

LE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO DOPO LA LEGGE FINANZIARIA 2010

SILVANA TORIELLO*

Premessa

La Francia per prima, negli anni '90, sperimentava i buoni lavoro nell'ambito dei servizi di assistenza alla persona. In Francia come in Belgio i buoni lavoro rappresentano un mezzo per lo sviluppo del settore dei servizi alla persona. Tra gli obiettivi connessi vi è certamente la lotta al lavoro nero che in questo settore è altamente diffuso cui si collega l'obiettivo della creazione di nuovi posti di lavoro. L'Italia, sul modello francese, ha prima introdotto il lavoro accessorio in realtà "protette" quali famiglie e realtà di modeste dimensioni anche non imprenditoriali. Successivamente, dopo il boom registrato dai voucher in agricoltura, le possibilità di intervento del lavoro accessorio sono divenute molteplici e capaci di spaziare dall'ambito dei servizi assistenziali e alla persona, a strumento di politica attiva del lavoro e di emersione. Le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio sono state introdotte per la prima volta nel nostro ordinamento dall'art. 4, comma primo, lett. *d*) della L. n. 30/2003 (c.d. Legge Biagi), poi disciplinate dal D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 70-73) con l'intento di ricondurre nella legalità una serie di prestazioni lavorative tendenzialmente svolte in forma "sommersa", che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario con conseguente attribuzione, ai lavoratori in tal modo coinvolti, di una sostanziale copertura previdenziale ed assicurativa in precedenza del tutto assente e di favorire l'occupazione di alcune fasce di lavoratori considerati marginali e quindi "a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne". Inizialmente il legislatore ne aveva limitato la fruizione ai soli disoccupati da oltre un anno, alle casalinghe, agli studenti ed ai pensionati, ai disabili e soggetti in comunità di recupero, ai lavoratori extracomunitari, regolarmente presenti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro. Scopo della norma era quello di fare emergere delle prestazioni che, per la loro modesta entità, erano certamente destinate ad incrementare l'area del lavoro

* INAIL, Direzione Centrale Rischi.

nero. Era previsto un limite di 30 giorni e non più di 3000 Euro nel corso dell'anno solare e nei confronti dello stesso committente.

Definizione

Per prestazioni di lavoro accessorio s'intendono attività lavorative svolte in maniera discontinua e saltuaria ed aventi natura meramente occasionale intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare. In merito a questo tetto, tuttavia, la circolare INPS n. 88/2009 ha recentemente precisato che l'importo va inteso al netto dei contributi a carico del lavoratore; per il committente il limite lordo erogabile a favore di ciascun lavoratore risulta, conseguentemente, pari a 6.660,00 euro annui. Dunque il lavoratore può svolgere questa particolare tipologia di lavoro senza limitazione alcuna in termini di durata e di reddito complessivo, anche con più committenti, avendo cura unicamente di non superare il tetto massimo di 5.000,00 euro di compensi nel corso di ciascun anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre) nei confronti di ogni committente. Le imprese familiari, invece, come meglio si dirà appresso, possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore a 10.000,00 euro, nel corso di ciascun anno fiscale (art. 70, comma 2-bis, D.Lgs. n. 276/2003).

Quadro normativo di riferimento

I riferimenti normativi di maggiore rilievo sono rinvenibili nella legge 133/2008 art. 7 *ter* comma dodicesimo e per ultima nella Legge n. 191 del 23 dicembre 2009 (Legge Finanziaria 2010) che ha modificato gli artt. 70/73 del D.Lgs. 276/2003 progressivamente ampliando la platea dei prestatori e le aree di attività in cui si applica il lavoro occasionale accessorio. Ricordiamo, inoltre, la legge n. 33 del 9 aprile 2009, la legge n. 96 del 20 febbraio 2006, la legge n. 80 del 14 maggio 2005, il D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 artt 70/73, la legge n. 30 del 14 febbraio 2003. Alcune circolari INPS hanno fornito indicazioni rispetto all'applicazione delle norme ed in particolare: Circolare INPS n. 81 del 30 luglio 2008, Messaggio INPS n. 17846 del 6 agosto 2008, Messaggio INPS n. 020439 del 17 settembre 2008, Circolare INPS n. 94 del 27 ottobre 2008, Circolare INPS n. 104 del 1 dicembre 2008 (modalità applicative nel settore commercio, turismo e servizi), Circolare INPS n. 44 del 24 marzo 2009 (modalità applicative nel settore domestico) Circolare INPS n. 76 del 26 maggio 2009 (modalità applicative per l'impresa familiare), Circolare INPS n. 88 del 9 luglio 2009 (indicazioni sull'ampliamento dell'ambito di applicazione del lavoro occasionale di tipo accessorio) Circolare n. 17 del 3 febbraio 2010.

L'evoluzione

Dopo quanto inizialmente previsto nella legge Biagi e nel decreto attuativo, nel marzo 2008, con decreto ministeriale, si subordina la possibilità di avviare una prova circoscritta alla sottoscrizione di accordi tra Regioni, INPS, INAIL con il coinvolgimento delle province interessate. In Friuli-Venezia Giulia si sottoscrive la prima convenzione e nell'agosto 2008 inizia la vendita dei buoni lavoro in agricoltura per vendemmie saltuarie di breve durata, effettuate da pensionati e studenti.

Con la Legge 133/2008 viene dato nuovo impulso al lavoro occasionale di tipo accessorio: si estendono i requisiti soggettivi e oggettivi del campo di applicazione consentendo l'utilizzo dei buoni lavoro per l'impiego occasionale di giovani studenti e pensionati in qualunque settore di attività; chiunque a prescindere dalla sua peculiare posizione soggettiva nel mercato del lavoro in particolari settori di attività; chiunque a prescindere dalla sua peculiare posizione soggettiva nel mercato del lavoro ma in favore di particolari committenti (imprese agricole con un volume di affari annuo inferiore a 7.000,00 €; imprese familiari nel settore del commercio, turismo e servizi); si semplificano le procedure del sistema di pagamento dei compensi; si individua nell'INPS il concessionario del servizio. La Legge n. 33/2009 allarga il campo di applicazione del lavoro occasionale di tipo accessorio con riferimento ai requisiti soggettivi e oggettivi. L'estensione riguarda: l'impiego occasionale di beneficiari di ammortizzatori sociali in qualunque settore di attività e di casalinghe in attività agricole stagionali (requisiti soggettivi), lo svolgimento di lavori saltuari in particolari attività a favore di enti pubblici (requisiti oggettivi). La Finanziaria 2010 (legge 191/2009) amplia ulteriormente le possibilità di ricorso al lavoro occasionale di tipo accessorio: sperimentalmente concede a lavoratori part-time di svolgere lavori occasionali in qualunque settore di attività per committenti diversi dal proprio datore di lavoro (requisiti soggettivi), elimina i limiti temporali e di età per lo svolgimento di prestazioni occasionali accessorie da parte di studenti universitari (requisiti soggettivi); prevede che gli enti locali possano avvalersene per particolari attività o per l'impiego occasionale in qualunque settore di studenti, pensionati, beneficiari di ammortizzatori sociali (requisiti oggettivi); include tra le attività rese da chiunque quelle svolte in maneggi e scuderie (requisiti oggettivi).

Vantaggi e limiti per il committente

Il committente può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto. Il principale vantaggio per il committente è nella semplicità di gestione del rappor-

to e degli accordi che raggiunge con il prestatore nonché nel notevole risparmio economico che gliene deriva. Per il lavoratore accessorio non va elaborato il LUL, non sussistono specifici obblighi contrattuali, permane la possibilità di assumere successivamente il lavoratore con un contratto di inserimento. Non deve dare comunicazioni online al centro per l'impiego; paga il prestatore con una modalità semplice - buoni lavoro in formato cartaceo o telematico che consentono di effettuare contestualmente:

- il versamento dei contributi INPS e INAIL;
- il pagamento del corrispettivo all'INPS per la gestione del servizio;
- il pagamento del compenso netto.

L'unico adempimento richiesto al committente è quello di comunicare all'INAIL l'inizio della prestazione lavorativa. Non può esercitare alcun potere disciplinare, deve procedere nel rispetto degli obblighi previsti per questa particolare tipologia di lavoro dal D.Lgs. 81/2008. Deve denunciare l'infortunio, non può utilizzare il lavoro accessorio in caso di appalto o di somministrazione. Il ricorso ai buoni lavoro è limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione.

Vantaggi e limiti per il prestatore

Il prestatore può integrare le sue entrate attraverso le prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. È compatibile, dunque, con il mantenimento dello stato di disoccupazione. Il compenso dei buoni lavoro dà diritto all'accantonamento previdenziale presso l'INPS e alla copertura assicurativa presso l'INAIL ed è totalmente cumulabile con i trattamenti pensionistici. L'esenzione fiscale persiste anche in caso di importi elevati (cioè in caso di più committenti). Consente l'emersione dal nero, i ricavi sono cumulabili con gli interventi di sostegno al reddito e con il trattamento pensionistico, vi è la piena copertura assicurativa INAIL ed il riconoscimento dell'attività ai fini previdenziali INPS. Il lavoro occasionale di tipo accessorio non dà titolo a prestazioni assistenziali a sostegno del reddito (indennità economica di: malattia, maternità, disoccupazione, assegno per il nucleo familiare etc.); il prestatore, se cittadino extracomunitario, non gode di alcun diritto al rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno per motivi lavorativi.

