

## Sommario

Definizione e finalità .....	<b>III</b>
Evoluzione e disciplina normativa .....	<b>III</b>
Natura giuridica .....	<b>IV</b>
Caratteri generali: occasionalità e accessorietà .....	<b>VI</b>
Differenze con le figure affini .....	<b>VII</b>
Ambito di applicazione in ragione dell'attività e del settore produttivo .....	<b>VIII</b>
Ambito di applicazione in ragione dello status del lavoratore .....	<b>XV</b>
Tutele sociali .....	<b>XIX</b>
Gestione del rapporto e verifiche ispettive .....	<b>XXII</b>
Modalità operative del sistema dei voucher .....	<b>XXVII</b>



**IPSOA**

Gruppo Wolters Kluwer

MILANOFIORI ASSAGO, Strada 1, Palazzo F6, Tel. 02.82476.090

# Lavoro occasionale di tipo accessorio

**Anastasio Guglielmo** - Avvocato e Funzionario della Dtl di Modena (\*)  
**Vitantonio Lippolis** - Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la Dtl di Modena (\*) (\*\*)

## Definizione e finalità

La prestazione occasionale di tipo accessorio (1) 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*).

Rimandando al prosieguo della trattazione l'approfondimento sulle caratteristiche ontologiche e sull'ambito applicativo delle prestazioni in analisi, occorre subito anticipare che l'accessorietà dell'istituto sembra incentrarsi su attività poste ai margini del mercato del lavoro, ovvero, sui lavoratori a «rischio di esclusione sociale». Pertanto, il fine perseguito dal legislatore è duplice: uno strategico, di far emergere dall'economia sommersa una serie di prestazioni che, tradizionalmente, alimentano il fenomeno del lavoro «nero», l'altro, di natura politica, di mantenere nel mercato del lavoro soggetti che sono in procinto di uscirne o che hanno difficoltà ad entrarvi. È evidente, tuttavia, che il secondo obiettivo implica il primo, dal momento che il fine di facilitare l'ingresso o il mantenimento nel mercato del lavoro non può prescindere dalla regolarizzazione della prestazione occasionale dal punto di vista fiscale, contributivo e assicurativo. A dire il vero, nel corso degli ultimi anni, il legislatore, preso atto della crisi che ha colpito il mercato globale, ha inteso rinvigorire la suddetta finalità politica, attraverso il notevole ampliamento della platea dei soggetti che possono accedere al lavoro accessorio (2), trasformando quest'ultimo in un vero e proprio «ammortizzatore sociale», perfettamente cumulabile con quelli tradizionalmente previsti dal nostro ordinamento. Resta inteso che le predette finalità rimangono perseguibili non tanto grazie alle caratteristiche intrinseche del lavoro accessorio, ma grazie alla semplificazione degli adempimenti amministrativi che consentono un accesso più rapido ed economico a questo strumento normativo. Basti pensare che il semplice pagamento della retribuzione (attraverso i *voucher*) già

di per sé implica l'adempimento degli obblighi fiscali, contributivi e assicurativi.

## Evoluzione e disciplina normativa

Il lavoro accessorio è stato introdotto nel nostro ordinamento dagli artt. 70 e ss., D.Lgs. n. 276/2003 che, nella sua versione originaria, stabiliva:

«Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

- a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) dell'insegnamento privato supplementare;
- c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

### Note:

(\*) Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero degli Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

(\*\*) Membro del gruppo nazionale di esperti del Ministero del lavoro che si occupa di rispondere agli interpellati.

(1) Occorre precisare che l'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003, non definisce l'istituto in funzione delle proprie caratteristiche ontologiche, ma solo in relazione al proprio ambito applicativo.

(2) Come vedremo in seguito, il legislatore, attraverso un sistema di norme transitorie, ha consentito che i soggetti «a rischio di esclusione sociale», tassativamente indicati nella disciplina di riferimento, possano accedere, con la veste di lavoratori accessori, a tutti i settori del mercato.

Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare».

Nonostante alcune piccole modifiche apportate dalla legge n. 80/2005, l'istituto in esame ha stentato a decollare fino a quando la legge n. 133/2008 ne ha ampliato la portata (limitatamente ai settori indicati) a tutti i soggetti, a prescindere dallo loro status e ne ha reso possibile l'utilizzo (limitatamente ai giovani ed ai pensionati) nel settore agricolo. Proprio la vendemmia 2008 ha, infatti, segnato l'inizio dell'utilizzo dei *voucher*, che ha trovato nuovo slancio con la legge n. 33/2009 che ha:

- reso possibile l'accesso ai pensionati in qualsiasi settore produttivo;
- reso possibile l'accesso ai giovani, in qualsiasi settore produttivo, nei periodi di vacanza e nei week-end;
- reso possibile l'accesso alle casalinghe limitatamente al settore agricolo;
- reso possibile, in via sperimentale solo per il 2009, l'accesso ai percettori di misure di sostegno al reddito in qualsiasi settore produttivo.

In ultimo, il legislatore, oltre ad ampliare, con la legge n. 191/2009, la platea dei possibili committenti/lavoratori, tra cui:

- i titolari di contratti part-time (in via sperimentale per il 2010);
- gli enti locali (nei limiti di cui si parlerà in seguito);
- i maneggi e le scuderie;

ha inteso prorogare, con il Decreto-legge n. 216/2011, i periodi di sperimentazione sopra indicati fino al 31 dicembre 2012.

Fatta una breve premessa sull'evoluzione normativa, l'art 70, D.Lgs. n. 276/2003, nella sua versione attuale, stabilisce:

«1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:

- a) di lavori domestici;
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;
- c) di insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;
- e) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a 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 a un ciclo di studi presso l'università;
- f) di 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) impresa familiare di cui all'art. 230-bis codice civile;

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

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

j) attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie; 1-bis. In via sperimentale e fino al 31 dicembre 2012 (3), le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (4).

In via sperimentale e fino al 31 dicembre 2012, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale» (5).

Una volta definito l'ambito di applicazione, la normativa si disinteressa del profilo sostanziale del rapporto di lavoro, limitandosi così a prevedere le modalità di pagamento attraverso i buoni-lavoro (6) nonché a circoscrivere il concetto di occasionalità al profilo reddituale dei 5.000 euro che, come vedremo nel prosieguo della trattazione, è soggetto a varie oscillazioni, a seconda dello *status* dei lavoratori e dell'ambito in cui viene eseguita la prestazione lavorativa.

## Natura giuridica

La problematica inerente la natura giuridica del lavoro accessorio non ha solo una valenza teorica, ma presenta dei risvolti pratici di non poco conto che coinvolgono, sia la disciplina sostanziale applicabile, che le verifiche e i controlli circa l'abuso nonché l'uso illegittimo di tale istituto. Andando con ordine, è necessario premettere che il lavoro occasionale di tipo accessorio, sin dalla sua nascita, è stato al centro di un acceso dibattito circa la propria natura contrattuale. Parte della dottrina, infatti, ritiene che il lavoro accessorio non costituisca una

### Note:

(3) L'art. 6, comma 2, Decreto-legge n. 216/2011 ha prorogato i termini del periodo di sperimentazione dal 31 marzo 2011 al 31 dicembre 2012.

(4) In questo caso, compatibilmente con quanto previsto dall'art. 19, c. 10, del D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 il quale subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, previsto dalla legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o, a seconda della specifica tipologia di sussidio, a un percorso di riqualificazione professionale.

(5) Le misure sperimentali e transitorie previste nell'art. 70, sono state prorogate fino al 31 dicembre 2011 dalla legge n. 10/2011 (c.d. mille proroghe), di conversione al Decreto legge n. 225/2010

(6) La normativa rimanda ad un Decreto Ministeriale la determinazione del valore del buono-lavoro, limitandosi a prevedere che « il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici ed il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi, per fini previdenziali, all'Inps, alla Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13% del valore del buono e per fini assicurativi contro gli infortuni all'Inail, in misura pari al 7% del valore nominale del buono e trattiene l'importo autorizzato, dal Decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese.

nuova tipologia contrattuale, bensì una mera prestazione lavorativa con precise caratteristiche soggettive ed oggettive. «Della prestazione lavorativa il legislatore disciplina le conseguenze, se ed in quanto effettivamente eseguita, e non il titolo, con esclusiva attenzione alle caratteristiche materiali delle varie attività più che alla qualificazione giuridico formale di queste come oggetto di debito-credito (7). Tale ricostruzione sarebbe avvalorata dalla circostanza che il legislatore, a differenza di tutte le altre tipologie contrattuali disciplinate all'interno del Capo II del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003, non parla mai di contratto. Inoltre, sarebbe proprio la finalità pubblicistica della figura in esame, a confermare che il legislatore non avrebbe inteso regolamentare un rapporto obbligatorio ma solo regolarizzare una prestazione che, altrimenti, avrebbe alimentato il fenomeno del sommerso. Sebbene le posizioni "acontrattuali" abbiano buon gioco nel ritenere superata ogni problematica circa la qualificazione giuridica della prestazione in termini di subordinazione ed autonomia, non sembra cogliere nel segno quando non considera che ad innescare la disciplina di cui agli artt. 70 e ss., non è la mera esecuzione della prestazione lavorativa con le caratteristiche sopra indicate, ma è sempre la volontà delle parti. Si pensi che il committente sin dal momento della comunicazione d'inizio della prestazione, deve indicare preventivamente il nome del lavoratore nonché la durata della prestazione, presupponendo, pertanto, la conclusione di un accordo tra le parti almeno nel suo stato embrionale. La volontà contrattuale appare determinante non solo nel momento genetico, ma anche nella regolamentazione della disciplina sostanziale che, nella normativa in esame, è del tutto carente. Coloro che, invece, sostengono la natura negoziale della figura in analisi, si trovano di fronte all'esigenza di definire la natura giuridica di tale tipologia contrattuale anche alla luce di una classica impostazione, avallata dalla giurisprudenza (8), secondo cui ogni attività umana economicamente rilevante (e quindi anche quella dedotta nella tipologia contrattuale di cui si tratta) può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato che autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento. Tale impostazione porta con sé il naturale corollario secondo cui gli aspetti disciplinari, non espressamente regolati dalla legge, sarebbero mutuabili dalla macrocategoria giuslavoristica in cui la prestazione accessoria s'inserisce. All'interno di tale filone interpretativo, v'è chi sostiene la natura squisitamente autonoma (9) del rapporto contrattuale in esame, muovendo dall'assunto secondo cui solo alle prestazioni che siano effettivamente autonome si potrebbe applicare la disciplina speciale del lavoro accessorio, mentre alle prestazioni occasionali di tipo accessorio di natura subordinata, in virtù del principio di indisponibilità del tipo contrattuale da parte del legislatore, si applicherebbe esclusivamente la disciplina propria del lavoro subordinato. Per questo la figura contrattuale in esame sarebbe sostanzialmente un contratto d'opera speciale, o meglio una specie del lavoro occasionale di cui all'art. 61, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003. Tale ricostruzione riceverebbe una precisa conferma nella collocazione della tipologia contrattuale in oggetto all'interno del Capo II del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003, dedicato proprio alle forme

di lavoro autonomo. Detto ciò, il risvolto pratico di tale impostazione, se da un lato, porterebbe all'esaltazione dell'autonomia delle parti nella regolamentazione dei profili sostanziali, dall'altro, tuttavia, implicherebbe un sindacato interno circa la reale sussistenza del requisito dell'autonomia, così come oggi avviene per i contratti «parasubordinati» disciplinati nel medesimo testo legislativo.

Particolarmente suggestiva, appare la ricostruzione dottrinale secondo cui il lavoro accessorio sarebbe da includere nell'area della subordinazione intesa non quale mero sinonimo di etero-direzione, bensì come «controllo quantitativo e qualitativo del risultato finale della prestazione nonché vincolo di disponibilità nel tempo e nello spazio in funzione dell'inserimento nell'organizzazione aziendale» (10). Secondo tale impostazione, il lavoro accessorio, presentando queste ultime caratteristiche, rappresenterebbe «uno dei modi in cui è possibile lavorare subordinatamente». Il pregio di tale posizione sarebbe quello di rendere compatibile la disciplina di cui agli artt. 70 e ss. con lo statuto protettivo dei lavoratori di matrice costituzionale. L'autonomia contrattuale, in altre parole, troverebbe comunque un limite in tutte quelle garanzie fondamentali in materia di retribuzione, orario e tempi di lavoro. Le due interpretazioni, sebbene, addivengano a conclusioni diverse, partono dallo stesso principio, di stampo costituzionale, della «indisponibilità del tipo contrattuale lavoro subordinato da parte del legislatore» (11), secondo cui «il legislatore non può negare la qualificazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'ineapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato» (12).

La classica dicotomia lavoro autonomo/lavoro subordinato viene superata da quella parte della dottrina che, pur riconoscendone la natura contrattuale, parla

#### Note:

(7) P. Belloccchi, *Il lavoro occasionale di tipo accessorio tra politiche previdenziali e riforma dei lavori*, cit. p. 90; così anche P. Rausei, *Voucher e lavoro accessorio*, in *Dir. prat. lav.*, 2011, 9 secondo cui si tratterebbe di «un lavoro senza contratto, il quale si caratterizza a tratti come puramente autonomo e a tratti come chiaramente subordinato, ma per il quale il legislatore sceglie un trattamento normativo di tipo speciale e innovativo, comprensivo di prestazioni retributive, previdenziali e assicurative, senza alcun obbligo di tipo documentale o adempimenti di altra natura, ad eccezione di una comunicazione semplificata all'Inail».

(8) Fra tutte, Cass. 11 febbraio 2004, n. 2622 e Cass. 6 settembre 2007, n. 18692.

(9) Borzaga, *Le prestazioni occasionali all'indomani L. n. 30 del D.Lgs. n. 276/2003*, cit. p. 293; tale interpretazione, del resto, troverebbe delle conferme nello stesso D.Lgs. n. 276/2003, e precisamente nell'art. 61, comma 2, laddove prevede, per le collaborazioni occasionali (ormai annoverabili tra le forme speciali di lavoro autonomo), gli stessi limiti quantitativi delle prestazioni occasionali. Ulteriore indizio di tale equiparazione sarebbe riscontrabile nella circostanza secondo cui le prestazioni di cui si tratta vengono normativamente inquadrate nella stessa gestione previdenziale (c.d. gestione separata) dei lavoratori autonomi e parasubordinati.

(10) L. Valente, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a «requisiti ridotti*, tratto dal sito [www.cgil.it](http://www.cgil.it).

(11) Corte Costituzionale 29 marzo 1993, n. 121.

(12) Corte Costituzionale 12 febbraio 1996, n. 30.

di «irrelevanza della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro accessorio» (13). Tale ricostruzione parte dall'assunto secondo cui il principio di ordine costituzionale della «indisponibilità del tipo» non sarebbe assoluto, per cui il legislatore potrebbe legittimamente prevedere una disciplina derogatoria, rispetto a quella tradizionale, per quelle tipologie contrattuali che, sebbene di natura subordinata, presentino delle caratteristiche peculiari e siano rivolte ad un specifico contesto di riferimento. Pertanto, il lavoro accessorio costituirebbe una tipologia contrattuale a sé stante, con una propria esaustiva e speciale disciplina che, comunque, garantirebbe ai lavoratori un nucleo minimo di diritti e garanzie. Questa specialità «sembra prescindere dall'alterativa lavoro autonomo e lavoro subordinato, del resto difficile a risolversi nei casi concreti, dalla cui cura il legislatore moderno ha dunque voluto esonerare il giudice» (14); inoltre, sarebbe giustificata dalla circostanza secondo cui il legislatore ha limitato la disciplina del lavoro accessorio soltanto a particolari tipologie di attività ed entro limiti quantitativi marginali. Tale ricostruzione, sebbene appaia la più coerente con lo spirito delle continue riforme inerenti la figura in esame, non sembra, a parere degli scriventi, del tutto convincente quando parla di «disciplina esaustiva», dal momento che il legislatore non si è speso minimamente nella regolamentazione del rapporto contrattuale in esame che, chiaramente, non può riempirsi di qualsiasi contenuto. Non appare del tutto legittimo che, nel silenzio legislativo, le parti possano, ad esempio, concordare una prestazione lavorativa che preveda dei tempi di esecuzione e delle retribuzioni del tutto irragionevoli e, quindi, in spregio ai fondamentali principi costituzionali.

## Caratteri generali: occasionalità e accessorietà

Preliminarmente occorre osservare che il capo II del titolo VII, D.Lgs. n. 276/2003 è rubricato «lavoro occasionale di tipo accessorio», prefigurando, così, le caratteristiche generali dell'istituto in esame, caratterizzato, in primo luogo, dalla esiguità della prestazione lavorativa e dalla marginalità del contesto in cui si inserisce. I caratteri della occasionalità e della accessorietà, tuttavia, non sono definiti in maniera rigida, ma, come si dirà nel prosieguo della trattazione, vengono modulati a seconda dei requisiti soggettivi dei lavoratori e delle attività dedotte in contratto.

