



*Ministero del Lavoro, della Salute  
e delle Politiche Sociali*  
p.zi  
Siv. [www.milwosociali.it](http://www.milwosociali.it) e-mail: [mi.p.lavorosociali@mi.gov.it](mailto:mi.p.lavorosociali@mi.gov.it)

Prot. n. 6655/2009  
Allegati n. \_\_\_\_\_  
Risposta al foglio del \_\_\_\_\_

Modena, li 14/04/2009

A Tutto il Personale  
Al Nucleo Carabinieri

e p.c. Al Direttore  
della DRL Emilia Romagna

Oggetto – Legge 9 aprile 2009, n. 33, contenente nuovi provvedimenti in materia di sostegno al reddito: primi chiarimenti operativi

E' stata approvata, in via definitiva, il giorno 9 aprile 2009, ed è stata pubblicata sul S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2009, la legge 9 aprile 2009, n. 33, che ha convertito con modificazioni il D.L. n. 5/2009. Quest'ultimo, nel corso dell'esame parlamentare ha subito notevoli cambiamenti, con l'introduzione, tra le altre cose, nell'art. 7-ter, di misure urgenti in materia di occupazione che riguardano, da vicino, la nostra attività.

Ritenendo di fare cosa utile e, soprattutto, riallacciandomi a quanto già espresso con la nota del 29 gennaio 2009, ed ai chiarimenti intervenuti tra di noi nel corso delle varie riunioni sull'argomento, provo ad effettuare alcune riflessioni che, ovviamente, rappresentano un primo approccio alle questioni, sulle quali, sicuramente, gli organi amministrativi sopra ordinati interverranno con orientamenti che sarà mia cura farvi pervenire sollecitamente.

Detto questo, le riflessioni si intendono necessarie, in quanto la nuova normativa incide per molti versi (non ultimo, sull'attività di vigilanza, per alcune tipologie di prestazioni) sui nostri compiti istituzionali, oltre che, ovviamente, sugli aspetti informativi nei confronti del cittadino che si rivolge ai nostri uffici: queste informazioni sono particolarmente importanti e debbono essere, il più possibile precise, nell'attuale periodo di crisi.

L'analisi che segue, sarà effettuata secondo l'ordine dei vari commi.

### **Pagamento diretto dei trattamenti integrativi, nuovi adempimenti ed incentivi all'occupazione.**

Il comma 1 dell'art. 7-ter introduce un ulteriore periodo che si aggancia all'art. 2, comma 6, della legge n. 223/1991 che tratta l'ipotesi del pagamento diretto (comprensivo dell'assegno familiare) da parte dell'INPS, ai lavoratori in trattamento integrativo salariale straordinario, in presenza di difficoltà finanziarie accertate, dietro richiesta del datore di lavoro, attraverso la

vigilanza dei servizi ispettivi della DPL. Ora, si afferma che il pagamento diretto è disposto contestualmente all'autorizzazione al trattamento di CIGS, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente (ossia l'organo ispettivo) accerti l'assenza di difficoltà finanziarie. Sul punto, richiamo quanto esplicitato dalla nostra Amministrazione con la circolare n. 64/2000, successiva al DPR n. 218/2000 con il quale furono fissate alcune disposizioni finalizzate a razionalizzare ed accelerare la procedura.

Da quanto appena detto, emerge un cambiamento: il pagamento diretto ai lavoratori in integrazione salariale straordinaria avviene, in contemporanea, con l'emissione del decreto (cosa che può avvenire anche in termini abbastanza brevi), ma la ripetizione delle somme corrisposte può avvenire in caso di accertamento negativo sulle difficoltà di ordine economico relativo all'impresa. Su questi aspetti, da un punto di vista organizzativo, è necessario attendere chiarimenti amministrativi, atteso che se l'accertamento (una volta soltanto, dietro richiesta del datore, per le difficoltà economiche) dovrà esser generalizzato, occorrerà programmare una serie di accertamenti da parte degli organi di vigilanza al momento non compresi nella usuale programmazione dell'attività per l'anno 2009.