Natura giuridica

Trattasi di un rapporto che non rientra sicuramente *in toto* né nella sfera dei con-

tratti di lavoro subordinato né nella sfera del lavoro autonomo, e che, prescindendo dal tradizionale binomio lavoro subordinato e autonomo, presenta caratteristiche ibride appartenenti sia all'una che all'altra categoria ontologica. finalizzato ad assicurare tutele minime ai lavoratori chiamati a svolgere prestazioni saltuarie/discontinue di tipo accessorio. Le caratteristiche che contraddistinguono il lavoro occasionale di tipo accessorio sono le seguenti: 1) le attività lavorative devono intendersi di natura meramente occasionale e accessoria, vale a dire che le prestazioni richieste non devono ricondursi a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di lavoro coordinato; 2) le prestazioni devono essere rese direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione (il committente), non possono quindi essere oggetto di intermediazione; 3) la prestazione viene remunerata con i cosiddetti buoni lavoro nominativi (voucher). Il lavoro accessorio, dal punto di vista concettuale, è stato definito come "mere prestazioni lavorative" ovvero "prestazioni tout court". A titolo esemplificativo la mancanza di un contratto scritto, o l'assenza dell'obbligo di scritturazione sul LUL oppure della comunicazione preventiva al centro per l'impiego, o della consegna della busta paga al lavoratore, oppure l'obbligo della contribuzione alla gestione separata dell'INPS e il pagamento mediante voucher, sono tutti elementi che escluderebbero la subordinazione. Tuttavia, a ben guardare, si tratta di semplificazioni nella gestione del rapporto di lavoro che trovano la loro ragion d'essere o nella qualità dei committenti (famiglie e privati) oppure nell'occasionalità ed esiguità delle prestazioni che mal si conciliano con tutti gli adempimenti altrimenti previsti dalla legislazione ordinaria in materia di lavoro. Quanto all'occasionalità, come si è detto, il parametro di riferimento, così come chiarito nell'Interpello n. 37/2009 del Ministero del lavoro, è solo quello reddituale ovvero il tetto massimo di 5000 euro al netto dei contributi, percepiti nell'anno solare da parte del medesimo committente. Detto limite prescinde da una misurazione della prestazione su base oraria, specialmente dopo l'abrogazione del tetto massimo di 30 giorni nell'anno solare. Pertanto sarà possibile corrispondere vouchers al lavoratore in base ad un criterio che tenga conto del valore della prestazione e dell'entità della stessa, mediante l'impiego di buoni che variano da 10 a 50 euro. La possibilità di ricorso al lavoro accessorio da parte degli enti locali, prevista per la prima volta dalla L. 33/2009, si pone come eccezione al D.Lgs. 276/2003 che all'art. 1 esclude espressamente l'applicabilità del decreto alle pubbliche amministrazioni e al loro personale. A conferma di tale apertura nel senso di un mutamento di abito della "cosa pubblica" è l'art. 17 comma 26 del D.L. 78/2009 (decreto anticrisi) convertito in L. 102/2009 che ha introdotto il lavoro accessorio tra le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili dalle amministrazioni pubbliche in caso di esigenze temporanee ed eccezionali. (Dpl Modena *Il lavoro accessorio negli enti locali*, d.ssa DANIELA PASCALE).

Campo di applicazione

Il campo di applicazione delle prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio è dato dalla combinazione di 3 elementi: le caratteristiche del prestatore (lavoratore) ossia i requisiti soggettivi, la tipologia del committente (datore di lavoro) ossia i requisiti oggettivi, il settore o ambito di attività ossia i requisiti oggettivi.

Chi sono i committenti

Così come declinati nel sito del Ministero del lavoro i committenti - cioè coloro che impiegano prestatori di lavoro occasionale - possono essere: famiglie, privati, aziende, imprese familiari, imprenditori agricoli, enti senza fini di lucro enti locali, limitatamente ai lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, scuole, università, committenti pubblici, solo in caso di prestazioni per lavori di emergenza e di solidarietà. Le autonomie locali poi, possono utilizzare i buoni lavoro per tutte le attività, quando i prestatori sono studenti under 25, pensionati e, in via sperimentale fino alla fine del 2010 e nel limite di 3.000 euro annui, anche i percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito.

In particolare:

A - L'impresa del settore agricolo

Il riferimento è a tutte le imprese che svolgono attività di carattere stagionale e per le attività agricole, anche non stagionali, solo ove svolte a favore dei produttori aventi un volume di affari non superiore a 7.000 euro. Il lavoro accessorio ha trovato la sua prima attuazione proprio nel corso delle vendemmie 2008; visto l'esito positivo di siffatta esperienza, il legislatore, con il D.L. n. 112/2008, ha esteso tale tipologia contrattuale anche ad altre attività inerenti il settore agricolo. In particolare, lo ha reso accessibile:

- 1) ad ogni attività agricola stagionale ed in favore di imprese di qualsiasi dimensione, purché la prestazione sia resa da giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado, ovvero da pensionati (e successivamente) casalinghe;
- 2) ad ogni attività agricola stagionale, svolta da qualsiasi soggetto, purché resa in favore delle imprese di cui all'art. 34, co. sesto del D.P.R. n. 633/7230 e cioè delle imprese con un volume d'affari annuo non superiore ai 7.000,00

euro che rappresenta un limite dimensionale dell'azienda, "non avente quindi riferimento a regimi contabili ed amministrativi diversi."

Per la definizione delle attività di carattere stagionale, occorre far riferimento al D.P.R. n. 1125/1963, che, tuttavia, secondo l'INPS, conterrebbe un elenco non esaustivo e che, pertanto, sarebbe da considerare stagionale anche l'attività di messa a dimora di un pioppeto. Vi rientrano, a titolo esemplificativo, le attività di raccolta dei prodotti agricoli, le operazioni di potatura, le prestazioni rese nell'ambito delle attività connesse all'agriturismo.

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpellato n. 16, del 14 aprile 2010, ha precisato che, anche per le attività agricole, è possibile fruire di prestazioni di lavoro accessorio, svolte sia da lavoratori con contratto a tempo parziale, sia da percettori di integrazioni salariali o di sostegno al reddito. Rispondendo alla Confagricoltura, il Ministero del Lavoro ricorda che, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo n. 276/2003, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono tutte le attività di natura puramente occasionale e saltuaria che non sono riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo; tipico di questo istituto è l'utilizzo dei cosiddetti voucher (buoni lavoro). Il quesito nasce dal fatto che l'articolo 70 del D.Lgs. 276/2003 contiene causali sia oggettive che soggettive. Per il settore agricolo interessa in particolare la lettera *f*) del comma che comprende nel lavoro occasione le attività lavorative svolte nell'ambito:

f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera *e*) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633.

I casi sono due:

- le attività stagionali svolte da pensionati, casalinghe e studenti;
- le attività agricole, non solo stagionali, svolte da imprese con volume d'affari inferiore a 7000 euro nell'anno precedente.

Nel primo caso la possibilità è data a tutte le imprese agricole, anche di più grandi dimensioni, a condizione che il lavoro accessorio riguardi attività stagionali (che peraltro nel settore agricolo sono teoricamente molto ampie) e sia svolto dalle 3 categorie indicate.

Nel secondo caso invece non c'è limitazione relativamente all'attività o alla tipologia dei lavoratori ma solo rispetto alla dimensione aziendale. In via preliminare ricordiamo anche che il lavoro supplementare è possibile sino a compensi non superiori a 5.000 euro nel corso dell'anno solare con riferimento al medesimo committente (articolo 70 comma 2 D.Lgs. 276/2003).

In relazione alle caratteristiche soggettive dei lavoratori il Ministero fornisce la

risposta che ci si poteva aspettare: il rientrare in una categoria che dà accesso, con limitazioni, al lavoro accessorio non preclude di utilizzarlo nei casi soggetti.

Come accennato sopra i due casi sono quelli introdotti di recente relativi:

- ai percettori di integrazioni salariali (comma 1-*bis*) (in questo caso il limite di reddito è di 3.000 euro annui per ogni committente - circolare INPS 88/2009);
- al personale a tempo parziale.

Rispetto al primo punto, il Ministero distingue due differenti situazioni prendendo a riferimento la sola dimensione aziendale in quanto per le attività stagionali c'è il vincolo della tipologia di lavoratori che rende impraticabile l'estensione.

Imprese agricole con volume d'affari inferiore ai 7.000 euro

In questo caso il lavoro accessorio è ammesso nel limite di 5.000 euro annui (riferiti al medesimo committente) anche per i percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito. Si tratta di un'interpretazione ampliativa, come ammette esplicitamente il Ministero, e quindi da accogliere con favore.

Imprese agricole con volume d'affari superiore ai 7.000 euro

Dove invece non è possibile fare riferimento al comma primo, i produttori agricoli possono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio solo se svolte da pensionati, casalinghe e giovani studenti per attività di carattere stagionale.

A ciò si aggiunge il comma 1-*bis* (in via sperimentale per il biennio 2009-2010) il quale prevede che le medesime prestazioni di lavoro occasionale “.. possono essere rese in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (...)”.

Lavoratori a part - time

Il Ministero conclude precisando che la formulazione normativa che consente l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nei confronti di titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale, fa riferimento ad “attività lavorative di natura occasionale nell'ambito di qualsiasi settore produttivo”, con l'unica limitazione di non utilizzare i voucher presso il datore di lavoro con il quale è in essere il contratto a tempo parziale. Conseguentemente, anche le imprese agricole possono instaurare rapporti di lavoro accessorio con lavoratori part-time.

Con successivo interpello n. 32/2010 il Ministero del lavoro ha riconosciuto la legittimità di utilizzo del lavoro occasionale accessorio “nell'ambito delle attività connesse svolte dalle imprese agricole con specifico riferimento alla vendita diretta nei farmer's market (c.d. Mercati di Campagna Amica)” laddove detta attività sia connessa a quella principale svolta dall'imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c.

B - L'impresa familiare ex art. 230 BIS c.c.

