

In un Mercato del Lavoro dinamico l'avvicinamento al lavoro dei giovani, principali utilizzatori del Buono Lavoro, se viene effettuato in maniera semplice ma regolare e trasparente, ha un impatto culturale molto forte per il rispetto complessivo delle norme .

Questo concetto si ritrova anche dalla diffusione territoriale attuale in quanto si può osservare come nelle 5 principali regioni del nord – dove il Mercato del Lavoro è maggiormente dinamico - lo strumento sia uniformemente impiegato, mentre nel resto del territorio nazionale, ed in particolare nelle regioni Obb.1, la reticenza all'utilizzo dell'istituto rimane ancora molto alta.

La bassa possibilità di essere sottoposti a verifiche ispettive da parte della DPL o dell'INPS, permette al committente (azienda o privato) in tutte le sue sfaccettature dimensionali, di non trovare nessun interesse e convenienza a sostituire un accordo "in nero" con una modalità che, seppur semplice, richiede alcuni passaggi obbligati (acquisto, comunicazione avvio).

Ulteriore motivazione che accompagna questa scelta è la rigidità culturale di chi segue la gestione amministrativa del personale, sia nel caso degli uffici interni alle aziende che nel caso di gestioni esterne effettuate da professionisti del settore.

L'esperienza sul campo, principalmente sviluppatasi con il Progetto "Promozione e utilizzo del Lavoro Occasionale Accessorio" di Italia Lavoro, ha purtroppo registrato e continua a registrare una forte resistenza ad utilizzare lo strumento del Buono Lavoro per regolamentare determinati tipi di prestazioni

Tra le motivazioni di tali resistenze la più frequente riguarda le difficoltà di reperimento prima e di riscossione poi del Buono Lavoro: Uffici INPS distanti, Uffici Postali poco informati, tabaccaia non attivi creano una barriera che viene facilmente aggirata con l'utilizzo del "nero" o di altre tipologie di contratto.

In aggiunta a ciò si deve rilevare anche una certa diffidenza da parte degli stessi Ispettori del Lavoro che, in fase di controllo, spesso contestano l'utilizzo dell'istituto applicandone una interpretazione restrittiva.

Certo è che sempre più i giovani che effettuano prestazioni di breve periodo e saltuarie, sono anche i soggetti più aperti alle sollecitazioni ed alle innovazioni ed iniziano a chiedere un pagamento attraverso il Buono Lavoro, piuttosto che "in nero"; anche i giovani imprenditori sono fra i soggetti che si aggiornano culturalmente e stanno prendendo dimestichezza con questo nuovo istituto.

Complessivamente comunque sembra che la principale necessità sia quella di conoscenza dell'istituto del Lavoro Occasionale Accessorio e delle sue modalità di applicazione con il correlato utilizzo del Buono Lavoro come nuovo strumento di pagamento; la maggior parte delle retrosie si basano quindi sul deficit conoscitivo che richiede un forte sforzo culturale in ogni settore.

3.c Analisi delle analoghe esperienze europee: elementi di continuità ed elementi di differenza

I “buoni lavoro” per prestazioni accessorie e occasionali non sono una esperienza circoscritta, per quanto attiene l'utilizzo e le finalità, al solo ordinamento giuridico italiano

Essi sono stati introdotti in altri Paesi dell'Unione Europea con la finalità prevalente di affrontare e risolvere il problema del “lavoro nero”. Da questo punto di vista, il lavoro occasionale, quindi, costituisce una modalità di emersione del lavoro svolto in modo irregolare.

A tale scopo, prevalente in tutti i sistemi nazionali, si affiancano altre finalità che si possono rinvenire sulla base delle singole discipline:

- creazione di nuovi posti di lavoro;
- miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- promozione dell'occupazione delle persone scarsamente qualificate;
- superamento dei costi e problemi amministrativi, che eccedono regolarmente sia le capacità economiche che le conoscenze giuridiche dei committenti, inerenti la stipulazione del contratto di lavoro.

Il sistema di pagamento mediante voucher costituisce una forma di trasferimento a metà strada tra il pagamento “*in kind*”, (ossia in natura) e trasferimenti “*cash*” (ossia l'erogazione della retribuzione in denaro). Esso prevede l'accesso a prestazioni di tipo selettivo e vincolato (lavori, servizi) garantiti e predisposti da un soggetto erogatore, dietro presentazione di un voucher emesso, in favore dell'utente, da un soggetto gestore.

Il trasferimento monetario risulta, quindi, sostanzialmente, vincolato al servizio e sostanzialmente differente dai trasferimenti in denaro (“*cash*”).

In ragione della maggiore selettività delle attività previste dalla disciplina legislativa si perviene ad una più stretta corrispondenza tra la tipologia di voucher disponibile e il servizio richiesto (ad es. il servizio di *baby-sitting* non è acquistabile con un voucher per la cura domiciliare dell'anziano).

Tale vincolo si declina attraverso le cosiddette “causali” che giustificano l'accesso alle prestazioni, ma, in alcune esperienze, si attenua in conseguenza della minore specificità delle causali, la cui ampiezza contenutistica si dilata fino a giustificare il pagamento in funzione della mera qualità soggettiva del lavoratore e non della tipologia di prestazione.

