituzioni improprie tra modalità contrattuali in capo allo stesso lavoratore. – (4) Di fatto, nel quadro normativo pre decreto di cancellazione del voucher sopraggiunto a marzo 2017 il requisito di occasionalità rimaneva solo per il lavoro accessorio presso grandi committenti agricoli, svolgibile solo da parte di pensionati e giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario. – (5) Sono resi più stringenti i vincoli in capo agli imprenditori agricoli. In particolare, è eliminata la differenziazione tra grandi e piccoli imprenditori. Adesso, tutte le imprese agricole possono avvalersi di prestazioni occasionali accessorie solo da parte di giovani, pensionati, disoccupati e soggetti in posizione di marginalità sul mercato del lavoro. Lo scopo è quello di evitare comportamenti di moral hazard e sostituzioni improprie con i contratti più idonei al lavoro agricolo. – (6) Il rapporto contrattuale continua a rimanere dematerializzato (dall'inizio prerogativa del lavoro occasionale accessorio), ma adesso si aggiungono alcuni presidi informatici in più. – (7) Prima questa era una possibilità lasciata alle Parti Sociali nel settore, adesso il diverso livello retributivo minimo è previsto dalla normativa. – (8) Tutto avviene per via telematica: i committenti costituiscono i fondi necessari presso l'INPS e l'INPS, entro il 15 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, accredita sui conti correnti dei prestatori. Sempre l'INPS cura di inoltrare all'INAIL i contributi assicurativi. – (9) Questo limite implicava che in media il percettore di soli redditi da voucher maturasse una anzianità di poche settimane all'anno.