

I GIOVANI ED IL LAVORO ACCESSORIO

(le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

Tra le novità introdotte dalla legge n. 133/2008 che ha riformulato il contenuto dell'art. 70 del D.L.vo n. 276/2003, spicca una norma che, in un primo momento era passata "sotto silenzio", ma che la circolare INPS n. 104 del 1° dicembre 2008 ha reso evidente a tutti gli operatori.

Il Lavoro occasionale accessorio, pensato dal Legislatore del 2003, per trovare una qualche forma di regolamentazione rispetto a prestazioni lavorative "molto elusive" e marginali, rese da soggetti posizionati ai confini del mercato del lavoro (casalinghe, pensionati, ecc.) o a rischio di esclusione sociale (lavoratori extra comunitari licenziati) non ha avuto nel quinquennio precedente alcun esperimento, neanche nelle zone che dovevano far da "cavia" all'istituto (undici province).

Oggi, preceduta da una esperienza, per certi versi positiva (era la prima volta), sperimentata in agricoltura nella fase della vendemmia (il protocollo tra Ministero del Lavoro, associazioni datoriali e sindacali risale al mese di marzo 2008) si prova a rendere accessibile il lavoro occasionale ed accessorio, allargando la platea dei soggetti possibili destinatari (non più fasce a rischio ma, potenzialmente, tutti i lavoratori interessati): l'Esecutivo, dopo la modifica legislativa, ha fatto il resto, investendo, operativamente, l'INPS (in attesa della piena entrata a regime del sistema dei voucher), della gestione dei "buoni lavoro" sia nella versione telematica che in quella cartacea.

Si diceva prima, come lo stesso campo di applicazione dell'istituto, rispetto al passato, abbia subito cambiamenti, anche alla luce di nuovi lavori emersi e rafforzatisi negli ultimi tempi: accanto ai tradizionali lavori domestici, anche ad ore, (e, qui una riflessione sarebbe quanto mai opportuna), all'insegnamento privato supplementare (ove fortissima è l'evasione fiscale e contributiva), ai lavori di giardinaggio e pulizia, alle manifestazioni sportive, culturali, caritatevoli, di solidarietà e di emergenza, alle attività agricole stagionali e a quelle rese in favore di un'impresa familiare, si sono aggiunte la vendita ambulante della stampa periodica e quotidiana e la consegna porta a porta. Oltre a ciò (e questo sarà l'oggetto della nostra riflessione) il Legislatore ha reso possibile in tutte le attività ed i settori il lavoro occasionale ed accessorio nei "periodi di vacanza da parte dei giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado".

Prima di entrare nel merito dell'argomento, si ritiene necessario fare alcune considerazioni su tale tipologia lavorativa.

Le prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio sono state, dal Legislatore delegato, inserite nel Titolo VII, capo I, del D.L.vo n. 276/2003, ossia tra le prestazioni che non assumono, in alcun modo, le vesti della subordinazione. Ciò è confermato dal fatto che il rapporto è tra il prestatore occasionale ed il committente (art. 70, comma 2), termine che si adopera, al posto di "datore di lavoro" nei rapporti di lavoro autonomo, come ad esempio, nelle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto e che la contribuzione, attribuita al lavoratore attraverso il sistema dei "voucher", va alla gestione separata dell'INPS (art. 72, comma 4).

Altre particolarità sono rappresentate dalla mancata previsione di alcun contratto scritto tra le parti, così come avviene, al contrario, per la gran parte delle tipologie vecchie e nuove ipotizzate dal D.L.vo n. 276/2003, dalla carenza dell'obbligo di comunicazione anticipata on line al centro per l'impiego (la tipologia non è tra quelle previste dall'art. 1, comma 1180, della "legge finanziaria" per l'anno 2007), dalla mancata registrazione sul libro unico del lavoro, atteso che i lavoratori accessori non sono compresi dal DM 9 luglio 2008 tra quelli per i quali è obbligatoria la "scritturazione". Per completezza di informazione c'è da sottolineare una sorta di "vicinanza legislativa" per quel che concerne la mancanza della forma scritta del contratto, con l'ipotesi prevista nei contratti a tempo determinato dall'art. 1, comma 4, del D.L.vo n. 368/2001: si tratta di quei rapporti a termine, puramente occasionali, la cui durata non sia superiore a dodici giorni, assolutamente non prorogabili in coerenza con la condizione di occasionalità, come affermato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 42/2002. La differenza sta, in ogni caso, negli altri due elementi: la comunicazione anticipata on line prima dell'instaurazione del rapporto va effettuata nei contratti a tempo determinato come le successive "scritturazioni" vanno riportate sul libro unico del lavoro entro il sedici del mese successivo.