In merito alla struttura e modalità di esecuzione delle prestazioni, in alcuni casi (Austria, Italia) si opta per il rapporto diretto tra utilizzatore e prestatore, in altri (Francia, Belgio) si assiste alla costituzione di un rapporto di lavoro triangolare – simile

a quello che caratterizza la somministrazione di manodopera – tra il datore di lavoro, il lavoratore e l'utilizzatore finale.

Un'altra caratteristica riscontrata nella prevalenza degli schemi utilizzati per il ricorso al lavoro occasionale accessorio in Europa è l'applicazione ad attività non professionali o scarsamente qualificate a rischio di fenomeni di sottoutilizzo mediante la sistematica elusione o evasione delle connesse tutele previdenziali e prevenzionistiche.

Inoltre, quasi tutte le forme di voucher sono caratterizzate da un sistema di incentivi statali, attraverso la defiscalizzazione dei compensi per il lavoratore o la riduzione del costo del lavoro a carico dell'impresa utilizzatrice.

Di seguito si presentano le modalità di regolazione dei voucher in alcuni Paesi europei.

3.c.1. Austria

E' prevista la disciplina sui "buoni di servizio" per la remunerazione di lavori "semplici" e "tipici", come le pulizie della casa, il *baby-sitting*, l'acquisto di medicinali o semplici attività di giardinaggio.

La legge sui buoni lavoro non si applica a mansioni che richiedono una certa formazione o determinate competenze (per esempio servizi infermieristici), nonché ai rapporti triangolari, che coinvolgono un'agenzia o un'associazione, a differenza di quanto previsto in Belgio. I buoni austriaci non possono essere impiegati, quindi, per l'acquisto di servizi da imprese intermedie ma esclusivamente per remunerare lavoratori con i quali si stabilisce una relazione diretta.

Da questo punto di vista il sistema di regolazione dell'utilizzo dei buoni lavoro è più simile a quello adottato in Italia.

Il prezzo del buono è composto dall'ammontare della retribuzione, dal contributo per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e da un contributo per i costi amministrativi.

Il compenso deve rispettare la retribuzione minima prevista per i lavoratori domestici.

I buoni possono essere acquistati presso le tabaccherie o gli uffici postali.

3.c.2. Belgio

In Belgio le attività lavorative svolte con la formula del lavoro occasionale di tipo accessorio, possono essere rese solo nell'ambito dei cosiddetti "servizi di prossimità"(legge 20 luglio 2001).

I servizi di prossimità comprendono tutte le attività lavorative rese nell'ambito dell'assistenza familiare e del lavoro domestico dirette a soddisfare bisogni individuali,

personali o familiari nel quadro della vita quotidiana rese esclusivamente nel domicilio dell'utilizzatore (pulizia della casa, lavanderia, stiratura, piccoli lavori di cucito, preparazione dei pasti, accompagnamento di persone disabili, piccole commissioni per necessità quotidiane, lavori di stiratura e rammendo eseguiti nei locali in uso all'impresa che eroga il servizio, ecc.).

Le prestazioni sono retribuite attraverso buoni-servizio (*titres-services*), cartacei o elettronici; i buoni-servizio sono emessi da una società autorizzata, scelta con gara pubblica, e sono in parte finanziati dallo Stato, sotto forma di sovvenzione per il consumo. I datori di lavoro devono necessariamente essere Organismi accreditati dal Ministero del lavoro: agenzie locali per l'impiego, agenzie di somministrazione, imprese commerciali private, associazioni senza scopo di lucro, comuni, persone fisiche in quanto datori di lavoro indipendenti.

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

I prestatori possono essere sia disoccupati (disoccupati che non hanno mai ricevuto l'indennità di disoccupazione o ai quali l'indennità è stata sospesa o revocata), beneficiari di integrazioni salariali, lavoratori a tempo parziale. Se il prestatore è percettore di trattamenti di disoccupazione, continua a percepirla ma è obbligato ad accettare un lavoro a tempo pieno, se richiesto. Se non lo è, non può beneficiarne finché è alle dipendenze della società.

In capo al datore vi è l'obbligo di offrire ai dipendenti un contratto continuativo dopo tre o sei mesi di lavoro continuativo. Il rapporto (che coinvolge la società emettitrice, i lavoratori e gli utilizzatori) è regolato da un contratto scritto.

Vi è inoltre un limite massimo di voucher utilizzabili dal singolo beneficiario della prestazione pari a 750 euro complessivi nell'anno (tale limite è stato portato a 2.200 per determinate categorie di persone: famiglie monoparentali, portatori di handicap, genitori di minorenni portatori di handicap, persone anziane titolari di indennità di accompagnamento).

Gli utilizzatori, persone fisiche residenti in Belgio, dopo l'acquisto dei buoni possono rivolgersi ad uno dei soggetti autorizzati per chiedere la disponibilità di un prestatore d'opera e concordare le modalità del servizio. Il privato, quindi, non instaura alcun tipo di contratto con il prestatore d'opera, mentre l'impresa che lo utilizza è tenuta a sottoscrivere un contratto di lavoro in forma scritta (*contrat de travail titre-services*).

Il valore del buono servizio – voucher è di € 20,80, la validità è di nove mesi, grazie alle sovvenzioni dello Stato il privato lo acquista ad € 7,50. I privati beneficiano anche di una detrazione fiscale del 30%, quindi il costo reale per il cittadino è di € 5,25.

Dal 1° gennaio 2006 le lavoratrici autonome che riprendono a lavorare dopo aver partorito, possono usufruire di 105 buoni servizio completamente gratuiti, per pagare prestazioni di lavoro di tipo domestico, finanziati dal sistema di sicurezza sociale.

