

Bruno Anastasia^{*} , Saverio Bombelli^{}**

IL DOPO-VOUCHER

Una simulazione dell’impatto delle nuove regole sul lavoro occasionale

Novembre 2017

PREMESSA

In che misura il lavoro occasionale come regolato dal decreto legge 50/2017 sostituirà il lavoro accessorio retribuito con i voucher aboliti il 17 marzo di quest’anno? Quale sarà a regime (diciamo nel 2018) la nuova dimensione delle prestazioni di lavoro occasionale? Di quanto le restrizioni introdotte – soprattutto con riferimento agli utilizzatori – influiranno in termini di numero di lavoratori coinvolti? Peseranno di più le restrizioni introdotte con riferimento alla dimensione aziendale o quelle che hanno modificato i limiti economici dei compensi?

Per disporre di indicazioni di risposta a queste domande è stato ritenuto utile simulare retroattivamente l’impatto delle nuove norme sui dati 2016 riferiti ai voucher riscossi dai lavoratori per attività di lavoro accessorio effettuate in quell’anno. Trattandosi di una simulazione presenta tutti i limiti del caso; al tempo stesso, fornisce elementi conoscitivi per la formazione di un’idea di massima su quali potrebbero essere le dimensioni complessive del ricorso al lavoro occasionale, una volta a regime su base annuale.

Ciò non esaurisce ovviamente l’analisi dei fattori in gioco, in quanto contano evidentemente anche altre variabili, *in primis* congiuntura economica ed effetti di sostituzione con altre modalità di organizzazione del lavoro (intermittente etc.), e non solo: è infatti ipotizzabile che ci possano essere effetti di incentivo – o di disincentivo – dipendenti dalle nuove modalità organizzative dell’incontro tra utilizzatori e prestatori sulla piattaforma Inps, a cominciare dalla novità più vistosa e cioè l’assenza di un buono cartaceo fisicamente acquistabile.

* Veneto Lavoro

** Inps, Coordinamento Statistico-Attuariale

Di seguito al *par. 1* si esporrà l'analisi della nuova normativa, analisi propedeutica ai criteri di stima riportati nel *par. 2*, nel quale sono esposti i risultati. Alcune considerazioni conclusive saranno, infine, esposte nel *par. 3*.

1. IL 2017 ANNO SPARTIACQUE: UNA SINTESI NORMATIVA

I voucher sono stati aboliti a marzo 2017 con le disposizioni del decreto legge n. 25 che ha sancito l'abrogazione del lavoro accessorio¹, il cui orizzonte temporale di "vita" è stato pertanto di 104 mesi: da agosto 2008, quando prese operativamente avvio la sperimentazione dei voucher nell'ambito dell'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, a marzo 2017, quando sono stati abrogati.

Il giorno dopo l'abrogazione, o quasi, il governo ha emanato le norme che definiscono la nuova disciplina del lavoro occasionale², secondo due distinte modalità di utilizzo:

1. Il Libretto Famiglia, utilizzabile dai datori di lavoro persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.
2. Il Contratto di Prestazione Occasionale, utilizzabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, e altre categorie di datori di lavoro.

Qui di seguito si fornisce, schematicamente, il quadro generale di riferimento necessario ai fini della simulazione effettuata: per una disanima esaustiva dei dettagli si rimanda invece alla normativa citata, alla circolare n. 107 del 5 luglio 2017 e al messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017 dell'INPS.

1.1. Limiti economici generali

Per entrambi i contratti di lavoro introdotti dalla norma, Libretto Famiglia e Contratto di Prestazione Occasionale, valgono i seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

CHI	LIMITE ECONOMICO NETTO ANNUO
Prestatore (purché né parasubordinato né subordinato presso l'utilizzatore negli ultimi 6 mesi o attualmente)	5.000 euro, con riferimento alla totalità degli utilizzatori
Utilizzatore	5.000 euro, con riferimento alla totalità dei prestatori ³
Coppia prestatore/utilizzatore	2.500 euro, per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore ⁴

¹ Il decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti", ha disposto, all'articolo 1, comma 1, l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 relativi alla disciplina del lavoro accessorio. Pertanto, dal giorno 18 marzo 2017 non è più possibile l'acquisto di voucher.

