

Vantaggi e aspetti critici

Prestazioni occasionali ed accessorie

Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)

Le prestazioni occasionali ed accessorie sono, tra le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 276/2003, quelle che, nel corso degli anni, hanno subito più "ritocchi", sicché si può ben sostenere che, rispetto al quadro originario contenuto nella legge delega n. 30/2003, molte cose sono cambiate e dalla ipotizzazione originaria riservata ai lavoratori di difficile collocazione o a rischio di esclusione sociale e a favore di soggetti «non imprenditori» e, comunque, operanti nell'area del «no profit», si è passati alla previsione sempre più allargata a tutti i settori produttivi (almeno in certe specifiche situazioni) e a tutti i prestatori potenzialmente disponibili, pur se, talune prestazioni sono state riservate ad alcuni specifici soggetti.

Nozione

Se, prima di entrare nello specifico delle novità introdotte dalla legge n. 191/2009, è consentita una riflessione di carattere generale, questa non può che riferirsi al concetto di prestazione occasionale ed accessoria: l'interpretazione è stata chiaramente fornita dall'interpello n. 37/2009 del Ministero del lavoro, laddove sulla scorta di quanto affermato dal Legislatore all'art. 70, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, si è sottolineato come esso abbia un unico parametro di riferimento, quello economico in base al quale vanno considerate prestazioni occasionali ed accessorie le prestazioni «di cui al comma 1 ... che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 eu-

ro nel corso di un anno solare». Essa, peraltro, non esclude quella ipotizzata dalla Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro secondo la quale con le prestazioni occasionali ed accessorie ci si trova di fronte ad un modello tipologico che prescinde dalla qualificazione giuridica e dove prevalgono le tutele previdenziali ed assicurative.

Se l'orientamento del Ministero del lavoro è quello, in presenza dei requisiti oggettivi e, ove richiesti, di quelli soggettivi, di considerare le prestazioni come occasionali ed accessorie in presenza del limite reddituale indicato dal Legislatore, quello espresso dall'Inps con la circolare n. 44/2009, riferito ai voucher per lavoro domestico, non appare completamente in linea. Infatti, l'Istituto afferma che con la dizione adottata alla lettera a) dell'art. 70 si regolano «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 oggi rese in forma irregolare e non coperta da disposizioni normative», con la conseguenza che le stesse non possono essere ammesse laddove la legge disciplina un rapporto di lavoro (legge n. 339/1958) e dove il contratto collettivo detta disposizioni alle parti (Ccnl 16 febbraio 2007). Forse, sul punto, sarebbe necessario un chiaro pronunciamento amministrativo da parte dell'Amministrazione del lavoro.

La riflessione che segue, si soffermerà, principalmente, sulle novità introdotte.

Soggetti pubblici

C'è, innanzitutto, da rimarcare, l'ingresso «a pieno regime» nel panorama del lavoro occasionale ed accessorio, dei soggetti pubblici (committente pubblico per le ipotesi individuate dalla lettera d dell'art. 70, a seguito della legge n. 33/2009, ma, più specificatamente, le Scuole e le Università nei casi previsti dalla lettera e, nonché, in maniera ancora più ampia, gli Enti locali per le prestazioni individuate dalle lettere b, e, h-bis e comma 1-bis.

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.

Ad avviso di chi scrive, essa è rinvenibile nel fatto che, soprattutto in un momento di crisi come l'attuale, si sono voluti coinvolgere, sempre di più, attraverso forme, sia pure provvisorie, di lavoro, i Comuni e le altre realtà locali (Regioni, Province, Comunità Montane, ecc.) che, erogando compensi integrativi dei trattamenti di sostegno erogati dall'Inps (cassa integrazione guadagni straordinaria, cassa in deroga, contratti di solidarietà difensivi, indennità di mobilità, ecc.), possono impegnare i soggetti interessati in una serie

Nota:

(*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Approfondimenti

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 comma 1 bis dell'art. 70) di lavori non esclusivamente riferibili ad attività di natura manuale. Detto questo, la prima domanda che sorge spontanea è: siamo forse di fronte ad 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 «carrozone» che ha prodotto effetti, per molti aspetti deleteri, nel panorama lavorativo dei vari Enti locali? È cosa ovvia affermare che la risposta è, al momento, prematura: tuttavia, gli elementi che, specificatamente, si riferiscono ai soggetti destinatari di trattamenti di integrazione del reddito suggeriscono una risposta negativa, atteso che la misura, dovrebbe esaurirsi il 31 dicembre 2010, che il compenso massimo annuale non può superare i 3.000 euro netti e che esiste un preciso vincolo, quello del contenimento delle spese di personale e, ove previsto, quello del rispetto del patto di stabilità interno (art. 70, comma 2 ter).

