



Le prestazioni occasionali e accessorie nell'anno 2011

a cura di Eufrazio Massi – Dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*

I 15.000.000 di *voucher* venduti dall'Inps alla fine di marzo 2011 ed acquistabili anche nelle tabaccherie (ma il protocollo tra Ministero del Lavoro e Unione delle Province Italiane del 27 luglio 2010 ne programma l'accensione anche attraverso i centri per l'impiego), sembrano sempre più focalizzare l'attenzione del mondo del lavoro sulle prestazioni occasionali e accessorie le quali, seppur concentrate, in particolar modo su tre Regioni (Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna) e su specifici settori come l'agricoltura e i pubblici esercizi, stanno, nella realtà dei fatti, prendendo sempre più piede, soprattutto se si considera il modo in cui furono concepite nell'originario art.70 del D.Lgs. n.276/03. Si trattava, infatti, di facilitare il reperimento di un lavoro, sia pure con garanzie minime, a una serie di soggetti che, per varie ragioni, si trovavano ai margini del mondo produttivo. Di ciò una palese testimonianza erano i lavoratori extracomunitari che avevano perso il posto di lavoro e che si trovavano "nel limbo" dei sei mesi di disoccupazione, persistendo la quale si sarebbe dovuto procedere al rimpatrio, o anche le casalinghe e i pensionati. I "ritocchi" normativi, le interpretazioni amministrative sia del Ministero del Lavoro che degli Istituti previdenziali, i chiarimenti "oltremodo possibilisti" intervenuti con alcune risposte ad interpelli, hanno ridisegnato profondamente il quadro di riferimento.



Se prima i settori interessati erano, in via pressoché esclusiva, riferibili alla vasta area del no profit o a datori di lavoro "non imprenditori" (e di ciò è palese testimonianza la stessa legge delega n.30/03), ora, in più punti dell'art.70 si parla di "tutti i settori produttivi" e anche di quello pubblico. Al contempo, sono cambiati anche i destinatari attivi: non più soltanto i soggetti marginali, ma tutti coloro che sono potenzialmente interessati, almeno in alcuni ambiti non riservati.

Tra i potenziali interessati ci sono anche i **lavoratori extracomunitari**, che hanno accesso alle prestazioni occasionali ed accessorie qualora posseggano un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di un'attività lavorativa, come quello per lavoro subordinato:

- ▶ per motivi familiari;
- ▶ per "rifugio politico";
- ▶ per motivi di protezione;
- ▶ o, nei periodi di disoccupazione, "per attesa occupazione".

A comprova di quanto appena detto è sufficiente fermare l'attenzione sulla utilizzazione degli *steward* negli stadi di calcio delle nostre serie A e B, i quali possono essere utilizzati dalle Società sportive con la prestazione occasionale e accessoria, direttamente, ma anche attraverso contratti di appalto e di somministrazione, secondo la previsione contenuta nel D.M. 24 febbraio 2010 del Ministro dell'Interno, con il quale è stato modificato il precedente provvedimento risalente al 2007.

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Le proroghe

La **L. n.10/11**, con la quale è stato convertito, con modificazioni, il *c.d. decreto Milleproroghe*, aveva spostato al **31 marzo u.s. la validità di due provvedimenti normativi relativi all'accessorio con scadenza al 31 dicembre 2010** (quello concernente i titolari di sostegno del reddito e quello relativo ai lavoratori con contratto a tempo parziale), lasciando all'Esecutivo la possibilità di prorogarli fino alla fine dell'anno, attraverso un provvedimento amministrativo del Presidente del Consiglio. Ciò è puntualmente avvenuto con il [DPCM 25 marzo 2011](#), emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il successivo 31 marzo. È singolare la forma adottata per prorogare una disposizione di legge: ciò avviene attraverso un atto amministrativo, sia pure delegato.

La proroga delle due modalità di prestazione accessoria rappresenta l'occasione per una rivisitazione completa dell'istituto, riservando la dovuta attenzione anche alle altre ipotesi "consolidate" e, quindi, non toccate dal recente provvedimento.

Se è consentita una riflessione di carattere generale, questa non può che riferirsi al concetto di prestazione occasionale e accessoria, non riconducibile a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo, anche a causa della loro discontinuità o saltuarietà: l'interpretazione è stata chiaramente fornita con la risposta all'interpello n.37/09 del Ministero del Lavoro, laddove sulla scorta di quanto affermato dal legislatore all'art.70, co.2, del D.Lgs. n.276/03, si è sottolineato come esso abbia un unico parametro di riferimento, quello economico, in base al quale vanno considerate occasionali e accessorie le prestazioni "*di cui al comma 1 ... che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare*". Essa, peraltro, non esclude quella ipotizzata, a suo tempo, dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, secondo la quale con le prestazioni occasionali e accessorie ci si trova di fronte a un modello tipologico che prescinde dalla qualificazione giuridica e dove prevalgono le tutele previdenziali e assicurative.