La legge finanziaria per il 2010 modifica la lett. g) dell'art. 70 del D.Lgs. 276/2003, eliminando il riferimento ai settori del commercio, turismo e servizi. L'impresa familiare quindi può ricorrere all'utilizzo del lavoro occasionale per tutti i settori produttivi. Si fa presente, come già precisato nella circolare INPS n. 76 del 16 maggio 2009, che per impresa familiare si intende quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo. Dell'impresa familiare fanno, infatti, parte il titolare ed i familiari - anche non conviventi con il titolare - che prestano la loro attività nell'impresa in modo continuativo e prevalente (si intendono per familiari il coniuge, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado). La disciplina dell'impresa familiare di cui all'art. 230 *bis* c.c. prevede che, ove non sia instaurato un rapporto di tipo diverso tra i componenti del nucleo, il familiare abbia diritto al mantenimento, alla ripartizione degli utili, a una quota dei beni acquisiti con gli utili, a una quota proporzionale degli incrementi dell'azienda. Allorquando, invece, il familiare coadiutore partecipi all'attività con carattere di abitualità e prevalenza e non sia configurabile un rapporto di lavoro dipendente, discende l'obbligo, per i suddetti "familiari", dell'iscrizione nelle gestioni di appartenenza con il conseguente versamento dei relativi contributi. Il comma 2-*bis* dell'articolo 70 del D.Lgs. 276/2003 dispone, ancora, che le imprese familiari possano utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro. Ai sensi del comma 4-*bis* dell'articolo 72 del citato D.Lgs. 276/2003 con riferimento all'impresa familiare di cui all'articolo 70, comma primo, lettera g), trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato. L'ambito di applicazione della norma sul lavoro occasionale di tipo accessorio considera le imprese familiari nella qualità di "datori di lavoro" nei riguardi di soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare stessa. Pertanto nel caso di specie con riferimento all'impiego dei buoni lavoro da parte delle imprese familiari si confermano le due seguenti situazioni: A) qualora l'impresa familiare utilizzi prestatori all'interno dell'attività normalmente esercitata nel campo delle proprie attività specifiche ai sensi della lettera g), dell'articolo 70 potrà ampiamente fare ricorso ai buoni alla sola condizione di applicare il regime contributivo e assicurativo del lavoro subordinato (comma 4-*bis* art. 72 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). In questo caso non opereranno limitazioni in ordine alle modalità dell'attività esercitata, salvo il fatto che essa sia svolta da soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare stessa, nei cui confronti, anzi, l'impresa familiare appare in veste di "datrice di lavoro", con esclusione, pertanto di attività inquadrabili in quelle proprie dei collaboratori autonomi o delle altre figure residuali dell'articolo 230-*bis*; B) nei casi, invece, in cui l'impresa familiare intenda avvalersi del lavoro occasionale accessorio secondo le altre tipologie di attività pre-

viste dalle restanti lettere del comma primo dell'articolo 70, potrà utilizzare i buoni lavoro ordinari con il regime contributivo ssicurativo agevolato, il quale prevede la contribuzione pari al 13 per cento da versare alla gestione separata, come previsto per tutti i settori e tutte le tipologie di imprese. In entrambi i casi, sia per le prestazioni di lavoro accessorio rese nei confronti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis per le proprie attività specifiche sia nel caso di impresa familiare che si avvale di prestazioni di lavoro accessorio ai sensi delle altre tipologie del comma primo dell'articolo 70, in qualsiasi settore resta fermo il limite stabilito al comma 2-bis dell'articolo 70 dell'importo complessivo dei compensi per singola impresa familiare non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10 mila euro.

Occorre puntualizzare il concetto d'impresa familiare richiamato dall'art. 70, comma primo, lett. g) del D.Lgs. n. 276/2003. Sul punto la circolare INPS n. 76 del 26 maggio 2009 facendo espresso riferimento "alle imprese, legalmente costituite, regolate dall'art. 230-bis c.c., (...), indipendentemente dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore (titolare di impresa individuale, s.n.c, socio accomandatario di s.a.s e socio di srl)", non sembra in linea con il concetto civilistico di impresa familiare. Non può non osservarsi, infatti, che, nelle società in cui l'assetto proprietario e gestionale sia riconducibile ad un nucleo familiare, non trova applicazione l'art. 230-bis c.c. Si pensi, ad una s.n.c., in cui i due coniugi sono anche soci-amministratori; in tale ipotesi l'art. 230-bis, vista la clausola residuale in esso contenuta, non troverà applicazione ed i rapporti interni saranno regolati dalle norme in tema di s.n.c. Pertanto se si vuol far salva l'accezione allargata di impresa familiare sancita nella circolare INPS, sarà necessario sacrificare il riferimento all'art. 230-bis c.c. Diversamente, la disciplina derogatoria di cui si tratta, sarà applicabile solo all'impresa individuale in cui vi collabori formalmente un familiare ai sensi dell'art. 230-bis c.c. Del resto proprio la giurisprudenza di legittimità ha ribadito che "non è applicabile la disciplina di cui all'art. 230-bis c.c., con riferimento all'attività lavorativa svolta nell'impresa commerciale gestita da una società in nome collettivo di cui sia partecipante il congiunto (o l'affine) del lavoratore, poiché il concetto di lavoro familiare, applicabile alle sole imprese individuali, è estraneo alle imprese collettive in genere e sociali in particolare, non essendo configurabile nella stessa compagine la coesistenza di due rapporti, uno fondato sul contratto di società e l'altro fra il socio e i suoi familiari, derivante dal vincolo familiare o di affinità". (ANASTASIO GUGLIELMO, *Il lavoro nell'impresa familiare*).

Prendendo ora in esame la disciplina prevista per l'impresa familiare, si rileva, in primo luogo, che il lavoratore può ricevere una retribuzione, nell'arco dell'anno solare, non superiore ad € 10.000. In secondo luogo, il regime contributivo da applicare, sarà quello tipico dei lavoratori dipendenti; ne consegue che l'aliquota assicurativa sarà pari al 4%, mentre, quella previdenziale sarà del 33%. Pertanto, considerando l'aggio del 5% a favore del concessionario del servizio,

ad un buono di 10 euro corrisponderà una retribuzione netta di 5,80 euro. Va ricordato che è previsto anche il buono “multiplo” da 50 euro (equivalente a cinque buoni non separabili), a cui corrisponderà un retribuzione netta di 29 euro. **Ultima differenza, rispetto al regime ordinario, è costituita dall'utilizzabilità della sola procedura telematica per l'acquisto dei buoni lavoro come vedremo poi.**

C - Committente pubblico

La circolare 88/2009 dell'INPS, nel definire il settore pubblico, fa riferimento all'art. 1, co. secondo, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale include nel concetto di Pubblica Amministrazione “tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300”. La Finanziaria del 2010 ha aggiunto dopo il comma 2-bis dell'articolo 70 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il comma 2-ter, secondo cui “il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico e degli enti locali è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto dal patto di stabilità interno”. Ha previsto la possibilità per gli enti locali di fruire delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio. In merito ai prestatori di lavoro che senza particolari limitazioni possono svolgere attività di lavoro accessorio anche a favore degli enti locali, si ricorda che questi sono - a) gli studenti di età non superiore a 25 anni, i quali potranno altresì ottenere “buoni lavoro” anche da scuole e università; - b) i pensionati; - c) limitatamente al 2010, i percettori di prestazioni integrative a sostegno del reddito (che possono cumulare ai trattamenti di sostegno il reddito del lavoro accessorio sino a 3.000 euro nell'anno solare) ed i titolari di contratto di lavoro a tempo parziale 2010. In primo luogo è da riferire che gli enti locali, ossia i comuni, le province, le città metropolitane, le comunità montane, le comunità isolate e le unioni di comuni, nonché i consorzi cui partecipano enti locali (ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), possono far ricorso al lavoro accessorio, in via esclusiva rispetto alle altre pubbliche amministrazioni, per le attività riguardanti lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi, monumenti.

Invece, riguardo alle restanti pubbliche amministrazioni, è da ricordare che secondo l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 276/2003, salvo contraria disposizione, il decreto stesso "non trova applicazione per le Pubbliche Amministrazioni e per il loro personale". A detta regola fanno eccezione le attività relative alle manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà, che pertanto possono essere rese in favore di qualsiasi committente pubblico, da individuare, ai sensi dell'art. 1 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, sopra richiamato. Per quanto riguarda i committenti che possono ricorrere ai buoni lavoro, la legge finanziaria prevede un riferimento agli enti locali, in particolare: - per le attività di cui alla lett. *b*) dell'art. 70 (lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi, monumenti); - con riferimento a singole categorie di prestatori quali pensionati, giovani studenti con meno di 25 anni di età e, in via sperimentale, per il 2010, i percettori di prestazioni integrative a sostegno del reddito ed i titolari di contratto di lavoro a tempo parziale. Pertanto nel caso di specie le attività concernenti i "lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti", di cui alla lett. *b*) dell'art. 70, come modificato dalla finanziaria 2010, sono circoscritte, nell'ambito del settore pubblico, agli enti locali, dovendosi intendere per essi i comuni, le province, le città metropolitane, le comunità montane, le comunità isolate e le unioni di comuni, nonché i consorzi cui partecipano enti locali (ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali). Per quanto riguarda invece le altre attività previste dall'art. 70 del decreto legislativo n. 276, si richiama la disposizione dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 276/2003, il quale stabilisce che, salvo contraria disposizione il decreto stesso "non trova applicazione per le Pubbliche Amministrazioni e per il loro personale". Fanno eccezione, come già ricordato, le attività che rientrano nei settori di cui alla lett. *d*) dell'art. 70 (manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà) le quali possono essere prestate a favore di qualsiasi committente pubblico. In tal senso è intervenuto il comma 26 dell'art. 17 del decreto legge 1 luglio 2009, n. 78, convertito dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, che ha modificato l'art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, inserendo il lavoro accessorio di cui alla lett. *d*), del comma primo, dell'art. 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, tra le ipotesi di "lavoro flessibile" previste nella pubblica amministrazione dal Testo unico del pubblico impiego. Tale inserimento, data la caratteristica del lavoro accessorio che non è regolamentato dai contratti collettivi e non è riconducibile ad una forma contrattuale specifica, assume un mero valore ricognitivo degli strumenti oggi a disposizione del datore di lavoro e quindi anche del lavoro accessorio. Né è possibile applicare le esigenze di cui al comma 2 dell'art. 36, temporanee ed eccezionali, a fattispecie come il lavoro accessorio che viene previsto già limitatamente per gli ambiti specifici di cui al comma primo dell'art. 70 del D.Lgs. 276/2003.