Allo scopo di favorire la diffusione dei *titres-services*, il Governo belga ha previsto un corredo di incentivi statali diretti. È, infatti, previsto sia un rimborso di parte del prezzo del buono per gli utilizzatori sia un sussidio per le imprese autorizzate.

3.c.3. Francia

In Francia, la legge 841 del 26 luglio 2005 consente l'utilizzo del lavoro occasionale accessorio solo relativamente all'"insieme di servizi alla persona". Tali servizi, di cura alle persone, al sostegno scolastico, e ad alcune prestazioni più specifiche, ma sempre tese al soddisfacimento di particolare esigenze di persone non autosufficienti, possono essere svolti sia nel domicilio dell'utilizzatore, sia nel luogo di lavoro o in quello in cui passano il tempo libero.

L'ambito di servizi remunerato attiene ai servizi alla persona, (ivi compresi i servizi di *baby-sitting*, lavori domestico, assistenza a disabili) ossia l'insieme dei servizi che contribuiscono al benessere dei cittadini nei luoghi dove svolgono la propria attività, si tratti del domicilio, del luogo di lavoro o del luogo nel quale trascorrono il loro tempo libero.

In particolare, sono ammesse le seguenti attività, all'interno o al di fuori del domicilio dell'utilizzatore:

- lavori di manutenzione della casa e bricolage;
- piccoli lavori di giardinaggio;
- assistenza e sorveglianza di bambini in casa;
- ripetizioni a domicilio e sostegno scolastico;
- assistenza informatica e internet a domicilio;
- assistenza amministrativa a domicilio;
- assistenza alle persone disabili, incluse le attività di interpretariato nella lingua dei segni, di tecnico della scrittura e codificatore nel linguaggio dei sordi;
- assistenza ai malati escluse le cure;
- cure estetiche a domicilio per persone non autonome;
- manutenzione e vigilanza temporanea a domicilio delle residenze principale e secondaria;
- preparazione pasti a domicilio incluso il tempo per fare la spesa;
- consegna pasti o spesa a domicilio;
- raccolta e consegna a domicilio di indumenti o lenzuola stirati;
- aiuto alla mobilità e al trasporto di persone con difficoltà di deambulazione;

- guida di veicoli personali di persone non autonome dal domicilio al luogo di lavoro, al luogo di vacanza, o presso uffici per svolgere pratiche amministrative;
- accompagnamento di bambini, di anziani o disabili durante i loro spostamenti fuori dal domicilio;
- cura e passeggio di animali di compagnia per persone non autonome, con esclusione di cure veterinarie e toelettatura.

Oltre al prestatore e all'utilizzatore del servizio è sempre presente un organismo accreditato presso il Ministero del lavoro.

Le prestazioni sono retribuite attraverso il CESU - *Cheque Emploi Service Universel* - in vigore dal 1 gennaio 2006.

Il CESU può essere bancario o prepagato.

Il CESU bancario è una sorta di libretto di assegni nominativo di cui diviene titolare il richiedente che dovrà inserire l'importo netto da pagare, il nome della persona che ha effettuato il servizio, il numero di ore lavorate ed il costo orario.

Il cittadino che intendesse utilizzare il CESU bancario deve iscriversi al CNCESU, centro di gestione del CESU, e ritirarlo presso la propria banca.

Il CESU pre – finanziato: è un titolo di pagamento rilasciato dai datori di lavoro o dalle imprese che decidono di cofinanziare i costi del buono ai propri lavoratori dipendenti per consentire loro di “acquistare servizi alla persona”.

Viene emesso da organismi abilitati dalla *Agence Nationale des Services à la Personne* (ANSP). Ha un valore nominale predefinito e viene acquistato presso le società emittenti autorizzate.

Possono acquistare i CESU i privati residenti nel territorio francese.

Sono previsti vantaggi fiscali sia per i datori di lavoro che per i dipendenti beneficiari del CESU. Il sistema prevede inoltre una copertura assicurativa per il lavoratore ed un credito fiscale per le imprese utilizzatrici, sui profitti equivalenti al 25% dei sussidi pagati, fino ad un tetto massimo di 500.000 euro all'anno.

3.c.4. Germania

In Germania sono previsti dei voucher per la formazione professionale, utilizzati come strumento per la promozione di forme di attivazione al lavoro verso i disoccupati e nei confronti degli occupati a basso reddito.

I settori nei quali risultano più diffusi sono l'assistenza domiciliare e lavoro di cura, servizi domiciliari, l'assistenza a persone non autosufficienti (anziani, disabili, infortunati) sia presso l'abitazione, che presso case di cura, le pulizie domestiche, attività di assistenza all'infanzia (baby sitter), la collaborazione familiare, sia di

supporto generico, che per specifiche attività (pagamento di bollette, compere di generi alimentari, pratiche postali).

3.c.5. Danimarca

Il Governo nel 1994 ha disciplinato i "servizi domestici", istituendo un sussidio corrisposto alle famiglie per le spese per lavori domestici non specialistici e il giardinaggio.

A partire dal 2004 il sussidio è stato ridotto al 40% del costo del servizio e viene riconosciuto solo alle famiglie con bambini o anziani a carico.

