

Speciale D.L.Sviluppo-bis

## Il nuovo lavoro occasionale di tipo accessorio

La riforma del lavoro ha sì abbassato le soglie dei compensi entro i quali è possibile utilizzare tale forma di lavoro, ma ha, nel contempo, esteso l'istituto ad ogni attività economica.

*di Guglielmo Anastasio*

### Premessa generale

La prestazione occasionale di tipo accessorio rappresenta una forma "speciale" di lavoro, caratterizzata, oltre che da un residuale ambito applicativo, da un sistema di pagamento del compenso attraverso i buoni lavoro (*voucher*). In realtà, la vera particolarità dell'istituto, era ed è rappresentata dalla semplificazione degli adempimenti connessi all'attivazione di tale forma di lavoro. Basti pensare che il pagamento a mezzo voucher include già l'adempimento degli oneri contributivi, fiscali ed assicurativi. Il tutto si coniuga perfettamente con la finalità strategica del legislatore che è quella di far emergere dall'economia sommersa una serie di prestazioni che, tradizionalmente, alimentano il fenomeno del lavoro "nero",

### Il nuovo ambito applicativo

L'art. 1, comma 32, L. n. 92/2012 ha completamente riscritto l'art. 70, D.lgs. n. 276/2003 che definiva il lavoro occasionale di tipo accessorio in virtù di un doppio ed alternativo ambito applicativo: uno in ragione dell'attività svolta ed a prescindere dallo status del prestatore, l'altro, in ragione dello status del lavoratore ma rivolto a qualsiasi attività e settore merceologico. La norma oltre a definire l'ambito applicativo, stabiliva un limite reddituale di 5000 euro netti per ogni

singolo committente che s'innalzava a 10.000 nell'ipotesi di prestazioni rese all'interno di imprese familiari; per coloro invece che erano destinatari di misure di sostegno al reddito era previsto un limite annuo di 3000 euro netti riferito, però, alla totalità dei committenti.

Il nuovo articolo 70 elimina ogni riferimento alle attività economiche che consentivano l'accesso a tale forma di lavoro e definisce l'istituto solo in funzione del limite reddituale; pertanto, il singolo lavoratore potrà effettuare prestazioni occasionali di tipo accessorio a favore di qualsiasi datore di lavoro/committente (pubblico o privato, imprenditore e non) nel limite massimo di 5.000 euro di reddito annuo. Tuttavia, qualora il datore di lavoro sia un'imprenditore commerciale o uno studio professionale, il singolo rapporto di lavoro accessorio non potrà generare un compenso annuo superiore a 2.000 euro.

Quando il legislatore parla di imprenditore commerciale non si riferisce ad un determinato settore e quindi alla mera attività d'intermediazione nella circolazione di beni e servizi, bensì a *"qualunque soggetto che opera su un mercato"* (circolare MIps n. 18/2012); nell'ipotesi di committenti non imprenditori, invece, non sembra rivolgersi al solo lavoro domestico, ma anche a piccoli lavori/prestazioni di cui abbia bisogno un privato cittadino (vedi ad es. insegnamento supplementare) ovvero associazioni sportive, di promozione sociale, di volontariato, organizzazioni di tendenza e fondazioni.

Sui nuovi limiti di compenso stabiliti dal legislatore, si pone una doppio interrogativo:

- 1) Se i predetti limiti vadano intesi al netto degli oneri sociali;
- 2) Qual rischi corra il datore di lavoro nell'ipotesi di sfioramento dei limiti di carattere economico.

Circa il primo interrogativo, occorre osservare come il nuovo

art. 70 faccia sempre riferimento al concetto di compenso e non di reddito; pertanto sarebbe al quanto plausibile ritenere, così come accadeva prima della riforma, che il predetto limite vada considerato al netto delle ritenute sociali (contributi previdenziali e premi assicurativi). Per poter attivare tale forma di lavoro, sarà necessario che il datore di lavoro imprenditore non eroghi allo stesso lavoratore accessorio dei voucher dal valore nominale complessivo superiore a 2.660 euro e che il lavoratore, nel corso dell'anno, non abbia ricevuto, con riferimento a tutti i propri committenti, dei voucher dal valore nominale superiore a 6.660 euro.

È facilmente intuibile, (venendo così al secondo interrogativo) come il committente sia in grado di controllare il limite reddituale dei 2.000, ma, al contempo, non sia in condizione di conoscere i compensi complessivamente ricevuti dal prestatore nel corso dell'anno da parte di altri committenti. In attesa che l'Inps, in sede di rilascio dei voucher, sia in grado di effettuare un controllo preventivo, al committente non rimane che farsi autocertificare dal prestatore il mancato superamento del limite dei 5000 euro; va, tuttavia, precisato che tale autocertificazione non garantirà, a parere dello scrivente, il committente nei confronti degli organi di vigilanza in relazione alle conseguenze legate alla trasformazione del rapporto di lavoro e che la stessa, possa, tutt'al più, determinare un'azione risarcitoria nei confronti del prestatore mendace.