La ragione della mancata iscrizione sul libro unico del lavoro va trovata nei principi generali che regolano l'istituto: sarebbe stato pressoché impossibile (anche in termini di costi e di impegni) imporre il libro unico del lavoro per prestazioni marginali (si pensi alla famiglia ed al lavoro domestico, all'insegnamento privato complementare – anche qui il libro lo avrebbe dovuto istituire la famiglia del ragazzo bisognoso di "ripetizioni" –), o al lavoro di piccolo giardinaggio.

Il lavoro accessorio è del tutto particolare anche per altri aspetti: si pensi, ad esempio, al compenso che non può superare i 5.000 euro nel corso dell'anno solare (da intendersi,

ad avviso di chi scrive, anche per motivi di semplificazione operativa, come anno fiscale) presso il medesimo committente (art. 70, comma 2). Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo “status” di occupato o di disoccupato ai fini degli elenchi dei disponibili presso i centri per l’impiego (art. 72, comma 3). Il compenso sale a 10.000 euro nell’anno fiscale, se la prestazione è resa a favore delle imprese familiari dei settori servizi, commercio e turismo: in tal caso la contribuzione non è quella dei “voucher”, destinata alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), ma è quella da lavoro dipendente: rispetto a tale questione l’INPS, con la circolare n. 104/2008, si è riservata di dare istruzioni entro il mese di gennaio 2009.

La mancata imposizione fiscale è un indubbio vantaggio, soprattutto per il fatto che essendo i 5.000 euro riferiti ad un solo committente, nulla toglie che nel corso dell’anno possano esservi più committenti ed, inoltre, il fatto che il reddito percepito non influisca sulla posizione di disoccupato (soggetto che ha perso il posto di lavoro) o di inoccupato (soggetto che non ha mai avuto alcuna esperienza lavorativa) significa, ad esempio, che in eventuali assunzioni, anche a termine, presso le Pubbliche Amministrazioni attraverso il meccanismo degli “avviamenti a selezione”, esso, seppur percepito, non viene preso in considerazione e, pertanto, non influisce negativamente sul punteggio di graduatoria..

Come si diceva, pocanzi, la singolarità del nuovo articolo 70 del D.L.vo n. 276/2003 risiede nell’ampliamento ai giovani studenti “under 25” della possibilità di lavorare, in tutti i settori, con prestazioni occasionali ed accessorie durante “i periodi di vacanza”.

Prima di entrare nel merito dei problemi operativi e dei possibili sviluppi della tipologia occorre, ad avviso di chi scrive, premettere una considerazione. Con la modifica introdotta con l’art. 22 della legge n. 133/2008, il Legislatore ha voluto, in un certo senso, recuperare un istituto, peraltro, è bene dirlo a scampo di equivoci, del tutto diverso, quello dei tirocini formativi estivi, già previsto dall’art. 60 del D.L.vo n. 276/2003, cassato dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 50/2005, per “invasione” delle competenze regionali. Previsti come esperienza lavorativa estiva (senza costituzione di alcun rapporto di lavoro subordinato ma con un rimborso già fissato “ex lege” non superiore ai 600 euro mensili), i tirocini estivi non hanno avuto modo di essere provati: ora, l’Esecutivo, pensando, soprattutto, alle attività “in nero” di molti giovani nei posti di villeggiatura, cerca, attraverso la possibilità del lavoro accessorio, di dare una dimensione di “legalità” alle stesse, chiedendo anche una forma contributiva, attraverso versamenti alla gestione separata dell’INPS.

La circolare INPS n. 104/2008 afferma, chiaramente, che gli studenti “under 25” possono prestare lavoro occasionale in tutti i settori produttivi ed a favore di imprese di ogni dimensione e tipologia, ivi compreso il commercio, il turismo ed i servizi, ove possono ben operare anche le imprese familiari per le quali il Legislatore alla lettera g) dell’art. 70 ha dedicato una particolare attenzione. In questo caso, però, afferma l’Istituto, rientrando nel campo di applicazione della lettera e), che è quella degli studenti, alla impresa familiare che utilizzi i giovani con il sistema dei buoni lavoro, troverà applicazione il sistema agevolato con aliquota contributiva del 13% da versare alla gestione separata e non quello tipico del lavoro subordinato, previsto, in via generale, nell’ipotesi della lettera g).