### Occasionalità

L'occasionalità (15) è un concetto già conosciuto dal nostro ordinamento, ed in particolare nell'ambito tributario, dove viene utilizzato (art. 67, comma Tuir) per distinguere il regime fiscale dei redditi provenienti da attività lavorative autonome espressione di un'arte o di una professione, da quelle svolte in maniera non abituale e sistematica. In altre parole, in quella sede, l'aggettivo «occasionale» è concettualmente sinonimo di «non professionalità». Lo stesso aggettivo è usato, in ambito lavoristico, dall'art. 1, D.Lgs. n. 368/2001, per identificare quelle prestazioni lavorative di tipo su-

ordinato rese per non più di 12 gg. ed il cui termine non necessita della forma scritta.

Il «carattere» in esame è stato ripreso dal D.Lgs. n. 276/2003, sia per circoscrivere l'ambito applicativo delle mini collaborazioni di cui all'art. 61, sia le prestazioni di cui agli artt. 70 e ss.; tuttavia, mentre per le cc.dd. mini co.co.co, l'occasionalità sussiste se la prestazione lavorativa non supera i 30 gg. lavorativi e i 5.000 euro nell'anno solare, nel lavoro accessorio, invece, il concetto in parola viene modulato solo in riferimento al parametro reddituale dei 5.000 euro l'anno (6.660 euro lorde) per ogni singolo committente. Occorre, tuttavia, precisare che, a seconda dei soggetti committenti/prestatori, tale riferimento reddituale presenterà le seguenti variazioni:

– 10.000 euro annui (13.330 euro lorde), per ciascun committente, qualora la prestazione venga resa nell'ambito dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c.;

– 3.000 euro annui (4.000 euro lorde), con riferimento a tutti i committenti, qualora la prestazione venga resa da soggetti percettori di misure di sostegno al reddito. La caratteristica dell'occasionalità della prestazione, così come sopra prospettata, rappresenta la *condicio sin qua non* del lavoro accessorio che, tuttavia, da sola non riesce a definire il tipo contrattuale. Non basta, infatti, che il compenso sia inferiore ai vari limiti previsti dalla normativa, ma sarà necessario che la prestazione si rivolga a settori ed attività «marginali», tali da giustificare l'applicazione della disciplina semplificata propria della figura in analisi.

### Accessorietà

La caratteristica dell'accessorietà sembra evocare la marginalità dei contesti in cui s'inserisce tale prestazione lavorativa; così come era stato pensato nel Decreto-Biagi, tale carattere sembrava esser riferito alla natura delle attività deducibili nello schema contrattuale in esame. Pertanto, il concetto in analisi aveva una certa attitudine a definire il «tipo» contrattuale. Le attività che potevano essere oggetto del lavoro accessorio (nella sua versione originaria) presentavano, infatti, un carattere di marginalità all'interno del mercato del lavoro che mal si conciliava con i classici modelli di lavoro riconosciuti dal nostro ordinamento. La capacità qualificante del carattere dell'accessorietà, tuttavia, sembra

### Note:

(13) Gambacciani, *Lavoro accessorio*, in AA.VV., *I nuovi contratti del lavoro*, cit. p. 265.

(14) Dell'Olio, *Le nuove tipologie e la subordinazione*, in AA.VV., *Come cambia il Mercato del lavoro*, cit. p. 24.

(15) Si veda, in tal senso, Cass. 26 febbraio 1996, n. 1495, ove si precisa che il rapporto è occasionale quando ci si trova in presenza di un contratto a mera esecuzione istantanea e non è ravvisabile un interesse durevole del committente alla prestazione lavorativa. Quanto appena detto trova conferma a prescindere dal fatto che la prestazione sia articolata in una serie di atti consecutivi, dal momento che essi sono riconducibili comunque a un unico incarico. Al riguardo, lo stesso ex Ministero delle finanze, nelle circolari n. 5/984 e n. 6/607 del 1997, rispondendo ad un quesito formulato in ordine alla differenza, ai fini fiscali, tra collaborazione coordinata e continuativa e prestazione di lavoro autonomo occasionale, rileva che le collaborazioni sono caratterizzate da «regolarità, stabilità e sistematicità», mentre le prestazioni occasionali sono «episodiche, saltuarie e non programmate».

esser venuta meno a seguito delle profonde modifiche legislative intervenute negli anni 2009-2011. Assieme a quelle attività definite, a monte dal legislatore, come accessorie, si sono aggiunte, infatti, anche tutte quelle indicate nell'odierno testo normativo che, per natura, sono tutt'altro che ai margini del mercato del lavoro. Basti pensare che i percettori di misure di sostegno al reddito, i giovani e i part-timer ben potrebbero prestare qualsiasi attività sotto lo schema della prestazione accessoria di tipo occasionale. Pertanto, oggi l'accessorietà viene ridefinita non solo in funzione dell'attività prestata, ma anche, o meglio, alternativamente, allo *status* del lavoratore.

La dimensione qualitativa del carattere dell'accessorietà ha ricevuto un nuovo vigore con la circolare Inps n. 88/2009, secondo cui per prestazioni di lavoro accessorio debbono intendersi solo «*quelle attività lavorative non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo*». Nonostante il tentativo di circoscrivere l'ambito delle attività accessorie, non sembra, a parere degli scriventi, che tale precisazione possa restituire al carattere dell'accessorietà un'importanza decisiva ai fini di una corretta qualificazione della prestazione lavorativa. Da un lato, infatti, la giurisprudenza di legittimità, da tempo, insegna che qualsiasi attività economicamente rilevante, può essere oggetto di lavoro autonomo o subordinato, per cui, nel caso in esame, non si capirebbe quali attività possano residuare per il lavoro accessorio di tipo occasionale; dall'altro, il chiarimento dell'Inps, renderebbe nulli i recenti interventi normativi per i soggetti «a rischio di esclusione sociale» che, come già detto, possono esercitare qualsiasi attività lavorativa.

Altrettanto spinoso appare l'ulteriore tentativo dell'Istituto di circoscrivere l'ambito dell'accessorietà 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*» (16). Tale precisazione, infatti, sembra dire più di quello che vuole, dal momento che non solo inibisce l'utilizzo dello schema contrattuale in esame nei processi di esternalizzazione delle imprese, ma precluderebbe l'inserimento dei lavoratori «a rischio di esclusione sociale» in quei settori che istituzionalmente agiscono per conto terzi. In particolare, renderebbe inutilizzabile la tipologia di lavoro *de qua*, ai datori di lavoro appartenenti ai settori dell'edilizia e dell'autotrasporto che, frequentemente, operano in regime di sub-appalto o sub-trasporto.

Dall'altro canto, il Ministero del lavoro, pur confermando l'inutilizzabilità del lavoro accessorio nelle ipotesi di appalto e somministrazione di manodopera, adotta una nozione di accessoria più aderente alla lettera della norma, limitandosi a precisare che «sono da considerare accessorie tutte quelle attività svolte in maniera meramente occasionale, intendendosi per tali quelle che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare». Tale chiarimento, sebbene abbia l'indubbio merito di far

rientrare sotto l'ala della normativa *de qua* le innumerevoli attività che tradizionalmente sono oggetto di lavoro subordinato, ha sicuramente svalutato la portata qualificante dell'accessorietà per ridurla a mero presupposto quantitativo di legittimità. In altre parole, sembrerebbe quasi che il concetto di accessoria venga assunto quale sinonimo di occasionalità, o tutt'al più, quale elemento descrittivo di un fenomeno incentrato alternativamente su attività e soggetti ai margini del mercato del lavoro.

A ben vedere, l'accessoria, come probabilmente l'occasionalità, non è una caratteristica volta a definire la qualificazione giuridico-formale di una prestazione lavorativa, ma solo un mero presupposto di legittimità volto a modulare l'ambito di applicazione della normativa in esame. Ciò è dimostrato dalla circostanza che non necessariamente le attività che presentino le caratteristiche oggettive e soggettive di cui all'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003, siano suscettibili sotto lo schema tipologico in analisi. Le parti potrebbero, infatti, legittimamente adottare un diverso schema contrattuale che preveda i limiti di cui sopra. Così come prospettata, questa conclusione sembra in linea con quella dottrina secondo cui il lavoro occasionale di tipo accessorio non costituirebbe, pertanto, una nuova tipologia contrattuale, ma un contratto di lavoro speciale da qualificare come autonomo, subordinato o parasubordinato a seconda del regolamento pattizio e/o delle concrete modalità di svolgimento della prestazione. Resta inteso, pertanto, che nel momento in cui le parti abbiano scelto di aderire alla disciplina di cui artt. 70 e ss. e la prestazione rimanga entro i limiti oggettivi e soggettivi di cui sopra, la disciplina del «tipo contrattuale scelto dalle parti», sarà applicabile solo se ed in quanto compatibile con quella di cui si tratta. Alla luce di ciò, appare chiaro il motivo della inidoneità del carattere dell'accessoria e dell'occasionalità a definire il tipo contrattuale: il lavoro accessorio, così come disegnato dal legislatore, non contiene delle caratteristiche ontologiche così particolari da farlo assurgere ad una diversa e nuova tipologia contrattuale, ma solo delle norme speciali, di fonte legale, che s'inseriscono nel regolamento complessivo del tipo contrattuale scelto dalle parti. In altre parole, la disciplina del lavoro accessorio sembrerebbe rendere «speciale» la tipologia di lavoro (autonoma, subordinata o parasubordinata) voluta e, di fatto, realizzata dalle parti.

## Differenze con le figure affini

Le prestazioni lavorative occasionali, nel nostro ordinamento, non hanno un riferimento normativo unitario, ma vengono regolate solo in maniera settoriale e costituiscono delle forme contrattuali speciali rispetto alla macrocategoria di appartenenza. Ad esempio, in riferimento alla macrocategoria di cui all'art. 2222 c.c., è prevista la figura del lavoro autonomo occasionale che riceve, all'interno dell'art. 67, comma 1, lett. l)

### Nota:

(16) Il riferimento è sempre alla circolare Inps n. 88/2009.

del Tuir, una speciale disciplina fiscale; in riferimento ai contratti parasubordinati, l'art. 61, comma 2, prevede la figura delle collaborazioni occasionali (c.d. mini co.-co.co.); infine, all'interno della macrocategoria del lavoro subordinato, gli artt. 33 e ss., D.Lgs. n. 276/2003, prevedono la speciale figura del contratto a chiamata, ugualmente incentrato su prestazioni episodiche e saltuarie. Tralasciando gli elementi tipologici di queste forme speciali di lavoro, con l'avvertenza che gli stessi saranno quelli propri della macrocategoria di appartenenza, nella tabella sotto riportata s'intende evidenziare l'ambito applicativo e il regime pubblicistico delle varie prestazioni occasionali previste dal nostro ordinamento.

## Ambito di applicazione in ragione dell'attività e del settore produttivo

Come già accennato, il vero tratto distintivo del lavoro accessorio è costituito dal suo ambito residuale di applicazione all'interno del mercato del lavoro. Non a caso, l'art. 70 definisce, in primo luogo, l'accessorietà in funzione della marginalità dei settori in cui la figura in esame potrebbe trovare applicazione. In altre parole, le attività indicate dall'art. 70 costituiscono il naturale ambito di destinazione del lavoro accessorio, poiché pre-

sentano tutte dei tratti distintivi comuni: realizzano interessi episodici o residuali del beneficiario della prestazione e mal si prestano ad essere dedotte all'interno delle classiche tipologie contrattuali e, pertanto, maggiormente interessate dal fenomeno del lavoro sommerso. Ne consegue che il legislatore, all'interno dei predetti settori, non richiede alcun requisito/status al prestatore per accedere a tale forma di lavoro, se non quelli abilitanti allo svolgimento dell'attività dedotta in contratto.

Diversamente, qualora si fuoriesca dal naturale ambito di destinazione, la figura in esame assume le vesti di un vero e proprio ammortizzatore sociale e, pertanto, sarà destinata solo ai soggetti a rischio di esclusione sociale che, come vedremo nel prosieguo della trattazione, possono accedere in qualsiasi ambito produttivo.

### Lavoro domestico

Nel corso degli anni, il legislatore ha decisamente ampliato lo spazio del lavoro accessorio in tale settore; basti pensare che l'art. 70, nella sua versione originaria, prevedeva il ricorso alla figura in esame solo per i «piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap». Solo a seguito della legge n. 33/2008, si è dato spazio al lavoro domestico *tout court*, nel cui ambito, ai sensi dell'art. 1, legge n. 93/1958, vi rientrano «coloro

Prestazione occasionale	Ambito applicativo	Regime pubblicistico
Lavoro accessorio	– Fino a € 5.000 annui – Solo per i settori ed i lavoratori di cui all'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003	– Aliquota contributiva (13%) – Premio assicurativo (7%) – Esonero Irpef
Collaborazioni occasionali	– Fino a € 5.000 e 30 gg. lavorativi durante l'anno solare – Generalmente rivolte ad attività imprenditoriali (1)	– Aliquota contributiva (26,72) (2) – Premio assicurativo calcolato su un tasso variabile a seconda che la prestazione sia o meno inserita nel ciclo produttivo dell'azienda – Irpef progressiva 23%-27%
Lavoro autonomo occasionale	– Attività non professionale (3) – Potenzialmente attivabile in tutti i settori	– Iscrizione Gestione Separata solo per compensi superiori a € 5.000 – Esonero Inail – Irpef (20%)
Lavoro intermittente	– Non ci sono limiti reddituali; – Solo per attività discontinue individuate dal Ccnl (4) o per periodi predeterminati nell'arco della settimana, mese e anno; – Per qualsiasi attività se svolta da soggetti con meno di 25 anni o con più di 45 anni	– Iscrizione Fpld – Premio assicurativo variabile a seconda della classe di rischio – Irpef progressiva 23%-27%

(1) Con sentenza n. 5698 del 19 aprile 2002, la Cassazione ha fissato gli elementi che debbono ricorrere perché si possa invocare l'art. 409, n. 3, c.p.c. per la devoluzione della controversia al tribunale, inteso quale giudice del lavoro. Essi sono: a) continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo ed importi un impegno costante del prestatore a favore del committente; b) coordinazione, intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale.

(2) Va precisato che tale aliquota si riferisce ai compensi corrisposti entro il 12 gennaio 2012; per i compensi erogati successivamente si applica l'aliquota 2012 pari a 27,72.

(3) Va precisato che se la prestazione supera i 5.000 euro annui, il lavoratore dovrà essere iscritto alla gestione separata Inps di cui all'art. 36 legge n. 335/1995. e al prelievo assicurativo Inail. Dal punto di vista fiscale, non esiste un preciso limite reddituale oltre il quale la prestazione non è più considerata occasionale; in tale sede, tuttavia, sarà valutata la professionalità della prestazione, ovvero, se il lavoratore, nell'esercizio della prestazione dedotta in contratto, debba spendere le conoscenze tecniche proprie dell'attività o dell'arte svolta professionalmente.

(4) In attesa delle pattuizioni collettive, le attività oggetto di tale contratto sono quelle di cui al R.D. n. 2657/1923.

*che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare».* Vista la potenziale indeterminatezza dell'inciso usato dall'art. 70, l'Inps, con circolare n. 44 del 24 marzo 2009, ha avuto cura di precisare che le prestazioni occasionali di cui si tratta sono solo quelle che si qualificano per tratti di discontinuità e non siano riconducibili a specifiche tipologie di contratti di lavoro. In altre parole, per l'Istituto Previdenziale, il ricorso al lavoro accessorio, nell'ambito delle attività domestiche, va limitato a quelle prestazioni «non ricoperte da alcuna tutela previdenziale ed assicurativa, quindi ad attività non riconducibili né a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge (il rapporto di lavoro domestico, di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403) né a regolamentazioni contrattuali afferenti a tale ambito lavorativo (Ccnl del 16 febbraio 2007)». Tale precisazione è perfettamente coerente con un altro intervento dell'Istituto (17) secondo cui il lavoro accessorio non potrebbe riguardare attività riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo. Resta fermo che tale limitazione, a parere di chi scrive, non può riguardare la natura dell'attività svolta, bensì il suo profilo teleologico. Non può pensarsi che tutte le attività indicate nei profili previsti dal contratto collettivo non siano, a priori, deducibili all'interno del lavoro accessorio a cui rimarrebbe una area a dir poco marginale di applicazione. Si pensi che il Ccnl sul lavoro domestico riconosce la gran parte dei profili e quindi delle attività esercitabili in tale settore, come:

l'addetto alle pulizie, addetto alla lavanderia, aiuto di cucina, stalliere, assistente ad animali domestici, addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi, operaio comune, addetto alla compagnia, baby sitter, collaboratore generico polifunzionale, addetto alla stireria, cameriere, giardiniere, operaio qualificato, addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione, cuoco, amministratore dei beni di famiglia, maggiordomo, governante, istitutore, assistente a persone non autosufficienti, direttore di casa e autista.