Le caratteristiche della prestazione

La natura occasionale implica che le prestazioni siano rese saltuariamente in via non continuativa e remunerate da ciascun datore di lavoro/committente con compensi in generale non superiori a 4.995,00 € netti (6.660,00 euro lordi) per singolo committente nell'anno solare; nel caso di percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito, fino ad un **limite economico di 3.000 euro netti** complessivi per anno solare e non per singolo committente. La natura accessoria implica che le attività siano svolte dal prestatore direttamente a favore dell'utilizzatore finale, senza intermediari; pertanto si esclude che un'impresa possa retribuire con buoni lavoro lo svolgimento di prestazioni a favore di terzi (come nel caso del contratto di appalto).

Chi sono i prestatori

1) **giovani con un età compresa tra i 16 e 25 anni regolarmente iscritti ad un ciclo di studi** presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici; nell'ipotesi di minore età, è necessario che il prestatore abbia l'autorizzazione dei propri genitori o di chi abbia la patria potestà e idonea certificazione sanitaria. Va, tuttavia, precisato che, nell'ottica di una regolare alternanza scuola-lavoro, la prestazione potrà essere resa solo nei periodi di vacanza specificatamente individuati dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 3 febbraio 2005 richiamata dalla circolare INPS n. 104/2008, la quale individua i seguenti intervalli temporali:

- vacanze natalizie, ovvero il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- vacanze pasquali, ovvero il periodo compreso tra la domenica delle Palme e il martedì successivo al lunedì dell'Angelo;
- vacanze estive, ossia il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre;
- il sabato e la domenica durante tutto l'anno (dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì).

I giovani iscritti ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado possono prestare attività occasionale ed accessoria (il limite è fissato in 5.000 euro per ogni committente nell'anno solare) in qualsiasi settore produttivo, compatibilmente con gli obblighi scolastici. Gli studenti regolarmente iscritti all'Università possono svolgere tali prestazioni durante tutto l'anno. Quindi committenti sono i privati ed i pubblici con la specificità per Enti Locali, Scuole e Università di poterli utilizzare in qualunque settore nel mentre gli altri enti pubblici solo in caso di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà.

- 2) **pensionati titolari di trattamento pensionistico obbligatorio**; al riguardo l'INPS ha precisato che rientrano in tale categoria non solo i percettori di una pensione di anzianità o vecchiaia, ma anche i beneficiari di pensione di reversibilità, di assegno sociale, pensione d'invalidità e di assegno ordinario d'invalidità. Questa categoria di prestatori di lavoro può essere impiegata, nell'ambito dei periodi sopra indicati, per svolgere attività di lavoro occasionale accessorio in qualsiasi settore di attività ed anche (Finanziaria 2010) in favore degli Enti Locali. Possono essere utilizzati dagli altri enti pubblici solo in caso di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà.
- 3) **casalinghe** alle quali è riservato - insieme agli studenti ed ai pensionati - lo svolgimento di prestazioni di natura occasionale nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale.

Allo scopo di fugare possibili equivoci e fornire così maggiori certezze agli operatori sul puntuale ambito di applicazione della normativa in parola, la definizione di "casalinga" è stata opportunamente precisata dall'INPS, secondo il quale è tale il "*soggetto che svolge, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non presti attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi*". Pertanto, in linea con quanto definito nell'"Avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura", sottoscritto dalle Parti Sociali in data 26 giugno 2009 nell'ambito di cui si tratta si dovrà, conseguentemente ed in via sperimentale, intendere per casalinga "*quel soggetto che non abbia comunque prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso e in quello precedente*".

- 4) in via sperimentale per il 2009 ed il 2010 i **percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito**. I soggetti destinatari di tali disposizioni sono:
 - a) i percettori di prestazioni d'integrazione salariale
 - b) i percettori di prestazioni connesse allo stato di disoccupazione come l'indennità di mobilità, di disoccupazione ordinaria nonché quella speciale per gli edili.

In via sperimentale per l'anno 2009 (prorogato a tutto il 2010), i **percettori di prestazioni integrative del salario** o di sostegno del reddito, percettori di prestazioni connesse allo stato di disoccupazione come l'**indennità di mobilità**, di **disoccupazione ordinaria nonché quella speciale per gli edili**, nel limite massimo di **€ 3.000 per anno solare (sommando anche diversi committenti)**, possono svolgere lavoro accessorio ed occasionale. Entro questo limite nessuna comunicazione INPS e nessuna sospensione indennità. Per quanto concerne la

cumulabilità, il lavoratore che percepisce emolumenti da lavoro accessorio, nel limite dei 3.000,00 euro annui, potrà continuare a percepire l'integrazione salariale o l'altra prestazione a sostegno del reddito, per l'intero spettante, senza che questa venga sospesa o ridotta. Nel caso della mobilità, in particolare non si applicherà l'istituto della sospensione dell'indennità. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000,00 euro annui l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto. Laddove, invece, tale limite venga superato, il lavoratore ha l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'INPS. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno 2009 e retribuiti singolarmente per meno di 3.000,00 euro per anno solare, la comunicazione andrà fatta, eventualmente, prima che il compenso determini eccedenza e superamento del predetto limite dei 3.000,00 euro se sommato ad altri redditi per lavoro accessorio. Nel caso che il lavoratore superi individualmente il tetto dei 3.000,00 euro, andrà applicato il regime di cumulabilità parziale di tali remunerazioni con le integrazioni salariali e con le altre forme d'integrazione del reddito.

Come già specificato nella circolare INPS n. 88/2009 tali soggetti possono svolgere prestazioni occasionali di lavoro accessorio a condizione che siano comunque compatibili con quanto stabilito dall'art. 19 del D.L. 28 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 che subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito previsto dalla legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o, a seconda della specifica tipologia di sussidio, a un percorso di riqualificazione professionale. Possono svolgere la loro attività in favore di qualunque committente privato o di enti locali in qualunque settore di attività, (ivi compreso quello del turismo come da interpello n. 37/2009 del 15 maggio 2009).

5) **i cittadini extracomunitari**

I cittadini stranieri, presenti regolarmente sul territorio nazionale, possono accedere al lavoro occasionale accessorio. Laddove non sia prevista, nell'ambito delle specifiche attività sopra elencate, una esplicita restrizione, il lavoro occasionale di tipo accessorio non conosce limitazioni soggettive di sorta e può essere conseguentemente affidato a qualsiasi categoria di lavoratori, **tanto disoccupati quanto occupati, ivi compresi gli extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di un'attività lavorativa.** "Un cittadino extracomunitario ha accesso al lavoro occasionale accessorio se in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa (es. permesso per lavoro subordinato, per motivi familiari, per studio, per rifugiati politici, per motivi di protezione sussidiaria, ecc.) oppure - nei periodi di disoccupazione - se in possesso di un permesso di soggiorno per attesa occupazione".

6) **i dipendenti pubblici**

Sempre con riferimento ai prestatori di lavoro si fa presente che anche i dipendenti pubblici, alla stessa stregua degli altri lavoratori occupati, possono svolgere lavoro occasionale di tipo accessorio; per costoro, tuttavia, è necessario richiedere all'amministrazione di appartenenza una specifica autorizzazione preventiva. Fanno eccezione a questa regola generale le attribuzioni di incarichi a favore di dipendenti pubblici titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento, ai docenti universitari a tempo definito e alle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. La richiesta all'amministrazione di appartenenza deve essere effettuata o da parte dello stesso dipendente o, alternativamente, da parte dei soggetti pubblici e privati che intendono avvalersi delle prestazioni del lavoro occasionale. L'impiego di dipendenti pubblici senza la preventiva autorizzazione comporta la responsabilità disciplinare dell'interessato e l'obbligo di versare i relativi compensi all'amministrazione di appartenenza, a cura del soggetto erogante o in mancanza da parte dello stesso percettore. Si sottolinea il fatto che neppure le Pubbliche Amministrazioni possono conferire incarichi a lavoratori dipendenti da un'altra Amministrazione Pubblica, senza la preventiva autorizzazione di quest'ultima, pena la nullità dell'atto e la responsabilità per infrazione disciplinare del funzionario responsabile del procedimento, oltre all'obbligo di riversare i relativi compensi all'amministrazione di appartenenza. Per i soggetti privati e gli enti pubblici economici che trasgrediscono il divieto, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria pari al doppio dell'importo degli emolumenti corrisposti, in qualsiasi forma, senza la prescritta autorizzazione. L'impiego di dipendenti pubblici, senza la preventiva autorizzazione comporta, dunque, per il dipendente e per l'amministrazione pubblica interessata le sanzioni previste dai commi 7 e 8 dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

7) **lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, in via sperimentale per il 2010, con qualsiasi committente, compresi gli enti locali, tranne il proprio datore di lavoro: in qualsiasi settore produttivo.**

In definitiva le prestazioni occasionali di lavoro accessorio possono essere rese a favore di committenti privati ma a determinate condizioni. In particolare da precise categorie di soggetti in qualunque settore di attività a favore di qualunque committente privato, da chiunque in favore di particolari committenti privati in determinati settori di attività (nello specifico in favore di aziende agricole con volume di affari inferiore a 7000 € in attività agricole ovvero in favore di imprese familiari *ex art. 230 bis* in qualunque settore di attività), da chiunque in favore di qualunque committente privato in settori di attività tassativamente definiti e di seguito individuati.

I settori di attività

Trattasi di prestazioni svolte nell'ambito:

a) di lavori domestici.