Ma, detto questo, quando è che le imprese di qualunque settore possono occupare con lavoro occasionale ed accessorio i giovani studenti?

La nota dell’INPS dà una interpretazione di “periodo di vacanza”, che ricalca, pedissequamente, quanto affermato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2005 a proposito del lavoro intermittente:

- a) per “vacanze natalizie” si intende il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio: esso è estremamente ampio e va ben al di là della chiusura delle scuole;
- b) per “vacanze pasquali” si intende il periodo compreso tra la domenica delle Palme ed il martedì successivo alla Santa Pasqua;
- c) per “vacanze estive” si intendono i giorni compresi tra il 1° giugno ed il 30 settembre.

Come si vede, l’accezione data al termine “vacanza” è molto larga ampia e tale da consentire il ricorso a tale tipologia anche per attività impensate come, ad esempio, l’attività di “inventariato” che si svolge, in genere, nella prima decade di gennaio in molti esercizi commerciali e nella grande distribuzione.

Per quel che concerne i requisiti soggettivi è opportuno sottolineare che.

- a) per quanto concerne l’età, la prestazione è possibile se il giovane non ha ancora compiuto i venticinque anni (ossia fino a ventiquattro anni e trecentosessantaquattro giorni), perchè la norma parla di giovani con meno di venticinque anni. Ovviamente, si pone il problema della prestazione iniziata prima del compimento dell’età massima: si ha motivo di ritenere, per il principio generale di conservazione dei contratti, che la prestazione (che, peraltro, è del tutto

occasionale) possa giungere alla sua conclusione, anche se durante la stessa il giovane supera l'età massima;

b) per quanto concerne l'iscrizione ad un ciclo di studi universitario o scolastico di ogni ordine e grado, il Legislatore non ha posto limiti, non distinguendo neanche tra scuola primaria e secondaria, ritenendo ciò possibile anche se si è fuori corso o in ritardo con gli studi;

c) per quanto concerne l'età minima c'è da osservare che il Legislatore, parlando "tout court" di studenti iscritti ad "un istituto scolastico di ogni ordine e grado", non sembra aver limitato le prestazioni occasionali ed accessorie, ai soli studenti maggiorenni: di conseguenza, sembrerebbe ipotizzabile una prestazione accessoria, nel rispetto delle norme di tutela previste dalla legge n. 977/1967, come integrata dal D.L.vo n. 345/1999, per i ragazzi di età superiore ai sedici anni. Questo, ad avviso di chi scrive, è il limite minimo sotto il quale, anche in relazione alla tutela del lavoro degli adolescenti, non si può andare.

Il sistema di pagamento delle prestazioni ipotizzato dal Legislatore e reso operativo dall'INPS avviene mediante il sistema del "voucher telematico" o di quello "cartaceo" per i quali sono stati previsti "pezzi" da 10 euro e da 50 euro: le modalità tecniche del sistema sono state rese note dall'Istituto con le circolari n. 81/2008 e 94/2008 e richiamate, in modo del tutto simile, nella circolare n. 104/2008 cui si rimanda.

I valori appena detti non hanno alcuna corrispondenza temporale (es. ora) con trattamenti riferibili a qualche contratto collettivo: sono soltanto una "moneta", comprensiva della parte previdenziale ed assicurativa, che, nella forma cartacea, può essere data "in combinazione" tra le due "pezzature", essendo il compenso legato alla prestazione, frutto della libera determinazione delle parti.

Il valore nominale di 10 euro è comprensivo dell'aliquota destinata alla gestione separata dell'INPS pari al 13%, di quella in favore dell'INAIL (7%) e di una quota pari alla gestione del servizio che ammonta al 5%: in sostanza, per ogni 10 euro nominali, il lavoratore ne riscuote 7,50 (esenti da qualunque imposizione fiscale), dopo l'operazione di "cambio voucher".

La circolare INPS n. 104/2008 tiene a sottolineare come le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio non diano titolo a prestazioni di malattia, maternità, di disoccupazione, né ad assegni per il nucleo familiare: ciò da l'esatta dimensione di come tali attività siano considerate del tutto marginali e minime.

Senza entrare nel merito di una puntuale spiegazione delle modalità di accesso alla procedura telematica ed a quella cartacea (sono del tutto simili a quelle già ipotizzate per la vendemmia, prima, e per tutte le altre attività stagionali agricole, poi), è opportuno soffermare l'attenzione su alcuni momenti della procedura rispetto ai quali, in caso di controllo, è necessario che si soffermino gli organi della vigilanza, deputati al controllo della regolarità del lavoro.