Detto ciò, appare scontato che la limitazione di cui si discute vada circoscritta al profilo funzionale dell'attività svolta, ovvero alla realizzazione d'interessi episodici e temporanei del beneficiario della prestazione. In altre parole, il ricorso al lavoro accessorio sarebbe legittimo anche in quei casi in cui l'attività svolta coincida con una di quelle inerenti i profili previsti dalla contrattazione collettiva, purché non realizzi degli interessi duraturi e quindi strutturali all'organizzazione delle faccende domestiche. Tale orientamento, del resto, appare in linea con quanto affermato dal Ministero del lavoro nella nota del 16.02.2009 (Prot. n. 16/SEGR/1044), secondo cui l'assunzione di un lavoratore domestico con lo schema del L.o.a., sarebbe subordinato solo al soddisfacimento di esigenze temporanee. Infine, una diversa interpretazione, non solo vanificherebbe lo spirito «estensivo» del legislatore del 2008, ma precluderebbe l'utilizzo della figura in esame nelle ipotesi di mera sostituzione della domestica in ferie o in malattia, in cui si annida una cospicua fetta di manodopera irregolare.

### **Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti**

Relativamente a tali attività, va ribadito quanto affermato dalla Circolare Inps n. 88 del 8/7/2009 nonché dalla circolare del Ministro del Lavoro n. 34 del 2010 vale a dire che *«le prestazioni di lavoro debbono essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. 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».* Ciò vuol dire che non potranno usufruire di tale tipologia contrattuale coloro che istituzionalmente provvedono ad effettuare lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche e soprattutto per conto terzi, in quanto le sopraindicate attività lavorative soddisferebbero esigenze ordinarie del committente con un pieno coinvolgimento del prestatore nel ciclo produttivo del datore di lavoro. La finanziaria 2010, inoltre, ha allargato l'ambito di applicazione di tali attività, consentendone l'utilizzo anche a favore degli enti locali di cui all'art. 2 del Tuel che, come si vedrà meglio nei paragrafi seguenti, potranno ricorrere a tale tipologia contrattuale soltanto per soddisfare degli scopi istituzionali. Infine, con particolare riguardo ai lavori di manutenzione degli edifici, occorre evidenziare l'adempimento degli obblighi in materia d'igiene e sicurezza già indicati nell'apposito paragrafo.

### **Insegnamento privato supplementare**

Come suggerisce la norma in esame, l'attività d'insegnamento oggetto di lavoro accessorio non può essere svolta a favore di scuole o istituti privati, dal momento che le stesse si pongono quale via parallela e non supplementare al ciclo di studi ordinario. Né, a parere degli scriventi, sarebbe plausibile una prestazione resa a favore di istituti che si occupano del recupero anni scolastici e di preparazione di esami universitari, in quanto implicherebbe comunque il pieno inserimento del prestatore nel ciclo produttivo di una impresa. Pertanto, l'attività d'insegnamento di cui si tratta, può essere svolta sì da qualsiasi soggetto, ma sempre a favore di persone fisiche, in chiave di ausilio o integrazione di un ordinario ciclo di studi. Tale interpretazione, è perfettamente in linea con quanto affermato dal Ministero del lavoro nell'interpello n. 40/2010, che ha riconosciuto l'accesso a tale tipologia di lavoro alle scuole materne private solo nelle ipotesi in cui il prestatore sia uno di quei soggetti cc.dd. a rischio di esclusione sociale e sempre che vi siano i necessari titoli abilitativi. *A contrario*, si è pertanto, escluso il ricorso al lavoro accessorio in virtù della mera attività d'insegnamento. In ultimo, vale la pena ricordare il regime di incompatibilità, ex art. 508 D.Lgs. n. 297/1994, dei pubblici insegnanti, che si concreta nel divieto d'impartire lezioni private ad

### **Nota:**

(17) Inps, circolare n. 88/2009.

alunni del proprio istituto nonché nell'obbligo d'informare il dirigente scolastico dell'assunzione di lezioni private.

### **Manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli o lavori di emergenza o di solidarietà**

Con riferimento a tali attività, l'art. 7-ter, c. 12, legge n. 33/2009, introduce un'importante eccezione al principio generale nella non applicabilità del D.Lgs. n. 276/2003 alle pubbliche amministrazioni e al loro personale. L'Inps, con la circolare n. 88 del 9/7/2009, una volta ribadita l'applicabilità al settore pubblico (18) del lavoro accessorio, chiarisce che tali prestazioni debbono comunque essere «rese direttamente dal prestatore, senza il tramite di intermediari, e finalizzate, ad esempio allo svolgimento di attività istituzionali a carattere sociale e solidale, quali i cosiddetti nonni vigili, o prestazioni rientranti nei piani d'intervento a favore di soggetti beneficiari del sistema integrato di interventi e servizi sociali (ai sensi della legge 8 novembre 2000 n. 328) o per ricorrere a prestazioni occasionali in caso di situazioni d'emergenza (calamità naturali, terremoti, ecc.)»

Sempre in riferimento a tale ambito di applicazione, va osservato che l'utilizzo della tipologia contrattuale di cui si tratta, prescinde dalla assoggettabilità della relativa attività alla contribuzione Enpals. È quanto espresso dal Ministero del lavoro nell'interpello n. 21/2010 in tema di utilizzo del *voucher* nei parchi divertimento (acquatici, tematici, naturalistici e parchi avventura). Lo stesso intervento, tuttavia, ha cura di precisare che, in ogni caso, l'attività dedotta in contratto, oltre a dover rientrare nell'ambito oggettivo o soggettivo della normativa in esame, deve essere necessariamente resa a favore del committente/utilizzatore e quindi a favore del c.d. «ente parco». Riguardo all'utilizzo del lavoro accessorio da parte di associazioni o società sportive dilettantistiche, appare utile fare un parallelismo con quelle prestazioni disciplinate dall'art. 67 del Tuir:

- rese nell'esercizio diretto di attività sportiva dilettantistica;
- rese in forma di collaborazioni amministrativo-gestionali.

Le prime possono concretarsi sia in attività di natura sportiva che formativa, didattica, di preparazione e assistenza, indipendentemente da un collegamento funzionale con una manifestazione sportiva (19); le seconde, invece, sono delle vere e proprie collaborazione coordinate e continuative non professionali, aventi ad oggetto attività, per lo più, segretariali. Entrambi le prestazioni sono accomunate dalla circostanza che sono prive di una copertura assicurativa e contributiva nonché esonerate dal prelievo fiscale fino a 7.500 euro.

Il riferimento a tali figure appare rilevante, visto che gran parte di queste attività, ben potrebbero essere dedotte all'interno dello schema del lavoro accessorio, con la differenza che, in quest'ultimo caso, l'art. 70 sembra evocare un necessario collegamento funzionale con la manifestazione sportiva.

Di non poco conto era la questione relativa all'appli-

cabilità del lavoro accessorio alle prestazioni rese dagli steward nel corso delle manifestazioni sportive, oggi sopita dal D.M. 24 febbraio 2010. Sul punto occorre ricordare che il Ministero del lavoro, nella circolare n. 6544 del 6 maggio 2009, dopo aver escluso che tale attività potesse essere oggetto di un contratto di lavoro autonomo (vista l'intrinseca natura subordinata delle mansioni cui per legge sono adibite tali figure), riconosceva quali tipologie contrattuali applicabili alla figura professionale in esame sia il lavoro intermittente che quello occasionale di tipo accessorio, anche nell'alveo di un appalto esterno o di un contratto di somministrazione di mano d'opera. Tale disposizione, tuttavia, cadeva in parziale contraddizione rispetto alla circolare Inps n. 88/2009, la quale ribadiva a chiare lettere 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». Pertanto, la combinata lettura dei due interventi amministrativi, portava necessariamente a concludere che il ricorso al lavoro accessorio era possibile solo qualora il committente fosse la società sportiva, diretta utilizzatrice delle prestazioni degli steward, e non nell'ipotesi in cui la posizione lavorativa di questi ultimi fosse mediata da un'agenzia di lavoro o da un istituto di vigilanza. A sanare il contrasto è intervenuto il D.M. 24 febbraio 2010 (di modifica al D.M. 8 agosto 2007) disponendo che «per lo svolgimento dei predetti servizi le società organizzatrici, gli istituti di sicurezza privata autorizzati, le agenzie di somministrazione e le altre società appaltatrici dei servizi possono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale accessorio di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276».

Va, tuttavia, chiarito che, in ogni caso (e quindi anche nell'ipotesi di lavoro accessorio) gli steward devono, ai sensi del Decreto del Ministero degli interni 8 agosto 2007, frequentare dei corsi di formazione ed aggiornamento propedeutici alle mansioni cui sono adibiti. Inoltre, tale regime di favore, così come chiarito dal messaggio Inps del 13 aprile 2010, va applicato solo nei complessi e impianti sportivi, con capienza superiore a 7.500 posti, nei quali si svolgono partite ufficiali delle squadre di calcio professionistiche. L'intervento dell'Inps continua sostenendo che «in considerazione del

#### **Note:**

(18) La medesima circolare nel definire il settore pubblico fa riferimento all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale include nel concetto di pubblica amministrazione «tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300».

(19) In tale direzione si è mosso l'Enpals con la circolare n. 18 del 9 novembre 2009.

preciso ambito di riferimento previsto dalla norma l'utilizzo di steward può essere consentito solo in tali circostanze o non per altre manifestazioni sportive né per servizi di accoglienza o supporto in manifestazioni fieristiche e spettacoli, offerte in forma di appalto di servizi. A tale riguardo sarà cura delle Sedi acquisire apposita dichiarazione da parte delle società in merito all'evento calcistico per il quale si richiede l'utilizzo dei voucher».

### **Attività agricole a carattere stagionale**

Il lavoro accessorio ha trovato la sua prima attuazione proprio nel corso delle vendemmie 2008; visto l'esito positivo di siffatta esperienza, il Legislatore, con il D.L. n. 112/2008, ha esteso tale tipologia contrattuale anche ad altre attività inerenti il settore agricolo. In particolare, lo ha reso accessibile:

– ad ogni attività agricola stagionale ed in favore di imprese di qualsiasi dimensione, purché la prestazione sia resa da giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado, ovvero da pensionati e casalinghe;

– ad ogni attività agricola stagionale, svolta da qualsiasi soggetto, purché resa in favore delle imprese di cui all'art. 34, comma 6, D.P.R. n. 633/1972 (20). Sul punto la circolare Inps n. 94 del 27 ottobre 2008 chiarisce che trattasi delle imprese con un volume d'affari annuo non superiore ai 7.000 euro e che tale cifra rappresenta un limite dimensionale dell'azienda, «non avente quindi riferimento a regimi contabili ed amministrativi diversi».

Per la definizione delle attività di carattere stagionale, occorre far riferimento al D.P.R. n. 1125/1963, che, tuttavia, secondo l'Inps, conterrebbe un elenco non esaustivo e che, pertanto, sarebbe da considerare stagionale ad esempio, anche l'attività di messa a dimora di un pioppeto.

In linea con tale intervento, il Ministero del lavoro con l'interpello n. 32/2010, ha ribadito che la stagionalità va riferita non solo all'attività agricola principale, ma anche a quelle connesse ai sensi dell'art. 2135, comma 3, del codice civile. Pertanto, potranno avere il carattere della stagionalità, anche le attività di vendita diretta nell'ambito dei *farmer's market* (cc.dd. Mercati di Campagna Amica) che, dovendo necessariamente seguire i tempi e i modi dell'attività agricola principale, hanno in sé il carattere della occasionalità.

In ultimo, occorre rilevare che nel settore agricolo, il lavoro accessorio va tenuto distinto dalle prestazioni occasionali di cui all'art. 74 D.Lgs. n. 276/2003 (21) che, come suggerisce la rubrica della norma, esulano dal mercato del lavoro. Quest'ultime prestazioni, infatti, presentano le seguenti caratteristiche:

– devono essere svolte in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, cioè l'attività è resa senza carattere di abitualità, in via eccezionale e straordinaria, anche ripetutamente nel corso dell'anno, ma sempre per brevi intervalli di tempo;

– devono essere rese da parenti e affini entro il quarto grado;

– devono essere svolte esclusivamente a titolo di aiuto,

mutuo aiuto, obbligazione morale; qualora, infatti, la prestazione sia fornita in esecuzione di una obbligazione giuridica, non sussistono gli estremi della obbligazione di cortesia;

– devono essere gratuite, ovvero senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori. Non alterano la gratuità della prestazione i rimborsi delle spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori (es. vitto, alloggio, spese per l'acquisto di mezzi, ecc.), che l'imprenditore può pertanto corrispondere ai prestatori, senza che ciò comporti modifica del titolo della prestazione.

### **Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica**

Anche in tale settore, il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 17/2009, ha cercato di fare il punto circa le possibilità di utilizzo del lavoro accessorio. Ebbene, il predetto dicastero, dopo aver chiarito che l'art. 70, comma 1, lett. h), ha inteso ricomprendere tutte quelle attività in qualche modo legate sia alla distribuzione che alla vendita di giornali, richiama espressamente, nel settore in parola, anche le seguenti attività:

– distributori ambulanti di stampa quotidiana e periodica, anche gratuita (c.d. *free press*);

– dimostratori/promotori ambulanti, anche presso rivendite o spazi commerciali in genere, di prodotti o iniziative editoriali collegate a stampa quotidiana o periodica;

– distributori ambulanti di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi a prodotti o iniziative editoriali collegate alla stampa quotidiana o periodica.

Anche in tale contesto, dovrebbe valere il divieto del contoterzismo, più volte ribadito dall'Inps e dal Ministero del lavoro. Ciò implicherebbe la non utilizzabilità del lavoro accessorio da parte di quelle imprese pubbli-

### **Note:**

(20) L'art. 34, c. 6 del D.P.R. n. 633/1972 recita: «I produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro, costituito per almeno due terzi da cessioni di prodotti di cui al comma 1, sono esonerati dal versamento dell'imposta e da tutti gli obblighi documentali e contabili, compresa la dichiarazione annuale, fermo restando l'obbligo di numerare e conservare le fatture e le bollette doganali a norma dell'articolo 39. I cessionari e i committenti, se acquistano i beni o utilizzano i servizi nell'esercizio dell'impresa, devono emettere fattura, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 21, indicandovi la relativa imposta, determinata applicando le aliquote corrispondenti alle percentuali di compensazione, consegnare copia al produttore agricolo e registrarla separatamente a norma dell'articolo 25. Le disposizioni del presente comma cessano comunque di avere applicazione a partire dall'anno solare successivo a quello in cui è stato superato il limite di 7.000 euro a condizione che non sia superato il limite di un terzo delle cessioni di altri beni. I produttori agricoli hanno facoltà di non avvalersi delle disposizioni del presente comma. In tale caso, l'opzione o la revoca si esercitano con le modalità stabilite dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 novembre 1997, n. 442, e successive modificazioni».

(21) L'art. 74 stabilisce: «Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori».

citare che istituzionalmente provvedono a garantire un servizio alle case editrici.

### Lavoro nei maneggi e nelle scuderie

La Finanziaria 2010, ha allargato l'ambito di applicazione del lavoro accessorio anche ai centri e alle scuderie ippiche. In primo luogo, va osservato che il legislatore sembra aver individuato un intero settore di applicazione e non una specifica attività e, pertanto, la presente disposizione riguarderà sia le attività rese all'interno dei centri equestri, che quella nelle scuderie poste all'interno degli ippodromi. La norma, inoltre, non fa riferimento alla natura commerciale o associativa dell'ente gestore del maneggio; conseguentemente, nelle associazioni sportive dilettantistiche, la tipologia contrattuale in esame ben potrà accostarsi alle prestazioni disciplinate dall'art. 67, comma 1, lett. m) del Tuir (22).

### Impresa familiare (art. 230-bis c.c.)

Il lavoro accessorio nell'ambito dell'impresa familiare, ha subito un sostanziale ampliamento a seguito dell'ultimo intervento legislativo. Il ricorso ai *voucher* in tale contesto, è possibile, infatti, non solo più nel settore del commercio, turismo e servizi, ma in ogni altro ambito. Pertanto, quella familiare è l'unica tipologia d'impresa che può accedere a tale forma di lavoro, anche al di là delle attività normativamente qualificate come accessorie ed indipendentemente dai requisiti soggettivi del prestatore. Tuttavia, prima di analizzare la disciplina, occorre puntualizzare il concetto d'impresa familiare richiamato dall'art. 70, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 276/2003. Sul punto la circolare Inps n. 76 del 26 maggio 2009 chiarisce che «per imprese familiari rilevanti ai fini della disciplina sul lavoro accessorio di cui alla lettera g) dell'articolo 70 devono intendersi le imprese, legalmente costituite, regolate dall'art. 230-bis cod. civ., operanti nei settori del commercio, turismo e servizi, indipendentemente dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore (titolare di impresa individuale, società in nome collettivo, socio accomandatario di Sas e socio di Srl) e dalla gestione previdenziale (artigiani e commercianti) cui sono iscritti i titolari e/o soci dell'impresa familiare stessa».

L'intervento dell'Istituto previdenziale sembra, tuttavia, dare il là ad un duplice interrogativo:

1) cosa s'intende per «impresa legalmente costituita»?  
2) è possibile avere una impresa familiare *ex art. 230-bis c.c.* a prescindere dalla natura giuridica assunta?

