

---

# Voucher lavoro: rilevazione contabile e trattamento IRAP

---

di [Sandro Cerato](#)

**Pubblicato il 8 Novembre 2012**

Lo strumento dei voucher (o buoni) per le prestazioni di lavoro può essere molto utile: ecco come vanno contabilizzati i costi del lavoro pagati tramite voucher e quale impatto hanno sull'IRAP.

L'art. 1, c. 32 della Legge n. 92/2012 (legge di riforma del mercato del lavoro) ha apportato, tra le altre, importanti modifiche alla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio, disciplinate dall'art. 70 del D. Lgs. 276/2003 (riforma Biagi).

L'intervento legislativo in commento ha riguardato principalmente i seguenti aspetti:

- il restringimento delle possibilità d'utilizzo dei buoni lavoro (voucher), mediante la revisione del campo di applicazione della fattispecie e del regime dei compensi;
- l'istituzione di un "regime orario dei voucher", rapportando il buono lavoro alla durata temporale della prestazione;
- la ridefinizione delle aliquote contributive connesse al voucher;

Una delle modifiche più rilevanti alla disciplina del lavoro accessorio riguarda, senza dubbio, l'introduzione del cd. "regime orario" dei buoni lavoro, ovvero l'indicazione di una precisa corrispondenza tra il valore di un buono lavoro e la prestazione lavorativa.

Ricordiamo, per completezza espositiva, che, nel regime previgente, il valore nominale del buono (comprensivo della contribuzione alla Gestione Separata INPS e dei premi INAIL) era pari ad € 10 e non risultava ricollegabile ad una retribuzione minima oraria. Il valore della prestazione veniva, infatti, lasciato all'autonomia delle parti che erano libere di rapportarla tanto ad un'unità temporale di lavoro, quanto al raggiungimento di un determinato risultato. L'unica garanzia per l'emissione del voucher, da parte del committente, risultava essere la prestazione di lavoro: la non realizzazione della prestazione

contrattata tra le parti portava quale logica conseguenza la non emissione del buono lavoro.

Ora, alla luce delle modifiche apportate dalla legge di riforma del mercato del lavoro viene stabilito che:

- ogni buono lavoro deve necessariamente corrispondere ad una prestazione di lavoro pari ad un'ora lavorativa (60 minuti);
- i nuovi buoni lavoro devono essere numerati progressivamente e datati, in modo da permettere all'istituto di previdenza una migliore gestione del servizio e un controllo più incisivo sull'utilizzo dei voucher;
- il valore nominale del buono lavoro deve essere determinato tenendo conto "delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali".

La suddetta modifica si è ritenuta necessaria al fine di contrastare l'instaurazione di rapporti formalmente corretti, ma con compensi non congrui rispetto alle ore lavorate, ma non solo. Infatti, prevedendo, ora, il rapporto un voucher per ogni ora di lavoro è facilmente ipotizzabile una futura modifica del valore nominale del buono lavoro, mediante l'emanazione di un apposito decreto.

Tuttavia, nell'attesa e in assenza di indicazioni contrarie, i buoni lavoro continueranno ad avere un valore pari a € 10,00 comprensivo dei seguenti elementi accessori:

- contribuzione a favore della Gestione separata INPS che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del lavoratore, pari al 13% del valore nominale del buono;
- una quota in favore dell'INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni, pari al 7% del valore nominale del buono;
- un compenso al concessionario (INPS) per la gestione del servizio pari al 5% del valore nominale del voucher.

Con riferimento al regime previdenziale, la Legge n.92/2012 dispone, inoltre, che la percentuale del valore nominale dei buoni (attualmente pari al 13%) destinata al versamento dei contributi alla Gestione separata sia rideterminata, con apposito DM, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive previste per gli iscritti a tale Gestione. Ciò comporterà, ovviamente, in caso di incremento delle predette

aliquote, una riduzione del netto spettante al prestatore occasionale, sempreché il legislatore non provveda ad adeguare, contemporaneamente, anche l'importo nominale del buono in parola.

Per quanto concerne, invece, la rilevazione contabile dei buoni lavoro, due sono le correnti di pensiero tra loro discordanti.

Alcuni autori ritengono che gli importi del voucher debbano essere indicati in contabilità del committente imputando, nella voce B9 del conto economico (costi per il personale), il valore del buono con separata rilevazione dei quota parte dei citati elementi accessori che lo compongono (contribuzione gestione separata INPS, quota assicurativa infortuni INAIL e compenso al concessionario).

Altri autori ritengono, invece, in linea con un precedente orientamento dell'INPS, che le prestazioni di lavoro occasionale accessorio, pagate con i buoni lavoro, rappresentano attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria, non riconducibili né al lavoro dipendente né a quello autonomo. Si tratta, quindi, di prestazioni di servizi e non di lavoro dipendente da inserire nella voce B7 del bilancio Ce (costi per servizi), anziché nella predetta voce B9. Ad ogni modo, tali costi, indipendentemente dalla loro imputazione a conto economico (B9 o B7), sono da considerarsi non deducibili ai fini Irap, stante l'assimilabilità a questi fini al lavoro occasionale.

8 novembre 2012

Sandro Cerato