Il comma 2 prevede che per le sospensioni successive al 1° aprile 2009, le imprese che presentano la richiesta di integrazione salariale straordinaria o di cassa integrazione in deroga, con pagamento diretto ai lavoratori, inviano l'istanza entro i venti giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione. Ciò significa che i tempi si riducono dagli ordinari venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

Il comma 3 introduce una norma sperimentale fino al 31 dicembre 2010: prima dell'emanazione dei provvedimenti di concessione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'INPS è autorizzato ad anticipare gli importi sulla base di alcuni elementi che possono così sintetizzarsi:

a) il datore di lavoro deve presentare istanza all'INPS, in via telematica, secondo modalità stabilite dallo stesso Istituto;

b) la domanda deve essere corredata da accordi conclusi con le parti sociali con l'indicazione dell'elenco dei beneficiari;

c) gli accordi debbono essere conformi ad accordi quadro regionali (e qui appare importante il ruolo svolto dagli Assessorati Regionali al Lavoro);

d) gli accordi raggiunti dalle parti sociali debbono, in ogni caso, rientrare nei limiti di spesa previsti;

e) le eventuali somme indebite erogate (ad esempio, perché al di fuori dei limiti appena citati) possono essere ripetute dall'INPS nei confronti del datore di lavoro;

f) le Regioni e l'INPS sono tenuti a stipulare apposite convenzioni mediante le quali le prime forniscono tutte le informazioni necessarie sui provvedimenti autorizzati in deroga, sui lavoratori interessati. Con gli stessi sistemi debbono, altresì, essere stabilite le modalità attuative e gestionali dei flussi informativi e la rendicontazione delle spese.

Il comma 4 modifica l'art. 2, comma 36 della legge n. 203/2008: in base alla nuova formulazione il Ministro del Lavoro può disporre sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla vigente normativa, anche senza soluzioni di continuità, la concessione di CIGS, mobilità e disoccupazione speciale, prendendo quale parametro di riferimento sia i settori produttivi che le aree regionali.

Il primo periodo dell'art. 19, comma 9, della legge n. 2/2009 è cambiato: con la nuova formulazione è previsto che nell'ambito delle risorse stanziare per l'anno 2009 i trattamenti di CIG, mobilità e disoccupazione speciale in deroga possano essere prorogati per un massimo di dodici mesi sulla base di accordi in sede governativa, attraverso un decreto concertato" Lavoro-Economia.

Il comma 6 si preoccupa di garantire criteri omogenei per l'accesso alle forme di integrazione del reddito per i lavoratori destinatari di CIG e mobilità in deroga. Ciò comporta:

a) per i primi l'applicazione dell'art. 8, comma 3, della legge n. 160/1988: da ciò discende che l'ammissione al trattamento di integrazione salariale straordinaria è subordinata ad un'anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro di almeno novanta giorni;

b) per i secondi l'applicazione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 il quale afferma che per aver diritto all'indennità di mobilità in caso di licenziamento per riduzione di personale occorre avere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro, ferie, festività ed infortuni, in rapporti non a termine. Nel computo complessivo vanno comprese anche le mensilità accreditate dal datore di lavoro alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995) in favore dei soggetti (collaboratori coordinati e continuativi) che hanno operato in regime di monocommittenza con un reddito superiore a 5.000 euro per le sopraccitate mensilità.

Con il comma 7 viene introdotto un nuovo incentivo alle assunzioni che, almeno per quel che riguarda i lavoratori in CIGS ed in mobilità, si aggiunge a quelli già previsti, rispettivamente, dall'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993 e dall'art. 8 della legge n. 223/1991. I destinatari sono esclusivamente i datori di lavoro individuati dall'art. 1 della legge n. 223/1991 che non hanno in atto sospensioni dal lavoro. Si tratta delle imprese industriali che, mediamente, nel semestre precedente, hanno occupato più di quindici dipendenti, ricordando che nel computo, secondo i criteri dettati dallo stesso articolo 1 e dalle note interpretative successive, rientrano anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto di inserimento (se si sostiene l'analogia con i vecchi contratti di formazione e lavoro allora compresi), mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli intermittenti contano in proporzione all'orario svolto.