Prima di procedere nella riflessione, è opportuno sottolineare come qualunque critica o posizione affermativa nei confronti delle prestazioni occasionali e accessorie non può non tenere conto di una considerazione: **esse sono puramente temporanee, non sono una tipologia contrattuale e non rappresentano, in alcun modo, una forma di lavoro stabile sul quale impostare una serie di discorsi di impostazione della vita.**

C'è, innanzitutto, da rimarcare, e ciò è avvenuto principalmente con la L. n.191/09, l'ingresso "a pieno regime" nel panorama del lavoro occasionale e accessorio dei soggetti pubblici (committente pubblico per le ipotesi individuate dalla lett.d) dell'art.70), a seguito della L. n.33/09, ma, più specificatamente, le Scuole e le Università nei casi previsti dalla lett.e), nonché, in maniera ancora più ampia, gli Enti locali per le prestazioni individuate dalle lett.b), e), h-bis) e co.1-bis).

Lavoro occasionale e Pubblica Amministrazione

Lasciando da parte l'arido linguaggio dei commi e dei numeri si ritiene opportuno, prima di entrare nel merito delle prestazioni che possono essere richieste dagli Enti locali e, più in generale, dal committente pubblico, soffermarsi sul perché di tale scelta del legislatore che, per quel che concerne i soggetti percettori di un sostegno del reddito, è ancora possibile fino ad un reddito di 3.000,00 euro netti, fino al 31 dicembre, senza alcun obbligo di comunicazione all'Istituto previdenziale: tale somma va "lordizzata" (ossia, maggiorata delle ritenute Inps, Inail e del "costo di gestione"), secondo quanto affermato, in via generale, dalla [circolare Inps n.88/09](#). L'Istituto, in ottemperanza alla disposizione normativa contenuta nella L. n.33/09, sottrae dalla contribuzione figurativa dovuta per le

indennità integrative corrisposte gli accreditati contributivi relativi alle prestazioni di lavoro accessorio rese attraverso un'operazione strettamente correlata ai versamenti alla gestione separata dovuti per tali attività.

Ma, tornando alla domanda che ci si è posti, si può affermare che si sono voluti coinvolgere nella gestione delle crisi occupazionali che presentano forti ricadute sul territorio i Comuni e le altre realtà locali (Regioni, Province, Comunità Montane ecc), le quali, erogando, attraverso il sistema dei *voucher*, compensi integrativi dei trattamenti di sostegno erogati dall'Inps (cassa integrazione guadagni straordinaria, cassa in deroga, contratti di solidarietà difensivi, indennità di mobilità ecc), impegnano i soggetti interessati in una serie di attività "potenzialmente utili" alla collettività. Si parla, infatti, di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli, di lavori di emergenza e di solidarietà, ma anche (attraverso la piena applicazione del co.1-*bis* dell'art.70) di lavori non esclusivamente riferibili ad attività di natura manuale, ma anche riconducibili a forme di impiego intellettuale all'interno dei ruoli impiegatizi.



Detto questo, la prima domanda che sorge spontanea è: siamo forse di fronte a una **riedizione dei "lavori socialmente utili"** o di pubblica utilità che, nati, all'inizio degli anni novanta, per risolvere, positivamente, alcune situazioni emergenziali, si sono trasformati, in virtù dei notevoli "ampliamenti" legislativi, in un "carrozzone" che ha prodotto effetti, per molti aspetti deleteri, nel panorama lavorativo dei vari Enti locali?

La risposta è senz'altro, negativa, in quanto gli elementi che, specificatamente, si riferiscono ai soggetti destinatari di trattamenti di integrazione del reddito spingono in tal senso, atteso che il compenso massimo annuale non può superare i 3.000,00 euro netti e che esiste un preciso vincolo per gli Enti territoriali, quello del contenimento delle spese di personale e, ove previsto, quello del rispetto del patto di stabilità interno (art.70, co.2-ter).

⇒ *Cassaintegrati*

Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio possono essere rese dai titolari di integrazioni salariali o di sostegno al reddito anche in tutti gli altri settori produttivi: i 3.000,00 euro complessivi rispetto ai 5.000,00 per ogni committente sono la prima grossa differenza che intercorre tra i "cassaintegrati" e gli altri lavoratori indicati dall'art.70 del D.Lgs. n.276/03.

Una riflessione più ampia sulla possibilità di lavoro accessorio concessa ai lavoratori in integrazione ci porta a considerare la possibilità loro concessa di supplire al reddito ridotto con una forma lavorativa regolare in ogni settore. Una cosa che, sovente, gli organi di vigilanza riscontrano nel corso della loro attività è rappresentata dal fatto che molti lavoratori prestano la loro attività "in nero", in spregio anche delle precise disposizioni normative che impongono la comunicazione del nuovo lavoro all'Inps. Ciò, oltre alle prevedibili sanzioni nei confronti del datore di lavoro che ha utilizzato in nero i lavoratori, comporta nei confronti di questi ultimi la perdita del trattamento. Ora, con il lavoro accessorio, e venendo incontro anche a determinate oggettive necessità familiari, non c'è più alcuna scusa: è sufficiente la registrazione anticipata prima dell'inizio della prestazione al centro di contatto Inps - Inail, attraverso una delle modalità usuali, con i dati identificativi e fiscali delle parti, con il luogo della prestazione e con la durata presunta di quest'ultima, per far sì che questa prestazione non sia più irregolare.