² L'articolo 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017, ha disciplinato compiutamente le prestazioni di lavoro occasionale.

³ Ai soli fini della determinazione di questo limite, il compenso di quattro categorie di prestatori deve essere conteggiato solamente per il 75%. Le categorie sono: 1) titolari di pensione di vecchiaia o invalidità; 2) "studenti"; 3) persone disoccupate; 4) percettori di prestazioni integrative del salario ovvero di altre prestazioni a sostegno del reddito. Di questa disposizione del decreto legge 50/2017, al momento, nelle simulazioni effettuate non si è tenuto conto.

⁴ In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno

1.2. Libretto famiglia

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite il Libretto Famiglia (LF) soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa. Mediante il LF l'utilizzatore può remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in suo favore per:

- a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare.

Il LF è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora.

Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- € 8,00 per il compenso netto a favore del prestatore;
- € 1,65 per la contribuzione IVS alla Gestione separata INPS;
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione del servizio.

In sintesi, i costi del Libretto Famiglia sono:

- compenso netto orario per il prestatore 8 euro;
- costo lordo orario per l'utilizzatore 10 euro.

1.3. Contratto di prestazione occasionale

Il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità. Possono fare ricorso al CPO imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, con specifiche regolamentazioni valide per la P. A. e per le imprese del settore agricolo. La misura del compenso netto è fissata dalle parti purché sia:

- a) minimo € 9 per ogni ora;
- b) minimo € 36 per ogni giorno.

Al compenso spettante al prestatore si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione IVS alla Gestione separata INPS nella misura del 33%;
- premio assicurativo INAIL nella misura del 3,5 %.

In relazione al compenso minimo orario di € 9 la misura dei predetti oneri⁵ è pari a € 2,97 (INPS) e € 0,32 (INAIL).

Sui versamenti complessivi (quindi: compenso netto + contribuzione INPS + premio INAIL) effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro

civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è determinato con regole a parte.

⁵ Gli importi indicati in questo lavoro prescindono dalle procedure di arrotondamento.

occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0%, che in relazione al compenso minimo orario di € 9 risultano pari a € 0,12.

In sintesi, i costi del Contratto di Prestazione Occasionale sono:

- compenso netto orario minimo per il prestatore 9 euro;
- costo lordo orario minimo per l'utilizzatore 12,41 euro;
- compenso netto giornaliero minimo per il prestatore 36 euro;
- costo lordo giornaliero minimo per l'utilizzatore 49,63 euro.

Ulteriori vincoli disciplinano il ricorso al CPO, che non è ammesso:

- 1) ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati (con i part time conteggiati pro quota) a tempo indeterminato (vedi regole di calcolo);
- 2) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere (vedi elenco codici);
- 3) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Regime speciale P.A. Le Pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Alle Pubbliche amministrazioni non si applica il divieto di utilizzo del CPO previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Regime speciale agricoltura. Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di cinque dipendenti, il ricorso al CPO è previsto esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle quattro categorie di prestatori citate precedentemente in nota: pensionati, studenti, disoccupati, percettori. I suddetti lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli operai a tempo determinato di più recente pubblicazione. Nel settore agricolo il compenso minimo è determinato in base all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare, sono previsti tre importi orari differenti, a seconda dell'area di appartenenza del lavoratore:

- area 1: € 9,65;

- area 2: € 8,80;
- area 3: € 6,56.

L'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della misura minima di retribuzione oraria sopra indicata.

2. LA SIMULAZIONE: I DATI 2016 "PESATI" CON LE REGOLE 2017

2.1. Il ricorso ai voucher nel 2016

La base dati di riferimento (**tab. 1**) è costituita da 1.770.554 lavoratori che hanno prestato attività nel 2016 e il cui compenso è stato complessivamente di 132.195.431 voucher, per un numero medio pro-capite di 74,7 voucher riscossi⁶. Il numero dei datori di lavoro dei suddetti lavoratori è stato pari a 565.119. Ogni lavoratore ha prestato attività di lavoro accessorio in media per 1,3 datori di lavoro, originando 2.287.014 rapporti di lavoro.