Riguardo a quest'ultimo quesito, la circolare in parola non tiene conto della ormai nota clausola residuale contenuta nell'art. 230-bis c.c.; infatti, l'inciso «salvo che sia configurabile un diverso rapporto», in esso contenuto, è da tempo interpretato nel senso che l'impresa in oggetto sussiste solo quando i familiari non abbiano inteso dar vita ad un diverso rapporto negoziale, come la società, il lavoro subordinato, l'associazione in partecipazione, ecc. (23). Pertanto, a parere degli scriventi, la sussistenza dell'istituto di cui all'art. 230-bis c.c., non può prescindere dalla natura giuridica assunta dall'impresa. Si pensi all'ipotesi di

una Snc, in cui i due coniugi sono anche soci-amministratori; qui, l'art. 230-bis, vista la clausola residuale in esso contenuta, non troverà applicazione ed i rapporti interni saranno regolati dalle norme in tema di Snc. Conseguentemente, la disciplina derogatoria, in tema di lavoro accessorio, non potrà applicarsi a quelle imprese che, sebbene abbiano un assetto proprietario e gestionale concentrato in un nucleo familiare, assumano una forma societaria o collettiva; una diversa lettura, quindi, disattenderebbe il riferimento che l'art. 70 fa all'impresa di cui all'art. 230-bis c.c. Un altro spunto di riflessione fornito dalla circolare n. 76 riguarda l'inciso «*imprese legalmente costituite*» atteso che, secondo la giurisprudenza di legittimità (24), l'impresa familiare non si costituisce in via pattizia, bensì con la mera sussistenza dei presupposti richiesti dalla legge.

Viste tali premesse, occorre soffermarsi sui presupposti di fatto che integrano la fattispecie di cui all'art. 230-bis c.c., il quale stabilisce che: «il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo le condizioni patrimoniali della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa, sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano all'impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi».

### Note:

(22) Come già sopra ricordato, l'art. 67, comma 1, lett. m) considera come redditi diversi (e quindi esonerati dal prelievo fiscale fino alla soglia dei 7.000 euro, le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal Coni, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione nazionale per l'incremento delle razze equine (Unire), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche.

(23) La stessa giurisprudenza (Cass., 6 agosto 2003, n. 11881) ribadisce che «non è applicabile la disciplina di cui all'art. 230-bis c.c., con riferimento all'attività lavorativa svolta nell'impresa commerciale gestita da una società in nome collettivo di cui sia comparsa il congiunto (o l'affine) del lavoratore, poiché il concetto di lavoro familiare, applicabile alle sole imprese individuali, è estraneo alle imprese collettive in genere e sociali in particolare, non essendo configurabile nella stessa compagine la coesistenza di due rapporti, uno fondato sul contratto di società e l'altro fra il socio e i suoi familiari, derivante dal vincolo familiare o di affinità».

(24) Cass., 16 aprile 1992 n. 4650, *Giur. it.*, 1993, I, 1, 1052, sostiene che «ad integrare la fattispecie dell'impresa familiare è sufficiente il fatto giuridico dell'esercizio continuativo di attività economica da parte di un gruppo familiare, non essendo a detto fine necessaria una dichiarazione di volontà, o, addirittura, un negozio giuridico».

### **Presupposti oggettivi**

Il primo presupposto dell'istituto in esame è la sussistenza di un'impresa in senso tecnico così come descritta dall'art. 2082 c.c.; inoltre, come già sopra ribadito, ai fini dell'applicazione della speciale disciplina prevista per il lavoro accessorio, non è più necessario che l'impresa operi nei settori del commercio, turismo o servizi. Altro presupposto necessario è costituito dalla circostanza che il familiare presti una qualsiasi attività (intellettuale, manuale, direttiva o esecutiva) astrattamente idonea a costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, ma che, tuttavia, non assurga al rango di cogestione dell'impresa (25). Tale attività deve, altresì, essere svolta in modo continuativo ovvero con una certa costanza e regolarità temporale, senza l'osservanza di un orario di lavoro predeterminato. Proprio il presupposto della continuità costituisce il discrimine tra una collaborazione familiare onerosa da quella resa *affectionis vel benevolentiae causa*. Il carattere della continuità non implica e non va confuso con quello della prevalenza. La giurisprudenza di legittimità (26), difatti, ha sostenuto a più riprese la rilevanza della prestazione lavorativa continuativa svolta o in via non esclusiva o a tempo parziale. Alla base di tale conclusione v'è, in primo luogo, una motivazione di ordine letterale secondo cui l'art. 230-bis, diversamente dalla normativa fiscale e previdenziale, non richiamerebbe il requisito della prevalenza; in secondo luogo, si argomenta che la norma in esame avrebbe, oltre ad una finalità assistenziale (che si concreta nel diritto al mantenimento), anche una precisa funzione retributiva che si cristallizza in un diritto agli utili dell'impresa in proporzione alla qualità e quantità del lavoro. Ebbene, tale funzione verrebbe meno qualora non si riconoscesse al familiare un siffatto diritto nell'ipotesi di prestazione lavorativa svolta con continuità, ma non in via esclusiva, a favore del familiare imprenditore. Sulla scorta di tali riflessioni, la dottrina ammette la contemporanea partecipazione a più imprese familiari, con conseguente cumulo dei vari diritti patrimoniali derivanti dalle molteplici collaborazioni.

### **Presupposti soggettivi**

Il legislatore del '75 ha posto particolare attenzione alla composizione dell'impresa di cui si tratta, precisando che per familiare s'intende il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo. Va, tuttavia, precisato che il legame di parentela o affinità non necessariamente deve concretizzarsi in una convivenza, tant'è che la giurisprudenza (27) ha ammesso la sussistenza di una impresa familiare anche nell'ipotesi di separazione tra i coniugi. Diversamente, nella fattispecie della convivenza *more uxorio*, la Cassazione, per lungo tempo, ha negato le tutele di cui all'art. 230-bis c.c., muovendo dalla non applicabilità analogica di tale norma in virtù della sua natura eccezionale. Va, comunque, osservato che gli stessi giudici di Piazza Cavour (28), hanno recentemente esteso l'istituto dell'impresa familiare anche alla famiglia di fatto, in quanto formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale.

### **Disciplina speciale**

Una volta chiarito che l'istituto disciplinato dall'art. 230-bis c.c. ha una natura pattizia e non negoziale, va registrato che per l'Inps l'impresa familiare è, indipendentemente dalla forma giuridica assunta, quella costituita tra familiari:

- legati da un vincolo di coniugio, parentela entro il terzo grado e affinità entro il terzo, e non quando v'è una mera convivenza *more uxorio*;
- iscritti alla Gestione lavoratori autonomi dell'Inps commercianti/artigiani.

Passando alle particolarità dell'impresa familiare quale soggetto committente di una prestazione occasionale di tipo accessorio, occorre ribadire che la stessa potrà ricorrere al c.d. *voucher*, indipendentemente dal settore produttivo d'appartenenza e dai requisiti soggettivi del lavoratore.

Pertanto, questi ultimi potranno ricevere una retribuzione, nell'arco dell'anno solare, non superiore a 10.000 euro (13.330 euro lordi), anziché a 5.000 euro. In secondo luogo, il regime contributivo da applicare, sarà quello tipico dei lavoratori dipendenti; ne consegue che l'aliquota assicurativa sarà pari al 4%, mentre, quella previdenziale sarà del 33%. Inoltre, considerando l'aggio del 5% a favore del concessionario del servizio, ad un buono di 10 euro corrisponderà una retribuzione netta di 5,80 euro. Va ricordato che è previsto anche il buono «multiplo» da 50 euro (equivalente a cinque buoni non separabili), a cui corrisponderà una retribuzione netta di 29 euro. Anche in tale ipotesi, i compensi percepiti dal prestatore, liberamente pattuibili con il datore di lavoro, sono esenti da ogni imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato.

Ultima differenza, rispetto al regime ordinario, è costituita dall'utilizzabilità della sola procedura telematica per l'acquisto dei buoni lavoro.

### **Lavoro accessorio nella pubblica amministrazione e negli enti locali**

Prima di addentrarci nel tema specifico, occorre fare una duplice premessa.

Il D.Lgs. n. 276/2003, all'art. 1, esclude dal proprio ambito di applicazione le pubbliche amministrazioni e, pertanto, il lavoro accessorio, nella sua versione originaria, non riguardava anche le P.A. e quindi gli enti locali; solo successivamente (con la legge n. 33/2009 e legge n. 191/2009) e limitatamente ai settori/soggetti

### **Note:**

(25) In tale ipotesi, infatti, più che ad una impresa individuale, saremo di fronte ad una società di fatto.

(26) Cass. 16 dicembre 2005, n. 27839.

(27) Tribunale di Ivrea, sentenza 24 giugno 2005 n. 56.

(28) Cass., Sez. lav., 15 marzo 2006, n. 5632: «L'attività lavorativa e di assistenza svolta all'interno di un contesto familiare in favore del convivente di fatto trova abitualmente la sua causa nei vincoli di solidarietà ed affettività esistenti, che di regola sono alternativi ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive, qual è il rapporto di lavoro subordinato, mentre talvolta è possibile inquadrare il rapporto stesso nell'ipotesi dell'impresa familiare, applicabile anche alla famiglia di fatto in quanto essa costituisce una formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale ex art. 2».

espressamente contemplati, il legislatore ha dato la possibilità anche agli enti locali di accedere a tale tipologia contrattuale.

Gli enti locali presi in riferimento sono: «comuni, province, città metropolitane, le comunità montane, le comunità isolate, unioni di comuni e consorzi cui partecipano gli enti locali» (29). Le altre P.A. possono accedere a tale forma contrattuale solo in occasioni di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà. Infatti, la circolare Inps n. 17/2010 esclude che il novellato art. 36 del Tupo, (secondo cui il lavoro accessorio rientra tra i contratti flessibili cui può accedere la P.A.) ne abbia ampliato le possibilità di utilizzo, vista la carenza di una specifica disciplina collettiva.

Ciò premesso, le attività per le quali gli enti locali (indipendentemente dai requisiti soggettivi del prestatore) possono assumere con contratto accessorio, sono:

- lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- in occasioni di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà.

Possono, invece, essere assunti per qualsiasi attività i seguenti soggetti:

- pensionati;
- percettori di misure di sostegno al reddito;
- giovani studenti fino a 25 anni regolarmente iscritti ad un ciclo di studi (in realtà assumibili anche dalle scuole e dalle università);
- dubbia, sembra essere l'apertura nei confronti dei lavoratori part-time; sebbene l'Inps, nel paragrafo 3 della circolare n. 17/2010 (30), li annoveri tra i soggetti assumibili a mezzo *voucher* dagli enti locali (a prescindere dall'attività svolta), l'art. 1, comma 148, legge n. 191/2009 (Finanziaria 2010), nell'introdurre tale categoria tra i possibili lavoratori accessori, non riporta, a differenza di quanto stabilito per gli altri soggetti a rischio di esclusione sociale, l'inciso «*comprensivo degli enti locali*». Pertanto, a parere degli scriventi, andrebbe avallata una interpretazione negativa, così come del resto fa il Ministero del lavoro sul proprio sito nella sezione dedicata al lavoro occasionale di tipo accessorio. Relativamente ai pensionati, occorre tenere a mente che l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 preclude alle pubbliche amministrazioni il conferimento di incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'amministrazione di provenienza o di altre amministrazioni al dipendente «che cessa volontariamente dal servizio pur non avendo il requisito previsto per il pensionamento di vecchiaia ma che abbia tuttavia il requisito per l'ottenimento della pensione anticipata di anzianità da parte dell'amministrazione di provenienza o di amministrazioni con le quali ha avuto rapporti di impiego nei cinque anni precedenti a quello della cessazione».

Tale previsione, secondo il Ministero del lavoro (31), «non sembra, tuttavia, trovare applicazione con riferimento al lavoro accessorio che si connota per l'occasionalità della prestazione la quale, in ogni caso, non può superare dei limiti di compenso ben definiti dal Legislatore. Detti limiti infatti, consentono di scongiurare quei possibili fenomeni elusivi che lo stesso Legislatore

ha voluto contrastare introducendo particolari vincoli in ordine alla possibilità, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di avvalersi di soggetti cessati dal servizio anticipatamente».

Rimandando a quanto detto sopra circa la specifica sui settori/attività che consentono alle P.A. di accedere alla tipologia contrattuale in oggetto, occorre chiarire che le possibilità di utilizzo dei *voucher* da parte degli enti locali dovranno fare, a parere degli scriventi, i conti con l'ambito applicativo degli incarichi individuali (lavoro autonomo di natura occasionale o coordinata e continuativa) di cui all'art. 7, comma 6 del Tupo, previsti per le prestazioni altamente qualificate non ottenibili dal personale interno delle P.A.

Infine, la Finanziaria 2010, ha risolto una importante questione riguardante l'inquadramento contabile delle somme utilizzate dalle P.A. per il pagamento dei *vouchers*; il nuovo art. 70, comma 2-ter, D.Lgs. n. 276/2003, stabilisce che il lavoro accessorio «è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto dal patto di stabilità interno».

Sul punto, in realtà, già si era espressa la Corte dei Conti - sez. reg. Lombardia - con il parere del 2 luglio 2010, collocando l'utilizzo dei buoni lavoro tra le spese del personale e rigettando la tesi (portata avanti da alcuni enti locali) secondo cui rientrerebbe tra le spese inerenti i servizi sociali e assistenziali. È chiaro dunque che l'ente locale, in sede di programmazione dell'utilizzo dei *voucher*, non potrà tener conto dei vari finanziamenti regionali e comunitari di natura settoriale, ma dovrà attingere necessariamente dalle risorse del personale, tenendo conto del patto di stabilità (adottato solo dalle province e dai comuni con più di 5.000 abitanti) e di quel complesso di regole volte al contenimento della spesa pubblica.

### **Prestazioni accessorie rese da pubblici dipendenti**

Anche i dipendenti pubblici, alla stessa stregua degli altri lavoratori occupati, possono svolgere lavoro occasionale di tipo accessorio; per costoro, tuttavia, è necessario richiedere all'amministrazione di appartenenza una specifica autorizzazione preventiva (32). Fanno eccezione a questa regola generale le attribuzioni di incarichi a favore di dipendenti pubblici titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento, ai docenti universitari a tempo definito e alle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è con-

### **Note:**

(29) Inps, circolare n. 17/2010.

(30) Per completezza d'informazione si riporta testualmente quanto affermato dall'Inps nella circolare n. 17/2010: «Per quanto riguarda i committenti che possono ricorrere ai buoni lavoro, la legge finanziaria prevede un riferimento agli enti locali, in particolare: – per le attività di cui alla lett. b) dell'art. 70 (lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi, monumenti); – con riferimento a singole categorie di prestatori quali pensionati, giovani studenti con meno di 25 anni di età e, in via sperimentale, per il 2010, i percettori di prestazioni integrative a sostegno del reddito ed i titolari di contratto di lavoro a tempo parziale».

(31) Min. lav., interpello n. 44/2011.

(32) Art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi).

sentito, da disposizioni speciali, lo svolgimento di attività libero-professionali. La richiesta all'amministrazione di appartenenza deve essere effettuata o da parte dello stesso dipendente o, alternativamente, da parte dei soggetti pubblici e privati che intendono avvalersi delle prestazioni del lavoro occasionale (33). L'impiego di dipendenti pubblici senza la preventiva autorizzazione comporta la responsabilità disciplinare dell'interessato e l'obbligo di versare i relativi compensi all'amministrazione di appartenenza, a cura del soggetto erogante o in mancanza da parte dello stesso percettore (34). Si sottolinea il fatto che neppure le pubbliche amministrazioni possono conferire incarichi a lavoratori dipendenti da un'altra amministrazione pubblica, senza la preventiva autorizzazione di quest'ultima, pena la nullità dell'atto e la responsabilità per infrazione disciplinare del funzionario responsabile del procedimento, oltre all'obbligo di riversare i relativi compensi all'amministrazione di appartenenza (35). Per i soggetti privati e gli enti pubblici economici che trasgrediscano il divieto, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria pari al doppio dell'importo degli emolumenti corrisposti, in qualsiasi forma, senza la prescritta autorizzazione (36).

L'impiego di dipendenti pubblici senza la preventiva autorizzazione comporta l'applicazione delle sanzioni previste dai commi 7, 8 e 9 dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 a carico sia del dipendente che dell'amministrazione pubblica committente.

Il presupposto dell'autorizzazione costituisce un corollario del principio generale secondo cui, anche per lo svolgimento di prestazioni occasionali di tipo accessorio, è necessario il possesso di ogni titolo abilitativo per lo svolgimento di una determinata attività. È quanto affermato dal Ministero del lavoro in un'apposita risposta ad un'istanza di interpello (37).