⇒ Pensionati

Ovviamente, sempre restando alle possibilità di utilizzazione del lavoro accessorio in favore degli Enti locali, non si può non rimarcare l'utilizzazione dei pensionati (cosa possibile, peraltro, in ogni settore). La norma non fa alcuna distinzione circa la qualificazione del trattamento pensionistico (vecchiaia, anzianità, invalidità, reversibilità, assegno sociale ecc), sicché si può affermare come la platea degli utilizzandi sia la più ampia possibile (cosa che nei settori privati appare particolarmente importante, a differenza dei Comuni ove, ad esempio, con il sistema dei *voucher* potranno essere retribuiti e regolarizzati gli anziani che, a vario titolo, prestano la loro attività in più ambiti come, ad esempio, nella vigilanza avanti alle scuole, nella sorveglianza sulle strisce pedonali o agli incroci stradali).

Il discorso relativo ai **pensionati**, utilizzabili in tutti i settori produttivi, fa emergere un'altra considerazione che non può essere sottaciuta: il lavoro occasionale e accessorio, con il pagamento delle prestazioni attraverso il sistema dei *voucher*, dovrebbe far venire alla luce buona parte dei lavori svolti in nero, in considerazione del fatto che l'importo netto di 5.000,00 euro l'anno per singolo committente è esente da imposizione fiscale. È ben vero, infatti, che dopo l'entrata in vigore della L. n.133/08 è possibile la piena cumulabilità tra redditi di pensione di anzianità o di vecchiaia e redditi da lavoro (autonomo o subordinato): ma, piena cumulabilità, significa tassazione, cosa che tali soggetti tendono ad evitare, lavorando irregolarmente. Il lavoro accessorio dovrebbe togliere questa paura.

⇒ Giovani sotto i 25 anni

Un altro discorso interessante si può fare per i **giovani al di sotto dei venticinque anni**, sia che un corso universitario. La disposizione fa alcune specifiche distinzioni che si cercherà di evidenziare.

A. GIOVANI CHE FREQUENTINO UN ISTITUTO SECONDARIO

I giovani iscritti a un istituto scolastico di ogni ordine e grado possono prestare attività occasionale e accessoria in qualsiasi settore produttivo compresi gli Enti locali, le scuole e le Università, compatibilmente con gli obblighi scolastici, nei *week-end* (dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì), durante i periodi di vacanza estiva (1° giugno-30 settembre), nel periodo natalizio (1° dicembre-10 gennaio) e pasquale (dalla domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua), secondo un indirizzo espresso, in via amministrativa, dal Ministero del Lavoro, che ha richiamato analogo orientamento indicato per il lavoro intermittente con la circolare n.5/05. Per chi va a scuola poco è cambiato (tranne il fatto che possano prestare attività presso committenti pubblici, ivi compresa, magari, la scuola che frequentano).

La norma necessita, ad avviso di chi scrive, di un preciso chiarimento, che riguarda il **limite minimo per prestare attività accessoria** che, è bene non dimenticarlo, è un'attività lavorativa. Ebbene, si ritiene che il limite minimo dei sedici anni non possa essere superato "in ribasso", come si ritiene che debbano essere rispettate tutte le disposizioni di tutela individuate, in particolare, nella L. n.977/67.

B. GIOVANI CHE SONO ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ

Il discorso, pur nei limiti della precarietà, si presenta in modo più interessante per i giovani che sono **iscritti all'Università** e hanno meno di 25 anni, i quali possono svolgere attività occasionale e accessoria durante tutto l'anno. Le loro prestazioni, soprattutto se rapportate alla previsione dell'art.72, co.3, ove si parla di "*esenzione da imposizione fiscale*" e di "*non incidenza sullo status di disoccupato od inoccupato*", possono essere particolarmente convenienti per quei ragazzi che, attraverso più lavori,

possono “sfiorare” più volte il reddito massimo di 5.000,00 euro, lavorando per più committenti. Ovviamente, ci si trova di fronte a una prestazione che, nel nostro ordinamento, rappresenta il massimo della flessibilità e che può entrare in concorrenza non soltanto con tipologie contrattuali “stabilizzate”, come il contratto a tempo parziale, sia pure determinato, ma anche con il lavoro intermittente (art.34 e ss. del D.Lgs. n.276/03) o con prestazioni più o meno riferibili all’area dell’autonomia.

⇒ *Part-timer*

Il DPCM 25 marzo 2011 offre anche ai lavoratori regolarmente occupati con contratto a tempo parziale la possibilità di continuare a svolgere attività di lavoro accessorio, **fino al prossimo 31 dicembre: ciò potrà avvenire presso qualsiasi altro committente che non sia il proprio datore di lavoro.** Tale ipotesi, se da un lato è finalizzata, sostanzialmente, a far emergere forme di lavoro sommerso particolarmente presenti in alcuni peculiari settori (si pensi ai pubblici esercizi durante il fine settimana), dall’altro può rappresentare un incentivo per i lavoratori che percepiranno i compensi esenti da imposizione fiscale: in pratica, valgono gli stessi principi per i quali può essere conveniente prestare lavoro occasionale e accessorio.