Tab. 1 - La situazione nel 2016

	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher
"Possibili CPO"			
Primario - agricoltura	16.847	53.704	1.978.307
Industria e terziario - aziende con dip.	286.465	1.637.932	99.668.705
Industria e terziario - art/comm senza dip.	67.784	160.660	5.542.257
Altro - persone giuridiche	97.409	280.273	16.709.209
Totale	468.505	2.132.569	123.898.478
"Possibili LF"			
Altro - persone fisiche	96.614	154.445	8.296.953
Totale	96.614	154.445	8.296.953
Totale complessivo	565.119	2.287.014	132.195.431

*Contati per ogni singolo datore di lavoro: si tratta quindi di rapporti di lavoro

Fonte: Inps

Ai fini della simulazione⁷, per i 565.000 datori di lavoro si è proceduto come segue: per 286.000 aziende con dipendenti privati, 17.000 aziende agricole + imprenditori agricoli autonomi, 68.000 commercianti o artigiani senza dipendenti, 97.000 altre persone giuridiche (enti pubblici etc.), per un totale di 468.000 datori di lavoro interessati, si è verificato il possesso dei requisiti per l'utilizzo dei CPO; per gli altri 96.000 committenti (persone fisiche, vale a dire famiglie), invece, si è verificato il possesso dei requisiti per l'utilizzo del Libretto di famiglia. Si tratta chiaramente di un'assunzione⁸ che approssima la realtà ma è accettabile allo scopo di identificare le due possibili platee di utilizzatori delle due tipologie di lavoro occasionale previste, CPO e LF.

⁶ La base dati è stata elaborata il 30 settembre 2017 (per tale ragione risulta differente da quella sottostante l'attuale versione dell'Osservatorio Statistico on-line dell'INPS sul Lavoro Accessorio, pubblicata ad aprile).

⁷ Per il momento, non si è tenuto conto delle specificità dei due regimi speciali P.A. e agricoltura.

⁸ Sui problemi di identificazione dei committenti cfr. Anastasia B., Bombelli S., Maschio S., *Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori e dei committenti*, Working Papers n. 2, settembre 2016, in www.inps.it e www.venetolavoro.it

2.2. Effetto dell'esclusione delle aziende over 5 dipendenti

Le nuove norme sul lavoro occasionale non consentono il ricorso al CPO ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. L'applicazione di tale vincolo è stata effettuata sulle imprese del settore privato non agricolo, tenendo conto della media annua delle posizioni lavorative. Si tratta di una *proxy* attendibile delle complesse regole indicate dalla circolare 107/2017. I dati di stima del ricorso al Libretto Famiglia rimangono, ovviamente, invariati rispetto al 2016, perché il vincolo sul numero di dipendenti riguarda solamente gli utilizzatori dei CPO.

L'esito (**tab. 2**) è rilevante: sul totale complessivo degli utilizzatori la riduzione dei voucher è del 44%, la riduzione dei prestatori (o meglio, dei rapporti di lavoro) è del 36%, quella degli utilizzatori è del 15%. Se si analizza solamente la categoria di utilizzatori valutata, le percentuali diventano addirittura impressionanti: circa 60% in meno di voucher, 50% in meno di prestatori, 30% in meno di utilizzatori.