Tali imprese se assumono, in carenza di obbligo, lavoratori destinatari per il 2009 ed il 2010 di ammortizzatori in deroga, oppure prestatori licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di una procedura concorsuale come, ad esempio, il fallimento o il concordato preventivo, da imprese non rientranti nella disciplina della legge n.

223/1991 come, ad esempio, i datori di lavoro con un organico fino a quindici unità, godono di un incentivo da parte dell'INPS. Esso è pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato, defalcato dalla contribuzione figurativa, per il numero di mensilità ancora non erogate. L'incentivo è "conguagliato" con la contribuzione.

La stessa norma richiama il comma 4-bis dell'art. 8 della legge n. 223/1991: ciò significa che l'agevolazione non è riconosciuta per l'assunzione di quei lavoratori messi in mobilità nei sei mesi precedenti da un'azienda dello stesso o di altro settore di attività, con assetti proprietari, al momento del licenziamento, sostanzialmente coincidenti con quelli di chi assume o che con quest'ultimo è in rapporto di controllo o di collegamento.

Una riflessione si rende necessaria: non essendo specificatamente detto alcunché circa il riconoscimento del "bonus" in caso di assunzione a tempo determinato, si deve affermare che le stesse non possono che essere, ai fini del godimento del beneficio, a tempo pieno ed indeterminato.

Per completezza di informazione ricordo i requisiti per godere gli incentivi previsti in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato dall'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993:

a) soggetti interessati: tutti i datori di lavoro, comprese le cooperative di produzione e lavoro, che non abbiano in corso sospensioni dell'attività ex art. 1 della legge n. 223/1991 (CIGS e, in ogni caso, con un organico medio di quindici unità nell'ultimo semestre) o che non hanno proceduto a riduzioni di personale negli ultimi dodici mesi;

b) l'assunzione, in caso di provvedimenti di risoluzione dei precedenti rapporti (il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo ha diritto di precedenza alla riassunzione nei sei mesi successivi, così come previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, come riformulato dal D.L.vo n.297/2002), può essere effettuata, senza preclusione, nel caso in cui interesse qualifiche non interessate dalle precedenti riduzioni di personale. Nel caso delle società cooperative i lavoratori possono essere ammessi anche come soci;

c) i lavoratori debbono essere in CIGS da almeno tre mesi, anche non continuativi;

d) le imprese in CIGS, debbono esser in tale "status" da almeno sei mesi;

e) l'incentivo è pari al 50% dell'indennità goduta dal lavoratore (art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991), ridotta di tre mesi, fino al termine del periodo di "godimento" della stessa (essa varia in base all'età ed alla collocazione "geografica"). La quota contributiva a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti (10% ex art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006) per un periodo di dodici mesi;

L'art. 8 della legge n. 223/1991 disciplina, invece, tra le altre cose, l'assunzione dei lavoratori in lista si mobilità che può essere a tempo determinato (per un massimo di dodici mesi presso lo stesso datore di lavoro e senza applicazione della normativa specifica prevista dai contratti a termine dal D.L.vo n. 368/2001) o a tempo indeterminato, sia pieno che parziale (in questo caso, come affermato dalla nota del Ministero del lavoro del 4 marzo 1993 il beneficio è pro- quota). Queste sono le caratteristiche essenziali che, peraltro, sono leggermente diverse sia dal nuovo incentivo che da quello previsto dalla legge n. 236/1993:

a) i datori di lavoro sono tutti, non essendo previsto alcun limite dimensionale "discriminante";

b) l'incentivo, in caso di assunzione a tempo indeterminato, consiste oltre che nella contribuzione per diciotto mesi analoga a quella prevista per gli apprendisti, nel "godimento" del 50% dell'indennità, se dovuta per le mensilità residue di permanenza nella lista di mobilità, che sarebbe stata corrisposta al lavoratore;

c) in caso di assunzione a tempo determinato, il datore di lavoro usufruisce della contribuzione analoga a quella prevista per gli apprendisti.

Tale agevolazioni, alla luce di quanto contenuto nella circolare n. 5/2008, richiamato dalla circolare n. 34/2008 del Ministero del Lavoro, rientrano nelle cd. "agevolazioni contributive", per il godimento delle quali, occorre che il datore di lavoro applichi i trattamenti economici e normativi previsti dai CCNL (territoriali od aziendali, se esistenti) e non si trovi nelle condizioni per le quali il rilascio del DURC è impedito dalle cause ostative indicate nel DM 24 ottobre 2007.