La disposizione, che ha natura sperimentale, merita alcune riflessioni.

1. Innanzitutto, va chiarita l’ampia portata: qui non ci sono limiti di età o di settore produttivo: la disposizione può trovare applicazione nei confronti di chi è, semplicemente, parte di un contratto a tempo parziale, determinato o indeterminato, orizzontale, verticale o misto, anche con una riduzione di orario minima, rispetto a quello pieno contrattuale.

2. C’è, poi, un secondo aspetto che va rimarcato: le prestazioni occasionali e accessorie non possono essere effettuate presso lo stesso datore di lavoro con il quale si intrattiene il rapporto a tempo parziale. La specificazione appare oltre modo giusta, atteso che si sarebbe trattato di una “destrutturazione” del contratto *part-time* per il quale il D.Lgs. n.61/00 prevede, nel caso in cui ci sia bisogno di prestazioni ulteriori, il ricorso al lavoro supplementare con le modalità fissate dalla contrattazione collettiva.

3. La terza considerazione concerne direttamente la previsione normativa: perché il Legislatore ha espressamente previsto le prestazioni occasionali e accessorie per i titolari del rapporto di lavoro a tempo parziale? Forse tali prestazioni di fatto non sono possibili per chi ha in essere un contratto a tempo pieno?

La risposta è semplice: i titolari di un contratto a orario ridotto possono prestare lavoro occasionale e accessorio in tutti i settori produttivi, mentre coloro che lavorano a tempo pieno possono prestare lavoro accessorio soltanto nei settori e nelle attività indicati dall’art.70 del D.Lgs. n.276/03 come, ad esempio, avviene per le attività di *steward*, laddove l’utilizzazione può avvenire sia in forma diretta da parte delle società di calcio, nel rispetto della nota ministeriale del 6 maggio 2009, che attraverso appalti con imprese del settore o somministrazioni (unico settore ove ciò è possibile), attraverso agenzie di lavoro temporaneo, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Ministro dell’Interno con il DM 24 febbraio 2010 e dall’Inps con il messaggio n.999/10. Una diversa lettura sarebbe senza significato, atteso che una seconda attività sia autonoma che subordinata non è affatto preclusa a chi lavora a *full-time*.

4. La quarta riflessione concerne la possibile autorizzazione da chiedere al datore di lavoro titolare del contratto: mentre nel settore privato ciò non è assolutamente previsto, in quello pubblico vale la previsione dell’art.53 del D.Lgs. n.165/01, secondo la quale per poter svolgere una qualunque attività, ulteriore a quella in essere con la P.A.,

occorre l'autorizzazione (concessa secondo l'iter previsto dai regolamenti dei vari Enti o Ministeri) dell'Amministrazione da cui dipende il lavoratore, la quale può essere richiesta sia dal committente che dal prestatore. Ciò, da un punto di vista strettamente legale, è sempre previsto: ovviamente, le conseguenze negative, legate a un'attività non autorizzata, non si riverberano sul primo, ma sul lavoratore il quale, per tale mancanza, potrebbe subire provvedimenti disciplinari anche di natura non conservativa.

Settori nei quali si utilizza il lavoro accessorio

Anche per le **imprese familiari**, di cui parla l'art.230-bis c.c., la L. n.191/09, che ha effettuato un significativo *restyling* della materia, ha previsto alcuni cambiamenti: il tetto massimo per ogni prestatore resta fissato a 10.000,00 euro e la contribuzione è quella del lavoro dipendente. Ciò che muta è rappresentato dalla scomparsa del riferimento "*a/ commercio, al turismo ed ai servizi*", cosa che comporta la piena applicazione della normativa a tutte le imprese familiari, con la fine della distinzione tra settori, che aveva portato a prevedere differenti limiti per il compenso (in alcuni casi 10.000,00 euro, in altri 5.000,00). Da tale concetto discende l'osservazione che le prestazioni occasionali e accessorie non possono trovare applicazione (nella forma "agevolativa" prevista per le imprese *ex art.230-bis c.c.*), tutte le volte in cui l'impresa familiare abbia sì un assetto proprietario e gestionale in un nucleo familiare, ma assuma una forma societaria o collettiva.

Due ulteriori specifici campi di attività sono stati individuati, a suo tempo, sia dalla L. n.133/08 che dalla L. n.191/09, le quali, rispondendo a precisi *input* settoriali, sono intervenute sul *corpus* dell'art.70, prevedendo per tutti i potenziali prestatori la possibilità di lavorare **nella vendita dei giornali e dei periodici e nella consegna "porta a porta"; nel maneggio dei cavalli e nella cura delle scuderie**. Si tratta, come si vede, di settori nei quali la presenza di lavoro nero è altamente probabile e che possono interessare, da vicino, lavoratori (studenti, extracomunitari ecc) per i quali, in determinate situazioni (si pensi a "pagamenti" strettamente correlati al numero dei *depliant* consegnati), lo sfruttamento è particolarmente evidente. Rispondendo con l'interpello n.17 del 5 marzo 2009 a un quesito della Federazione Italiana Editori di Giornali, il Ministero del Lavoro ha fornito la definizione adottata dal legislatore relativa alla prima delle ipotesi appena descritte, osservando che il legislatore ha inteso comprendere nella dizione "*consegna e vendita di stampa*" anche quelle attività strettamente correlate alla distribuzione, come gli ambulanti di stampa quotidiana e periodica gratuita (*c.d. free press*), i promotori, anche presso rivendite o spazi commerciali, di prodotti o iniziative editoriali collegate ai quotidiani e ai periodici e i distributori di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi a iniziative editoriali.