I lavori domestici di tipo occasionale accessorio riguardano quelle prestazioni svolte esclusivamente in maniera occasionale, discontinua e saltuaria per far fronte ad esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa. L'art. 70 lett. *a*), nella sua precedente versione, comprendeva i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate e con *handicap*. La circolare INPS n. 44 del 24 marzo 2009, precisa che le prestazioni occasionali di cui si tratta sono solo quelle che si qualificano per tratti di discontinuità e non siano riconducibili a specifiche tipologie di contratti di lavoro. In altre parole, per l'Istituto previdenziale il ricorso al lavoro accessorio, nell'ambito delle attività domestiche, va limitato a quelle prestazioni "non ricoperte da alcuna tutela previdenziale ed assicurativa, quindi ad attività non riconducibili né a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge (il rapporto di lavoro domestico, di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403) né a regolamentazioni contrattuali afferenti a tale ambito lavorativo (CCNL del 16 febbraio 2007)". Tutti i lavoratori indistintamente possono essere utilizzati per queste tipologie di attività. Le attività già regolate dalla legge o dalla contrattazione collettiva potranno essere svolte dal lavoratore accessorio purché in maniera saltuaria ed episodica e mai in maniera strutturata e continuativa. A titolo puramente esemplificativo si rammenta che l'attuale contrattazione collettiva di settore contempla nell'ambito del lavoro domestico il puericultore, il maggiordomo, l'addetto alla compagnia, lo *chef*, l'addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione, l'infermiere diplomato generico, l'assistente geriatrico, l'assistente all'infanzia ed a persone non autosufficienti, l'assistente agli animali, autista, cameriere, giardiniere, guardarobiere, custode e portinaio;

b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;

In merito la circolare INPS n. 88 dell'8 luglio 2009, nel precisare che tutti i lavoratori possono svolgere queste tipologie di attività, precisa che "le prestazioni di lavoro debbono essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. Il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione". L'osservanza delle

norme in materia di prevenzione gioca qui un ruolo di primaria importanza soprattutto con riferimento alla manutenzione di edifici. I lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade e monumenti sono sempre possibili anche se il committente è un Ente Locale.

c) di insegnamento privato supplementare;

L'attività d'insegnamento di cui si tratta può essere svolta da qualsiasi soggetto, a favore di persone fisiche, a supporto od integrazione di un ordinario ciclo di studi. Dunque non a favore di scuole od istituti privati. In proposito si rammenta la incompatibilità, *ex art. 508 D.Lgs. n. 297/94*, dei pubblici insegnanti, che consiste nel divieto d'impartire lezioni private ad alunni del proprio istituto nonché nell'obbligo d'informare il dirigente scolastico dell'assunzione di lezioni private.

d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;

Con riferimento a tali attività, l'art. 7-ter, co. dodicesimo, L. n. 33/2009, introduce un'importante eccezione al principio generale nella non applicabilità del D.Lgs. n. 276/2003 alle Pubbliche Amministrazioni e al loro personale in relazione a queste specifiche attività ricomprese nelle funzioni amministrative proprie di molti enti pubblici, in special modo gli enti locali.

L'INPS, con la circolare n. 88 del 9 luglio 2009, precisa che tali prestazioni debbono comunque essere "rese direttamente dal prestatore, senza il tramite di intermediari, e finalizzate, ad esempio allo svolgimento di attività istituzionali a carattere sociale e solidale, quali i cosiddetti nonni vigili, o prestazioni rientranti nei piani d'intervento a favore di soggetti beneficiari del sistema.

h) Settore editoria:

- 1) distributori ambulanti di stampa quotidiana e periodica, anche gratuita (c.d. *free press*);
- 2) dimostratori/promotori ambulanti, anche presso rivendite o spazi commerciali in genere, di prodotti o iniziative editoriali collegate a stampa quotidiana o periodica;
- 3) distributori ambulanti di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi a prodotti o iniziative editoriali collegate alla stampa quotidiana o periodica. In tale settore il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 17/2009, ha cercato di fare il punto circa le possibilità di utilizzo del lavoro accessorio. Ebbene, il predetto dicastero, dopo aver chiarito che l'art. 70, comma primo, lett. *h*), ha inteso ricomprendere tutte quelle attività in qualche modo legate sia alla

distribuzione che alla vendita di giornali, richiama espressamente, nel settore in parola, anche le attività come sopra individuate.

- i) di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati;
- *attività di lavoro svolte nei maneggi e scuderie; in qualsiasi altro settore produttivo, compresi gli enti locali*, ma limitatamente alle tipologie di prestatori come più innanzi individuate.

Il caso stewarding

Più volte in precedenza si è posto l'accento sulla circostanza che il ricorso ai buoni lavoro è limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione. Esiste però una eccezione posta dal Decreto del Ministero dell'interno 24 febbraio 2010. In riferimento a detto Decreto, che, apportando alcune modifiche al precedente decreto dello stesso Dicastero datato 8 luglio 2007 per l'organizzazione e il servizio degli steward negli impianti sportivi, tra l'altro prevede che "Per lo svolgimento dei predetti servizi le società organizzatrici, gli istituti di sicurezza privata autorizzati, le agenzie di somministrazione e le altre società appaltatrici dei servizi possono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale accessorio di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276", l'INPS con il messaggio n. 9999/2010 ha precisato alle proprie sedi territoriali ed all'utenza interessata che, in attuazione del richiamato decreto del Ministero dell'Interno possa essere utilizzato il lavoro accessorio anche nelle attività di stewarding sia direttamente che in appalto ed in somministrazione, limitatamente all'ambito di applicazione previsto dal decreto (partite ufficiali di calcio di squadre professionistiche, in impianti sportivi con capienza superiore a 7.500 posti), restando escluso pertanto che le imprese di somministrazione e quelle aggiudicatrici di appalti possano offrire stewards in altre manifestazioni sportive. né per servizi di accoglienza o supporto in manifestazioni fieristiche e spettacoli, offerte in forma di appalto di servizi.

A tale riguardo l'INPS ha disposto che gli uffici periferici dovranno acquisire apposita dichiarazione da parte delle società in merito all'evento calcistico per il quale si richiede l'utilizzo dei voucher.

La disciplina assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo acces-

sorio, trovano applicazione tanto il D.Lgs. n. 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) quanto tutte le altre disposizioni speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute. Restano, tuttavia, totalmente esclusi dal campo di applicazione del suddetto Tuis i lavoratori (e conseguentemente i committenti/datori di lavoro) “che svolgono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l’insegnamento privato supplementare e l’assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili”. Inoltre l’articolo 4 del D.Lgs. 81/2008 esclude i prestatori di lavoro occasionale accessorio dal computo dei lavoratori necessario per ascrivere in capo al datore di lavoro ulteriori obblighi in materia di sicurezza sul lavoro. Per quanto riguarda l’eventualità che si verificano infortuni o malattie professionali i prestatori occasionali di tipo accessorio sono coperti, in base agli artt. 2 e 3 del D.P.R. n. 1124/1965, dalla relativa assicurazione obbligatoria INAIL. In questo caso le prestazioni assicurative erogate dall’Istituto saranno quelle previste dall’art. 66 del T.U. 1124/1965 e dall’art. 13 del D.Lgs. n. 38/00 (indennità per danno biologico). Le prestazioni dell’assicurazione sono le seguenti:

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

Ai fini della determinazione delle prestazioni economiche riconosciute a questa categoria di lavoratori, la retribuzione da prendere come riferimento è quella pari al minimale di rendita (attualmente 14.349,30 euro annui); quest’ultima, divisa per 300, costituisce l’imponibile giornaliero per l’erogazione dell’indennità di inabilità temporanea (pari a 46,33 euro per l’anno in corso). Questa copertura INAIL, alle condizioni previste dagli artt. 10 e 11 del Tuis, esonera pertanto il beneficiario delle prestazioni occasionali di tipo accessorio dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro eventualmente occorsi al prestatore di lavoro. In caso di infortunio o di malattia professionale, il beneficiario ed il prestatore sono tenuti rispettivamente agli adempimenti degli obblighi previsti dagli articoli 52, 53 e 54 del T.U. 1124/1965, nei termini e con le modalità ivi previste. L’unica accortezza necessaria sarà quella di evidenziare, nella denuncia di infortunio, che trattasi di lavoratore soggetto a “voucher”. Per completezza si fa presente che l’art. 18, comma primo, lett. r) del D.Lgs. n. 81/2008 ha introdotto, a carico del datore di lavoro, anche l’obbligo di comunicare all’INAIL (per finalità di tipo statistico ed informativo) i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un’assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell’evento. Quest’obbligo, tuttavia, decorrerà trascorsi sei mesi dall’entrata in vigore di

un apposito decreto interministeriale che verrà adottato ai sensi dell'art. 8, co. quarto, del D.Lgs. n. 81/2008.

Gestione del rapporto di lavoro

Nei paragrafi che precedono sono stati evidenziati i vantaggi che derivano per i committenti che fanno ricorso a questa tipologia di prestazioni sia in termini di riduzione degli oneri economici che di riduzione degli oneri gestionali. Non va effettuata alcuna comunicazione ai centri per l'impiego, va però fatta la comunicazione preventiva all'INAIL rischiandosi diversamente in caso di controlli l'applicazione della massimizzazione per lavoro nero. Dal punto di vista retributivo, non esiste alcun riferimento normativo che correli il valore dei buoni (pari a 10,00 euro) ad un parametro orario e, pertanto, la determinazione del compenso è lasciata alla autonomia delle parti che potranno rapportarlo ad una unità temporale ovvero al raggiungimento di un risultato. Dunque per il compenso non esiste un parametro minimo di riferimento. Tutto è rimesso all'accordo tra prestatore e committente. Eseguita la prestazione il committente retribuirà il lavoratore con un numero di buoni del valore corrispondente all'importo della prestazione concordato fra le parti. Non essendo il valore del voucher legato all'ora di lavoro, le parti adotteranno un criterio di corrispondenza tra prestazione e retribuzione attraverso i buoni, di tipo orario, giornaliero o a forfait per l'intera prestazione. Il voucher non è integrabile con somme di denaro, neanche a titolo di rimborso spese forfetarie. La retribuzione è pari al minimale di rendita (per il 2009 € 46,33 x gg di lavoro.)