## **Ambito di applicazione in ragione dello status del lavoratore**

### **Lavoro accessorio come "ammortizzatore sociale"**

Nel corso degli anni, si è assistito ad una graduale mutazione della figura in esame. Da mezzo di lotta preventiva al lavoro sommerso, è divenuto anche un «ammortizzatore sociale», volto a lenire gli effetti della recente crisi economica. Il lavoro accessorio non è solo più uno strumento per dare la stura di legalità ad attività che rimanevano nel limbo dell'economia sommersa, ma è anche «un'occasione» che consente ai soggetti «a rischio di esclusione sociale» di entrare, o non uscire, dal mercato del lavoro, senza perdere i benefici economici e normativi che l'ordinamento gli riconosce. Per questo, il legislatore per gli anni 2009-2012, ha dato e dà la possibilità a tali soggetti di accedere alla tipologia di lavoro in parola anche al di fuori del suo ambito naturale, ovvero, in ogni settore/attività. Questa «nuova vita» del lavoro accessorio, del resto, sembra trovare conferma nella circostanza che le recenti modifiche

del lavoro accessorio s'inseriscono in una serie di provvedimenti legislativi volti, per lo più a fronteggiare la crisi economica e ad ampliare i classici ammortizzatori sociali. Resta inteso, tuttavia, che l'ampliamento della sfera oggettiva di applicazione del lavoro accessorio rimane una misura sperimentale, la cui è efficacia, è destinata a venir meno, salvo ulteriori proroghe, il 31 dicembre 2012.

Concludendo, l'ambito di applicazione del lavoro accessorio può essere suddiviso in due categorie: - uno modulato sulle specifiche attività definite a priori dal legislatore come «marginali», che non conosce limitazioni soggettive di sorta e a cui vi può accedere qualsiasi categoria di lavoratori, tanto disoccupati quanto occupati, ivi compresi gli extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di un'attività lavorativa (38);

- l'altro, modulato sullo *status*, o meglio, sui requisiti soggettivi del lavoratore, che, tuttavia non conosce limitazioni in ordine al settore o alla natura dell'attività.

### **Prestazioni rese da giovani studenti**

Gli studenti, ovvero coloro che sono regolarmente iscritti ad un ciclo di studi, con un'età compresa tra i 16 e 25 anni, sono stati interessati da numerosi interventi legislativi volti a favorire l'occupazione giovanile. Si pensi, ad esempio, che i soggetti con meno di 25 anni possono accedere incondizionatamente, ovvero senza limiti temporali e settoriali, ad un altro contratto flessibile, come quello intermittente. Nell'ipotesi, invece, di lavoro accessorio sono previsti una serie di paletti che variano a seconda che la prestazione venga resa da: - giovani regolarmente iscritti ad un ciclo di studi di qualunque ordine e grado; in tale caso, è necessario che il lavoratore abbia compiuto almeno 16 anni (39)

### **Note:**

(33) Art. 53, c. 10, D.Lgs. n. 165/2001.

(34) Art. 53, c. 7, del D.Lgs. n. 165/2001; per una disamina completa della disciplina applicabile agli incarichi conferiti a pubblici dipendenti si veda la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica 29 maggio 1998 n. 5.

(35) Art. 53, c. 8, del D.Lgs. n. 165/2001.

(36) L'art. 53, c. 9, del D.Lgs. n. 165/2001, rinvia alle sanzioni previste dall'art. 6, 1° comma, del D.L. n. 79/1997, convertito in legge n. 140/1997.

(37) Min. lav., interp. n. 37/2009.

(38) L'Inps, Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia, nelle Faq (Risposte a quesiti forniti dalla sede centrale dell'Inps), chiarisce che «Un cittadino extracomunitario ha accesso al lavoro occasionale accessorio se in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa (es. permesso per lavoro subordinato, per motivi familiari, per studio, per rifugiati politici, per motivi di protezione sussidiaria, ecc.) oppure - nei periodi di disoccupazione - se in possesso di un "permesso di soggiorno per attesa occupazione».

(39) Con l'art. 1, c. 662, della legge n. 296/2006, a partire dal 1° settembre 2007 (si veda nota del Ministero del lavoro n. 9799/07), si è innalzata l'età minima per accedere al lavoro, passando dai 15 ai 16 anni, con obbligo dell'istruzione scolastica per almeno 10 anni, finalizzata al conseguimento di un titolo di scuola media superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il termine del raggiungimento della maggiore età (D.M. 22 agosto 2007, n. 139). I due requisiti appena citati debbono sussistere contemporaneamente, anche se l'obbligo dell'istruzione scolastica per 10 anni non è correlato al conseguimento di un titolo di studio, ma unicamente alla frequenza decennale sui «banchi di scuola» come, in assenza di indicazioni diverse, si desume dal D.M. n. 323/1999 del Ministro della pubblica istruzione.



e che la prestazione lavorativa sia compatibile con gli impegni scolastici. A tal proposito, va precisato che, nell'ottica di una regolare alternanza scuola-lavoro, i giovani iscritti presso gli istituti scolastici potranno rendere la propria prestazione di lavoro solo nei periodi di vacanza specificatamente individuati dalla circolare del Ministero del lavoro n. 4 del 3 febbraio 2005 (richiamata dalla circolare Inps n. 104/2008), la quale individua i seguenti intervalli temporali:

- vacanze natalizie, ovvero il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- vacanze pasquali, ovvero il periodo compreso tra la domenica delle Palme e il martedì successivo al lunedì dell'Angelo;
- vacanze estive, ossia il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre;
- il sabato e la domenica durante tutto l'anno.

– studenti regolarmente iscritti ad un ciclo di studi universitario; in tal caso, le preclusioni temporali di cui sopra, sono state recentemente abolite con la Legge di stabilità 2010 e, pertanto, la prestazione occasionale potrà essere resa in ogni periodo dell'anno.

Sebbene entrambe le categorie, possano, astrattamente, accedere a qualsiasi settore, non va dimenticato il rispetto della normativa sui lavoratori minorenni di cui alla legge n. 977/1967. A tal proposito, è utile distinguere:

- i bambini (ovvero coloro che non hanno compiuto ancora 15 anni o non hanno assolto l'obbligo scolastico), ai quali è preclusa qualsiasi attività lavorativa, salvo quelle a carattere culturale, artistico, sportivo e nel settore dello spettacolo, sempre previa autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro;
- gli adolescenti (ovvero quelli con età compresa fra i 15 e 18 anni), per i quali, oltre al divieto di essere adibiti al lavoro notturno (40) nonché a quelle attività insalubri e pericolose di cui all'allegato 1, (41) va ricordato l'obbligo generale di visita medica per l'accertamento dell'idoneità al lavoro. Tali limiti non operano nel caso di lavori occasionali o di breve durata concernenti i servizi domestici in ambito familiare e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro non pericolose all'interno di imprese a conduzione familiare.

### **Prestazioni rese dai titolari di trattamento pensionistico obbligatorio**

La categoria in questione, secondo quanto precisato dall'Inps (42), comprende non solo i percettori di una pensione di anzianità o vecchiaia, ma anche i beneficiari di:

- pensione di reversibilità;
- di assegno sociale;
- pensione d'invalidità;
- assegno ordinario d'invalidità.

Non sono chiaramente compresi i percettori di assegno di inabilità ai quali, per definizione, è preclusa qualsiasi attività lavorativa. I compensi da lavoro accessorio, non costituendo un vero e proprio reddito, non influiscono sulla sussistenza dei requisiti validi ai fini della maturazione dei trattamenti assistenziali e sono pienamente compatibili con i trattamenti pensionistici (43), i quali, pertanto, non saranno soggetti ad alcuna riduzione. Questo regime di piena compatibilità appare

fortemente derogatorio rispetto a quello generale, non tanto sul versante delle pensioni di vecchiaia e di anzianità (44), quanto piuttosto su quello inerente la pensione ai superstiti e d'invalidità. Basti pensare che l'assegno ordinario di invalidità è soggetto a riduzione del 25% (45), se il reddito del titolare del trattamento è superiore, di quattro volte, al trattamento minimo Inps e del 50%, se superiore di cinque volte. Ancora, nel caso di pensione ai superstiti, la riduzione del 25% è prevista in caso di reddito superiore, di tre volte, al trattamento minimo Inps; la riduzione sale al 40% e al 50%, se vi è un superamento, rispettivamente, di quattro e cinque volte. Le deroghe al regime ordinario in tema di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro, sono in linea con quanto affermato dall'Inps in tema di cumulo con le prestazioni di sostegno al reddito e di cui si dirà nelle pagine seguenti. In tale sede, tuttavia, è sufficiente rilevare che il regime di piena compatibilità tra i compensi da lavoro accessorio e i trattamenti di sostegno al reddito, trovano un limite importante nella soglia dei 3.000 euro annui cui il prestatore di lavoro accessorio è soggetto. I pensionati, invece, sottostanno al limite ordinario dei 5.000 euro annui per ogni singolo committente, e pertanto, il cumulo totale con il trattamento pensionistico potrebbe tradursi in una importante deroga alle regole ordinarie sopra analizzate.

### **Note:**

(40) Tale divieto riceve una deroga ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge n. 977/1967, il quale recita: «Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro».

(41) Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune delle attività precluse anche agli adolescenti indicate dall'allegato 1 della legge n. 977/1967: tra queste vi sono quelle che implicano l'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, nonché quelle lavorazioni che implicano un'esposizione a rumori superiore a 90 decibel, la fabbricazione di sostanze esplosive, all'interno di fonderie, cave e miniere, la conduzione di veicoli di trasporto superiori a 125 cc, abbattimento di alberi, pulizia di camini e focolai. Va ricordato, tuttavia, che in tali casi le lavorazioni di cui sopra possono essere svolte dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa.

(42) Faq diramate dall'Inps - Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia.

(43) Tale conclusione è confermata dal Ministero del lavoro e dall'Inps all'interno del Vademecum «Buoni lavoro per lavoro occasionale accessorio»

(44) Già la legge n. 388 del 2000 (art. 72) ha reso possibile il cumulo, dal 1° gennaio 2001, per le pensioni di vecchiaia e le pensioni liquidate con anzianità contributiva di almeno 40 anni. La legge n. 133 del 2008 (art. 19) ha invece eliminato qualsiasi vincolo di cumulo anche a tutte le pensioni di anzianità.

(45) Se, anche dopo il taglio, l'assegno ridotto resta comunque superiore al minimo Inps (460,97 euro nel 2010) e il lavoratore ha meno di 40 anni di contributi, l'assegno subisce un'ulteriore decurtazione:

- per reddito derivante da lavoro dipendente, il 50 per cento della quota eccedente il minimo Inps;
- per reddito derivante da lavoro autonomo, il 30 per cento della quota eccedente il minimo Inps; esso non può comunque essere superiore al 30 per cento del reddito ridotto.

### **Lavoro accessorio dei percettori di misure di sostegno al reddito**

Preliminarmente, si ribadisce che la norma che legittima la prestazione di lavoro accessorio a tali categorie, ha carattere sperimentale e, pertanto valevole, solo per i contratti stipulati dal 1° settembre 2009 al 31 dicembre 2012, salvo ulteriori proroghe. Come precisato dall'Inps (46), i soggetti destinatari di tali disposizione sono:

- i percettori di prestazioni d'integrazione salariale;
- i percettori di prestazioni connesse allo stato di disoccupazione come l'indennità di mobilità, di disoccupazione ordinaria nonché quella speciale per gli edili.

Non sono, invece, da considerare destinatari di questa norma i percettori di prestazioni pagate «a consuntivo» sulla base del numero di giornate lavorate nel corso dell'anno precedente (quali le indennità di disoccupazione in agricoltura e quella non agricola con requisiti ridotti), per le quali il problema di compatibilità e cumulabilità con remunerazione da attività di lavoro subordinato o autonomo non si pone.

In relazione a tale categoria di prestatori, si precisa che non va applicato il limite generale dei compensi pari a 5.000 euro, ma quello minore di 3.000 euro previsto dalla specifica disposizione di riferimento; va osservato, inoltre, che, a differenza del regime ordinario previsto per le altre categorie di lavoratori, tale limite non va individuato sul singolo committente, ma va riferito al singolo lavoratore nell'ambito di ciascun anno solare.

### **Cumulabilità dei redditi**

Per quanto concerne la cumulabilità dei redditi, il lavoratore che percepisce emolumenti da lavoro accessorio, nel limite dei 3.000 euro annui, potrà continuare a percepire l'integrazione salariale o l'altra prestazione a sostegno del reddito, per l'intero spettante, senza che questa venga sospesa o ridotta. Tale previsione ha una portata sostanzialmente derogatoria al principio generale scandito nell'articolo 3 del D.Lgs.Lgt. n. 788/1945, dove lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante i periodi di integrazione salariale comporta una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui, l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto. Laddove, invece, tale limite venga superato, il lavoratore ha l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'Inps. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno 2009 e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà fatta, eventualmente, prima che i suddetti compensi, (sommati fra di loro) superino il predetto limite dei 3.000 euro. Nel caso che il lavoratore superi individualmente il tetto dei 3.000 euro, andrà applicato il regime ordinario di cumulabilità o cumulabilità parziale di cui all'art. 3 del D.Lgs.Lgt. n. 788/1945, ovvero:

- nell'ipotesi di lavoro accessorio pienamente compati-

bile con quello in regime di cassa integrazione e quindi non sovrapponibile da un punto di vista temporale, vi sarà comunque la piena cumulabilità tra l'integrazione salariale e i compensi eccedenti i 3000 euro;

- nell'ipotesi, invece, di attività di tipo accessorio parzialmente compatibile con quella in regime di cassa integrazione e quindi parzialmente sovrapponibile da un punto di vista temporale, l'integrazione salariale non sarà dovuta per le giornate nelle quali il lavoratore beneficiario si dedichi ad altre attività remunerate; in tal caso, tuttavia, qualora il lavoratore dimostri che quest'ultimo è inferiore al trattamento integrativo, avrà diritto ad una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione salariale spettante e il reddito percepito.

Va osservato, inoltre, che anche il regime degli accrediti della contribuzione figurativa relativa alla prestazione di sostegno assume una portata sostanzialmente innovativa. Mentre, nell'ipotesi di riduzione dell'integrazione in proporzione ai proventi dell'altra attività, il lavoratore sarà titolare di due flussi contributivi: uno relativo alla prestazione effettivamente svolta e l'altro di tipo figurativo, da calcolare in base alla differenza tra l'intera retribuzione presa a base per il calcolo dell'integrazione salariale e la retribuzione percepita in relazione all'attività svolta. Nella diversa ipotesi di lavoro accessorio, invece, la quota di contribuzione Ivs (pari a 1,3 euro per ogni buono lavoro del valore di 10 euro) non confluirà sulla posizione contributiva del singolo lavoratore, bensì alla gestione a carico della quale è posto l'onere dell'accredito figurativo relativo ai trattamenti integrativi, a parziale ristoro del relativo onere (47).

In ultimo, non può non evidenziarsi che anche nel caso della mobilità, non si applicherà l'istituto della sospensione dell'indennità (48).

### **Lavoro accessorio delle casalinghe**

Il legislatore ha riservato a tale categoria - unitamente agli studenti ed ai pensionati - lo svolgimento di prestazioni di natura occasionale nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale. Come già anticipato in precedenza, tali attività sono elencate, in maniera non esaustiva e tassativa, nel D.P.R. n. 1125/1963.

Allo scopo di fugare possibili equivoci e fornire così maggiori certezze agli operatori sul puntuale ambito di applicazione della normativa in parola, la definizione di «casalinga» è stata opportunamente precisata dall'Istituto (49), secondo il quale è tale il «soggetto che svolge, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non presti attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi». Pertanto, in linea con quanto definito nell'«Avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura», sottoscritto dalle Parti Sociali in data 26 giu-

### **Note:**

(46) Inps, circ. n. 75/2009.

(47) Inps, circ. n. 130/2010.

(48) Articolo 8, comma 7, della legge n. 223/1991.

(49) Inps, circ. n. 88/2009.

gno 2009 nell'ambito di cui si tratta si dovrà, conseguentemente ed in via sperimentale, intendere per casalinga «quel soggetto che non abbia comunque prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso e in quello precedente».

### **Prestazioni rese dai titolari di un contratto part-time**

Anche in tale ipotesi l'efficacia della norma legittimante il lavoro accessorio è limitata agli anni 2010-2012, salvo ulteriori proroghe. La previsione normativa sembra abbracciare tutti i lavoratori part-time ovvero coloro che, contrattualmente, s'impegnano ad effettuare la prestazione lavorativa con un orario ridotto rispetto a quello normale. Pertanto, rientrano in tale categoria i part-timer verticali, orizzontali e misti. Anche per tale categoria non vi sono dei limiti legati al settore merceologico del committente o alla natura dell'attività eseguita. La legge di stabilità del 2010, inoltre, a differenza di alcune categorie sopra elencate, non prevede particolari limiti reddituali e, pertanto, va considerato quello generale dei 5.000 euro l'anno per ciascun committente. L'unico limite espresso dal legislatore è il divieto di prestare l'attività accessoria di tipo occasionale in favore del soggetto titolare del rapporto di lavoro part-time. Non sembra, a parere di chi scrive, che tale divieto possa applicarsi anche alle ipotesi in cui il beneficiario della prestazione accessoria sia una società collegata o controllata da quella titolare del rapporto di lavoro part-time.

Infine, sull'utilizzabilità dei part-timer da parte degli enti locali, si rimanda a quanto detto in precedenza.