Prestatori di lavoro interessati

Le prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio possono essere rese, oltre che in favore degli Enti locali anche in tutti i settori produttivi da coloro che sono titolari di integrazioni salariali o di sostegno al reddito (cassaintegrati anche in deroga, lavoratori in mobilità che percepiscono l'indennità, disoccupati «in trattamento», ecc.) i quali, nel rispetto della previsione contenuta nell'art. 19, comma 10, della legge n.

2/2009, hanno sottoscritto presso i centri per l'impiego la loro disponibilità ad una nuova occupazione o alla frequentazione di un percorso formativo. Tutto questo, per un compenso massimo complessivo di 3.000 euro nell'anno solare (e qui, la differenza con altre forme di lavoro accessorio appare evidente, alla luce del fatto che, in via generale, per gli altri soggetti è 5.000 euro per ogni committente): tale somma va «lordizzata» (ossia, maggiorata delle ritenute Inps, Inail e del «costo di gestione») alla luce di quanto previsto dalla circolare Inps n. 88/2009. L'Istituto, con una operazione strettamente correlata al versamento della contribuzione dei «voucher» alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), sottrae dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o del sostegno al reddito gli accreditati contributivi delle prestazioni di lavoro accessorio.

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 non c'è più alcuna scusa riferibile ad una sorta «di forza maggiore» invocata dal datore («debbo utilizzare il lavoratore in nero perché è lui a volerlo in quanto non vuole perdere il trattamento integrativo»): è sufficiente la registrazione anticipata pri-

ma 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.

«Può un lavoratore «in integrazione di reddito» superare la soglia massima dei 3.000 euro?»

La risposta è positiva ma sullo stesso incombe l'onere di comunicare, in via preventiva, all'Istituto il superamento del limite.

Lo «sforamento» è destinato, altresì, ad avere conseguenze sotto un altro aspetto, quello fiscale: infatti le somme percepite oltre i 3.000 euro netti possono essere cumulabili con le integrazioni salariali e le altre indennità di sostegno al reddito.

Pensionati

Ovviamente, sempre restando all'utilizzazione del lavoro accessorio in favore degli Enti locali, non si può non rimarcare il possibile impiego dei pensionati (cosa possibile in tutti i settori produttivi). La norma non fa alcuna distinzione circa la qualificazione del trattamento pensionistico (vecchiaia, anzianità, invalidità, ecc.), sicché, salvo diversi chiarimenti amministrativi, si può affermare come la platea degli «utilizzandi» sia la più ampia possibile (cosa che nei settori produttivi privati appare particolarmente importante). Nei Comuni, 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, ad avviso di chi scrive, non può es-

sere sottaciuta: il lavoro occasionale ed accessorio, con il pagamento delle prestazioni attraverso il sistema dei «voucher», dovrebbe far venire alla luce una parte dei lavori svolti «in nero», in considerazione del fatto che l'importo netto di 5.000 euro l'anno per singolo committente è esente da imposizione fiscale. È ben vero, infatti, che dopo l'entrata in vigore della legge n. 133/2008 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 under 25

L'altra grande novità riguarda i giovani «under 25»: con le modifiche introdotte i giovani iscritti ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado possono prestare attività occasionale ed 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. 5/2005. 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).

Il cambiamento più importante, invece, concerne coloro che sono iscritti all'Università ed hanno meno di 25 anni, i quali possono svolgere attività occasionale ed accessoria durante tutto l'anno. È ancora

presto per fare previsioni: ad avviso di chi scrive, le prestazioni dei giovani universitari sotto i venticinque anni entreranno in concorrenza con il lavoro intermittente degli «under 25» (art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003) ed essere sia per il datore di lavoro committente che per il prestatore, più convenienti sia da un punto di vista burocratico che da quello fiscale. Sarà buona cura del committente acquisire l'iscrizione del giovane all'Università o, quantomeno, un'autocertificazione del proprio «status».