La retribuzione percepita dal lavoratore in seguito allo svolgimento di lavoro occasionale di tipo accessorio non va dichiarata né ai fini Irpef né ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise e Isee). Tali compensi, sono, come si è detto, totalmente cumulabili con un eventuale rendita pensionistica che non verrà quindi in alcun modo decurtata da parte dell'ente erogatore. Essendo buoni in bianco possono valere per differenti persone: ogni volta che si impiegano soggetti differenti va comunicata la variazione all'INAIL

Anche l'aliquota per i contributi previdenziali comporta dei minori oneri per il datore di lavoro, dal momento che ammonta solo al 13% del compenso lordo percepito, a fronte del 33% circa previsto per il lavoro subordinato e del 23,72% (o del 17% per i lavoratori titolari di pensione diretta o indiretta o per gli iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie) previsto per il lavoro a progetto, per le collaborazioni occasionali e per l'associazione in partecipazione. Infatti, il committente non dovrà consegnare al lavoratore alcuna lettera/contratto di lavoro, non dovrà effettuare alcuna comunicazione obbligatoria (instaurazione, proroga o cessazione) ai servizi per l'impiego, non avrà la necessità di inserire alcuna registrazione nel Libro Unico del Lavoro, non avrà l'obbligo di elaborare alcun

prospetto paga per i compensi corrisposti al lavoratore e non sarà necessario presentare alcun tipo di denuncia agli Istituti (salvo la comunicazione preventiva all'INAIL), né tanto meno effettuare versamenti contributivi o di altra natura.

Il sistema dei “buoni” (voucher)

Il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio avviene, dunque, esclusivamente attraverso il meccanismo dei ‘buoni’, il cui valore nominale è pari a 10 euro. È, inoltre, disponibile un buono ‘multiplo’, del valore di 50 euro, equivalente a cinque buoni non separabili ed un buono da 20 euro equivalente a due buoni non separabili. Il valore nominale comprende la contribuzione in favore della gestione separata dell'INPS (13%), che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del prestatore che ove non presente viene aperta d'ufficio dall'Istituto; di quella in favore dell'INAIL per l'assicurazione anti-infortuni (7%) e di un compenso al concessionario (INPS), per la gestione del servizio (5%). Il valore netto del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari a 7,50 euro. Il valore netto del buono ‘multiplo’ da 50 euro (equivalente a cinque buoni non separabili), cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del lavoratore, è quindi pari a 37,50 euro. Il valore del buono da 20 euro è pari a 15 euro. In ogni caso il compenso complessivo, per anno solare e con riferimento a un medesimo committente, non può superare 5.000 euro, che l'INPS, con la circolare n. 88/2009, definisce come valore netto percepibile dal lavoratore (trattasi di un'interpretazione della norma che interviene a distanza di quasi 6 anni); conseguentemente, il committente può utilizzare, per uno stesso lavoratore, nel corso di un anno solare: 666 buoni singoli ovvero 133 buoni multipli (pari complessivamente a 4.995 euro, vale a dire $666 \times 7,5$, ovvero, per i buoni multipli, a 4.987,50 euro, vale a dire $133 \times 37,5$ - non si raggiunge il limite di 5.000 euro, in quanto il buono singolo o multiplo non può essere frazionato), oppure; un mix di buoni singoli o multipli (esempio: 100 buoni multipli pari a 3.750 euro più 166 buoni singoli pari a 1.245 euro, complessivamente 4.995 euro). Anche per la fattispecie prevista dall'art. 7-ter del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5 (legge n. 33/2009, relativo all'utilizzo sperimentale per l'anno 2009 del lavoro accessorio durante la percezione di trattamenti a sostegno del reddito) il relativo limite di 3.000 euro per anno solare vada inteso come valore netto percepibile dal lavoratore. Conseguentemente, in tale situazione si potrà disporre di 400 buoni singoli ovvero di 80 buoni multipli.

Attenzione: Se le prestazioni occasionali accessorie sono svolte per imprese familiari di cui all'art. 70, comma primo, lettera g) del D.Lgs. n. 276/2003 - per cui trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato - il valore nominale del voucher è comprensivo della contribuzio-

ne (pari al 33%) a favore del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti, di quella in favore dell'INAIL (4%) e di una quota al concessionario (INPS) pari al 5%, per la gestione del servizio. Pertanto, il valore netto del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è in tal caso pari a 5,80 euro, mentre il valore netto del buono 'multiplo' da 50 euro, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è pari a 29 euro, 11,60 € in caso di buono da 20 euro. Per quanto riguarda l'utilizzo del lavoro accessorio da parte dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c., è fissato in 10.000 euro e il regime contributivo applicabile è quello ordinario, fatta eccezione per gli studenti con meno di 25 anni, i pensionati e i percettori di trattamenti a sostegno del reddito per i quali la contribuzione è quella prevista per i buoni lavoro di cui sopra.

Modalità di attivazione del rapporto

Per attivare un rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio sono attualmente disponibili due diverse modalità: una procedura che prevede l'acquisto di buoni cartacei ed il pagamento del corrispettivo mediante i medesimi e l'altra che fa invece uso dei buoni telematici. Queste procedure hanno analoga efficacia e sono indifferentemente utilizzabili dalle parti; l'unica differenza è rappresentata dalla smaterializzazione del voucher che, con la procedura telematica, viene direttamente accreditato sulla tessera magnetica (una sorta di bancomat) del lavoratore.

A - Procedura con voucher cartaceo

Il sistema del lavoro occasionale di tipo accessorio può essere utilizzato tramite acquisto di buoni lavoro cartacei. Questa procedura è la più semplice e di facile attuazione ed è quella che ha incontrato il maggiore successo in termini di voucher venduti.

Acquisto dei buoni da parte dei committenti

I buoni (voucher) sono disponibili per l'acquisto su tutto il territorio nazionale, presso le Sedi INPS. Presso tali Sedi i committenti possono ritirare i buoni. L'Istituto stampa i buoni (in modalità protetta contro le falsificazioni) apponendo, su ciascuno di essi, un numero identificativo univoco. In concreto, una volta individuato il proprio fabbisogno numerico di buoni lavoro, il committente dovrà effettuare il versamento del relativo importo complessivo sul conto corrente postale n. 89778229 intestato a: "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC.". La ricevuta di questo pagamento dovrà essere esibita alla sede INPS prescelta per

il ritiro da parte dei committenti/datori di lavoro. Si fa presente che il ritiro dei voucher può eventualmente avvenire - previo conferimento di apposita delega - anche attraverso le associazioni di categoria.

Prenotazione buoni lavoro cartacei

Per rendere più spedita la procedura di ritiro dei carnet di buoni, l'INPS ha predisposto un modulo che i committenti possono inviare tramite fax alle sedi regionali dell'Istituto, col quale è possibile effettuare una richiesta di prenotazione di voucher cartacei, indicando la sede provinciale prescelta per il ritiro. L'elenco dei fax delle sedi regionali dell'INPS è rinvenibile anche sul sito internet dell'Istituto stesso (www.inps.it).

Comunicazione preventiva all'INAIL

Dopo aver così provveduto all'acquisto dei buoni e prima, in ogni caso, dell'inizio della prestazione i committenti devono effettuare una comunicazione preventiva (cosiddetta DNA) nei confronti dell'INAIL; in particolare tale comunicazione può essere alternativamente effettuata: tramite telefono al contact center INPS/INAIL (numero gratuito 803.164); via fax all'INAIL (numero gratuito 800.657.657); per via telematica, collegandosi via internet al sito www.inail.it ed entrando nell'apposita sezione Punto Cliente". Tale comunicazione dovrà essere effettuata in base al modello di denuncia nominativa allegato alla nota INAIL n. 8401, del 4 novembre 2008 e dovrà dettagliatamente indicare: i dati anagrafici del committente comprensivi del codice fiscale; l'anagrafica di ogni prestatore col relativo codice fiscale; il luogo dove si svolgerà la prestazione; la data presunta d'inizio e di fine dell'attività lavorativa. In caso di modificazione delle suddette date, il committente dovrà effettuare una nuova comunicazione di variazione che dovrà essere effettuata sempre con le medesime modalità suindicate e, in ogni caso, preventivamente rispetto all'inizio della variazione.

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

Si fa presente, tuttavia, al riguardo che qualora il committente non sia già presen-

te nella banca dati INAIL dovrà necessariamente effettuare la preventiva registrazione sul sito dello stesso Istituto procedendo come segue:

- 1) collegarsi al sito www.inail.it;
- 2) selezionare “Registrazione”;
- 3) accedere alla sezione “Registrazione utente generico”;
- 4) compilare con i suoi dati la maschera “Registrazione utente generico” specificando se si tratta di azienda o amministrazione non soggetta ad assicurazione INAIL e, infine, cliccare su “SALVA”.

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

Completata correttamente la procedura di registrazione si potrà selezionare l’applicazione “DNA lavoro accessorio” e procedere alla comunicazione dei dati necessari.

L’INAIL si è molto adoperato per consentire la migliore e più semplice gestione degli adempimenti da parte del committente. Ha percorso la via della multicanalità, ha realizzato per il tramite del contact center il proprio primo servizio dispositivo, ha sostenuto e sosterrà con idonee campagne di comunicazione e con iniziative formativo/informative il diffondersi di questa tipologia di lavoro. E tutto ciò pur nella consapevolezza della difficoltà di calare nei meccanismi propri dell’assicurazione obbligatoria come disciplinati dal Testo Unico questa peculiare forma di lavoro.

Intestazione dei buoni utilizzati

Il datore di lavoro, tuttavia, prima di consegnare al lavoratore i buoni, che costituiscono il corrispettivo della prestazione resa, deve provvedere ad intestarli scrivendo su ciascun buono, negli appositi spazi: il proprio codice fiscale; il codice fiscale del lavoratore destinatario; la data della relativa prestazione; la convalida con la propria firma. Il committente consegna il buono al prestatore conservandone la matrice.