## **Tutele sociali**

### **Disciplina previdenziale**

La grande novità del lavoro accessorio, come già anticipato, sta proprio nella circostanza che il pagamento del compenso attraverso il buono-lavoro comprende già l'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali. Un voucher da 10 euro, infatti, comprende 1,3 euro di contributi previdenziali. Così i voucher con diverso valore nominale comprendono il 13% di contributi previdenziali. Il concessionario del servizio (attualmente Poste Italiane Spa e le Banche autorizzate), una volta pagato la lavoratrice che presenta il buono lavoro, renderà il tutto all'Inps attraverso un flusso informativo telematico contenente i dati informativi presenti su ciascun buono (50). Il processo si chiude con l'accREDITO dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori - lavoratori. Ciò avviene mediante l'invio da parte del sistema di gestione di un flusso (analogo a quello dell'Emens) dati verso gli archivi:

- della Gestione Separata Inps, per la generalità dei lavoratori accessori;
- del Fondo pensioni lavoratori dipendenti per i lavoratori accessori delle imprese familiari;
- della gestione previdenziale a carico della quale è posto l'onere dell'accREDITO figurativo inerente i titolari di misure di sostegno al reddito.

La suddetta contribuzione sarà identificata dal codice rapporto «16», di nuova istituzione, relativo alle «prestazioni occasionali di tipo accessorio».

Prima di analizzare le regole inerenti l'accREDITO contributivo e le prestazioni proprie della Gestione Separata, occorre subito chiarire che il predetto versamento contributivo incide solo ai fini pensionistici ed in particolare sulla pensione di vecchiaia, di inabilità e ai superstiti nonché ai fini dell'assegno d'invalidità. Sono esclusi (51) i trattamenti previdenziali inerenti la maternità, la malattia, gli assegni al nucleo familiare ed i permessi per l'assistenza di familiari diversamente abili. In particolare i giovani fino ai 25 anni di età, non potranno utilizzare dette giornate di lavoro per perfezionare il requisito delle 78 giornate annue per la disoccupazione con requisiti ridotti, o le 102 giornate nel biennio per un'eventuale diritto alla disoccupazione in agricoltura. Ricordiamo inoltre che il lavoro accessorio non determina mai l'apertura di una posizione assicurativa personale (*c.d. biennio assicurativo*) ai fini del perfezionamento del diritto a tutte le prestazioni di disoccupazione presenti nel nostro ordinamento.

Il diritto ai trattamenti previdenziali sopra indicati per coloro che sono iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, legge n. 335/1995, sono subordinati, dal 1° gennaio 2012 alla sussistenza dei requisiti riportati nella tabella a pagina seguente.

Riguardo al computo e alle modalità di accREDITO dei contributi, va subito detto che questi ultimi sono ad esclusivo carico del lavoratore, per cui oltre la parte contributiva (pari al 13% del buono lavoro) inclusa nel buono lavoro, non è prevista un'ulteriore quota parte di esclusiva competenza del committente. Non sorgendo alcun obbligo contributivo ulteriore in capo al committente, non è prevista una base imponibile minima giornaliera su cui calcolare i relativi contributi. Tuttavia, ai fini del raggiungimento di un anno di contribuzione, sarà necessario il versamento di una somma pari a quella prevista per la gestione commercianti che, nell'anno 2011, ammonta ad euro 3.784,00. Qualora questa somma non dovesse essere raggiunta (il che dovrebbe essere scontato per i lavoratori accessori), per riuscire ad ottenere l'accREDITO di un mese di contribuzione in Gestione separata nell'anno 2011, è necessario percepire un compenso almeno pari a € 1.212,66. In pratica, per coprire almeno 1 mese di contribuzione è necessario riscuotere almeno 122 vouchers dal valore di 10 euro l'uno.

Qualora il compenso percepito non soddisfi il minimale mensile previsto presso la Gestione separata Inps, non viene accREDITO sulla posizione assicurativa del lavoratore neppure un mese di contribuzione.

Fermo restando che i versamenti dei lavoratori accessori presso la gestione separata (ovvero presso il Fpld nel caso d'impresa familiare) sono compatibili con la contribuzione volontaria, appare evidente che il flusso con-

### **Note:**

(50) I dati informativi in questione sono: codice fiscale del committente, codice fiscale del prestatore di lavoro, data d'inizio e fine della prestazione, tra loro associati).

(51) Inps, circ. n. 81/2008.

Gestione separata			
Trattamento pensionistico	Età anagrafica	Contribuzione	Riduzione capacità lavorativa
Pensione di vecchiaia	66 per gli uomini 63 e 6 mesi (66 dal 2018) per le donne	20 anni di contribuzione (l'importo della pensione non può essere inferiore di 1,5 volte quello dell'assegno sociale)	Non è richiesta
Pensione anticipata	Non è richiesto; tuttavia v'è una penalizzazione se l'età è inferiore a 62	41 e un mese (per le donne) 42 e un mese (per gli uomini)	Non è richiesta
Inabilità	Non è richiesta	5 anni di cui tre alla data di presentazione della domanda	Impossibilità assoluta di svolgere attività lavorativa
Assegno ordinario d'invalidità	Non è richiesta	5 anni di cui tre alla data di presentazione della domanda	Riduzione di un terzo della capacità lavorativa
Indiretta		5 anni di cui tre al momento del decesso o 40 anni di contribuzione	Decesso dell'assicurato

tributivo dei predetti lavoratori sia, di per sé, inidoneo a far maturare il diritto ai trattamenti pensionistici di cui sopra. Tuttavia, l'art. 24, comma 19, ha esteso la possibilità di totalizzare i contributi maturati presso diverse gestioni pensionistiche indipendentemente dal raggiungimento di un soglia minima di accantonamento. Si ricorda che la totalizzazione fa sì che il lavoratore possa utilizzare i diversi periodi di iscrizione alle varie gestioni previdenziali per un unico trattamento pensionistico, il quale viene posto, in maniera proporzionale, a carico delle singole gestioni che hanno riscosso le relative contribuzioni, ivi comprese quelle della gestione separata Inps.

Tre sono i requisiti fondamentali per la totalizzazione: **a)** il lavoratore non deve essere titolare di alcun trattamento pensionistico;

**b)** presenza di contributi da totalizzare: fino al 31 dicembre 2007, per effetto del D.Lgs. n. 42/2006, la contribuzione minima presso ogni gestione interessata non doveva essere inferiore a 6 anni. Con l'entrata in vigore dell'art. 1, comma 47, della legge n. 247/2007, il limite della contribuzione passò a 3 anni. Ora, per effetto della novità introdotta con il comma 19, non c'è più un limite, sicché risulta possibile cumulare qualsiasi periodo di contribuzione;

**c)** contribuzione piena e per intero riferita ai periodi da totalizzare: questo principio sta a significare che eventuali omissioni o irregolarità contributive non sono ammesse.

Ogni gestione previdenziale interessata determina, ai sensi del D.Lgs. n. 180/1997, il trattamento pensionistico per la propria quota in rapporto al periodo di iscrizione, sulla base del puro sistema contributivo.

### Disciplina assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Innanzitutto va fatto presente che, in linea generale, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni

occasionaldi di tipo accessorio, trovano applicazione tanto il D.Lgs. n. 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro), quanto tutte le altre disposizioni speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute. Restano, tuttavia, totalmente esclusi dal campo di applicazione del suddetto Tusu i lavoratori (e conseguentemente i committenti/datori di lavoro che li assumono) «che svolgono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili» (52).

Conseguentemente, il prestatore di un'attività accessoria di tipo occasionale, sarà da considerare, ai fini previdenzistici, come un normale lavoratore e sarà destinatario di tutte quelle garanzie anti-infortunistiche proprie del settore di appartenenza.

Tale previsione fa il pari con la circostanza che, anche i prestatori occasionali di tipo accessorio sono coperti, in base agli articoli 2 e 3 del D.P.R. n. 1124/1965, dalla relativa assicurazione obbligatoria Inail e che, pertanto, il *voucher* include anche il pagamento dei premi assicurativi. La determinazione del premio, tuttavia, a differenza di quanto previsto per la generalità dei lavoratori, non viene rapportata alla tipologia di attività, o meglio al reale rischio infortunistico, ma viene stabilito a forfait:

- pari al 7% del valore nominale del *voucher* per la generalità dei lavoratori accessori;
- pari al 4% del valore nominale del *voucher* per i lavoratori delle imprese familiari.

#### Nota:

(52) Art. 3, c. 8, D.Lgs. n. 81/2008.

Le prestazioni assicurative erogate dall'Istituto saranno quelle previste dall'art. 66 del Tuil (53) e dall'art. 13 del D.Lgs. n. 38/2000 (54). Ai fini della determinazione delle prestazioni economiche riconosciute a questa categoria di lavoratori, la retribuzione da prendere come riferimento è quella pari al minimale di rendita (attualmente 14.349,30 euro annui); quest'ultima, divisa per 300, costituisce l'imponibile giornaliero per l'erogazione dell'indennità di inabilità temporanea (pari a 47,83 euro per l'anno in corso). Sul punto, l'Inail (55) precisa che, in tale ipotesi, non troverà applicazione l'obbligo, previsto dall'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965 nei confronti della generalità dei datori di lavoro, di anticipare l'indennità per l'inabilità temporanea, bensì quello previsto dall'art. 100 del medesimo decreto che si concreta nell'indennizzo diretto da parte dell'Istituto assicuratore non oltre i venti giorni dall'infortunio.

Questa copertura Inail, alle condizioni previste dagli articoli 10 e 11 del Tuil, esonera pertanto il beneficiario delle prestazioni occasionali di tipo accessorio dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro eventualmente occorsi al prestatore di lavoro. Chiaramente, tale esonero sarà sempre subordinato ad una mancata responsabilità del committente nella verifica dell'evento infortunistico; diversamente, quest'ultimo sarà soggetto all'azione di regresso da parte dell'Istituto assicuratore e quindi alla restituzione delle somme liquidate.

In caso di infortunio o di malattia professionale, il beneficiario ed il prestatore sono tenuti rispettivamente agli adempimenti degli obblighi previsti dagli articoli 52, 53 (56) e 54 del Tuil, nei termini e con le modalità ivi previste. L'unica accortezza necessaria sarà quella di evidenziare, nella denuncia di infortunio, che trattasi di lavoratore soggetto a «voucher» in quanto l'Inail effettua un monitoraggio specifico su questi lavoratori. Per completezza si fa presente che l'art. 18, c. 1, lett. r) del D.Lgs. n. 81/2008 ha introdotto, a carico del datore di lavoro, anche l'obbligo di comunicare all'Inail (per finalità di tipo statistico ed informativo) i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Quest'obbligo, tuttavia, decorrerà trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore di un apposito decreto interministeriale che verrà adottato ai sensi dell'art. 8, c. 4, del D.Lgs. n. 81/2008 (57).

### Disciplina fiscale dei compensi

L'esenzione fiscale dei compensi da lavoro accessorio (art. 72, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003), oltre a rappresentare una grande novità nel nostro sistema fiscale, senza dubbio costituisce un importante incentivo economico per qualsiasi prestatore. Come conseguenza della non imponibilità ai fini Irpef del reddito in parola, discende l'ulteriore vantaggio che consiste nella non cumulabilità del medesimo reddito ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise o Isee) previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità (58).

A tal proposito, tuttavia, si rendono necessarie una serie di considerazioni alla luce dei principi costituzionali in materia. Originariamente il legislatore aveva previsto l'esenzione del reddito di lavoro occasionale

di tipo accessorio da qualsiasi imposizione fiscale in ragione, presumibilmente, del fatto che era stato definito un limite soggettivo annuo pari a 5.000 euro che il lavoratore occasionale "marginale" non poteva assolutamente superare. Le modifiche successivamente apportate alla norma di riferimento hanno, tuttavia come si è innanzi detto, sostanzialmente modificato questo limite. Oggi, quindi, un lavoratore può legittimamente intraprendere più di un rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio, avendo l'unica accortezza di non superare il limite annuo di 5.000 euro con ciascuno dei suoi committenti. Egli potrebbe, pertanto, com'è agevole immaginare, guadagnare svariate migliaia di euro all'anno (ad esempio anche soltanto 4 committenti che diano lavoro per 5.000 euro ciascuno, darebbero luogo ad un reddito individuale pari a 20.000 euro netti all'anno!) senza che sia tenuto a versare neppure un euro di Irpef. Da ciò discende un evidente problema di «equità orizzontale» tra i lavoratori considerati occasionali che svolgono attività di tipo accessorio e tutti gli altri lavoratori che, diversamente dai primi, sono invece inesorabilmente chiamati a versare quanto dovuto all'erario. Al riguardo, quindi, risulta manifesta una disparità di trattamento alla luce dei due principi di «uguaglianza sostanziale» e di «solidarietà sociale» sanciti dall'art. 53 della nostra Costituzione in base ai quali le aliquote delle imposte devono essere tanto più alte quanto più alto è il reddito imponibile (59).

### Note:

(53) Art. 66, D.P.R. n. 1124/1965 (Prestazioni dell'assicurazione). Le prestazioni dell'assicurazione sono le seguenti:

- 1) un'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea;
- 2) una rendita per l'inabilità permanente;
- 3) un assegno per l'assistenza personale continuativa;
- 4) una rendita ai superstiti e un assegno una volta tanto in caso di morte;
- 5) le cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici;
- 6) le forniture degli apparecchi di protesi.

(54) Art. 13, D.Lgs. n. 38/2000 (Danno biologico). In attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

(55) Inail, nota 9 settembre 2010, n. 6464.

(56) Art. 53, D.P.R. n. 1124/1965 - (Obblighi di denuncia del datore di lavoro) Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni (e all'Autorità di P.S., v. art. 54) da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta con le modalità di cui all'art. 13 entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico. Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro 24 ore dall'infortunio. (...)

(57) Min. lav., circ. 12 maggio 2009, n. 17.

(58) D.Lgs. n. 109/1998 e successive integrazioni e modificazioni.

(59) Art. 53, Costituzione della Repubblica: «Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva. Il sistema tributario è informato a criteri di progressività».

## Altre tutele

Come in precedenza accennato, il legislatore non si è minimamente speso nel disciplinare il rapporto civilistico intercorrente tra le parti, lasciando a queste una notevole autonomia nella regolamentazione degli aspetti patrimoniali ed esecutivi. Anche se viene stabilito il valore nominale dei buoni lavoro, non v'è nessuna previsione normativa che lo leghi ad un parametro temporale o fattuale. Sulla scorta di questo dato, le Istituzioni, a più riprese, hanno concluso che le parti sono libere nella determinazione del compenso che potrà, indifferentemente, essere forfettizzato, legato ad un parametro temporale ovvero ad un determinato risultato produttivo. Anche riguardo alle modalità esecutive della prestazione, sarà preponderante la fonte pattizia che potrà stabilire il luogo e il tempo dei lavori. Entrambi gli aspetti (sia quello patrimoniale che esecutivo), tuttavia, impongono una riflessione circa i limiti dell'autonomia delle parti nella predisposizione del contenuto negoziale. Non sembra peregrina, a parere degli scriventi, l'osservazione secondo cui una prestazione lavorativa, ancorché legittimamente inquadrata negli artt. 70 e ss. D.Lgs. n. 276/2003, debba comunque rispettare i principi fondamentali in materia di lavoro, specialmente se resa in forma subordinata. Occorre, infatti, chiedersi se un regolamento pattizio possa prevedere dietro pochi voucher un numero considerevole di ore lavorative o, addirittura, prevedere dei tempi di lavoro così irragionevoli da inficiare in maniera considerevole la salute e il benessere dei prestatori. La problematica si acuisce, quando si parla di lavoratrici in gravidanza o, più in generale, in maternità. Sebbene si possa condividere la mancata applicazione delle misure economiche a tale categoria di lavoratrici, maggiori dubbi potrebbero sorgere per la mancata applicazione delle misure a tutela della salute delle puerpere. In tutti questi casi, non è da escludere che i principi sanciti negli artt. 36 e 37 della Costituzione possano fungere da limite esterno all'autonomia contrattuale delle parti, almeno nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa abbia, di fatto, i caratteri della subordinazione, i quali, si ripete, non andranno ad incidere sulla qualificazione della prestazione lavorativa, bensì sul richiamo allo «statuto protettivo dei lavoratori» di ordine costituzionale.

## Gestione del rapporto e verifiche ispettive

### Semplificazione degli adempimenti amministrativi

Il rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio, come già in precedenza anticipato, presenta delle notevoli novità in punto di semplificazione degli adempimenti amministrativi.

Rispetto alla generalità dei rapporti di lavoro, infatti, non necessita di una preventiva comunicazione al Centro per l'Impiego, bensì solo di una comunicazione d'inizio lavoro al Contact center Inps/Inail, secondo le modalità operative illustrate nel prosieguo.