Il lavoro occasionale e accessorio è confermato nelle altre ipotesi non toccate dagli ultimi cambiamenti legislativi. Ci si riferisce:

- ➔ **ai lavori domestici;**
- ➔ **all'insegnamento privato complementare;**
- ➔ **alle manifestazioni sportive, culturali, fieristiche e di solidarietà;**
- ➔ **a quelle caritatevoli o di emergenza;**
- ➔ **alle attività agricole stagionali effettuate da pensionati, da casalinghe anche nel *c.d. settore agricolo minimale* (art.34, co.6, del DPR n.633/72, ove si prende quale parametro di riferimento una soglia reddituale bassa).**

Per completezza di informazione va sottolineato come la disposizione appena citata si riferisca ai produttori agricoli che abbiano realizzato, nell'anno solare precedente o prevedano di realizzare, in caso di inizio di attività, un volume di affari non superiore a

7.000,00 euro, costituito per almeno 2/3 da cessioni di prodotti e come “*per attività di carattere stagionale*” ci si debba riferire al DPR n.1125/63. Ovviamente, parlando di attività agricole, l'utilizzo del lavoro accessorio è consentito anche con studenti *under 25*, nelle due fattispecie previste, e con lavoratori in trattamento integrativo o di sostegno al reddito, come chiarito dall'interpello n.16/10.



C'è, poi, una curiosità normativa che va chiarita: a chi si riferisce il Legislatore quando parla di casalinghe da adibire in attività agricole?

La risposta l'ha fornita l'Inps con la circolare n.88/09, quando ha affermato che, con tale definizione, si intende 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*”. Va inoltre ricordato quanto sottoscritto dalle parti sociali con “*l'avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura*” il 26 giugno 2009, ove si è data un'ulteriore specificazione al termine, sottolineando che si riferisce a un “*soggetto che non abbia comunque prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso ed in quello precedente*”.

Un'importante risposta a un caso che si presenta, sempre più frequentemente, è intervenuta con [l'interpello n.32/10](#): chiarendo la questione alla Coldiretti, il Ministero del Lavoro ha ritenuto che tra le attività agricole di carattere stagionale, rispetto alle quali è ipotizzabile l'uso dei *voucher*, sia corretto ricomprendere quella di vendita diretta nei *farmer's market*, laddove detta attività sia connessa a quella principale svolta dall'imprenditore agricolo ai sensi dell'art.2135 c.c.. Tutto questo in una logica di estensione dello strumento del lavoro accessorio nell'ambito di prestazione a forte rischio di “nero”.

Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio nel settore agricolo vanno distinte da un'altra previsione normativa contenuta nell'art.74 del D.Lgs. n.276/03, che definisce alcune attività rese da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o di breve periodo, a titolo di aiuto, o di mutuo aiuto, o di obbligazione morale senza corresponsione di alcun compenso (fatte salve le spese), come prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (e come tali, non sanzionabili in caso di controllo ispettivo).

Di particolare interesse è la posizione espressa dall'Inps con la [circolare n.44/09](#) in merito all'utilizzazione dei *voucher* nel **lavoro domestico** (domestici, *baby sitter*, badanti ecc), la cui caratterizzazione più che ontologica è di natura teleologica, nel senso che viene considerato come lavoratore domestico chi concorre con la propria opera ad assecondare le necessità della vita familiare del proprio datore. Secondo l'Istituto, con la dizione adottata dalla lett.a) dell'art.70, trovano una regolamentazione “*quelle prestazioni che si qualificano per tratti di discontinuità e non sono riconducibili a specifiche tipologie di lavoro, con la finalità di far emergere prestazioni rese in forma irregolare e non coperta da disposizioni normative*”: da ciò discende che l'utilizzo dei buoni è ritenuto possibile nei casi in cui si tratti di sostituire una lavoratrice in malattia o in ferie, mentre non appare ammissibile in tutte le ipotesi nelle quali il rapporto, sia pure a orario ridotto, sia regolamentato dalla legge (L. n.339/58) o dal contratto collettivo.

Una breve riflessione va effettuata anche per l'**insegnamento privato complementare**: è indubbio che la disposizione si riferisca, in linea di massima, al singolo utilizzatore, ma la risposta fornita dal Ministero del Lavoro con l'[interpello n.40/10](#) conferma l'apertura del lavoro accessorio anche alle scuole private. Intatti, rispondendo a un quesito della Federazione Italiana delle Scuole Materne, la quale chiedeva lumi circa l'applicabilità del lavoro occasionale e accessorio nell'ambito delle scuole materne per la temporanea

sostituzione di personale insegnante, il Dicastero del Welfare, partendo dalla constatazione che il lavoro accessorio è possibile nell'ambito di qualsiasi settore produttivo (è questa, nella sostanza, la motivazione e non l'insegnamento complementare), ne ha affermato la piena compatibilità, fermo restando il possesso degli eventuali titoli abilitativi previsti dalla disciplina.