Rimborso dei buoni non utilizzati

I buoni ‘cartacei’ acquistati dal committente, ed eventualmente non utilizzati, sono rimborsabili esclusivamente restituendoli presso le Sedi INPS, le quali emetteranno a favore del datore di lavoro un bonifico domiciliato per il loro controvalore e rilasceranno una ricevuta. Eccepiscono le prestazioni rese per le imprese familiari.

Riscossione del buono da parte del prestatore

Il prestatore può riscuotere il corrispettivo netto dei buoni ricevuti, intestati e sottoscritti dal committente, presentandoli all'incasso - dopo averli convalidati con la propria firma - presso qualsiasi ufficio postale ed esibendo un valido documento di riconoscimento. Nel caso in cui il prestatore sia minorenne, deve presentare anche un'autorizzazione del genitore o di chi esercita la patria potestà con fotocopia del documento del genitore. Per consentire la riscuotibilità del voucher presso gli uffici postali e il corretto accredito dei contributi previdenziali e assistenziali, devono essere indicate tutte le informazioni richieste nel buono lavoro, compilando i campi relativi al codice fiscale del committente/datore di lavoro, codice fiscale del prestatore/lavoratore, data di inizio e di fine prestazione.

Accredito dei contributi

Il processo si conclude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori. Il sistema di gestione invia un flusso di dati verso gli archivi della Gestione Separata, determinando l'accredito dei contributi. L'INPS provvede al riversamento ad INAIL del contributo del 7% destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Attualmente si sta lavorando alla creazione di questo flusso di entrate allo stato non ancora realizzato.

Rimborso del voucher

Su tutto il territorio nazionale l'eventuale rimborso dei buoni cartacei acquistati dai datori di lavoro e non utilizzati può avvenire esclusivamente a condizione che vengano restituiti presso le sedi dell'INPS. Il datore di lavoro che abbia acquistato e non utilizzato dei buoni cartacei dovrà, dunque, consegnarli alla Sede provinciale INPS, che rilascerà ricevuta e disporrà un bonifico per il loro controvalore a favore del datore di lavoro.

B - La procedura con voucher telematico

La procedura telematica è accessibile dalla pagina Accesso ai servizi del sito web www.inps.it. Il voucher telematico si presta maggiormente all'utilizzo per attività occasionali che si ripetono nel tempo. Questa procedura, prima di potere essere messa in atto, necessita tuttavia del preventivo accreditamento sia del lavoratore che del committente sul sistema informatico INPS.

Accreditamento prestatore

Il lavoratore che intende svolgere prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio deve (se non lo ha già fatto) provvedere alla registrazione dei propri dati anagrafici seguendo una delle seguenti vie: tramite Contact center INPS/INAIL (numero gratuito 803.164); via internet, collegandosi al sito www.inps.it nella

sezione Servizi OnLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio, oppure utilizzando l'apposita icona presente nella "home page" del sito (in tal caso, anche se con l'assistenza di enti di patronato o associazioni di categoria, l'iscrizione avverrà sempre in modo soggettivo e in assoluta sicurezza, essendo prevista la successiva verifica dell'identità del richiedente da parte del contact center); presso le sedi INPS allo sportello; presso i Centri per l'impiego che forniranno anche assistenza e consulenza nella registrazione.

A conclusione della procedura di accreditamento anagrafico, Poste Italiane, a cui sono inviati i dati così registrati, invierà al lavoratore: la carta magnetica (INPS Card), sulla quale è possibile accreditare e riscuotere gli importi delle prestazioni eseguite (di tale invio Poste Italiane dà inoltre comunicazione all'INPS); la carta, utilizzabile come borsellino elettronico ricaricabile e con funzioni di bancomat, potrà essere usata dal titolare anche per funzioni ulteriori rispetto a quelle legate alla prestazione di lavoro occasionale; il materiale informativo; i prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto. L'indirizzo di riferimento sarà quello risultante dall'anagrafe tributaria o, per le registrazioni fatte presso le sedi, dal documento di riconoscimento esibito.

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

Registrazione (accreditamento) committente

Anche il committente, direttamente o per il tramite della associazione di categoria abilitata, deve provvedere alla propria registrazione preventiva seguendo, alternativamente, uno dei seguenti canali: presso gli sportelli INPS, previa esibizione di un documento di riconoscimento (canale obbligatorio se il nominativo non risulta presente negli archivi dell'INPS); sul sito internet www.inps.it, nella sezione Servizi OnLine/Per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio (se il nominativo risulta già presente negli archivi e già in possesso del PIN); tramite il Contact center INPS/INAIL (numero gratuito 803.164) (se il nominativo risulta già presente negli archivi ARCA dell'INPS); tramite le associazioni di categoria dei datori di lavoro.

Completata con successo la procedura di registrazione verrà rilasciato al committente un codice PIN che dovrà essere utilizzato per l'accesso alla procedura telematica di rilascio dei voucher.

Richiesta dei voucher da parte del committente

Prima dell'inizio delle attività di lavoro accessorio, il committente, dopo aver individuato i lavoratori disponibili a svolgere attività di lavoro accessorio, richie-

de all'INPS (attraverso il Sito internet www.inps.it oppure il Contact Center 803.164) i buoni lavoro. La richiesta dovrà contenere: l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale; la data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa; il luogo di svolgimento della prestazione; il numero di buoni presentati per ogni prestatore.

Comunicazione preventiva all'INAIL

Con la comunicazione dei dati contenuti nella richiesta dei buoni il committente assolve contestualmente agli obblighi di comunicazione preventiva all'INAIL (cui l'INPS riverserà tempestivamente l'informazione di inizio attività lavorativa) e all'intestazione provvisoria dei buoni lavoro. Così scriveva l'INPS nelle sue prime circolari. In realtà questo percorso non è stato mai realizzato e la comunicazione preventiva all'INAIL avviene con le modalità già individuate con riferimento alla procedura cartacea.

Anche in questo caso, qualora sopravvengano variazioni sia nei periodi di inizio e fine lavoro che relativamente ai prestatori, tali variazioni dovranno essere tempestivamente e preventivamente comunicate dal committente all'INAIL attraverso: il Contact Center INPS/INAIL (numero gratuito 803.164); il numero di fax gratuito INAIL 800.657657; tramite la nuova procedura DNA telematica, collegandosi via internet al sito www.inail.it ed entrando nell'apposita sezione "Punto Cliente".

Versamento del corrispettivo dei voucher da parte dei committenti

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

- a) tramite modello F24 (indicando - nella sezione INPS del modello il codice sede e il codice fiscale- la causale LACC appositamente istituita e il periodo di riferimento della prestazione; rispetto a questa forma di pagamento - possibile solo per l'acquisto di voucher telematici - è opportuno sottolineare che i relativi accrediti ai lavoratori sono materialmente possibili soltanto dopo l'avvenuta contabilizzazione nei conti dell'INPS degli importi versati con F24, il che avviene, in media, dopo circa 10 giorni lavorativi dall'effettuazione del pagamento);
- b) tramite versamento sul conto corrente postale 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC;
- c) tramite pagamento on line collegandosi al sito www.inps.it, nella sezione Servizi online/Per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio, tramite addebito su conto corrente postale BPIOL/BPOL o su Postepay o carta di credito VISA-Mastercard.

Rendicontazione dei voucher

Al termine della prestazione lavorativa, il committente deve comunicare all'INPS (confermando o variando i dati della richiesta già effettuata a preventivo attraverso i canali sopra indicati), per ciascun prestatore, l'entità della prestazione svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro.

La procedura di gestione INPS, ricevuta la comunicazione a consuntivo del committente, provvederà a notificare l'operazione: al prestatore, via e-mail e/o sms ovvero per posta, comunicando i dati di sintesi (nome, cognome, voucher utilizzati, importo corrisposto e istruzioni per la riscossione in caso di bonifico domiciliato); al committente (o alla sua associazione di categoria) mediante un rendiconto: o inviato per posta ordinaria o via e-mail, nel caso in cui la rendicontazione sia stata effettuata tramite Contact Center; o risultante dalla ricevuta di presentazione, nel caso in cui la rendicontazione sia stata effettuata via Internet o presso le sedi.

La procedura di gestione, quindi, effettuerà le seguenti operazioni: verificherà preliminarmente la copertura economica delle prestazioni di lavoro, confrontando i versamenti effettuati dal committente prima della conclusione del rapporto lavorativo occasionale con il complessivo onere dovuto per lo stesso; in relazione all'esito della verifica di cui al punto precedente, nel caso in cui sia positivo (presenza di versamenti ad integrale copertura dell'onere), invierà le disposizioni di pagamento a favore del prestatore (secondo la modalità conseguenti all'avvenuta attivazione o meno della INPS Card); nel caso in cui risulti negativo (totale assenza di versamenti o presenza a copertura soltanto parziale dell'onere), notificherà al committente un sollecito di pagamento per la somma non versata, dandone notizia ai lavoratori interessati.

Accredito dei contributi

Il processo si conclude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori e con lo storno a favore dell'INAIL del contributo del 7% destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ciò avviene, una volta reperita l'informazione di avvenuto versamento del valore del buono da parte del committente, mediante l'invio di un flusso dati verso gli archivi della Gestione Separata. Il flusso verso l'INAIL è in fase di costituzione ma non ancora costituito.

Le modalità per l'acquisto da parte delle associazioni di categoria

Procedura cartacea

Le Associazioni possono acquistare direttamente voucher in modo cumulativo, da distribuire successivamente agli associati committenti. In questo caso le Associazioni possono ritirare i carnet di buoni lavoro, su tutto il territorio nazio-

nale, tramite loro delegati, presso le sedi provinciali INPS, esibendo la ricevuta di avvenuto pagamento dell'importo relativo sul conto corrente postale 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC.Le Associazioni, dopo aver consegnato i voucher ai committenti in base alle richieste, comunicheranno i dati relativi ai buoni lavoro distribuiti, ai committenti e ai settori/attività di impiego.