Tale tipologia contrattuale, inoltre, non richiede l'a-

dempimento di tre fondamentali obblighi connessi all'instaurazione e allo svolgimento del rapporto di lavoro:

– la consegna al lavoratore, all'atto dell'assunzione, di una dichiarazione sottoscritta da entrambe le parti, contenente le informazioni di cui all'art. 1, D.Lgs. n. 152/1997 (60);

– l'iscrizione dei dati del lavoratore e della retribuzione dovuta, entro la fine del mese successivo all'assunzione, sul Libro unico del lavoro;

– la consegna al lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione, del prospetto paga contenente oltre ai dati del dipendente, tutte le voci che compongono la retribuzione nonché le relative trattenute.

Circa il primo adempimento, nel caso di lavoro accessorio, non è prevista la forma scritta del contratto, né ai fini dell'esistenza del rapporto né ai fini di una mera regolarità amministrativa. Appare, tuttavia, superfluo aggiungere che la formalizzazione di tale contratto può rappresentare un notevole strumento probatorio per la parte che voglia far valere, in sede giudiziale, i termini ed i contenuti del rapporto di lavoro.

Riguardo agli altri due adempimenti, occorre evidenziare che la retribuzione, come già detto, potrà essere corrisposta «solo» attraverso i voucher e, pertanto, la tracciabilità del pagamento viene garantita da quel particolare meccanismo «di cambio» dei buoni-lavoro in moneta presso gli uffici postali e ad opera dello stesso lavoratore percipiente.

Infine, anche la fase della cessazione del rapporto lavorativo oltre a rientrare nell'area della libera recedibilità, non abbisogna di alcuna comunicazione al Centro per l'Impiego. Come tutti i rapporti a tempo determinato, infatti, la cessazione del rapporto coinciderà con la data di scadenza indicata nella comunicazione trasmessa al Contact center Inps/Inail.

### Adempimenti di carattere previdenziale, assicurativo e fiscale

Come già ampiamente illustrato, gli oneri contributivi e assicurativi sono già inclusi nei voucher consegnati al lavoratore. Conseguentemente non saranno necessari tutti quegli adempimenti amministrativi propedeutici al pagamento dei vari oneri a favore degli Istituti, come ad esempio:

– la denuncia contributiva mensile (oggi Uniemens individuale) entro la fine del mese successivo alla prestazione lavorativa e il relativo F24 di pagamento;

– l'autoliquidazione dei premi assicurativi entro il 16 febbraio di ogni anno e relativo F24 di pagamento.

Sul versante fiscale, i compensi da lavoro occasionale

### Nota:

(60) Le informazioni in oggetto sono: l'identità delle parti, il luogo di lavoro, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro; la data di inizio del rapporto di lavoro; la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento; la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie; l'orario di lavoro; i termini del preavviso in caso di recesso.

di tipo accessorio sono completamente esonerati dal versamento dell'Irpef e pertanto non saranno necessari tutti quegli adempimenti propri del sostituto d'imposta come:

– la consegna al lavoratore della certificazione unica dei redditi (mod. Cud) entro il 28 febbraio dell'anno successivo alla corresponsione degli stessi o entro 12 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (se lavoratore dipendente o collaboratore coordinato e continuativo);

– certificazione di compensi entro il 28 febbraio dell'anno successivo alla corresponsione degli stessi (se lavoratore autonomo).

Parallelamente, le somme corrisposte non saranno denunciabili con il mod. 770 né con la dichiarazione dei redditi del percipiente.

### **Obblighi antinfortunistici**

La gestione degli adempimenti amministrativi muta radicalmente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. L'art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008 rende applicabile il complesso di norme antinfortunistiche anche «Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, (...) con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili»

Ne consegue che anche il committente (pubblico o privato) di una prestazione occasionale di tipo accessorio sarà destinatario di tutti gli obblighi genericamente previsti dagli artt. 17 e 18 del T.U. come, ad esempio:

- effettuare la valutazione dei rischi;
- designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto legislativo;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente; prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rap-

presentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute. Va osservato che l'inadempienza di questi obblighi è penalmente sanzionata dall'art. 55, comma 5, del T.U.

### **Uso illegittimo dei voucher e conseguenze sanzionatorie**

Anche il lavoro occasionale di tipo accessorio, come tutte le altre tipologie contrattuali, si presta ad un uso illegittimo ovvero ad un uso distorto rispetto alle finalità previste dal legislatore. Pertanto, nel presente paragrafo verranno affrontati sia le ipotesi patologiche legate ad un utilizzo *contra legem* dello strumento contrattuale in analisi che quelle legate ad utilizzo formalmente legittimo ma tale da sviarne la funzione economico-sociale riconosciuta e tutelata dal legislatore.

A) Partendo da un'analisi delle forme patologiche *contra legem*, occorre osservare che l'ipotesi più grave da un punto di vista sanzionatorio è costituita dall'utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio senza provvedere alla comunicazione d'assunzione al Contact center Inps/Inail. Tale fattispecie viene inquadrata dallo stesso Ministero del lavoro come una normale ipotesi di lavoro "nero" ed, in quanto tale, stigmatizzabile con la c.d. maxisanzione. Nella circolare n. 38/2010, il predetto Dicastero, nel precisare come la subordinazione sia elemento essenziale per l'applicazione della predetta sanzione anche alle forme di lavoro non comunicabili al Centro per l'Impiego, stabilisce che tale presupposto «è dato per accertato» nell'ipotesi in cui il datore di lavoro/committente non abbia provveduto ad effettuare «i diversi adempimenti formalizzati nei confronti della pubblica amministrazione utili a comprovare la regolarità del rapporto», e quindi, nell'ipotesi di lavoro occasionale accessorio, la comunicazione all'Inail/Inps. Premesso ciò, l'impianto sanzionatorio presenta due varianti a seconda che, al momento dell'accesso ispettivo, la predetta comunicazione:

- sia stata effettuata dopo un periodo di occupazione irregolare;
- non sia stata affatto inoltrata.

In quest'ultimo caso, l'impianto sanzionatorio sarà sintetizzabile come indicato nella Tabella 1 a pagina XXV.

Nella prima ipotesi, invece si veda la Tabella 2 a pagina XXV.

Va puntualizzato che in entrambe le ipotesi saranno applicabili le ulteriori sanzioni in tema di Libro unico del lavoro e busta paga qualora siano scaduti i relativi termini per la corretta elaborazione degli stessi (61). Sempre in entrambe le ipotesi è applicabile l'istituto premiale della diffida obbligatoria ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 che, come noto, consente l'applicazione delle sanzioni in misura minima qualora il trasgressore regolarizzi le posizioni dei lavoratori. Appare, tuttavia, evi-

### **Nota:**

(61) Si ricorda che il Libro unico del lavoro, ai sensi dell'art. 39, comma 3, legge n. 133/2008 (così come modificato dal Decreto legge n. 201/2011) va correttamente compilato entro la fine del mese successivo a quello di esecuzione della prestazione lavorativa, mentre la busta paga va consegnata al lavoratore al momento della corresponsione della retribuzione.



dente, che la regolarizzazione del periodo “in nero” potrà avvenire solo con l'utilizzo del contratto di lavoro di cui all'art. 2094 c.c. nonché con il pagamento dei contributi evasi.

**B)** Altra ipotesi patologica è legata all'utilizzo del lavoro occasionale accessorio nelle ipotesi non previste dall'art. 70 ovvero in caso di superamento del limite legale dei 5.000 euro annui di compenso.

Appare evidente che in tale ipotesi gli organi di vigilanza provvederanno alla riqualificazione del rapporto

contrattuale entro le tipologie di lavoro ordinarie, a seconda delle sue caratteristiche fattuali. Non può escludersi a priori che dietro un rapporto occasionale di tipo accessorio (per ipotesi *contra legem*) vi sia, nei fatti, una forma di lavoro autonomo. Pertanto, qualora gli organi di vigilanza dovessero riqualificare il rapporto in termini di subordinazione l'impianto sanzionatorio sarà sintetizzabile come nella Tabella 3 a pagina seguente.

Qualora, invece, il rapporto in concreto dovesse avere

**Tabella 1**

Sanzioni				
Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 e Min. lav., circ. n. 20/2008)
Art. 3, D.L. n. 12/2002 conv. in legge n. 73/2002 così come modificato dall'art. 4, legge n. 183/2010	Per aver impiegato un lavoratore senza effettuare la comunicazione preventiva d'assunzione all'Inps/Inail	Art. 3, D.L. n. 12/2002 conv. in legge n. 73/2002 così come modificato dall'art. 4, legge n. 183/2010	Sanzione amministrativa da € 1.500 a € 12.000 più € 150 per ogni giorno di lavoro che, ridotta, ammonta a € 3.000 più € 50 per ogni giorno di lavoro	Si, ed in tal caso la sanzione ammonterà a € 1.500, più € 37,50 per ogni giorno di lavoro
Art. 4-bis, D.Lgs. n. 181/00	Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro, una dichiarazione sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale	Art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzione amministrativa da € 250 a € 1.500 che, ridotta, ammonta a € 500	Si, se è materialmente consegnabile al lavoratore

**Tabella 2**

Sanzioni				
Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 e Min. lav., circ. n. 20/2008)
Art. 3, D.L. n. 12/2002 conv. in legge n. 73/2002 così come modificato dall'art. 4, legge n. 183/2010	Per aver impiegato lavoratori per i quali la comunicazione all'Inps/Inail è stata effettuata dopo un periodo di occupazione irregolare precedente al primo accesso ispettivo	Art. 3, D.L. n. 12/2002 conv. in legge n. 73/2002 così come modificato dall'art. 4, legge n. 183/2010	Sanzione amministrativa da € 1.000 a € 8.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 30,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo che, ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981, è pari a € 2.000 più € 10 per ciascuna giornata di lavoro effettivo	Si, in caso di ottemperanza alla diffida ex art. 13, del D.Lgs. n. 124/2004 la sanzione è ulteriormente ridotta al minimo edittale pari a € 1.000 più € 7,50 per ciascuna giornata di lavoro effettivo
Art. 4-bis, D.Lgs. n. 181/00	Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro, una dichiarazione sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale	Art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzione amministrativa da € 250 a € 1.500 che, ridotta, ammonta a € 500	Si, se è materialmente consegnabile al lavoratore

le caratteristiche di una c.d. mini collaborazione ex art. 61, D.Lgs. n. 276/2003, sarebbero prospettabili le fattispecie sanzionatorie indicate nella tabella 4 a pagina seguente.

In ultimo, qualora il rapporto di lavoro dovesse avere le fattezze di una vera e propria prestazione d'opera ex art. 2222 c.c., non vi sarebbe nessuna conseguenza sanzionatoria in materia di lavoro, bensì solo un diverso inquadramento fiscale dei compensi percepiti.

C) Una terza ipotesi patologica potrebbe essere legata ad un uso del lavoro accessorio entro i limiti stabiliti dall'articolo 70, ma in spregio ai principi generali in materia di lavoro, legislazione sociale e tributaria.

Si pensi ad un committente che, sebbene recluti un lavoratore accessorio nelle ipotesi ed entro i limiti retributivi previsti dalla normativa di settore, faccia eseguire una prestazione lavorativa (per ipotesi tipicamente

subordinata) per cinque giorni a settimana, integrando il compenso a mezzo voucher con un pagamento in contanti. Si pensi, ancora, ad un lavoratore che, nell'esercizio di una attività autonoma, abbia ricevuto dai suoi vari committenti dei voucher ammontanti, complessivamente, a 30.000 euro.

Appare evidente che nel primo caso lo schema del lavoro accessorio maschera un vero e proprio rapporto subordinato e sarà, quindi, a parere dello scrivente, meritevole dello stesso trattamento sanzionatorio previsto nelle ipotesi di cui al punto B) del presente paragrafo. Va da sé che accanto a siffatto contesto sanzionatorio s'innescano una serie di recuperi contributivi e assicurativi calcolati sulla base imponibile stabilita dall'art. 1, legge n. 389/1989.

Più spinoso sembra essere il secondo caso che porta in sé il rischio di generare dei lavoratori accessori "pro-

**Tabella 3**

<b>Sanzioni</b>				
<b>Fonte normativa</b>	<b>Illecito</b>	<b>Norma sanzionatoria</b>	<b>Importo sanzione</b>	<b>Diffidabile</b> (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 e Min. lav., circ. n. 20/2008)
Art. 9 bis, c. 1 e 2, legge n. 608/1996 mod. dalla legge n. 296/2006 art. 1180 (Legge finanziaria 2007)	Per aver omesso di inviare o per aver inviato con dati inesatti al Centro per l'Impiego territorialmente competente la comunicazione d'assunzione contenente il nominativo del/dei lavoratore/i assunto/i, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento economico e normativo.	Art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzione amministrativa da € 100 a € 500 per ogni lavoratore interessato che, ridotta, ammonta a € 166,67	Si
Art. 39, c. 1 e 2, legge n. 133/2008	Omessa registrazione dei dati dei lavoratori sul Libro unico del lavoro (se è scaduto il termine del 16 del mese successivo a quello di instaurazione di fatto del rapporto lavorativo)	Art. 39, c. 7, legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da € 150 a € 1.500 che, ridotta ammonta a € 300. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da € 500 a € 3.000 che, ridotta, ammonta ad € 1.000. Va applicata per ciascun periodo di riferimento (mese)	Si
Art.4-bis, D.Lgs. n. 181/00	Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro, una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale	Art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzione amministrativa da € 250 a € 1.500 che, ridotta, ammonta a € 500	Si, se è materialmente consegnabile al lavoratore
Art. 1, legge n. 4/1953	Per non aver consegnato al lavoratore il prospetto paga al momento della corresponsione della retribuzione	Art. 5, legge n. 4/1953, l'importo della sanzione è stato quintuplicato dalla legge n. 296/2006	Sanzione amministrativa da € 125 a € 770 (per ogni mese retributivo) che, ridotta ammonta a € 250	Si

**Tabella 4**

Sanzioni				
Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 e Min. lav., circ. n. 20/2008)
Art. 9bis, c. 1 e 2, legge n. 608/1996 con mod. legge n. 296/2006, art. 1180 (Legge finanziaria 2007)	Per aver omesso di inviare o per aver inviato con dati inesatti al Centro per l'Impiego territorialmente competente la comunicazione d'assunzione contenente il nominativo del/ dei lavoratore/i assunto/i, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento economico e normativo	Art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzione amministrativa da € 100 a € 500 per ogni lavoratore interessato che, ridotta, ammonta a € 166,67	Si
Art. 39, c. 1 e 2, legge n. 133/2008	Omessa registrazione dei dati dei lavoratori sul Libro unico del lavoro (se è scaduto il termine del 16 del mese successivo a quello di instaurazione di fatto del rapporto lavorativo)	Art. 39, c. 7, legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da € 150 a € 1.500 che, ridotta ammonta a € 300. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da € 500 a € 3.000 che, ridotta, ammonta ad € 1.000. <i>Va applicata per ciascun periodo di riferimento (mese)</i>	Si

fessionali”’. In tali casi, infatti, lo schema contrattuale in analisi, potrebbe costituire un modo per eludere il prelievo fiscale dai compensi percepiti per prestazioni che costituiscono esercizio abituale e sistematico di una vera e propria attività professionale. Non va sottovalutato che in realtà tali ipotesi potrebbero costituire anche un modo per sfuggire all’inquadramento previdenziale tipico dei lavoratori autonomi artigiani e commercianti che, a differenza di quello previsto per gestione separata, si fonda su un imponibile contributivo minimo forfettizzato e non sui redditi realmente incassati dal lavoratore.

## Modalità operative del sistema dei voucher

### Caratteristiche generali

Per attivare un rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio sono attualmente disponibili tre diverse modalità: una procedura che prevede l’acquisto ed il pagamento del corrispettivo mediante buoni cartacei, un’altra che prevede, invece, l’uso dei buoni telematici ed, infine, quella mediante l’acquisto dei voucher in tabaccheria o in banca. Queste procedure, come vedremo, hanno analogia efficacia e sono indifferentemente utilizzabili dalle parti; l’unica differenza è rappresentata dalla smaterializzazione del voucher che, con la procedura telematica, viene direttamente accre-

ditato sulla tessera magnetica (una sorta di bancomat) del lavoratore.

### Procedura per i voucher cartacei

È questa la procedura più lineare e di immediata attuazione la quale prevede:

- una volta individuato il proprio fabbisogno numerico di buoni lavoro, il committente dovrà effettuare la richiesta di prenotazione dei voucher cartacei, compilando ed inviando via fax (62) il modulo predisposto dall’Inps, presso le sedi regionali dello stesso Istituto. Va precisato che nella richiesta di prenotazione occorre indicare la sede provinciale Inps prescelta per il ritiro;
- a questo punto, il committente dovrà effettuare il versamento del relativo importo complessivo sul conto corrente postale n. 89778229 intestato a: «Inps DG Lavoro Occasionale Acc.».
- La ricevuta di questo pagamento dovrà essere esibita alla sede Inps prescelta per il ritiro da parte dei committenti/datori di lavoro. Si fa presente che il ritiro dei voucher può eventualmente avvenire - previo conferimento di apposita delega - anche attraverso le associazioni di categoria.