Tab. 2 - Esclusione aziende over 5 dipendenti

	Valori assoluti			Variazione percentuale rispetto ai dati effettivi 2016		
	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher
"Possibili CPO"						
Primario - agricoltura	16.847	53.704	1.978.307	0%	0%	0%
Industria e terziario - aziende con dip.	201.316	819.201	41.771.777	-30%	-50%	-58%
Industria e terziario - art/comm senza dip.	67.784	160.660	5.542.257	0%	0%	0%
Altro - persone giuridiche	97.409	280.273	16.709.209	0%	0%	0%
Totale	383.356	1.313.838	66.001.550	-18%	-38%	-47%
"Possibili LF"						
Altro - persone fisiche	96.614	154.445	8.296.953	0%	0%	0%
Totale	96.614	154.445	8.296.953	0%	0%	0%
Totale complessivo	479.970	1.468.283	74.298.503	-15%	-36%	-44%

*Contati per ogni singolo datore di lavoro: si tratta quindi di rapporti di lavoro

Fonte: Inps

2.3. Effetto dell'esclusione delle aziende appartenenti ai settori estrattivo e costruzioni

Il ricorso ai CPO è vietato alle imprese dell'edilizia e di settori affini, alle imprese esercenti l'attività di escavazione, alle imprese del settore delle miniere.

L'analisi dell'impatto è stata effettuata sulle imprese del settore privato non agricolo, tenendo conto del settore economico ATECO 2007. Anche qui i dati di stima del ricorso al Libretto Famiglia rimangono, ovviamente, invariati rispetto al 2016, perché il vincolo riguarda solamente gli utilizzatori dei CPO. L'impatto (**tab. 3**) è di qualche punto percentuale.

Tab. 3 - Esclusione aziende settori economici costruzioni, estrazioni

	Valori assoluti			Variazione percentuale rispetto ai dati effettivi 2016		
	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher
"Possibili CPO"						
Primario - agricoltura	16.847	53.704	1.978.307	0%	0%	0%
Industria e terziario - aziende con dip.	271.929	1.602.793	97.231.364	-5%	-2%	-2%
Industria e terziario - art/comm senza dip.	67.784	160.660	5.542.257	0%	0%	0%
Altro - persone giuridiche	97.409	280.273	16.709.209	0%	0%	0%
Totale	453.969	2.097.430	121.461.137	-3%	-2%	-2%
"Possibili LF"						
Altro - persone fisiche	96.614	154.445	8.296.953	0%	0%	0%
Totale	96.614	154.445	8.296.953	0%	0%	0%
Totale complessivo	550.583	2.251.875	129.758.090	-3%	-2%	-2%

*Contati per ogni singolo datore di lavoro: si tratta quindi di rapporti di lavoro

Fonte: Inps

2.4 Effetto del tetto minimo di compenso giornaliero

Gli effetti del tetto minimo di compenso giornaliero (altro vincolo che riguarda solo il CPO e non anche il LF), che ricordiamo è pari a 36 euro, sono stati stimati assumendo le seguenti ipotesi:

- il compenso orario netto effettivo è quello minimo di 9 euro l'ora, e pertanto il limite economico giornaliero è un limite orario di 4 ore;
- ogni voucher 2016 corrisponde a un'ora di lavoro.

Si tratta di due ipotesi forti se riferite a un singolo lavoratore ma plausibili sull'intero mercato del lavoro, ai fini delle stime numeriche. Stante tale insieme d'ipotesi, gli effetti del tetto minimo di compenso giornaliero potranno agire in una delle seguenti direzioni:

- rinuncia al ricorso al lavoro occasionale nei casi in cui l'utilizzatore abbia bisogno di prestazioni di poche ore e quindi la nuova norma imponga un costo eccessivo (con possibile ritorno al nero): in tal caso, diminuiscono sia le giornate di attività sia il numero di voucher utilizzati;
- concentrazione delle stesse prestazioni, prima frazionate in più giornate ognuna remunerata con pochi voucher, in un unico giorno: in tal caso diminuiscono le giornate ma resta invariato il numero di voucher utilizzati;
- adeguamento alle nuove norme: in tal caso resta invariato il numero di giornate ma i voucher utilizzati aumentano.