Con il comma 8, dopo il comma 2 dell'art. 19 della legge n. 2/2009 è stata inserita una nuova disposizione contenuta nel comma 2-bis, in base alla quale per il solo 2009 l'indennità a favore dei collaboratori coordinati e continuativi, in regime di monocommittenza, il cui rapporto si è risolto è riconosciuta una indennità da corrispondersi in un'unica soluzione pari al 20% (prima era il 10%). Le condizioni ipotizzate dal Legislatore sono rimaste le stesse e possono così sintetizzarsi:

a) il godimento dell'indennità, come previsto dal comma 10 dell'art. 19, è condizionato alla dichiarazione di disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale. In presenza di un rifiuto di sottoscrizione o di rifiuto dell'offerta formativa congrua il soggetto destinatario perde il trattamento di sostegno;

b) il collaboratore deve essere iscritto, in via esclusiva, alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995): ciò significa che se è iscritto anche ad altra forma di previdenza obbligatoria o sia già titolare di pensione, non scatta il diritto. Sono, in ogni caso, esclusi, i soggetti titolari di reddito di lavoro autonomo, individuati dall'art. 53 del TUIR;

c) il collaboratore deve operare in regime di monocommittenza;

d) deve aver conseguito, nell'anno precedente, un reddito compreso tra 5.000 euro e 13.280 euro (valore 2008). Quest'ultimo importo risulta essere il minimale di reddito previsto dall'art. 1, comma 3, della legge n. 233/1990;

e) debbono essere state accreditate alla gestione separata nell'anno di riferimento almeno tre mensilità di contribuzione;

f) non debbono risultare accreditati nell'anno precedente almeno due mesi presso la gestione separata dell'INPS.

Il comma 9, introduce significative modificazioni alle lettere a) e b) dell'art. 19, comma 1, della legge n. 2/2009, sopprimendo le frasi che consentivano, prima della pubblicazione del

decreto ministeriale previsto al comma 3, l'erogazione, per intero, da parte dell'INPS, delle indennità di disoccupazioni con requisiti normali o con requisiti ridotti in favore dei lavoratori sospesi, pur in assenza del contributo integrativo dell'Ente bilaterale (almeno il 20%). Nel frattempo, il messaggio dell'INPS n. 6731 del 24 marzo 2009, che ha fatto seguito alla nota del Ministero del Lavoro del 13 marzo, aveva, in un certo senso, anticipato tale orientamento, allorquando si era sostenuto che in mancanza del contributo dell'Ente, i fondi si consideravano esauriti e le richieste dovevano essere indirizzate al fondo regionale dei trattamenti in deroga.

Un nuovo comma, l'1 -ter, è stato, poi, inserito nell'art. 19, dopo il comma 1-bis: in via meramente transitoria e fino al 31 dicembre 2010, le risorse previste al comma 1, sono utilizzate anche per garantire ai lavoratori sospesi ed agli apprendisti sospesi e licenziati di cui si parla alle lettere a), b) e c) un trattamento equivalente a quello previsto dal successivo comma 8 (integrazioni in deroga).

Il comma 11 impone ai servizi per l'impiego (centri per l'impiego, agenzie per il lavoro ed altri organismi autorizzati od accreditati) di pubblicare, con periodicità almeno settimanale e senza oneri per la finanza pubblica, sui "media" locali, le opportunità di lavoro. Tale comportamento è valutato, per i soggetti autorizzati od accreditati (es. le imprese di lavoro temporaneo) ai fini della concessione e del mantenimento dell'autorizzazione. L'introduzione di tale elemento, dovrà, quindi, essere valutato dai nostri organi di vigilanza, allorquando dovessero giungere richieste dalla Direzione Generale per il Mercato del Lavoro, finalizzate alla acquisizione di notizie sull'attività delle agenzie del lavoro, per i fini individuati dagli articoli 4 e 5 del D.L.vo n. 276/2003.