I prestatori di lavori domestici e di giardinaggio sono soggetti che prestano la loro opera attraverso le agenzie di somministrazione accreditate, presso la quale sono contrattualizzati.

E' presente uno schema di utilizzo analogo a quello francese: il cittadino richiede la prestazione all'agenzia di somministrazione che invia il prestatore al cliente.

3.c.6. Gran Bretagna

In Gran Bretagna pur non esistendo forme di lavoro riconducibili al lavoro occasionale accessorio, a partire dal 2005 è stato introdotto da parte delle imprese l'utilizzo di un voucher, chiamato "*childcare voucher*", da offrire ai propri dipendenti e spendibile in servizi per l'infanzia.

Il "*childcare voucher*" si colloca all'interno di un Progetto nazionale di strategia per i servizi per l'infanzia, avente come finalità quella di incoraggiare i genitori al rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio.

In questo caso, quindi, gli obiettivi perseguiti non vanno individuati nella lotta al lavoro nero ma nella promozione dei servizi di cura, nonché nella promozione della conciliazione vita-lavoro.

I lavoratori dipendenti possono acquistare i buoni detraendoli dallo stipendio, con riduzione della quota soggetta ad imposizione fiscale.

Possono acquistare i "*childcare voucher*" genitori con figli fino ai 15 anni (16 anni se disabili).

3.c.7. Spagna

In Spagna non esiste, ai fini della specifica regolamentazione da parte del diritto del lavoro, una definizione di "lavoro occasionale" o "accessorio". Al lavoro di tipo occasionale si applica la normativa relativa ai contratti di lavoro in generale.

Con specifico riferimento ai servizi alla persona, invece, la legge 39 del dicembre 2006 (cd. "Legge sulla dipendenza") definisce "cure non professionali" la cura di persone in situazione di "dipendenza" (ossia non autosufficienti) effettuata presso la loro abitazione da parte di familiari o simili, non collegati ad un servizio professionale; "cure professionali" quelle fornite da una istituzione o ente pubblico, con o senza scopo di lucro, o da professionista indipendente, tra i cui scopi c'è la prestazione di servizi alle persone in situazione di dipendenza, sia a domicilio che in un centro; "assistenza personale" il servizio fornito da un assistente personale che esegue o assiste nei compiti della vita quotidiana una persona in una situazione di dipendenza, per incrementarne l'indipendenza, promuovendo e rafforzandone l'autonomia individuale. Per quanto concerne i servizi resi in ambito domestico, essi sono regolati dal Regio Decreto 1424/85, che si applica ai servizi retribuiti resi presso una famiglia, inclusi: gestione o cura della casa; giardinaggio; conduzione di veicoli, realizzata come parte delle attività domestiche; assistenza a membri della famiglia o persone conviventi. Sono compresi in questa ultima voce anche gli assistenti professionisti contrattati mediante la prestazione economica regolata dalla legge sulla dipendenza. Come detto, valgono per tale tipologia di prestazioni le regole relative ai normali contratti di lavoro. Con riferimento al contratto di lavoro previsto per i prestatori d'opera a domicilio: il contratto può avere forma scritta o verbale, ed essere a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno (40 ore settimanali, con un massimo di 9 ore al giorno) o parziale. La durata, se non espressa nel contratto, si intende di un anno. In Spagna non esiste alcun sistema che preveda l'utilizzo di strumenti tipo voucher o buoni lavoro per il pagamento di servizi o lavori di tipo occasionale.

3.c.8. Svezia

In Svezia i servizi di assistenza alle persone è gratuita ed è erogata dai Comuni, nel caso dell'assistenza sociale, e dalle Contee, nel caso della assistenza sanitaria. In Svezia (così come anche in Danimarca), esiste una rete estesa di centri diurni, servizi domiciliari, nursing home e centri di riabilitazione a degenza breve. In tale contesto ha dunque poco senso parlare di lavoro accessorio o servizi alla persona, così come vengono intesi in Francia o in Belgio, dove il problema viene affrontato in maniera totalmente diversa a causa del sistema pubblico che non si assume l'onere di questo tipo di servizi. La Svezia fornisce, attraverso i comuni, servizi domiciliari che funzionano 24 ore al giorno per tutti i giorni della settimana. Addirittura il 32% degli assistiti, già nel 1997 riceveva un intervento di assistenza o cura domiciliare di sera o di notte. I compiti del servizio includono per esempio pulizia e lavanderia, aiuto per fare gli acquisti, commissioni all'ufficio postale ed in banca e preparazione dei pasti. La cura personale, che è quella per la quale viene speso il 50-80% del tempo totale di assistenza, può includere

l'assistenza per mangiare e bere, l'assistenza per vestirsi, l'igiene personale e l'aiuto negli spostamenti. L'assistenza di base è il punto di forza dell'organizzazione sanitaria svedese: viene erogata nei distretti, nelle circoscrizioni e nei singoli quartieri, affinché il ricovero sia riservato solo ai casi non gestibili a domicilio. Tale assistenza viene fornita anche da medici e fisioterapisti privati; per i bambini in età scolare l'assistenza è gratuita così come i regolari controlli per le gestanti.

Un sistema di pagamento attraverso lo strumento del voucher (*Individual Learning Account*) viene utilizzato nel settore scolastico, dove ogni studente viene dotato di "conto" col quale pagare la propria formazione, scegliendo l'istituto scolastico che più gli aggrada (pubblico o privato).