Ovviamente, sia pure riferito al singolo "utilizzatore", resta in piedi per i pubblici insegnanti il regime di incompatibilità previsto dall'art.508 del D.Lgs. n.297/94, in base al quale non si possono impartire lezioni private ad alunni del proprio istituto e si deve informare il dirigente scolastico nel caso in cui vengano effettuate lezioni private.

Un altro caso interessante è stato risolto dal Ministero attraverso la risposta a uno specifico quesito. Con l'[interpello n.21 del 9 giugno 2010](#) si è affrontato il tema del rapporto tra contribuzione Enpals e attività di lavoro occasionale e accessorio prestata direttamente al committente e senza alcun intermediario, sostenendo la piena ammissibilità di quest'ultimo all'interno dei **parchi divertimento** (acquatici, tematici, naturalistici o di avventura), pur se per tali attività la prestazione ordinaria dei dipendenti è assoggettata alla contribuzione Enpals.

Vantaggi e aspetti critici del lavoro accessorio



Ma quali sono i vantaggi del lavoro accessorio per il committente e per il prestatore e, soprattutto, quali sono gli aspetti critici?

Indubbiamente, per il committente si può, innanzitutto, parlare di una riduzione dei costi sia rispetto a una prestazione di lavoro autonomo che di lavoro subordinato: tralasciando qualsiasi discorso relativo al compenso che discende dalla libera pattuizione delle parti e che non è vincolato ad alcun parametro orario, si può affermare che, da un punto di vista contributivo, c'è un bel risparmio, soprattutto se si correla il 13% destinato alla gestione separata dell'Inps al lordo di circa il 33% del lavoro subordinato e al 26,72 (17% per i titolari di pensione o per i soggetti iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria) del lavoro a progetto, delle collaborazioni occasionali e delle associazioni in partecipazione.



Ma una riduzione dei costi c'è anche sotto l'aspetto gestionale: non c'è alcuna forma scritta di contratto, non c'è alcuna comunicazione da effettuare al centro per l'impiego, non c'è da effettuare alcuna "scritturazione" sul Libro Unico del Lavoro, non c'è alcun obbligo di elaborare prospetti di paga, né di presentare denuncia agli Istituti, né di effettuare versamenti contributivi, né di operare quale sostituto d'imposta, né il prestatore rientra nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti nei quali la legge o la contrattazione collettiva pongono limiti numerici, né, infine, trova applicazione l'art.7 della L. n.300/70 in materia di provvedimenti disciplinari, non trattandosi, nel caso di specie, di rapporto ascrivibile all'area della subordinazione.

Il committente deve erogare il compenso pattuito soltanto attraverso il sistema dei *voucher*: ciò significa che ogni altra forma retributiva (anche mista, come nel caso di pagamento con "buoni" e con moneta) farebbe, senz'altro, uscire le parti dallo schema dell'Istituto.

L'utilizzazione del prestatore da parte del committente deve avvenire direttamente: con il *vademecum* il Ministero del Lavoro ha espresso, a chiare note, **la propria assoluta contrarietà a che le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio vengano utilizzate nella somministrazione o nel contratto di appalto**. La motivazione pare

legata, da un lato, a non falsare sotto l'aspetto dei costi tali contratti e, dall'altro, a non destrutturarli attraverso prestazioni che, per la loro natura sono marginali, soprattutto sotto l'aspetto della copertura assicurativa e delle tutele, con la sola eccezione prevista dal D.M. 24 febbraio 2010 per l'utilizzazione degli *steward* negli impianti gestiti dalla società di calcio, in occasione delle specifiche manifestazioni sportive, in stadi con almeno 7.500 posti. Per completezza di informazione è opportuno sottolineare come l'Inps, perfettamente coerente con l'indirizzo espresso nel *vademecum* ministeriale, abbia sottolineato che l'appalto o la somministrazione con i prestatori inquadrati come occasionali e accessori non può essere ammesso né in altre manifestazioni sportive né in attività di supporto a manifestazioni fieristiche.

Diverso, sotto certi aspetti, è il discorso per il prestatore: il lavoro accessorio **non copre la malattia, la maternità e gli assegni per il nucleo familiare, ma c'è una copertura assicurativa che, in molti casi, va a garantire prestazioni che si sarebbero svolte in nero**. C'è il vantaggio della piena cumulabilità dei compensi (senza alcuna tassazione nei limiti dei 5.000,00 euro netti per ogni committente) con le rendite pensionistiche e con le integrazioni del reddito per i lavoratori che ne godono, per 3.000,00 euro netti complessivi (art.7-ter della L. n.33/09) della non influenza sullo *status* di disoccupato o di inoccupato. Questo fatto potrebbe portare a guadagnare legittimamente presso più committenti una somma ben superiore ai 5.000,00 euro, senza che con ciò sia tenuto a versar alcun euro a titolo di Irpef (si pensi, ora, al caso dei giovani universitari che possono lavorare tutto l'anno in tutti i settori produttivi). Un corollario della non imponibilità ai fini dell'Irpef è rappresentata dal fatto che tali somme non rientrano nel computo del reddito individuato dagli indicatori delle situazioni economiche, previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o dei servizi di pubblica utilità.