### **Lavoro accessorio**

L'art. 7-ter della legge n. 33/2009 interviene profondamente anche sulla normativa relativa al lavoro occasionale ed accessorio, disciplinato dagli articoli 70, 71 e 72 del D.L.vo n. 276/2003.

Pur rimandando agli specifici approfondimenti sull'argomento che potrete facilmente trovare sul nostro sito nella sezione "approfondimenti", ritengo opportuno ricapitolare, per sommi capi, tutta la materia, alla luce delle ultime novità introdotte e di quelle, in un certo senso "consolidate", sia nella prassi amministrativa che nelle circolari INPS n. 81 e n. 104, rispettivamente, del 31 luglio e del 1° dicembre 2008, che nella nota della Direzione Centrale rischi dell'INAIL del successivo 4 dicembre.

Il lavoro occasionale ed accessorio, inserito nel capo II, del D.L.vo n. 276/2003, riguarda attività lavorative di natura meramente occasionale rese in un contesto normativo ove il Legislatore ha fatto riferimento, in via prevalente, ad istituti riferibili alle prestazioni di lavoro autonomo, pur potendo la medesima prestazione assumere, talora, i connotati del lavoro subordinato. Infatti, oltre che ad essere inserita nel "corpus" della legge ove, al capo II, si parla di prestazioni non subordinate, gli istituti richiamati sono, per la parte contributiva, quelli della gestione separata (art. 2, comma 26 della legge n. 335/1995), il datore di lavoro non è

tale ma è chiamato "committente", non si parla di contratto scritto, neanche ai fini della prova, non c'è alcun riferimento alla contrattazione collettiva e lo stesso valore del voucher (10 euro nel taglio piccolo) non è assolutamente riferibile ad una paga orario.

A ciò si aggiunga che le prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio non sono soggette all'obbligo della preventiva comunicazione on line ai servizi per l'impiego (comma 1180, dell'art. 1, della legge n. 296/2006) e che non esiste alcun obbligo di scritturazione per tali prestatori sul libro unico del lavoro, non rientrando tra i soggetti individuati dalla legge n. 133/2008 e dal successivo DM 9 luglio 2008: da ciò ne consegue che i colleghi della vigilanza, durante l'accesso ispettivo, per la effettiva configurazione della prestazione come accessoria ed occasionale, dovranno verificare se "il committente - datore di lavoro" ha effettuato, in via preventiva al centro di contatto INPS INAIL (numero gratuito 803.164) la comunicazione preventiva contenente i propri dati identificativi, il nome ed il codice fiscale del prestatore ed il numero delle giornate presunte. Ricordo che l'INPS nelle circolari sopra richiamate (e che, presumibilmente, saranno, a breve, integrate sulla base delle novità introdotte) ha fissato le modalità operative della procedura attraverso la utilizzazione del c.d. "voucher telematico" o di quello "cartaceo": ad esse, pertanto, faccio rinvio.

Ovviamente, la mancata scritturazione sul LUL, ha una logica, oltre modo condivisibile: non si possono far pesare su "datori di lavoro marginali" (come, ad esempio, le famiglie) oneri che gravano sul mondo delle imprese e che sono particolarmente complessi se svolti in un ambito domestico o nel campo della solidarietà.

In sostanza, a fronte di una prestazione di lavoro occasionale ed accessorio, non si può parlare di "tipologia contrattuale", ma di prestazioni lavorative "tout court", con determinate caratteristiche, che, talora, possono presentare aspetti riferibili all'autonomia e, altre volte, alla subordinazione, ma che, in pratica, presentano, talune garanzie sotto l'aspetto assicurativo e fiscale. Al di là di disquisizioni di natura giuridica circa i concetti di "complementarità" e di "occasionalità", difficilmente identificabili sotto l'aspetto ermeneutico in quanto riferibili a prestazioni tra loro oltremodo diverse, si può sostenere che il Legislatore li ha individuati in maniera inequivocabile riferendoli al tetto dei 5.000 euro l'anno (che scendono a 3.000 per il 2009 nel caso in cui riguardino lavoratori percettori di reddito integrativo e che salgono a 10.000 nelle imprese familiari del commercio, del turismo e dei servizi, pur se la contribuzione, in quest'ultimo caso, è da lavoro dipendente).