3.d L'utilizzo reale e l'impatto sulle persone

In Italia il Lavoro Occasionale Accessorio non ha avuto quello sviluppo che si auspicava quando è stato inserito nella Lg. 30/03 di riforma del Mercato del Lavoro.

Ciò ha significato una totale inapplicabilità della norma per cinque anni, fino alla sperimentazione attuata per la vendemmia del 2008.

Il forte scetticismo e la mancanza di dibattito culturale sulle modalità applicative di questo istituto hanno quindi tenuto sempre molto bassi i numeri riguardanti l'utilizzo del Buono Lavoro; che non ha avuto un sistema di diffusione finalizzato alla conoscenza effettiva.

Negli ultimi due anni i dati rilevati dall'INPS stanno invece dimostrando come l'ampliamento dei sistemi distributivi e una maggiore conoscenza dell'utilizzo stiano dando un forte impulso all'istituto.

Il Lavoro Occasionale Accessorio non deve e non può essere considerato alla stregua di altri e più importanti istituti del Mercato del Lavoro, ma una corretta interpretazione del suo utilizzo nel quotidiano può portare a un forte miglioramento di condizioni di lavoro per determinate fasce di prestatori.

Il principale impatto sociale dell'istituto riguarda i giovani, proprio per l'aleatorietà delle loro prestazioni lavorative, per la difficoltà di riconoscimento di condizioni congrue e per i rapporti di forza ai quali sono subordinati. Ovviamente si sta facendo riferimento a tutte quelle prestazioni che sono brevi, temporanee, occasionali, non ripetute nel tempo e che, di conseguenza, rientrano appieno nella definizione di occasionalità e accessorietà, senza voler andare a intaccare ma anzi difendendo altre tipologie contrattuali che devono essere rispettate e garantite.

La conoscenza di un piccolo strumento dalle grandi potenzialità può veicolare un importante messaggio culturale per le giovani generazioni: lavorare in corrette condizioni, senza troppi problemi e senza troppi legami, spesso non voluti da entrambe le parti.

Stesso discorso vale per l'altra principale categoria presa in considerazione dal Lavoro Occasionale Accessorio: i pensionati. Costoro spesso prestano brevi e saltuarie collaborazioni che, se fossero inserite in una tipologia contrattuale, rischierebbero di danneggiare economicamente questa categoria di prestatori piuttosto che fornire un "*addendum*" alla pensione percepita.

Un sistema come il Buono Lavoro permette quindi, con trasparenza e regole ben definite, di gestire sia l'accordo che l'erogazione della prestazione con riscossione immediata dell'importo pattuito senza nessuna altro onere aggiuntivo per le parti.

Si potrebbe dire che chi lo inizia a conoscere ne apprezza le opportunità di flessibilità e di garanzie accessorie che offre come la copertura per gli infortuni INAIL e la contribuzione previdenziale INPS.

Questi due elementi molto spesso non vengono considerati a sufficienza quando si ragiona sul sistema di pagamento con il Buono Lavoro; anche in questo caso l'approccio culturale è importante per capire il contesto: abituare i giovani a essere garantiti in ogni prestazione che effettuano significa abituarli alla legalità in ogni momento della loro vita.

In una situazione come quella attuale il messaggio che accompagna l'uso del Buono Lavoro va quindi molto oltre il suo valore monetario, con un impatto sociale che troppo spesso non viene considerato. Sicurezza immediata sul lavoro e avvio della contribuzione che si sommerà durante tutto l'arco della vita sono i due elementi che sono racchiusi in un piccolo documento come il Buono Lavoro e in un istituto contrattuale come il Lavoro Occasionale Accessorio.

4. I dati di utilizzo del Buono Lavoro dal 2008 al 2012

4.a I dati di vendita nazionali

Dalla sperimentazione in occasione delle vendemmie del 2008 a oggi², il sistema dei buoni lavoro è andato progressivamente ampliandosi sotto diversi profili, tra cui la tipologia disponibile dei voucher e la modalità di distribuzione degli stessi. Relativamente al primo aspetto, al taglio iniziale di 10 euro lordi per ciascun voucher si sono aggiunti i tagli da 20 e 50 euro; con riguardo al secondo aspetto la procedura – inizialmente solo cartacea – è stata arricchita con l'introduzione del canale telematico, del circuito dei tabaccaie da ultimo attraverso le Banche Popolari e gli uffici postali.

La vendita dei voucher cartacei è decisamente prevalente: nell'intero periodo di analisi del presente report, cioè da agosto 2008 - mese iniziale di vendita dei voucher – a giugno 2012, il numero dei voucher cartacei venduti rappresenta circa il 76% del totale; il canale telematico ha comunque raggiunto circa l'11% del venduto, mentre i tabaccaie hanno distribuito un ulteriore 11% (allo stato la modalità di distribuzione dei voucher tramite le Banche Popolari e gli uffici postali è ancora in una fase embrionale).

L'importo dei voucher complessivamente venduti fino al 30 giugno 2012 è pari a 384,8 milioni di euro, equivalenti a quasi 38,5 milioni di voucher in tagli da 10 euro ciascuno, come riportato nella tabella seguente.