Ai fini della simulazione si è ritenuto di considerare plausibile un mix tra la prima direzione e la seconda, implementato operativamente escludendo tutti i datori di lavoro "possibili CPO" con un solo prestatore e con un numero di voucher inferiore a 4 nel 2016. In questo modo si è conservato chi ha un solo prestatore con almeno 4 voucher (accettando che li abbia percepiti anche in giorni diversi e ipotizzando quindi che nel nuovo regime possa

concentrarli) e si è conservato anche chi ha utilizzato, ad esempio, 2 prestatori con 2 voucher ipotizzando che nel nuovo regime proceda a ridurre i prestatori conservando il numero di voucher (ore di lavoro) utilizzati. Dalla simulazione emerge (**tab. 4**) che l'influenza del tetto minimo giornaliero è del tutto marginale.

Tab. 4 - Limite 36 euro giornalieri (esclusione di utilizzatori con 1 prestatore fino a 3 voucher)

	Valori assoluti			Variazione percentuale rispetto ai dati effettivi 2016		
	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher
"Possibili CPO"						
Primario - agricoltura	16.556	53.413	1.977.661	-2%	-1%	0%
Industria e terziario - aziende con dip.	282.128	1.633.595	99.659.085	-2%	0%	0%
Industria e terziario - art/comm senza dip.	63.961	156.837	5.533.936	-6%	-2%	0%
Altro - persone giuridiche	95.121	277.985	16.704.143	-2%	-1%	0%
Totale	457.766	2.121.830	123.874.825	-2%	-1%	0%
"Possibili LF"						
Altro - persone fisiche	96.614	154.445	8.296.953	0%	0%	0%
Totale	96.614	154.445	8.296.953	0%	0%	0%
Totale complessivo	554.380	2.276.275	132.171.778	-2%	0%	0%

*Contati per ogni singolo datore di lavoro: si tratta quindi di rapporti di lavoro

Fonte: Inps

2.5. Effetto dei limiti economici generali

In questo caso la norma riguarda sia i CPO sia i LF. I limiti economici generali (vedi *par. 1.1*) sono tre: uno sul prestatore, uno sull'utilizzatore, uno sulla coppia utilizzatore/prestatore. Il limite di 5.000 euro sul prestatore può essere considerato *effettivamente* già incluso nella base dati 2016, perché se è vero che il limite operante nel 2016 era maggiore, pari a 7.000 euro, è anche vero che era del tutto residuale la quota di prestatori tra 5.000 e 7.000 euro. Il limite di 2.500 euro sulla coppia utilizzatore/prestatore lo ipotizziamo già incluso nella base dati 2016 per semplicità di ragionamento: nella realtà il limite era modulato in maniera leggermente differente, in quanto era di 2.000 euro per la coppia utilizzatore/prestatore in caso di prestazioni svolte a favore di imprenditori o professionisti. I possibili effetti dovuti alla differente modulazione, pertanto, restano esclusi dalla simulazione.

Il peso del limite di 5.000 euro l'anno in capo all'utilizzatore per la totalità dei prestatori è invece decisamente rilevante: di fatto limita⁹ l'utilizzatore a massimo 625 titoli di pagamento LF ovvero a massimo 138 giornate di attività con CPO (in termine di giornate poco più di mezzo anno/uomo; in termini di ore di lavoro circa il 30% di un anno/uomo).

⁹ Il limite di 625 titoli di pagamento è determinato rapportando il limite economico di 5.000 euro al compenso netto di 8 euro, mentre il limite di 138 giornate è determinato rapportando lo stesso limite economico al compenso minimo giornaliero di 36 euro.

Tab. 5 - Limite 5.000 euro per l'utilizzatore (è l'unico dei nuovi limiti economici ad avere importanza)

	Valori assoluti			Variazione percentuale rispetto ai dati effettivi 2016		
	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher
"Possibili CPO"						
Primario - agricoltura	16.847	51.071	1.677.338	0%	-5%	-15%
Industria e terziario - aziende con dip.	286.465	1.166.802	58.559.352	0%	-29%	-41%
Industria e terziario - art/comm senza dip.	67.784	155.662	5.175.366	0%	-3%	-7%
Altro - persone giuridiche	97.409	246.103	13.016.346	0%	-12%	-22%
Totale	468.505	1.619.638	78.428.402	0%	-24%	-37%
"Possibili LF"						
Altro - persone fisiche	96.614	150.525	7.847.754	0%	-3%	-5%
Totale	96.614	150.525	7.847.754	0%	-3%	-5%
Totale complessivo	565.119	1.770.163	86.276.156	0%	-23%	-35%