Il nuovo articolo 70 definisce il campo di applicazione dell'istituto, applicabile, in via generale, a tutta la platea dei disponibili nei:

a) lavori domestici: si tratta di un campo già definito con la precedente normativa che consente la utilizzazione del lavoro accessorio anche per prestazioni in ambito familiare anche ad ore. Ovviamente, per lavoro domestico occorre prendere, a parametro di riferimento, le declaratorie sui lavori e sulle mansioni contenute nel contratto collettivo, rientrandovi, a mio avviso, in tal modo, anche l'assistenza alle persone anziane, ammalate e portatrici di handicap ed ai bambini;

b) lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e movimenti: anche questa è una "voce", in un certo senso, "vecchia", che tende a coprire attraverso il lavoro accessorio prestazioni che, facilmente, si prestano a forme elusive (si pensi, ad esempio, alla potatura dei giardini privati);

c) insegnamento privato supplementare: le c.d. "ripetizioni a casa" sono fonte di grossa evasione. Si spera che attraverso il sistema dei "voucher" la stessa possa, quantomeno, essere contenuta;

d) manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico: la norma è cambiata rispetto al testo "vecchio", in quanto è stato esplicitamente esteso al settore pubblico. L'estensione esplicita si è resa necessaria (si pensi, a lavori di emergenza in luoghi colpiti da calamità naturali) in quanto l'art. 1, comma 2, esclude (se non espressamente richiamato) dal campo di applicazione del D.L.vo n. 276/2003 le pubbliche amministrazioni ed il loro personale. Il riferimento alle manifestazioni sportive postula anche un problema la cui soluzione è, ovviamente, demandata agli organi amministrativi: vi rientrano anche gli steward impiegati dalla società di calcio, la cui regolamentazione essenziale si trova nel D.M. 8 agosto 2007 del Ministro dell'Interno ?;

e) in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani "under 25", regolarmente iscritti a cicli di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici: Qui la disposizione, introdotta, con l'art. 22 della legge n. 133/2008, è profondamente cambiata. Infatti i giovani studenti, oltre che durante le vacanze scolastiche, possono svolgere lavoro accessorio anche il sabato e la domenica: il tutto compatibilmente con gli impegni di studio. La circolare INPS n. 104/2008 ha già disciplinato la materia dando una definizione di vacanze scolastiche nelle quali ha ripreso l'interpretazione già fornita dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 4/2005, relativa al lavoro intermittente: si considerano vacanze natalizie il periodo compreso tra il 1° dicembre ed il 10 gennaio, vacanze pasquali, i giorni tra la domenica delle Palme ed il martedì dopo Pasqua e vacanze estive l'arco temporale compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre. A tali periodi oggi si aggiungono il sabato e la domenica, compatibilmente con gli impegni scolastici (come ad esempio, la frequenza nella giornata del sabato). La norma, così come è scritta (e ferma restando la necessità di specifici chiarimenti amministrativi) sembra ipotizzare la possibilità di prestazioni accessorie anche per giovani studenti minorenni (a mio avviso, non al di sotto dei sedici anni): ovviamente, tutto questo nel rispetto della tutela prevista dalla legge n. 977/1967 e dal D.L.vo n. 345/1999. Tali prestazioni, soprattutto nel periodo estivo, tenendo conto del limite massimo di 5.000 euro presso ogni committente, esente da imposizione fiscale e che non incide sullo "status" di disoccupato, potrebbero rappresentare, per i datori di lavoro, un'alternativa allo stesso apprendistato stagionale;

f) attività agricole . Alla norma, già introdotta con la legge n. 133/2008, sono state aggiunte le "casalinghe", termine che, ovviamente, sulla base del principio di parità, va riferito anche a soggetti di sesso maschile. Piuttosto c'è da chiarire (ma questo andrà rimandato agli