Procedura telematica

Le Associazioni possono ovviamente svolgere anche un ruolo di consulenza e di intermediazione/facilitazione rispetto all'utilizzo delle procedure. In questo caso possono operare anche utilizzando la procedura tramite delega dell'associato o direttamente con PIN dell'associato telematica tramite: committente, www.INPS.it. Per richiedere i voucher telematici, tuttavia, l'associazione deve effettuare le seguenti operazioni per ogni differente datore di lavoro in corrispondenza della procedura online (<https://servizi.inps.it/servizi/poa/form/defaultinternet.aspx>, link "Servizi per associazioni di categoria e delegati"):

1. accreditare il committente;
2. accreditare tutti i prestatori che lavorano per il committente di cui al punto 1;
3. registrare un rapporto di lavoro per ogni distinta coppia (committente, prestatore);
4. disporre un pagamento per ogni distinta tripletta (committente, prestatore, periodo di lavoro).

Il ruolo delle Associazioni di categoria comprende anche la promozione di un atteggiamento di responsabilità da parte dei committenti per il rispetto della normativa in vigore sul lavoro occasionale di tipo accessorio e per le condizioni di utilizzo dei buoni lavoro.

Distribuzione voucher tabaccai (Punto PEA) (Punto Emissione Autorizzato)

Di recente l'INPS ha introdotto la possibilità di acquistare i voucher presso i tabaccai, mediante apposita convenzione con FIT (Federazione Italiana Tabaccai). L'iniziativa è rivolta a tutti i committenti che gestiscono direttamente l'acquisto dei voucher, senza necessità di delega. Si rinvia al sito dell'INPS per la concreta presentazione dell'iniziativa e per le modalità concrete del suo funzionamento.

PEA è particolarmente rilevante nell'ambito dell'evoluzione dei rapporti INAIL/INPS in relazione a questa specifica tipologia di rapporto di lavoro in quanto è a partire da PEA e dalla scelta che ha fatto INAIL di rinunciare alla pro-

pria classificazione delle attività (45 tipologie di attività quali allegate al fax inizialmente presente nel sito dell'INAIL) a beneficio della elencazione contenuta nella tabella allegata alla circolare del febbraio 2010 n. 17 dell'INPS che si è creata la possibilità concreta dello scambio, per questa parte in tempo reale dei dati tra i due enti. Rappresenta questo il primo passo verso la realizzazione in ambito di lavoro accessorio di un'unica procedura integrata che, nel soddisfacimento degli obblighi imposti dalla legge, consenta di dare, per il tramite della cooperazione applicativa, a committente e prestatore un unico interlocutore per la gestione degli adempimenti, di creare i presupposti migliori per il monitoraggio dei dati e la creazione di idonee statistiche.

I controlli su questa tipologia di lavoro

Effettivamente i controlli, da parte dei funzionari di vigilanza, su questa tipologia di lavoro in ordine alla corretta applicazione delle norme in materia di lavoro e di legislazione sociale presenta margini di criticità dovuti al fatto che la normativa di riferimento prevede a carico del committente scarsi adempimenti formali. Come precisato dall'INAIL nella stessa nota n. 8270/2009 il termine "ditta" in questo caso va inteso in senso atecnico e comprende anche il committente privato nell'ambito del rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio. Non è prevista la comunicazione telematica ai servizi per l'impiego, non vi è necessità di tenere libri obbligatori (es. Libro Unico del Lavoro) né di effettuare alcun tipo di registrazioni su di essi, non è previsto alcun contratto collettivo cui riferire lo svolgimento della prestazione lavorativa, ecc. Come sopra detto l'unico adempimento obbligatorio è rappresentato dalla comunicazione preventiva che il committente deve effettuare (per via telefonica, telematica o via fax) al Contact center INPS/INAIL. Questo adempimento risulta, pertanto, di fondamentale importanza per scongiurare il pericolo, in caso di controlli, di vedersi riqualificare il rapporto occasionale di tipo accessorio ab origine in rapporto di lavoro subordinato, con la conseguente applicazione delle sanzioni amministrative previste dalla vigente disciplina in caso di irregolare instaurazione del rapporto di lavoro (ivi compresa la c.d. maxi-sanzione per lavoro nero e l'eventuale sospensione dell'attività imprenditoriale), nonché del relativo e maggiormente oneroso regime previdenziale. L'art. 5, comma 2, del Decreto ministeriale del 12 marzo 2008 recita: "Il beneficiario delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, che non abbia adempiuto alla comunicazione di cui al comma primo, è tenuto, qualora il prestatore di lavoro accessorio abbia subito un infortunio indennizzabile, a restituire all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro l'ammontare delle prestazioni liquidate". Analogamente opererà il personale ispettivo qualora risultino carenti i presupposti oggettivi e/o soggettivi necessari all'instaurazione del rapporto occasionale di tipo accessorio oppure venga accer-

tato il superamento dei limiti economici prescritti dalla norma per attribuire il carattere di occasionalità al rapporto di lavoro in oggetto; in queste circostanze, tuttavia, in presenza della prescritta comunicazione preventiva, il personale ispettivo non potrà dar luogo alla contestazione della maxi-sanzione per lavoro nero (né, ovviamente, dell'eventuale provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale) in quanto i lavoratori - per quanto irregolarmente inquadrati - risulteranno comunque essere conosciuti alla Pubblica Amministrazione. (Lippolis Anastasio -Vademecum lavoro accessorio-).

L'apparato sanzionatorio sotto il profilo delle sanzioni amministrativo formali previste dal T.U. 1124/1965 non è applicato a questa tipologia di comunicazioni.

Conclusioni

Da tutto quanto precede si evincono alcune necessarie considerazioni.

Il lavoro accessorio costituisce senza alcun dubbio una formula così innovativa di modalità di svolgimento del rapporto di lavoro da espungere dal proprio alveo, così come chiaramente rappresentato dallo stesso Ministero del lavoro, in risposta ad apposite richieste di parere, alcuni meccanismi tipici di funzionamento dell'assicurazione obbligatoria e ciò proprio in ragione dell'occasionalità e della accessorialità delle prestazioni rese. Esige, dunque modalità di gestione particolari e mirate esclusivamente ad essa riservate. Il fenomeno è in espansione e comunque risulta ancora non ben conosciuto né particolarmente fruito soprattutto in alcune realtà territoriali più tipicamente meridionali. I primi dati rinvenibili in INAIL da quando il fenomeno è partito nel 2008 indicano una percentuale di oltre 250.000 comunicazioni effettuate a fronte di circa 113 infortuni (fino a giugno 2010) di cui 70 in agricoltura ed i restanti negli altri settori.

È fortemente avvertita l'esigenza di creare una rete comune ed effettiva di dati con INPS al fine di avere una base dati completa ed esaustiva che consenta elementi completi per monitoraggi, studi ed analisi mirati sia al fenomeno in sé (in quali settori è maggiormente fruito, in quali realtà territoriali e così via) sia alla individuazione nel tempo delle più diffuse causali dell'infortunio e/o della malattia professionale, ed anche sul più generale piano dell'adozione in via preventiva delle dovute misure di sicurezza.

Fuoriesce dai meccanismi propri della tariffa dei premi mancando in questo caso il pagamento del premio essendo prevista per INAIL nella fase delle entrate una specifica percentuale fissa.

Come si è detto precedentemente l'impegno dell'Istituto, nei limiti delle proprie competenze, è stato notevole e continuerà ad esserlo non solo sul piano propriamente gestionale, ma anche sul piano della conoscenza del fenomeno nonché per azioni dal carattere formativo/informativo a testimonianza, peraltro, dell'attenzione che l'Istituto presta ai lavori cosiddetti atipici, in relazione all'evoluzione

stessa del mercato del lavoro e con il fine di garantire il funzionamento migliore anche in questi casi dei meccanismi propri della prevenzione, dell'assicurazione e di tutto quanto concerne la tutela globale del lavoratore.

RIASSUNTO

L'articolo passa in rassegna l'evoluzione ed il punto di arrivo di questa nuova tipologia di rapporto di lavoro sia sotto il profilo normativo che operativo/gestionale. Evidenzia le semplificazioni che essa introduce nel rapporto di lavoro per il committente e per il prestatore, i riflessi in tema di assicurazione infortuni e prevenzione nonché le prospettive di operatività futura in termini di cooperazione applicativa tra INAIL ed INPS. Fa emergere l'attenzione da sempre prestata dall'INAIL a questa figura sia nell'ottica della semplificazione degli adempimenti dei datori di lavoro attraverso l'adozione di molteplici canali di comunicazione nonché dell'unico, ad oggi, servizio dispositivo nell'ambito del contact center integrato INAIL/INPS, sia attraverso campagne formativo/informative fino allo sviluppo stesso dei rapporti con INPS per il tramite appunto della cooperazione applicativa con il fine di creare un'unica procedura integrata che in tempo reale trasferisca da INPS i dati necessari ad INAIL. Fa da ultimo emergere il ruolo fondante dell'INAIL per i fini della tutela globale di chi effettua questa tipologia di prestazioni.

SUMMARY

The article describes the evolution and the objective of this new type of employment relationship in terms of laws and in terms of operative/managerial aspects. It points out the simplifications that this introduces in the employment relationship for the client and for the worker, the impacts in terms of accident and prevention insurance and the future operating prospects in terms of applicative cooperation between Inail and Inps. It points out the attention that INAIL has always paid to this figure in view of the simplification of the employers' obligations through the adoption of multiple communication channels and of the single service available today, within INAIL/INPS' integrated contact centre, and also through training/informative campaigns, until the development of the relationships with INPS thanks to applicative cooperation, with the purpose to create a single integrated procedure able to transfer the necessary data from INPS to INAIL, in real time. At last, it also points out INAIL's founding role for purposes of the global protection of who carries out this type of services.