*Contati per ogni singolo datore di lavoro: si tratta quindi di rapporti di lavoro

Fonte: Inps

Per tenere conto del limite, nella simulazione si attribuiscono al datore di lavoro i dati reali se nel 2016 complessivamente ha pagato ≤ 5.000 euro netti alla totalità dei prestatori, corrispondenti al massimo a 666 voucher, altrimenti si riduce il numero di prestatori in modo proporzionale così che sia tenuto costante il compenso medio e stia dentro il limite il compenso totale.

Gli effetti (**tab. 5**) sono significativi: una riduzione complessiva, in termini di voucher, del 37% per chi utilizza i CPO, e del 5% per chi utilizza i LF.

2.6. Effetto complessivo

Le nuove regole che disciplinano le prestazioni occasionali sono state, in questa simulazione, categorizzate in 4 "divieti": mentre tutti e quattro riguardano i CPO, uno solo riguarda anche i LF. Esaminati singolarmente, solo due divieti hanno un impatto significativo: quello sulla dimensione aziendale (il primo esaminato) e quello sui limiti economici generali (l'ultimo esaminato).

L'effetto congiunto dei vincoli introdotti è ovviamente inferiore alla loro sommatoria, perché in diversi casi più vincoli insistono sulla medesima situazione.

Calcolando il loro effetto complessivo al netto delle duplicazioni (**tab. 6**) si ottengono i seguenti risultati:

- per le aziende con dipendenti si arriverebbe a una riduzione dei voucher utilizzati prossima al 70%;
- per il complesso dei candidati ai CPO avremmo una riduzione complessiva attorno al 60%, sempre in termini di voucher;
- per i candidati al ricorso al Libretto Famiglia la riduzione sarebbe invece molto contenuta, pari a circa il 5%.

Tab. 6 - Effetto complessivo di tutte le nuove norme sul lavoro occasionale

	Valori assoluti			Variazione percentuale rispetto ai dati effettivi 2016		
	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher	Utilizzatori	Prestatori*	Voucher
"Possibili CPO"						
Primario - agricoltura	16.556	50.780	1.676.692	-2%	-5%	-15%
Industria e terziario - aziende con dip.	186.999	691.430	32.064.692	-35%	-58%	-68%
Industria e terziario - art/comm senza dip.	63.961	151.839	5.167.045	-6%	-5%	-7%
Altro - persone giuridiche	95.121	243.815	13.011.280	-2%	-13%	-22%
Totale	362.637	1.137.864	51.919.709	-23%	-47%	-58%
"Possibili LF"						
Altro - persone fisiche	96.614	150.525	7.847.754	0%	-3%	-5%
Totale	96.614	150.525	7.847.754	0%	-3%	-5%
Totale complessivo	459.251	1.288.389	59.767.463	-19%	-44%	-55%

*Contati per ogni singolo datore di lavoro: si tratta quindi di rapporti di lavoro

Fonte: Inps

3. CONCLUSIONI

Secondo le stime proposte, la dimensione del "nuovo" Lavoro Occasionale potrebbe essere meno della metà del "vecchio" Lavoro Accessorio.

Infatti, se disciplinati con le nuove norme sul lavoro occasionale introdotte nel 2017, il 55% dei voucher del 2016 non sarebbe più utilizzabile, esito di una contrazione marginale dei buoni lavoro utilizzati dalle famiglie e di una contrazione radicale di quelli invece utilizzati dagli altri datori di lavoro, in primis dalle aziende con dipendenti.

Tale contrazione dei voucher utilizzati si sarebbe accompagnata, sempre secondo le stime proposte, a riduzioni altrettanto significative, seppur di dimensioni relative inferiori, sia del numero di prestatori che del numero di committenti.