organi amministrativi sopra ordinati che, sicuramente, lo chiariranno) se con la definizione di "casalinghe" si intendono, in senso ampio, le donne prevalentemente adibite ai lavori domestici o soltanto quelle che, ad esempio, sono definite tali a seguito del versamento alla gestione INAIL del premio assicurativo. A mio avviso, la soluzione potrebbe essere la più ampia possibile, ricomprendendovi anche coloro che, pur non essendo iscritte negli elenchi dei centri per l'impiego (perché stando, a casa, non aspirano ad una occupazione definitiva), intendono effettuare alcune giornate di lavoro in occasione delle varie raccolte. Le attività agricole individuate dal Legislatore sono quelle a carattere stagionale, effettuate da pensionati, giovani studenti "under 25" nei periodi di vacanza e, appunto, casalinghe, o per le attività svolte in favore dei soggetti individuati ex art. 34, comma 6, del DPR n. 633/1972. Questi ultimi sono agricoltori per i quali, causa il basso volume di affari, è prevista la semplificazione degli adempimenti dell'IVA: in particolare, sono coloro che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari non superiore a 3.582 euro o coloro che esercitano la loro attività esclusivamente nei comuni montani con meno di 1.000 abitanti e nelle zone con meno di 500 abitanti compresi nei comuni montani, individuati dalle Regioni che, nell'anno precedente, non hanno superato i 7.747 euro ;

g) nell'impresa familiare di cui all'art. 230 -bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo ed ai servizi. Qui, il limite di reddito con lo stesso committente è di 10.000 euro nell'anno solare, ma per la contribuzione (art. 72, comma 4-bis), trova applicazione la normale disciplina contributiva ed assicurativa del lavoro subordinato. Le imprese familiari sono quelle nelle quali il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado per i quali non si configuri un diverso tipo di rapporto, collaborano. L'INPS si è riservata l'emanazione di una specifica circolare per dettare le modalità operative relative alla gestione di tali prestazioni accessorie;

h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa periodica e quotidiana. E' questo un settore ove, negli ultimi anni, sono state individuate dagli organi di vigilanza molte forme di sfruttamento legate, soprattutto, alle prestazioni dei lavoratori extracomunitari;

i) qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati. La disposizione che consente l'utilizzazione del lavoro occasionale ed accessorio in ogni settore di attività va, a mio avviso, correlata, anche con la disposizione contenuta nella legge n. 133/2008 che consente dallo scorso mese di gennaio di cumulare integralmente qualsiasi prestazione di lavoro autonomo o subordinato con i proventi della pensione di anzianità o di vecchiaia. C'è da sottolineare, in ogni caso, che la dizione normativa non distingue il "titolo" del trattamento pensionistico (anzianità, vecchiaia, invalidità, reversibilità);

Il comma 1 bis, prendendo lo spunto dalla gravità della crisi occupazionale, stabilisce che in via sperimentale per l'anno 2009, i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito, nel limite massimo di 3.000 fino al prossimo 31 dicembre, possono svolgere lavoro accessorio ed occasionale. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione

figurativa relativa alle prestazioni integrative corrisposte gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Così come è scritta la disposizione merita qualche riflessione.

La prima constatazione è che la stessa si presenta come una parziale eccezione al principio della non cumulabilità tra prestazione lavorativa e prestazioni economiche integrative del reddito, contenute sia nella direttiva del Ministro del Lavoro del 18 settembre 2009, che, da ultimo, nella legge n. 2/2009. Essa si spiega con il fatto, oltre modo condivisibile, che consente a chi è stato espulso, anche temporaneamente, di svolgere un'attività regolare, sia pure entro un tetto massimo di compenso pari a 3.000 euro.

La seconda riflessione concerne la qualità della somma incassata: fatta salva la ritenuta complessiva sul valore nominale del "voucher" (13% alla gestione separata INPS, 7% all'INAIL, 0,50 a titolo di rimborso spese a favore dell'INPS per i costi di gestione) essa è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato od inoccupato (art. 72, comma 3).

La terza considerazione concerne la regolarità del rapporto: il prestatore non è "in nero" in quanto la contribuzione ridotta va alla gestione separata e l'INPS si preoccuperà di fare i conguagli sulla contribuzione figurativa connessa al versamento delle integrazioni salariali ed, inoltre, il datore di lavoro committente non avrà la "scusa" di dover, per necessità e per accordo più o meno tacito, tenere al lavoro irregolarmente il lavoratore perché, al contrario, perderebbe l'indennità.

