

16 Novembre 2010, ore 14:50

Le criticità

Lavoro accessorio: quali limiti all'applicazione?

La disciplina del lavoro accessorio, nonostante gli ultimi chiarimenti, presenta ancora svariati aspetti critici.

di Guglielmo Anastasio

Nozione e ambito di applicazione

Per prestazioni di lavoro di tipo accessorio s'intendono quelle attività non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo (circ. Inps 88/2009), che sono rese nell'ambito delle attività tassativamente indicate dall'art. 70 del D.Lgs. n. 276/03 o da soggetti che sono in possesso di determinati requisiti.

Negli ultimi due anni, il legislatore, ha cercato sempre più di allargare la platea dei destinatari di tale tipologia contrattuale, con il precipuo intento di far emergere una buona fetta di lavoro nero e di far entrare o rientrare nel mercato del lavoro dei soggetti a rischio di esclusione sociale.

Pertanto, a seguito delle modifiche apportate dalla L. n. 191/2009 (Finanziaria 2010) all'art. 70 del D.lgs n. 276/203, il lavoro accessorio trova applicazione nei seguenti casi:

- a) lavori domestici;
- b) lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;
- c) insegnamento privato supplementare;

d) manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;

e) in tutti i settori da giovani con un'età da 16 a 25 anni regolarmente iscritti ad un ciclo di studi di ogni ordine e grado (in ogni periodo dell'anno per gli universitari e solo nei periodi di vacanza per gli studenti);

f) in attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633;

g) nell'impresa familiare di cui all'art.230-bis codice civile;

h) consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;

i) in qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati compresi gli enti locali;

j) in attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie;

k) in tutti settori dai percettori di misure di sostegno al reddito (fino a 3000 euro e solo per gli anni 2009-2010);

l) in tutti i settori dai lavoratori part-time (solo per il 2010, ma non a favore del proprio datore di lavoro).

Dall'analisi dei sopra indicati ambiti di applicazione, si arguisce che, in astratto, la platea dei lavoratori accessori è indeterminabile e, pertanto, occorre una precisa individuazione dei suoi limiti soggettivi ed oggettivi.

In primo luogo, è la normativa di riferimento di cui al D.Lgs. n. 276/2003 a definire l'ambito dell'accessorietà, da un lato, disponendo una elencazione di attività che sono ritenute

intrinsecamente accessorie e saltuarie, dall'altro, prevedendo, in ogni caso, un argine reddituale di 5000 euro netti, che possa fungere da ultimo baluardo individuativo della occasionalità.

A ben vedere, tuttavia, tali limiti normativi, corrono oggi il serio rischio di essere superati senza troppi raggiri, se si pensa che ci sono delle categorie di soggetti che possono operare in ogni settore/attività e che il limite reddituale annuo di cui sopra va riferito solo a ciascun committente. In altre parole, il rischio è che le imprese possano adottare abitualmente tale forma di lavoro e che si possa creare una sorta di categoria di lavoratori accessori "professionisti", con il chiaro risultato di stravolgere la ratio dell'istituto in oggetto.

Rispetto a tale quadro normativo, non è un caso che prima l'Inps (circolare n. 88/2009), poi il Ministero del Lavoro (interpello n. 21/2010, cfr. Voucher nei parchi divertimento per i giovani ... e non solo), abbiano sentito la necessità di ribadire che " il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione" .

Tale precisazione, a parere dello scrivente, sembra dire più di quello che vuole, in quanto non solo vieta il ricorso al lavoro accessorio nei processi di esternalizzazione delle imprese, ma sembra precludere del tutto l'inserimento di tale categoria di lavoratori nel ciclo produttivo di quelle imprese o di quei settori che, istituzionalmente, operano per conto terzi.

Si pensi, ad esempio, al settore edile o a quello del trasporto/logistica che difficilmente escono dalla logica appaltatoria e del contoterzismo. Anche nel settore pubblico, l'Inps (circolare n. 17/2010, cfr. Lavoro accessorio, il

vademecum dell'INPS) ha cercato di porre un argine all'abuso della figura contrattuale di cui si tratta, reinterprestando il nuovo art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 che ha, recentemente, inserito il lavoro accessorio tra le ipotesi di lavoro flessibile cui può ricorrere la p.a.

Per l'Istituto, infatti, tale inserimento, "data la caratteristica del lavoro accessorio che non è regolamentato dai contratti collettivi e non è riconducibile ad una forma contrattuale specifica, assume un mero valore ricognitivo degli strumenti oggi a disposizione del datore di lavoro e quindi anche del lavoro accessorio.