Quando fu pensata la norma che esonera dal pagamento dei tributi, il campo di applicazione era quello dei *c.d. lavoratori marginali*, che difficilmente potevano raggiungere quell'importo e, quindi, l'esenzione fiscale aveva la propria ragion d'essere nel fatto che si volevano agevolare soggetti a rischio di esclusione sociale, come ad esempio le casalinghe, i pensionati, gli extracomunitari disoccupati nei sei mesi successivi alla risoluzione del rapporto ecc.



La domanda che ci si pone, al momento, è la seguente: da un punto di vista costituzionale è ammissibile una disposizione che esonera dal pagamento dell'Irpef compensi ottenuti presso più committenti (come si può verificare ora alla luce delle disposizioni che lo consentono, ad esempio, sia ai pensionati che ai giovani universitari *under 25*), oppure si manifesta una disparità di trattamento alla luce dei principi di uguaglianza sostanziale stabiliti dall'art.53 della Costituzione secondo il quale le aliquote delle imposte debbono risultare tanto più alte quanto più è elevato il "reddito imponibile"?

C'è, poi, un'altra questione da risolvere che riguarda i lavoratori extracomunitari: il lavoro occasionale e accessorio può giustificare il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro?

La risposta, ad avviso di chi scrive, è negativa, atteso che, si tratta di una mera prestazione occasionale e non di un contratto a tempo indeterminato, determinato o stagionale come postulato.

La procedura per l'attivazione del lavoro accessorio



Ma, concretamente, qual è la procedura per attivare il lavoro accessorio?

Innanzitutto, va effettuata la comunicazione anticipata al centro di contatto Inps – Inail:

- ➔ attraverso il numero gratuito 803164 (con tutti i requisiti richiesti dalla circolare dell'Istituto n.88/09 - dati identificativi del committente e del prestatore, luogo dell'attività, numero delle giornate presunte);
- ➔ via fax all'Inail (numero gratuito 800.657.657);
- ➔ per via telematica alla sezione "Punto cliente" del sito www.inail.it.

Le eventuali variazioni vanno comunicate a quest'ultimo in via preventiva (nota Inail del 4 novembre 2008).

Ovviamente, la procedura telematica o cartacea presuppone l'accreditamento nel sistema sia del committente che del prestatore per il quale il pagamento delle prestazioni avviene secondo la disciplina riportata nell'art.72 del D.Lgs. n.276/03: il valore nominale del buono, pari a 10,00 euro, è stato fissato dal Decreto del Ministro del Lavoro del 12 marzo 2008. Tale importo non è, in linea di massima, riferibile a una prestazione oraria, atteso che il compenso discende esclusivamente dalla libera pattuizione tra il committente ed il prestatore. Esso è comprensivo di:

- a) una contribuzione destinata alla gestione separata dell'Inps pari al 13%;
- b) un'assicurazione Inail pari al 7%;
- c) un compenso pari al 5% a favore del concessionario (l'Inps) per la gestione del servizio.

Da quanto appena detto consegue che il valore netto del buono è pari a 7,50 euro: esso può raggiungere i 37,50 euro nel caso in cui vengano utilizzati *voucher* multipli del valore complessivo lordo di 50,00 euro. Come si diceva poc'anzi, tali somme sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sull'eventuale posizione del soggetto interessato negli elenchi, gestiti presso i centri per l'impiego, di coloro che sono alla ricerca di un'occupazione: esse sono esenti da Irpef e non vanno dichiarate nel calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise ed Isee).

Per quel che riguarda l'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali va chiarito, innanzitutto, che nei confronti di tali prestatori trovano piena applicazione sia il D.Lgs. n.81/08 (art.2) che le altre disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute. Dalla disciplina generale restano esclusi i soli lavoratori che svolgono piccole attività all'interno delle mura domestiche a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato complementare e l'assistenza domiciliare dei bambini, degli anziani, dei disabili e degli ammalati (art.3, co.8 del D.Lgs. n.81/08).



Ma cosa succede in caso di infortunio?

Le prestazioni sono quelle previste dall'art.66 del DPR n.1124/65 e dall'art.13 del D.Lgs. n.38/00: la retribuzione da prendere quale parametro di riferimento è pari al minimale di rendita che va diviso per 300 per identificare l'importo giornaliero. Ovviamente, il committente, presentando la denuncia infortuni, dovrà specificare all'Inail che si tratta di un prestatore retribuito con i *voucher*.

Come anticipato più volte le modalità operative legate al sistema dei *voucher* sono state previste da alcune circolari Inps, di cui la n.88/09 è, in un certo senso, la più completa.