Rimanendo in tema di fruibilità del lavoro accessorio, va precisato che permangono quei limiti di carattere autorizzatorio/abilitativo previsti dalle normative di settore in ordine all'esercizio di una determinata attività. Così ad esempio il pubblico impiegato dovrà ottenere dall'amministrazione d'appartenenza il necessario provvedimento autorizzatorio; alla stessa stregua, gli insegnanti delle scuole private, gli steward e gli autotrasportatori devono necessariamente possedere i

necessari titoli abilitativi per svolgere la relativa attività anche sotto le spoglie del lavoro occasionale di tipo accessorio.

Nonostante questi limiti, sono da riconsiderare, a parere dello scrivente, i vecchi tentativi dell'Inps di circoscrivere il carattere dell'accessorietà a "*quelle attività lavorative non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo*", ovvero alle sole attività rivolte all'utilizzatore finale della prestazione lavorativa, escludendo, così, che "*un' impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione*". Se è vero che il meccanismo della somministrazione di manodopera sembra funzionalmente e strutturalmente incompatibile con quello dei voucher, non si intuiscono gli ostacoli a che l'appaltatore (che sia realmente tale) assuma dei lavoratori accessori nel rispetto dei vincoli di compenso stabiliti dalla legge.

Rimandando al prosieguo della trattazione l'ambito di applicazione nel settore agricolo, è necessario dare atto che la L. n. 134/2012, ha reintrodotto, in via sperimentale per il 2013 (anche se il recente D.d.I. del 03/10/12 estende la sperimentazione anche al 2012), la possibilità di utilizzare, in ogni settore, i percettori di misure di sostegno al reddito nel limite complessivo di 3.000 euro netti.

## I voucher in agricoltura

Pur applicandosi il solo limite economico dei 5.000 euro complessivi (circolare n. 12/2012 MLPS), nel settore agricolo, si registra un restringimento dell'ambito soggettivo/oggettivo di applicazione del lavoro accessorio alle sole:

- 1) attività di carattere stagionale e solo da parte di pensionati e giovani *under 25* anni
- 2) aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che

possono utilizzare qualsiasi soggetto in attività anche non stagionali, ad eccezione di quelli che, nell'anno precedente, erano iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Iniziando con i soggetti che possono effettuare le attività stagionali, il nuovo art. 70 fa riferimento:

- - ai pensionati, o meglio, ai percettori di una pensione di anzianità o vecchiaia, ma anche i beneficiari di reversibilità, di assegno sociale, pensione d'invalidità, assegno ordinario d'invalidità.
- - ai giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università.

Chiaramente per l'individuazione delle attività di carattere stagionale, occorrerà fare riferimento al D.P.R. n. 1125/1963 che, tuttavia, non contiene un elenco esaustivo e, pertanto, saranno da ricomprendere, ad esempio, anche le attività di messa a dimora di un pioppeto o le attività di vendita diretta nell'ambito dei *farmer's market*.

## Altre novità e regime transitorio

Una delle maggiori novità potrebbe consistere dall'aver stabilito l'indicazione oraria del buono lavoro. Conseguentemente, il voucher di un determinato importo (ad oggi di 10, 20 e 50 euro), dovrà essere espresso anche in termini di valore orario. Ciò consentirebbe di evitare, almeno sulla carta, che la corresponsione del voucher copra un numero spropositato di ore di lavoro. In attesa, tuttavia, del decreto ministeriale che ne stabilisca il valore, l'Inps informa sul proprio sito che *"le Sedi continueranno a distribuire i voucher a disposizione"* anche per i periodi successivi al

18/07/2012.

Proprio la richiesta dei buoni lavoro entro questa data costituisce lo spartiacque tra la nuova e la vecchia disciplina. In altre parole, il versamento *ante* 18/07/2012 dell'importo del voucher cartaceo (momento in cui s'individua in modo certo la prenotazione), determinerà l'applicazione del vecchio ambito applicativo e dei relativi limiti economici, sempre e solo in riferimento ai buoni lavoro spesi entro il 31.05.2013.

## Conclusioni

Sembra abbastanza evidente che la riformulazione dell'art. 70 abbia contribuito a restituire all'istituto in analisi un maggiore equilibrio. L'ampliamento dell'ambito oggettivo/soggettivo del lavoro accessorio ha sicuramente rafforzato la sua funzione di strumento di lotta preventiva al lavoro nero, specialmente se si considera che il lavoro intermittente (altro strumento nato per scongiurare i vuoti del lavoro nero) ne esce, da questa riforma, al quanto appesantito e ridimensionato. Sebbene il perseguimento di questo obiettivo abbia avuto quale presupposto l'allargamento delle maglie dell'istituto, il legislatore è riuscito a dare, comunque, un giro di vite in chiave anti-frode. Da un lato, l'attribuzione al voucher anche di un valore orario, contribuirà, probabilmente, a comprimere l'autonomia contrattuale delle parti in punto di corrispettivo; dall'altro, la previsione del limite dei 5.000 euro con riferimento alla totalità dei committenti, dovrebbe scongiurare il pericolo di una possibile *no tax area* per lavoratori accessori "professionisti", colmando così due grosse lacune lasciate dalla vecchia disciplina.

*Copyright © - Riproduzione riservata*

Copyright © 2012 Wolters Kluwer Italia - P.I. 10209790152 -

Cod. ISSN 2239-0545

Sviluppato da [OS3 srl](#)