Né è possibile applicare le esigenze di cui al comma 2 dell'art. 36, temporanee ed eccezionali, a fattispecie come il lavoro accessorio che viene previsto già limitatamente per gli ambiti specifici di cui al comma 1 dell'art. 70 del d.lgs. 276/2003, lettere b), d) e h-bis), nonché di cui al comma 1-bis del richiamato art. 70." Pertanto, allo stato attuale, i committenti pubblici, esclusi gli enti locali che hanno un margine ben più ampio di ricorso al lavoro accessorio, possono accedere a tale tipologia contrattuale solo nelle ipotesi di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà.

Il problema della vastità della platea dei destinatari di tale tipologia contrattuale, trova conferma anche nell'interpello n. 40/2010, cfr. Lavoro accessorio per coprire le assenze degli insegnanti del Ministero del Lavoro, che riconosce la possibilità di utilizzo dei voucher da parte delle scuole materne private nell'ipotesi di temporanea sostituzione del personale insegnante; tuttavia il Dicastero, ha cura di chiarire che il ricorso a tale forma di lavoro sarebbe giustificata non in ragione della tipologia di attività resa, ma solo in virtù dei requisiti soggettivi dei prestatori, limitandone così la portata solo nei

riguardi dei soggetti a rischio di esclusione sociale, i quali, come già sopra ricordato, possono accedere a qualsiasi settore produttivo.

Infine, sempre nello stesso intervento, si precisa che il lavoratore accessorio dovrà, in ogni caso, essere in possesso di tutti i titoli abilitativi previsti dalla normativa di settore.

Disciplina patrimoniale

La caratteristica principale del lavoro accessorio è rappresentata proprio dalla forma di pagamento della prestazione che va effettuata consegnando al lavoratore esclusivamente dei buoni lavoro (c.d. voucher) del valore nominale di 10, 20 o 50 euro.

Tale importo comprende:

- la contribuzione a favore della gestione separata INPS pari al 13% (accreditata sulla posizione individuale contributiva del lavoratore);
- l'assicurazione anti-infortuni INAIL pari al 7%;
- un compenso pari al 5% a favore del concessionario (INPS) per la gestione del servizio.

Il valore netto del buono, pertanto, ammonterà a 7,50/13,00/37,50 euro a seconda che il valore nominale del buono sia di 10/20/50 euro. Fanno eccezione alle disposizioni sui versamenti contributivi ed assicurativi sopra indicati, le prestazioni rese in favore dell'impresa familiare che sono soggette alla contribuzione ordinaria per i lavoratori dipendenti e, pertanto, l'aliquota contributiva ammonterà al 33% del valore nominale del buono, mentre quella assicurativa sarà pari al 4%.

Tale retribuzione non va ad incidere sullo status di inoccupato o

disoccupato del prestatore ed è pienamente compatibile con qualsiasi trattamento pensionistico e con le varie forme di sostegno al reddito (circ. Inps n. 130/2010).

Detto ciò, occorre, tuttavia, precisare che i prestatori di lavoro accessorio non hanno nessuna forma di garanzia salariale, nel senso che sono le parti, nella loro autonomia, a rapportare il valore di un buono ad un criterio orario, giornaliero o a forfait per l'intera prestazione. Tale assunto trova conferma anche nella nota Inail del 9/9/2010 n. 6464 che, in assenza di un riferimento normativo, esclude la riconducibilità del buono-lavoro ad una retribuzione minima oraria, puntualizzando a chiare lettere che la determinazione del compenso viene, pertanto, lasciata all'autonomia delle parti che sono libere di rapportarla a un'unità temporale ovvero al raggiungimento di un risultato.

Questa deriva di tutele non trova un argine nemmeno nella circostanza che alcune amministrazioni locali, in sede di politiche attive del lavoro, si sono fatte promotrici di veri e propri accordi collettivi, volti solo a rapportare ad un parametro orario i buono-lavoro percepiti dai giovani studenti.

In ogni caso all'assenza di garanzie retributive fa da contrappeso la completa esenzione fiscale dei compensi da lavoro accessorio, con l'inevitabile conseguenza di favorire sempre più quei prestatori che, in virtù della loro specializzazione professionale, vantano un maggior peso in sede precontrattuale. Il suddetto regime fiscale agevolato, infatti, a differenza del lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 67, comma 1, lett. l) del Tuir, non conosce ancora dei limiti in ragione delle conoscenze professionali messe in campo dai prestatori, salvo futuri interventi normativi o chiarimenti amministrativi.

Copyright © 2010 Wolters Kluwer Italia - P.I. 10209790152
Sviluppato da [OS3 srl](#)