La **c.d. procedura cartacea** è la più facile e lineare, in quanto consente al committente di acquistare i buoni presso le sedi Inps su tutto il territorio nazionale, previo versamento di un importo corrispondente al fabbisogno numerico ipotizzato sul c.c. postale n.89778229 intestato a "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC", con ricevuta da esibire all'atto del ritiro dei *voucher*. Dopo l'esecuzione della prestazione il committente

retribuisce il prestatore con un numero di buoni pari al compenso pattuito: questi possono essere riscossi presso qualsiasi ufficio postale.



Ma cosa succede se i buoni non vengono completamente utilizzati?

Essi sono rimborsabili dall'Inps, previa restituzione.

La **procedura telematica** si presta maggiormente per quelle attività che si ripetono nel tempo e presenta indubbi vantaggi operativi. Essa necessita dell'accredito preventivo sul sistema informatico Inps sia del committente che del prestatore.

Per quest'ultimo ciò può accadere in diversi modi:

- ➔ tramite il centro di contatto Inps-Inail (numero gratuito 803164);
- ➔ presso le sedi dell'Inps;
- ➔ via *internet*, collegandosi alla sezione "Servizi onLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio" del sito www.inps.it;
- ➔ presso i centri per l'impiego che offrono consulenza per la registrazione.

Dopo essersi registrato, il prestatore riceve da Poste Italiane SpA, oltre al materiale informativo e ai prestampati delle ricevute da utilizzare alla fine del rapporto, una carta magnetica, la *c.d. Inps Card*, ove vengono accreditati i compensi netti che possono essere riscossi presso qualsiasi sportello postale: tale carta va sottoscritta dal lavoratore che, se ritiene di non attivare la suddetta carta, può ottenere il pagamento degli importi attraverso bonifici postali.

Il committente può registrarsi direttamente o tramite la propria associazione di categoria attraverso più modalità:

- presso gli sportelli Inps: questa procedura è obbligatoria nel caso in cui il nominativo non sia presente negli archivi dell'Istituto;
- via *internet*, collegandosi alla sezione "Servizi ONLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio" (se il nome è rinvenibile negli archivi dell'Istituto);
- tramite il centro di contatto Inps-Inail, se il nominativo è già conosciuto.

Al termine della procedura viene rilasciato un PIN che serve per tutte le operazioni di accesso alla procedura telematica.



Ma in che modo il committente può acquistare i "buoni telematici"?

Le modalità sono quattro:

1. tramite modello F24;
2. tramite versamento sul c.c. postale n.89778229 intestato a "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC";
3. tramite pagamento *on line*, collegandosi al sito www.inps.it, alla sezione più volte citata, con addebito sul conto corrente postale BPIOL7BPOL o su Postepay, o carta di credito Visa-Mastercard;
4. attraverso le tabaccherie che aderiscono all'intesa tra l'Inps e la Federazione Italiana Tabaccai, siglata nel maggio del 2010.

Ispezioni e lavoro accessorio

Un'ultima riflessione è dovuta ai controlli del personale di vigilanza sulla corretta applicazione della normativa sul lavoro occasionale ed accessorio.

È indubbio che esso non possa che basarsi, principalmente, sulla sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi, avendo ben presente che, a differenza di quanto avviene per la gran parte delle tipologie contrattuali subordinate e autonome, non c'è alcuna comunicazione anticipata al centro per l'impiego, né altro adempimento formale, se si esclude la comunicazione obbligatoria preventiva al centro di contatto Inps-Inail. È questo ciò che l'ispettore è tenuto *in primis* a verificare, atteso che la mancanza della stessa può portare alla riqualificazione del rapporto (dichiarato come occasionale e accessorio) sin dall'origine come subordinato o come autonomo, con la conseguente applicazione di tutte le sanzioni correlate, ivi compresa la maxi sanzione o, ricorrendone le condizioni, la sospensione dell'attività imprenditoriale.

L'accertamento concerne anche l'individuazione dei presupposti soggettivi (alcuni prestatori, infatti, possono lavorare in tutti i settori produttivi mentre ad altri ciò è precluso): da ciò discende, ad esempio, che in carenza (si faccia l'ipotesi del lavoratore occupato a tempo pieno utilizzato in un settore non previsto), se c'è stata la comunicazione anticipata al *contact center*, non potrà aversi né la maxi sanzione né la sospensione dell'attività imprenditoriale, ai sensi della stessa previsione contenuta nell'art.4 della L. n.183/10.

Master

Centro Studi Lavoro e Previdenza* | Gruppo EUROCONFERENCE*
CERTIFICAZIONE COMPLIANCE

Solo per Lei **30% di sconto** per iscrizioni entro il 09.05.2011

Maggio - Luglio 2011

- MASTER TRIBUTARIO DEL LAVORO** In 5 giornate formative
FIRENZE Inizio dal 17 maggio 2011 | MILANO Inizio dal 20 maggio 2011
- MASTER CONTENZIOSO DEL LAVORO** In 3 giornate formative
PADOVA Inizio dal 19 maggio 2011 | MILANO Inizio dal 21 giugno 2011
- MASTER DIRITTO DEL LAVORO** In 5 giornate formative
BOLOGNA Inizio dal 18 maggio 2011 | TORINO Inizio dal 17 maggio 2011

[SCARICA LA BROCHURE](#) [ISCRIVITI ON LINE](#)

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it