Numero totale di voucher venduti da agosto 2008 a giugno 2012

Valore del singolo voucher pari a 10 euro

Anno di vendita	Canale di distribuzione dei voucher				TOTALE
	Cartacei	Tabaccaie	Telematici	Banche popolari, uffici postali	
2008 (agosto-dicembre)	511.890	-	24.034	-	535.924
2009	2.505.574	-	245.459	-	2.751.033
2010	8.098.408	440.671	1.176.125	-	9.715.204
2011	11.600.678	1.862.986	1.848.637	70.569	15.382.870
2012 (gennaio-giugno)	6.465.119	1.940.709	1.104.661	585.791	10.096.280
TOTALE	29.181.669	4.244.366	4.398.916	656.360	38.481.311

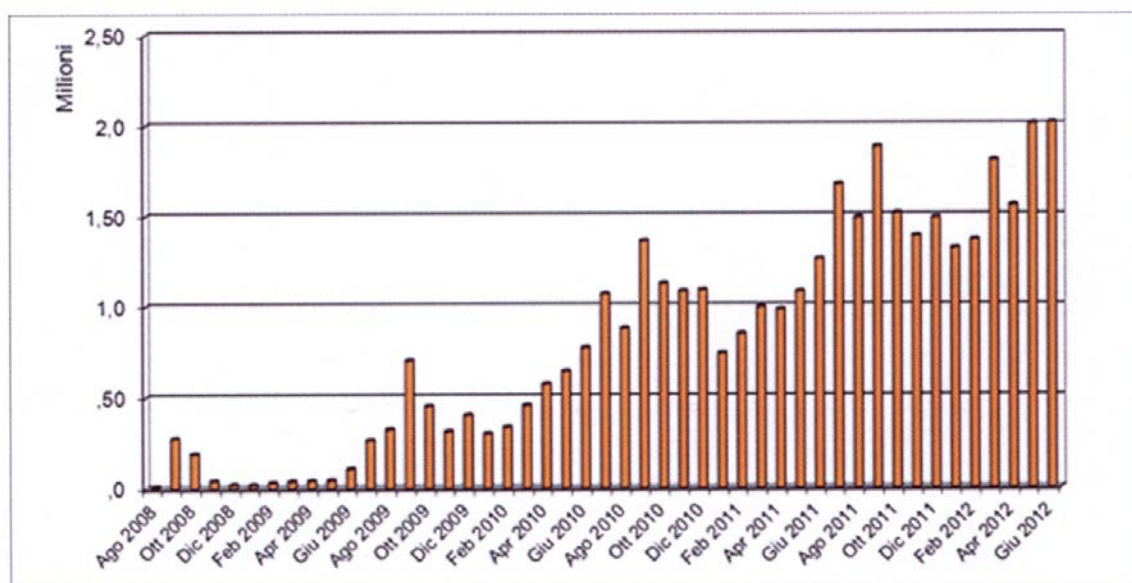
Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

² I dati utilizzati in questo documento sono stati elaborati nel mese di ottobre 2012. Successivi aggiornamenti potranno riguardare anche periodi pregressi.

Il ricorso a prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio è caratterizzato da evidenti oscillazioni nel corso dei singoli anni solari, come evidenziato nel grafico sottostante.

Numero di voucher venduti in ciascun mese del periodo agosto 2008 - giugno 2012

Valore del singolo voucher pari a 10 euro



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Il fenomeno della “stagionalità” è legato alle specificità delle attività d’impiego dei voucher (es. l’utilizzo dei voucher in agricoltura, il cui picco di vendita si registra nel mese di settembre). Per quanto riguarda il luogo di vendita dei voucher, emerge che **le regioni nelle quali, finora, sono stati acquistati più voucher sono la Lombardia** - con 5,79 milioni di voucher in valore da 10 euro - **seguita dal Veneto** (5,75 milioni), dall’Emilia Romagna (4,73 milioni) e dal Piemonte (4,15 milioni), e che **la provincia con il massimo acquisto è Bolzano**, seguita da Udine, Torino e Milano.