L’Istituto cura direttamente la stampa dei buoni (in mo-

### Nota:

(62) L’elenco dei fax delle sedi regionali dell’Inps è rinvenibile anche sul sito internet dell’Istituto stesso ([www.inps.it](http://www.inps.it)).

dalità protetta contro le falsificazioni) apponendo, su ciascuno di essi, un numero identificativo univoco.

Dopo aver così provveduto all'acquisto dei buoni e prima, in ogni caso, dell'inizio della prestazione i committenti devono effettuare una comunicazione preventiva (cosiddetta Dna) nei confronti dell'Inail; in particolare tale comunicazione può essere alternativamente effettuata:

- tramite telefono al Contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164);
- via fax all'Inail (numero gratuito 800.657.657);
- per via telematica, collegandosi via internet al sito [www.inail.it](http://www.inail.it) ed entrando nell'apposita sezione «Punto Cliente» (63) (per maggiori informazioni al riguardo si rinvia alle specifiche contenute nel riquadro a piè pagina).

Tale comunicazione dovrà essere effettuata in base al modello di denuncia nominativa allegato alla nota Inail n. 8401, del 4 novembre 2008 e dovrà dettagliatamente indicare:

- i dati anagrafici del committente comprensivi del codice fiscale;
- l'anagrafica di ogni prestatore col relativo codice fiscale;
- il luogo dove si svolgerà la prestazione;
- la data presunta d'inizio e di fine dell'attività lavorativa.

Si fa presente che, in caso di modificazione delle suddette date, il committente dovrà effettuare una nuova comunicazione di variazione che dovrà essere effettuata sempre con le medesime modalità suindicate e, in ogni caso, preventivamente rispetto all'inizio della variazione (64).

Una volta eseguita la prestazione, il committente retribuirà il lavoratore con un numero di buoni del valore corrispondente all'importo della prestazione concordato fra le parti.

Il datore di lavoro tuttavia, prima di consegnare al lavo-

ratore i buoni, deve provvedere ad intestarli scrivendo su ciascun buono, negli appositi spazi:

- il proprio codice fiscale;
- il codice fiscale del lavoratore destinatario;
- la data della relativa prestazione;
- la convalida con la propria firma.

I buoni cartacei acquistati dal datore di lavoro ed eventualmente non utilizzati sono rimborsabili con le modalità di cui si dirà a breve.

Il lavoratore - dopo aver convalidato i buoni così ricevuti con la propria firma - può riscuotere il corrispettivo netto presentandoli all'incasso presso qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale esibendo un valido documento di riconoscimento.

Il procedimento si conclude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei lavoratori. La suddetta contribuzione sarà identificata dal codice rapporto «16» relativo, appunto, alle «prestazioni occasionali di tipo accessorio». L'Inps, infine, provvede al riversamento all'Inail delle quote di contributo destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

### Procedura per i voucher telematici

Va subito detto che il *voucher* telematico si presta maggiormente all'utilizzo per attività occasionali che si ripetono nel tempo come, ad esempio, le attività svolte nell'ambito del settore commercio, turismo e servizi.

Questa procedura, prima di potere essere messa in atto, necessita, tuttavia, del preventivo accreditamento sia del lavoratore che del committente sul sistema informatico Inps.

Il lavoratore che intende svolgere prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio deve (se non lo ha già

### Note:

(63) Inail, nota 7 settembre 2009, n. 8270.

(64) Inail, nota 4 novembre 2008, n. 8401.

### Accesso alla procedura telematica di trasmissione della denuncia nominativa degli assicurati (Dna)

Dal 7 settembre u.s. l'Inail (cfr. nota n. 8270 del 7 settembre 2009), allo scopo di semplificare ulteriormente gli adempimenti a favore del datore di lavoro-committente, ha reso disponibile sul proprio portale web un'apposita procedura telematica di acquisizione delle denunce nominative dei lavoratori impiegati col lavoro occasionale accessorio (Dna). Tale procedura consente di effettuare tanto la comunicazione preventiva rispetto all'inizio della prestazione lavorativa, quanto quelle successive riguardanti le eventuali variazioni. Accedendo tramite questo canale, inoltre, il committente viene ulteriormente agevolato dalla presenza di una griglia che riporta le varie tipologie di attività fruibili col sistema dei *voucher*.

Si fa presente, tuttavia, al riguardo che qualora il committente non sia già presente nella banca dati Inail dovrà necessariamente effettuare la preventiva registrazione sul sito dello stesso Istituto procedendo come segue:

1. Collegarsi al sito [www.inail.it](http://www.inail.it);
2. Selezionare «Registrazione»;
3. Accedere alla sezione «Registrazione utente generico»;
4. Compilare con i suoi dati la maschera «Registrazione utente generico» specificando se si tratta di azienda o amministrazione non soggetta ad assicurazione Inail e, infine, cliccare su «Salva».

L'utente così registrato riceverà, al proprio indirizzo di posta elettronica, un messaggio con l'indicazione di una password che, insieme al proprio codice fiscale, utilizzerà per accedere all'apposita sezione «Punto Cliente» presente nel sito [www.inail.it](http://www.inail.it); dopo l'accesso occorrerà poi selezionare la funzione «Ditte non Inail» - «Anagrafica» (Nuova ditta) e compilerà una maschera con tutti i dati anagrafici della ditta. Fatto ciò verrà attribuito alla ditta il «Codice Cliente» ed un Pin di 4 cifre.

Completata correttamente la procedura di registrazione si potrà selezionare l'applicazione «Dna lavoro accessorio» e procedere alla comunicazione dei dati necessari.

fatto) provvedere alla registrazione dei propri dati anagrafici seguendo una delle seguenti vie:

– tramite Contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164);

– via internet, collegandosi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) nella sezione *Servizi OnLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio*, oppure utilizzando l'apposita icona presente nella «home page» del sito (in tal caso, anche se con l'assistenza di enti di patronato o associazioni di categoria, l'iscrizione avverrà sempre in modo soggettivo ed in assoluta sicurezza, essendo prevista la successiva verifica dell'identità del richiedente da parte del Contact center);

– presso le sedi Inps;

– presso i Centri per l'impiego che forniranno anche assistenza e consulenza nella registrazione.

Alla conclusione della procedura di accreditamento anagrafico, Poste Italiane invierà al lavoratore:

– la carta magnetica (*Inps Card*), con la quale è possibile accreditare e riscuotere gli importi delle prestazioni eseguite (di tale invio Poste Italiane dà inoltre comunicazione all'Inps); la carta, utilizzabile come *borsellino elettronico ricaricabile e con funzioni di bancomat*, potrà essere usata dal titolare anche per funzioni ulteriori rispetto a quelle legate alla prestazione di lavoro occasionale;

– del materiale informativo;

– dei prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto.

La fase di ingresso al sistema si chiude con la sottoscrizione del contratto relativo all'utilizzo della carta magnetica (*Inps Card*) da parte del prestatore e l'attivazione della carta presso un qualsiasi ufficio postale. Si fa presente, tuttavia che quest'ultima fase non è indispensabile e, qualora il lavoratore decida di non attivare l'*Inps Card*, il pagamento dei buoni gli verrà effettuato attraverso un bonifico domiciliato, riscuotibile presso tutti gli uffici postali.

Anche il committente, direttamente o per il tramite della propria associazione di categoria, deve provvedere alla propria registrazione preventiva seguendo, alternativamente, uno dei seguenti canali:

– presso gli sportelli Inps, previa esibizione di un documento di riconoscimento (canale obbligatorio se il nominativo non risulta presente negli archivi dell'Inps);

– sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione *Servizi OnLine/Per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio* (se il nominativo risulta già presente negli archivi e già in possesso del Pin);

– tramite il Contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164) (se il nominativo risulta già presente negli archivi Arca dell'Inps);

– tramite le associazioni di categoria dei datori di lavoro.

Completata con successo la procedura di registrazione verrà rilasciato al committente un codice Pin che dovrà essere utilizzato per l'accesso alla procedura telematica di rilascio dei voucher. In particolare, il committente, dopo aver individuato i lavoratori disponibili a svolgere attività di lavoro accessorio e, comunque, prima di dare concretamente inizio all'attività lavorativa, richiede all'Inps (attraverso il sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it) oppure il

Contact Center 803.164) i *buoni lavoro*. La richiesta dovrà contenere:

– l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale;

– la data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa;

– il luogo dove si svolgerà la prestazione;

– il numero di buoni presunti per ogni prestatore.

Con la comunicazione dei dati contenuti nella richiesta dei buoni il committente assolve contestualmente agli obblighi di comunicazione preventiva all'Inail (cui l'Inps riverserà tempestivamente l'informazione di inizio attività lavorativa) e all'intestazione provvisoria dei buoni lavoro.

Anche in questo caso, qualora sopravvengano variazioni sia nei periodi di inizio e fine lavoro che relativamente ai prestatori, tali variazioni dovranno essere tempestivamente e preventivamente comunicate dal committente all'Inail attraverso:

– il Contact Center Inps/Inail (numero gratuito 803.164);

– il numero di fax gratuito Inail 800.657657;

– tramite la nuova procedura Dna telematica, collegandosi via internet al sito [www.inail.it](http://www.inail.it) ed entrando nell'apposita sezione «Punto Cliente» (65).

Le procedure Inps attualmente in uso prevedono che il datore di lavoro, prima dell'inizio della prestazione, provveda al versamento complessivo dei buoni che verranno utilizzati; ciò dovrà avvenire utilizzando una delle seguenti modalità:

**a)** tramite modello F24 (indicando - nella sezione Inps del modello il codice sede e il codice fiscale - la causale LACC appositamente istituita e il periodo di riferimento della prestazione; rispetto a questa forma di pagamento - possibile solo per l'acquisto di voucher telematici - è opportuno sottolineare che i relativi accrediti ai lavoratori sono materialmente possibili soltanto dopo l'avvenuta contabilizzazione nei conti dell'Inps degli importi versati con F24, il che avviene, in media, dopo circa 10 giorni lavorativi dall'effettuazione del pagamento);

**b)** tramite versamento sul conto corrente postale 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC;

**c)** tramite pagamento *on line* collegandosi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione *Servizi OnLine/Per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio*, tramite addebito su conto corrente postale BPIOL/BPOL o su Postepay o carta di credito Visa-Mastercard.

Una volta conclusa la prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve comunicare all'Istituto (confermando o variando i dati della richiesta già effettuata a preventivo attraverso i canali sopra indicati), per ciascun lavoratore, l'entità della prestazione svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro.

La procedura di gestione Inps, ricevuta tale rendicontazione, provvederà a notificare l'operazione:

● al lavoratore, via e-mail e/o sms ovvero per posta, comunicando i dati di sintesi (nome, cognome, voucher

#### Nota:

(65) Inail, nota 7 settembre 2009, n. 8270.

utilizzati, importo corrisposto e istruzioni per la riscossione in caso di bonifico domiciliato);

- al datore di lavoro (o alla sua associazione di categoria) mediante un rendiconto:

- o inviato per posta ordinaria o via e-mail, nel caso in cui la rendicontazione sia stata effettuata tramite Contact Center;

- o risultante dalla ricevuta di presentazione, nel caso in cui la rendicontazione sia stata effettuata via internet o presso le sedi.

Dopo alcuni controlli tesi a verificare la copertura economica delle prestazioni, l'Inps procederà ad effettuare il pagamento del compenso a favore del lavoratore, ad accreditare i contributi maturati sulle posizioni assicurative individuali dei lavoratori e, infine, allo storno a favore dell'Inail del contributo del 7% destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

### **Procedura tramite acquisto in posta, tabaccheria o banca**

A seguito del protocollo d'intesa tra l'Inps e la Federazione italiana tabaccai, è stato attivato dal 17 maggio 2010 presso i Tabaccai aderenti all'iniziativa, il servizio per la vendita e riscossione dei buoni lavoro. In tal modo si è provveduto a semplificare notevolmente la procedura, così schematizzata dal messaggio Inps n. 13211 del 14 maggio 2010.

Il committente, infatti, acquista i *voucher* presentando al tabaccaio abilitato la propria Tessera Sanitaria definitiva oppure il tesserino del codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate.

Per l'acquisto dei *voucher* (indipendentemente dal loro numero) è previsto il versamento della commissione di 1 euro al rivenditore autorizzato. È possibile acquistare in una sola operazione fino a 2.000 € di buoni lavoro.

Anche se l'Inail (66) chiarisce che non è più necessaria la comunicazione preventiva d'assunzione di cui sopra, in quanto sarà il sistema informatico stesso che procederà automaticamente all'invio all'Inail dei dati che il committente è tenuto a comunicare prima dell'inizio della prestazione, l'Inps, sul proprio sito, tiene a precisare la indispensabilità di tale comunicazione che, oltre ad essere effettuabile usando i consueti canali (analiticamente indicati nella parte relativa alla procedura per l'acquisto nelle Banche popolari), dovrà indicare:

- la tipologia e i dati anagrafici del committente comprensivi del codice fiscale;

- l'anagrafica di ogni prestatore col relativo codice fiscale;

- il luogo dove si svolgerà la prestazione;
- giorni/periodi di effettiva prestazione e non l'arco temporale in cui le prestazioni si collocano.

Sempre in ordine a tale comunicazione, viene, infine, precisato dall'Inps che:

- le prestazioni svolte dallo stesso prestatore, vanno inserite senza sovrapposizione di periodi;

- le prestazioni devono essere comunicate in ordine cronologico, sulla base della data di fine prestazione sia nel caso facciano riferimento ad un unico prestatore, sia nel caso in cui i prestatori coinvolti siano più d'uno;

- nel caso di più acquisti di buoni lavoro presso gli sportelli bancari abilitati, la data di inizio della prestazione deve essere sempre successiva a quella dell'operazione con la quale sono stati acquistati i voucher per remunerarla (67).

La medesima procedura è prevista per l'acquisto dei *voucher* in banche appositamente autorizzate (attualmente sono la Banca Popolare di Sondrio e la Banca Popolare dell'Emilia Romagna). In tali casi la particolarità consiste nell'aumento del limite massimo di spesa per i buoni-lavoro che, da 2.000 euro passa a 5.000 euro. Anche la comunicazione d'inizio prestazione dovrà indicare i dati elencati per la procedura presso i tabaccai, sfruttando i seguenti canali:

- telefonare al Contact Center Inps al numero 803164;

- collegarsi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) attivando la connessione alla pagina Lavoro Occasionale/Accesso ai servizi;

- recarsi presso le sedi dell'Inps.

Si ricorda che dal 1° dicembre 2011, in via sperimentale, è possibile acquistare i buoni lavoro presso gli uffici postali della Lombardia e della Puglia. In tal caso la procedura è identica a quella prevista per l'acquisto presso le banche.

### **Riscossione e rimborso dei voucher**

Il lavoratore, fatta salva l'ipotesi di utilizzo dei *voucher* telematici, dovrà recarsi dai concessionari del servizio (Poste Italiane Spa e banche abilitate) per «cambiare» e quindi riscuotere i buoni consegnatigli dal committente. Il lavoratore, già dopo due giorni, per riscuotere deve presentarsi con la propria tessera sanitaria, per la verifica del codice fiscale. Prima di consentire il pagamento, la procedura controlla che i dati del prestatore corrispondano a quanto dichiarato dal committente. Nei casi in cui il buono lavoro non sia pagabile, come accade se il prestatore non risulta registrato, il prestatore è invitato a rivolgersi alla sede Inps. La riscossione dei *voucher* è possibile entro un anno dal giorno dell'emissione.

Riguardo al rimborso dei buoni inutilizzati, il datore di lavoro dovrà consegnarli alla Sede provinciale Inps, che rilascerà ricevuta e disporrà un bonifico per il loro controvalore al netto del 5% a favore del committente.

Il rimborso dei voucher sarà consentito anche:

- per l'acquisto di voucher cartacei anche nel caso in cui il committente abbia effettuato il versamento, senza provvedere al ritiro dei buoni lavoro;

- per l'acquisto dei voucher tramite procedura telematica, senza utilizzare - o utilizzando solo in parte - l'importo versato.

Il committente deve presentare la richiesta di rimborso, anche per via postale, utilizzando il modulo predisposto reperibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) alla sede presso la quale ha acquistato i buoni lavoro, allegando copia del bollettino di versamento. Quindi i buoni non utilizzati sono ritirati dalla sede che, provvederà a verifi-

### **Note:**

(66) Così la nota Inail del 10 novembre 2010 Protocollo: Inail 60010.10/11/2010.0008181.

(67) Così sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) alla sezione «come fare per utilizzare i buoni lavoro».

carne l'integrità e la corrispondenza tra i dati relativi al bollettino di versamento e i *voucher* di cui si chiede il rimborso. In caso di smarrimento o furto di buoni lavoro, occorso ad un committente, consegnando copia delle denuncia alle autorità competenti, la Sede Inps può effettuare la stampa di un duplicato dei buoni lavoro, previa verifica dei dati relativi all'acquisto e

della validità dei *voucher*. Se lo smarrimento o il furto di buoni lavoro interessa un prestatore, consegnando copia delle denuncia alle autorità competenti, la Sede può effettuare la stampa di un duplicato dei buoni lavoro, previa verifica della dichiarazione di inizio prestazione effettuata dal committente e della pagabilità dei *voucher*.