Lavoratori part-time

Anche i lavoratori regolarmente occupati con contratto a tempo parziale potranno svolgere attività di lavoro accessorio: 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 ed accessorio.

La disposizione che, al momento, ha natura sperimentale e vale fino al 31 dicembre 2010, merita alcune riflessioni. Innanzitutto, va chiarita l'ampia portata: qui non ci sono limiti di età o di settore produttivo. La norma può trovare applicazione nei confronti di chi è, semplicemente, parte di un contratto a tempo parziale, determinato od indeterminato, orizzontale, verticale o misto. C'è, poi, un secondo aspetto che va rimarcato: le prestazioni occasionali ed 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. 61/2000 prevede, nel caso in cui ci sia bisogno di prestazioni ulteriori, il ricorso al lavoro supplementare.

La terza considerazione concerne direttamente la previsione normativa: perché il Legislatore ha espressamente previsto le prestazioni occasionali ed accessorie per i titolari dei rapporti di lavoro a tempo parziale? Forse tali prestazioni di fatto non sono possibili per chi ha in essere un contratto a tempo indeterminato? La risposta è semplice: i titolari di un contratto ad orario ridotto (anche un'ora di meno rispetto all'orario pieno è sufficiente) possono prestare lavoro occasionale ed 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. 276/2003 come, ad esempio, avviene per le attività di «steward», laddove l'utilizzazione avviene in forma diretta da parte delle società di calcio, nel rispetto della nota ministeriale del 6 maggio 2009. Una diversa lettura sarebbe senza significato, atteso che una seconda attività sia autonoma che subordinata non è affatto preclusa a chi lavora full-time.

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. 165/2001, 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) della propria Amministrazione. Ciò, da un punto di vista strettamente legale, è sempre previsto: ovviamente, le conseguenze negative, legate ad

un'attività non autorizzata, non si riverberano sul committente ma sul prestatore.

Anche per le imprese familiari di cui parla l'art. 230 *bis* c.c. la legge n. 191/2009 ha previsto alcuni cambiamenti: il tetto massimo per ogni prestatore resta fissato a 10.000 euro e la contribuzione è quella del lavoro dipendente. Ciò che muta è rappresentato dalla scomparsa del riferimento «al commercio, al turismo ed ai servizi», cosa che comporta la piena applicazione della normativa a tutte le imprese familiari.

Un ulteriore campo di attività, oltre a quelli della vendita dei giornali e dei periodici e della consegna «porta a porta» (legge n. 133/2008) è stato individuato dal Legislatore: si tratta del «maneggio dei cavalli» e della cura delle scuderie.

Il lavoro occasionale ed accessorio resta 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 effettuate da pensionati, da casalinghe anche nel c.d. «settore agricolo minimale» (art. 34, comma 6, del D.P.R. n. 633/1972, ove si prende quale parametro di riferimento una soglia reddituale bassa) e, come si diceva, a quelle relative alle consegne «porta a porta» ed alla vendita ambulante della stampa.

Vantaggi e criticità

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 ad una prestazione di lavoro autonomo che di lavoro subordinato: tralasciando qualsiasi discorso relativo al compenso che discende dalla libera pattuizione delle parti,

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 ed 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 legge n. 300/1970 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, chiare note, la propria assoluta contrarietà a che le prestazioni di lavoro occasionale ed 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, dal-

l'altro, a non «destrutturarli» attraverso prestazioni che, per la loro natura sono «marginali», soprattutto sotto l'aspetto della copertura assicurativa e delle tutele.