Una volta effettuata la registrazione (nell'uno o nell'altro sistema, attraverso il centro di contatto INPS –INAIL (numero 803.164), via internet, presso le sedi INPS, o tramite le Associazioni di categoria) ed una volta acquistati, materialmente, i “buoni”, il committente che intende affidare lavori a prestatori dichiaratisi disponibili deve, prima dell'inizio dell'attività (ed è questo l'unico elemento certo che gli ispettori possono verificare), inviare una comunicazione preventiva all'INAIL, attraverso il centro di contatto o via fax gratuito (numero 800.657657), con l'indicazione dei propri dati anagrafici e fiscali, di quelli del prestatore con il relativo codice fiscale, del luogo della prestazione e della data di inizio e fine presunta della prestazione. In caso di spostamento delle date, è necessario effettuare una comunicazione di variazione all'INAIL.

In mancanza della comunicazione preventiva all'INAIL gli ispettori faranno le loro valutazioni sul concreto svolgimento del rapporto di lavoro, arrivando ad ipotizzare la subordinazione (con tutto ciò che ad essa è correlato) in presenza di elementi tipici della stessa.

Le due procedure (telematica e cartacea) sono leggermente diverse, soprattutto per quel che concerne l'accreditamento anagrafico dei prestatori nella procedura telematica, cosa che comporta, attraverso il sistema postale, l'invio di una carta magnetica sulla quale è possibile accreditare e ricevere gli importi, mentre con il “sistema cartaceo” i voucher vanno intestati e, poi, riscossi, dall'interessato, presso un qualsiasi ufficio postale che, successivamente, provvede a rendicontare all'INPS i dati identificativi presenti su ciascun buono.

Sia nell'uno che nell'altro caso il processo si chiude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori.

Ma, detto sommariamente come funziona il sistema e in attesa di sviluppi ulteriori dell'istituto che sta entrando, progressivamente, a regime, è opportuno effettuare alcune considerazioni legate alle prestazioni lavorative degli studenti.

Tali prestazioni lavorative sono per la loro stessa natura episodiche e, certamente, non possono rappresentare un qualcosa di duraturo nell'esperienza dei giovani: molte

volte le stesse, soprattutto in estate, si tradurranno in un'attività finalizzata a pagarsi le successive vacanze o ad affrontare alcune spese cui si tiene particolarmente.

Ma alcuni punti positivi, sia per il prestatore che per il committente, esistono se l'istituto sarà applicato correttamente e senza dietrologie particolari.

Il primo riguarda l'esperienza lavorativa che sarà pur breve (del resto il giovane frequenta la scuola o l'Università e, quindi, non può essere disponibile a lavori di più ampio respiro) ma non è "in nero", come succede in moltissimi casi.

Il secondo concerne l'estrema flessibilità dell'attività (pur nella brevità della prestazione), atteso che, non trattandosi di lavoro subordinato, non trova applicazione il D.L.vo n. 66/2003 che compendia la normativa sull'orario di lavoro: questo, se da un lato, può essere un elemento di flessibilità che può far piacere al committente, dall'altro potrebbe favorire anche, da parte del giovane, la richiesta di un maggiore compenso, per la maggiore disponibilità ad una prestazione lavorativa prolungata nell'orario.

Il terzo aspetto riguarda il periodo estivo (che è da intendersi in senso molto ampio, in quanto va dal 1° gennaio al 30 settembre): dalla prossima stagione estiva, con la possibilità, concessa dall'art. 23 della legge n. 133/2008, di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante anche per periodi inferiori ai due anni (ed il contratto del turismo l'ha ipotizzato anche per cicli stagionali), due istituti, particolarmente appetibili, potranno essere a disposizione degli operatori. Ovviamente, la scelta (si parla degli "under" 25), per l'una o l'altra tipologia dipenderà da una serie di fattori: tuttavia, una prestazione accessoria ed occasionale, limitata nel tempo, potrebbe anche per alcuni datori di lavoro essere più conveniente, sotto l'aspetto della fattibilità, di un apprendistato professionalizzante stagionale nel quale l'obbligo formativo interno od esterno all'impresa sussiste e va rispettato.

Modena, 3 febbraio 2009

Eufrazio MASSI

Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena
(1995).