La quarta considerazione riguarda gli organi di vigilanza i quali, se il lavoratore presta regolarmente la propria attività con lavoro occasionale ed accessorio "regolare" non deve fare alcuna comunicazione di denuncia nei suoi confronti, né contro il datore di lavoro.

### **Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro**

L'art. 74, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003 è stato modificato dal comma 13 dell'art. 7-ter: le prestazioni rese da parenti ed affini sino al quarto grado (prima era il terzo) non integrano alcun rapporto di lavoro (autonomo o subordinato), nelle attività agricole (a mio avviso, in senso ampio), rese in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, fatte salve le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori. Su questo punto l'INPS, con la circolare n. 91 del 22 luglio 2005 ha chiarito che "non si rinvergono oggettivi elementi interpretativi per identificare la nozione di attività agricola con i soli coltivatori diretti escludendo, ad esempio, la categoria degli imprenditori a titolo principale, nei confronti dei quali la previsione potrà trovare applicazione". L'attuale disposizione parla di "occasionalità ricorrente" (quindi, più volte) e di breve periodo: quindi essa si riferisce, principalmente (ma non solo) alla raccolta dei prodotti ed alla lavorazione dei campi, connotate dai concetti di aiuto, anche ricambiato, e di obbligazione morale (magari, nei confronti di un genitore o parente anziano).

Per completezza di informazione va ricordato come, nel nostro ordinamento, ci sia una disposizione di contenuto, pressoché analogo: è quella inserita nell'art. 21, comma 6 ter, della

legge n. 326/2003. Gli imprenditori artigiani iscritti negli albi provinciali possono avvalersi, in deroga alla normativa vigente, di collaborazioni occasionali di parenti entro il terzo grado (es. nipoti), anche studenti, per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a novanta giorni. Anche qui i requisiti sono gli stessi del settore agricolo (aiuto, obbligazione morale, assenza di compensi) ma le prestazioni prestate hanno una loro ragione: l'impossibilità per l'imprenditore artigiano di prestare la propria attività. La disposizione stabilisce, comunque, l'obbligo dell'assicurazione INAIL.

Per completezza di informazione e cercando di evidenziare (anche per il personale ispettivo) le differenze tra le due ipotesi (settore agricolo e settore artigiano) si può affermare:

a) in agricoltura non è fissato un limite massimo temporale (si parla di brevi periodi ricorrenti), nell'artigianato il limite massimo è fissato in novanta giorni;

b) in agricoltura si parla di parenti ed affini entro il quarto grado, nell'artigianato di parenti (senza citare gli affini) entro il terzo grado, anche se studenti. Per questi ultimi nulla è detto in ordine all'età ma, a mio avviso, trattandosi della sostituzione di un lavoratore autonomo lo studente, per una serie di situazioni chiaramente comprensibili, non può che essere maggiorenne;

c) in agricoltura non si parla di particolari condizioni del titolare dell'azienda, mentre nel settore artigiano si parla di collaborazione finalizzata alla "temporanea indisponibilità dell'imprenditore artigiano all'espletamento della propria attività lavorativa", che non è necessariamente legata ad un fatto fisicamente impeditivo come la malattia o l'infortunio, ma anche all'assenza dettata dalla necessità di allontanarsi dal lavoro per altri motivi (es. ferie, partecipazione a fiere o mostre;

d) le prestazioni sono completamente gratuite sia nell'una che nell'altra ipotesi: in agricoltura si parla esplicitamente del rimborso delle spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori;

e) l'art. 74, comma 1, non cita alcun obbligo assicurativo nei confronti dell'INAIL, cosa che, invece, è espressamente prevista per il "collaboratore - parente" dell'imprenditore artigiano.

E' appena il caso di precisare che a fronte di queste prestazioni non è correlato alcun obbligo di comunicazione anticipata al centro per l'impiego della instaurazione del rapporto, né di alcuna "scritturazione" sul libro unico del lavoro.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento ritenuto necessario, vi comunico sin da ora che sarà mia cura trasmettervi sollecitamente tutti i chiarimenti che dovessero pervenire dagli organi amministrativi sopra ordinati.

IL DIRETTORE  
(DR. EUFRANIO MASSI )