Numero di voucher venduti in ciascuna regione nel periodo

agosto 2008 - giugno 2012

Valore del singolo voucher pari a 10 euro

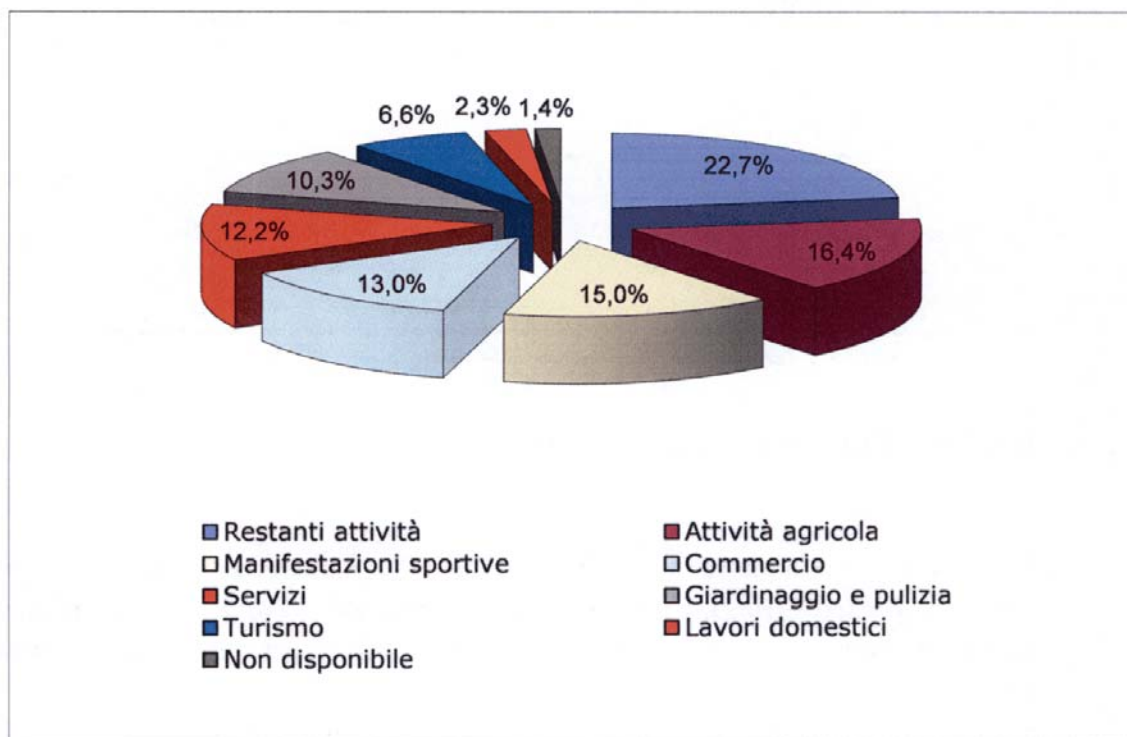
Regione di vendita	Anno di vendita					Totale voucher	val. %
	2008 (agosto-dicembre)	2009	2010	2011	2012 (gennaio-giugno)		
PIEMONTE	65.582	288.164	1.009.732	1.719.306	1.070.065	4.152.849	10,8%
VALLE D'AOSTA/VALLÉE D'AOSTE	625	4.750	31.731	32.849	18.776	88.731	0,2%
LOMBARDIA	36.790	304.297	1.455.744	2.280.942	1.714.276	5.792.049	15,1%
TRENTINO-ALTO ADIGE	15.272	216.902	738.759	1.218.381	718.521	2.907.835	7,6%
VENETO	192.730	573.021	1.453.612	2.223.085	1.307.993	5.750.441	14,9%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	27.692	246.808	902.023	1.417.190	884.822	3.478.535	9,0%
LIGURIA	3.198	28.811	178.704	312.780	207.009	730.502	1,9%
EMILIA-ROMAGNA	63.014	423.754	1.241.921	1.883.738	1.121.948	4.734.375	12,3%
TOSCANA	75.105	234.356	666.437	952.784	610.107	2.538.789	6,6%
UMBRIA	7.541	38.112	178.963	246.691	168.134	639.441	1,7%
MARCHE	22.183	105.255	373.237	569.365	401.287	1.471.327	3,8%
LAZIO	4.012	110.359	562.139	963.385	677.984	2.317.879	6,0%
ABRUZZO	5.162	36.776	131.097	244.286	172.404	589.725	1,5%
MOLISE	261	3.018	28.419	74.211	46.768	152.677	0,4%
CAMPANIA	2.666	22.647	127.533	231.915	229.959	614.720	1,6%
PUGLIA	2.455	24.616	196.873	271.989	241.540	737.473	1,9%
BASILICATA	1.981	10.891	45.116	64.135	48.544	170.667	0,4%
CALABRIA	218	5.543	62.308	116.687	70.590	255.346	0,7%
SICILIA	7.394	43.491	192.234	325.555	199.375	768.049	2,0%
SARDEGNA	2.043	29.462	138.622	233.596	186.178	589.901	1,5%
Totale	535.924	2.751.033	9.715.204	15.382.870	10.096.280	38.481.311	100,0%

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Considerando il tipo di lavoro occasionale cui i voucher sono destinati o, più precisamente, volendo classificare i voucher venduti sulla base delle attività d'impiego dei lavoratori dichiarate dai committenti, emerge che **i voucher sono acquistati in primo luogo per attività agricola (16,4%) e quindi per manifestazioni sportive, culturali e caritatevoli (15,0%)**, come evidenziato nel prossimo grafico, in cui compare anche la voce "restanti attività", che raggruppa soprattutto attività non codificate svolte da studenti, pensionati, percettori di prestazioni a sostegno del reddito, lavoratori in part-time, oltre al lavoro in maneggi e scuderie, all'insegnamento privato e supplementare, alla consegna porta a porta. La consistenza che tale voce ha complessivamente assunto (22,7%) riflette le modifiche normative introdotte nel tempo nel lavoro occasionale accessorio, all'origine circoscritto sia per quanto riguarda le categorie soggettive che gli ambiti oggettivi d'impiego, e via via esteso nelle une e negli altri. Infine, in alcuni casi l'attività è conosciuta solo al momento della riscossione del voucher, e non è quindi disponibile nell'ambito del venduto.

**Distribuzione percentuale, per attività d'impiego dei lavoratori,
dei voucher venduti nel periodo agosto 2008 – giugno 2012**

Valore del singolo voucher pari a 10 euro



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Dall'analisi sembra emergere una correlazione tra l'attività d'impiego dei lavoratori e la modalità d'acquisto dei voucher utilizzata finora dai datori di lavoro. In particolare, tra le principali attività d'impiego dei lavoratori, quella in cui è percentualmente più elevata la quota di voucher cartacei è l'attività agricola mentre quella in cui è più elevata la quota di voucher telematici è il turismo; tra i voucher acquistati dai tabaccaia emerge, invece, il lavoro domestico.