Tra quelli introdotti, i "paletti" restrittivi sicuramente più rilevanti risultano due:

- a. l'esclusione dall'accesso ai CPO delle aziende con più di 5 dipendenti;
- b. il tetto di 5.000 euro per l'utilizzatore.

Ovviamente i due effetti, presi congiuntamente, hanno un'importanza complessiva minore della grandezza individuale, essendo ampia la sovrapposizione delle aziende che sono "colpite" sia dal limite sul numero di dipendenti sia dal limite economico.

A nostro avviso, peraltro, l'ordine di grandezza effettivo della riduzione del ricorso ai CPO e al Libretto Famiglia potrebbe risultare maggiore di quanto indicato in questo *report* perché:

- è con ogni probabilità sottostimato, nella nostra simulazione (l'ipotesi adottata è molto conservativa), l'effetto del tetto minimo a 4 voucher per prestatore per giornata;
- non è incorporato l'effetto (autonomo) della tracciabilità¹⁰, effetto incluso nei dati 2016 solo con riferimento agli ultimi due mesi dell'anno (dall'entrata in vigore delle nuove norme sulla tracciabilità);
- non è quantificato il "fastidio" generato dalle nuove norme organizzativo-burocratiche introdotte per il lavoro occasionale, in particolare la scomparsa del voucher fisico, acquistabile dal tabaccaio e pagabile in mano al prestatore, che era di facile comprensione e gestione per tutti;
- non si è tenuto conto degli effetti dei regimi speciali P.A. e agricoltura;

¹⁰ Il decreto legislativo n. 185 del 2016 (di integrazione e correzione del Jobs Act) introduce la c.d. tracciabilità dei voucher, a partire dal mese di ottobre, mutuandola dalla procedura già utilizzata per il lavoro intermittente: almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, con un sms o con la posta elettronica, i committenti imprenditori o professionisti devono comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando anche il luogo e la durata dell'impiego accessorio. In caso di violazione scatteranno sanzioni amministrative da 400 a 2.400 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata emessa la comunicazione. Lo scopo è rendere i voucher pienamente tracciabili, modificando l'attuale sistema secondo cui la comunicazione di inizio della prestazione può essere fatta con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi. L'operazione di tracciabilità e di trasparenza è tesa a contrastare gli abusi. Escludendo il mese di ottobre, mese di introduzione della norma, l'evidenza empirica dice che i voucher venduti nei quattro mesi precedenti (giugno-settembre) hanno registrato una variazione tendenziale rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente pari a +25,6%, mentre i voucher venduti nei quattro mesi successivi (novembre-febbraio) hanno registrato una variazione tendenziale pari a -1,6%. Le differenze normative tra la "tracciabilità" prevista nel decreto legge 50/2017 e quella prevista nel decreto legge 185/2016 sono difficilmente quantificabili in termini di impatto: è ragionevole supporre che tale differenza sia trascurabile.

- non si è tenuto conto dell'effetto di aumento del costo del lavoro orario (per i CPO da 10 euro a 12,41 euro).

Che la percentuale di riduzione dei voucher per le aziende con dipendenti sia di quasi il 70%, come stimato in questo lavoro, o altro numero, l'ordine di grandezza resta comunque rilevante, come qui argomentato, e si pone quindi una duplice questione:

1. cosa faranno i lavoratori che nel 2016 sono stati retribuiti con i voucher?

2. cosa faranno le aziende che nel 2016 hanno pagato una parte di lavoro con i voucher?

È concreto il rischio di riflessi sull'area del lavoro nero o del non-lavoro in assenza di una riorganizzazione della domanda di lavoro occasionale. L'esplosione del lavoro intermittente nel secondo trimestre 2017, seguita proprio all'abrogazione dei voucher, lascia intendere che almeno una soluzione sia stata cercata/trovata: è da valutare, però, quanta frizionalità (in termini non solo di costo ma anche di accesso amministrativo-burocratico) ci sia, e se questo effetto sostituzione (possibile anche nel ricorso ai contratti di lavoro somministrato e di tempo determinato, entrambi aumentati) sia totale o solo parziale.