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 euro per ogni committente) con le rendite pensionistiche e con le integrazioni del reddito per i lavoratori che ne godono, per 3.000 euro complessivi (art. 7^{ter} della legge n. 33/2009) della «non influenza» sullo «status» di disoccupato o di inoccupato, oltreché l'esenzione fiscale fino a 5.000 euro guadagnati nell'anno solare presso ogni committente. Questo fatto potrebbe portare «a guadagnare» legittimamente presso più committenti una somma ben superiore ai 5.000 euro, senza che con ciò sia tenuto a versare 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). 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 extra comunitari disoccupati nei sei mesi successivi alla risoluzione del rapporto, ecc. Proprio riferendosi a questi ultimi si può affermare che, trattandosi di una mera prestazione occasionale e non di un contratto a tempo indeterminato, determinato o stagionale come richiesto dal D.Lgs. n. 286/1998, non c'è

alcuna possibilità del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, riferito a tale ipotesi.

Procedura di avvio

Concretamente, cosa occorre mettere in essere per attivare il lavoro accessorio?

Innanzitutto, va effettuata la comunicazione anticipata al centro di contatto Inps - Inail anche attraverso il numero gratuito 803164 (con tutti i requisiti richiesti dalla circolare dell'Istituto n. 88/2009 - dati identificativi del committente e del prestatore, luogo dell'attività, numero delle giornate presunte -): essa può avvenire anche via fax all'Inail (numero gratuito 800.657.657) o per via telematica alla sezione «Punto cliente» del sito www.inail.it. Le eventuali variazioni vanno comunicate a quest'ultimo in via preventiva (Inail, nota 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. 276/2003: il valore nominale del buono, pari a 10 euro, è stato fissato dal Decreto del Ministro del lavoro del 12 marzo 2008. Tale importo non è, in linea di massima, riferibile ad 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 gestore del servizio. Esso, al momento, è l'Inps ma, in futuro, sulla base dell'emanando decreto ministeriale, altri soggetti potrebbero diventarlo.
- Da quanto appena detto ne 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 euro. Come si diceva pocanzi, tali somme sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sulla 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).

Assicurazione e tutela della salute

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. 81/2008 (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, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2008).

Cosa succede in caso di infortunio?

Le prestazioni sono quelle previste dall'art. 66 del D.P.R. n. 1124/1965 e dall'art. 13 del D.Lgs. n. 38/2000: la retribuzione da prendere quale parametro di riferimento è pari al minimale di rendita (13.899,90 euro annui) che va diviso per 300. Da ciò ne consegue che l'importo giornaliero per l'erogazione dell'indennità di inabilità temporanea è pari a 46,33 euro. Ovviamente, il committente, presentando la denuncia infortuni, dovrà specificare all'Inail che si tratta di un prestatore retribuito con i «voucher».

Modalità operative

Come anticipato più volte le modalità operative legate al «sistema voucher» sono state previste da alcune circolari Inps di cui la n. 88/2009 è, in un certo senso, quella riepilogativa.

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.

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:

- a) tramite il centro di contatto Inps-Inail (numero gratuito 803164);
- b) presso le sedi dell'Inps;
- c) via internet collegandosi alla sezione «Servizi OnLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio» del sito www.inps.it;
- d) 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 ed 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 “carta”, può ottenere il pagamento degli importi attraverso bonifici postali.

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

a) presso gli sportelli Inps: questa procedura è obbligatoria nel caso in cui il nominativo non sia presente negli archivi dell’Istituto;

b) via internet, collegandosi

alla sezione «Servizi OnLine/ per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio (se il nove è rinvenibile negli archivi dell’Istituto);

c) tramite il centro di contatto Inps - Inail, se il nominativo è già conosciuto;

d) tramite l’Associazione datoriale, firmataria del contratto di categoria alla quale è iscritto: questa ipotesi è molto ricorrente nel settore agricolo che, per primo, ha sperimentato il sistema dei voucher.

Al termine della procedura viene rilasciato un Pin che serve per tutte le operazioni di ac-

cesso alla procedura telematica.

In che modo il committente può acquistare i “buoni telematici”?

Le modalità sono tre:

a) tramite modello F24;

b) tramite versamento sul c.c. postale n. 89778229 intestato a «Inps DG lavoro occasionale acc»;

c) tramite pagamento on line collegandosi al sito www.inps.it, alla sezione più volte citata, con addebito sul conto corrente postale Bpiol/Bpol o su Postepay, o carta di credito Visa - Mastercard.