Il numero di committenti distinti che hanno complessivamente acquistato buoni lavoro è pari a 180 mila: oltre il 45% di essi ha acquistato al massimo 30 voucher a testa, il 12% circa da 31 a 50 voucher e il 14% da 51 a 100 voucher, come evidenziato nel prospetto seguente. Ogni datore di lavoro ha acquistato, in media, buoni lavoro per 2.134 euro, equivalenti a circa 213 voucher da 10 euro ciascuno.

Distribuzione dei committenti classificati in base alla quantità di voucher acquistati nel periodo agosto 2008 – giugno 2012

Valore del singolo voucher pari a 10 euro

Quantità di voucher acquistati	Numero dei committenti distinti che hanno acquistato voucher	Val. %
1-30	82.290	45,6%
31-50	21.394	11,9%
51-100	25.404	14,1%
101-200	20.361	11,3%
201-500	17.698	9,8%
501-1000	7.227	4,0%
oltre 1000	5.965	3,3%
TOTALE	180.339	100,0%

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

4.b I voucher riscossi dai lavoratori

Attualmente, di 38,5 milioni di voucher equivalenti 10 euro venduti, sopra analizzati, sono stati riscossi circa **31,4 milioni di voucher, pari all'81,5%, da parte di 404mila lavoratori distinti**, che hanno prestato la propria attività per 148mila committenti distinti.

Nella tabella successiva l'importo dei buoni lavoro riscossi dai lavoratori in ciascun anno e per ciascun tipo di flusso è raffrontato con l'importo dei buoni venduti ai committenti.

Numero totale di voucher venduti da agosto 2008 a giugno 2012 ripartiti in riscossi e non riscossi (Valore del singolo voucher pari a 10 euro)

Anno di riscossione	Canale di distribuzione dei voucher				TOTALE
	Cartacei	Tabaccai	Telematici	Banche popolari, uffici postali	
2008	456.001	-	1.035	-	457.036
2009	2.049.132	-	217.250	-	2.266.382
2010	7.166.120	293.471	1.096.470	-	8.556.061
2011	10.852.279	1.585.859	1.795.282	27.627	14.261.047
2012	2.115.789	1.998.429	1.143.263	574.981	5.832.462
Numero totale voucher riscossi	22.639.321	3.877.759	4.253.300	602.608	31.372.988
Numero totale voucher venduti	29.181.669	4.244.366	4.398.916	656.360	38.481.311
Rapporto voucher riscossi/venduti	77,6%	91,4%	96,7%	91,8%	81,5%

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

L'ammontare della contribuzione complessivamente accantonata da agosto 2008 a giugno 2012 ai fini previdenziali – la cui misura è pari nella generalità dei casi al 13% dell'importo – per i lavoratori che hanno riscosso i voucher **può essere stimato in circa 40,8 milioni di euro³**.

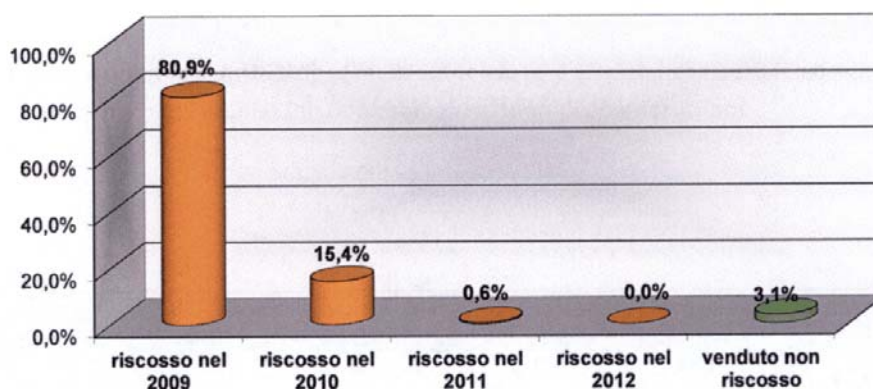
Il grafico sottostante mostra il tempo che generalmente trascorre tra l'acquisto e la riscossione dei voucher, considerando, nel caso di specie, i voucher venduti nell'anno 2009, distinti sulla base dell'anno di riscossione.

Di 2,75 milioni di voucher venduti nel 2009, l'80,9%, pari a circa 2,2 milioni di pezzi, è stato riscosso dai lavoratori nel corso dello stesso anno 2009, il 15,4% (423mila pezzi) è stato riscosso nel 2010, lo 0,6% (15mila) nel 2011, ed un numero percentualmente trascurabile nel 2012. Complessivamente, dunque, di questa "generazione" di venduto è stato riscosso il 96,9%, mentre il 3,1%, pari a circa 85mila voucher, non risulta ancora riscosso.

Distribuzione percentuale del numero dei voucher venduti

nell'anno 2009, distinti sulla base dell'anno di riscossione

Valore del singolo voucher pari a 10 euro



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

³ Per ciascun voucher l'importo nominale di 10 euro rappresenta un importo lordo: infatti, nella generalità dei casi, 7,5 euro costituiscono il compenso netto per il lavoratore, 1,3 euro è la contribuzione accantonata ai fini previdenziali, mentre la quota restante copre il contributo all'INAIL (0,7 euro) ed il costo di gestione del servizio (0,5 euro). I dati esposti nella presente relazione, sia dei voucher venduti sia dei voucher riscossi, sono riferiti sempre agli importi lordi.