



La Circolare

di Lavoro e Previdenza

Settimanale di aggiornamento e approfondimento professionale in area giuslavorista



Supplemento

Vademecum

Lavoro accessorio

a cura di Vitantonio Lippolis e Guglielmo Anastasio



INDICE

• Che cos'è il lavoro occasionale accessorio	pag. 3
• Disciplina generale	pag. 4
• La disciplina assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	pag. 5
• Lavoratori utilizzabili	pag. 6
• Settori interessati	pag. 8
- Lavoro domestico	pag. 8
- Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti	pag. 9
- Insegnamento privato supplementare	pag. 9
- Manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà	pag. 9
- Attività agricole	pag. 10
- Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica	pag. 11
- Impresa familiare di cui all'articolo 230-<i>bis</i> del codice civile	pag. 11
• Modalità operative	pag. 13
- La procedura con voucher cartaceo	pag. 13
- La procedura con <i>voucher</i> telematico	pag. 14
• I controlli sul rapporto	pag. 16
• Conclusioni: vantaggi del lavoro accessorio ed aspetti critici	pag. 17
• Appendice	pag. 19
- F.A.Q. diramate dall'Inps - Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia	pag. 19
- Tabella riepilogativa delle attività di lavoro accessorio art.70, D.Lgs. n.276/2003	pag. 24
- Modello di fax da inviare all'Inps per la richiesta dei <i>voucher</i> cartacei	pag. 26
- Modello di denuncia nominativa assicurati (prestazioni di lavoro occasionale)	pag. 27

IL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO ABBATTE OGNI LIMITE

a cura di Vitantonio Lippolis - *Funzionario della DPL di Modena e membro del gruppo nazionale del MLPS che si occupa di rispondere agli interpellati*
e di Guglielmo Anastasio* - *Avvocato e funzionario della DPL Modena*

Per mezzo di alcune sostanziali modifiche all'impianto originario il Legislatore prova a dare piena operatività al lavoro occasionale di tipo accessorio già previsto dagli articoli compresi tra il 70 ed il 73 del D.Lgs. n. 276/2003. Difatti la sperimentazione dei cosiddetti "buoni lavoro" o "voucher" originariamente prevista in dieci province non ha mai, per vari motivi, preso il via. Adesso con l'ampliamento del campo d'applicazione sia sotto il profilo oggettivo (ampliando il ventaglio di attività nelle quali è possibile farne uso) sia soggettivo (la possibilità di impiego in quest'ambito estesa praticamente a tutti i lavoratori e non più solo ad alcune fasce marginali) il legislatore prova a rilanciare l'istituto con l'intento precipuo di far emergere una buona fetta di lavoro nero che caratterizza lo svolgimento delle attività previste dalla disciplina in questione.

Con l'obiettivo di fornire un quadro analitico ed aggiornato dell'istituto e consentirne così il pronto e proficuo utilizzo da parte dei soggetti interessati, il presente lavoro esamina l'attuale disciplina normativa evidenziando, nel contempo, le principali istruzioni fornite dalla prassi amministrativa nonché alcune fra le principali criticità dell'istituto che la carenza di organicità fa, purtroppo, affiorare.

Le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio sono state introdotte per la prima volta nel nostro ordinamento dall'art.4, co.1, lett.d) della L. n.30/03 (c.d. *Legge Biagi*), poi disciplinate dal D.Lgs. n.276/03 (artt.70-73). Con l'introduzione di questo istituto, il Legislatore delegato ha originariamente inteso, da un lato, ricondurre nella legalità una serie di prestazioni lavorative tendenzialmente svolte in forma "sommersa", con conseguente attribuzione, ai lavoratori in tal modo coinvolti, di una sostanziale copertura previdenziale ed assicurativa in precedenza del tutto assente; dall'altro ha tentato 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". Di qui l'iniziale scelta del legislatore (oggi ormai superata) di limitarne 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.

Che cos'è il lavoro occasionale accessorio

Per prestazioni di lavoro di tipo accessorio s'intendono quelle attività non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo¹, che sono rese nell'ambito delle attività tassativamente indicate dall'art.70² del D.Lgs. n.276/03 o da soggetti che sono in possesso di determinati requisiti soggettivi. Più in particolare per prestazioni di lavoro accessorio s'intendono attività lavorative svolte in maniera discontinua e saltuaria ed aventi natura meramente occasionale rese nell'ambito:

* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

¹ Circ. Inps n.88/09.

² Art.70, co.1, D.lgs. n.276/03, sostit. dall'art.22, del D.L. 25 giugno 2008, n.112, conv. con modif. in legge 6 agosto 2008, n.133 e modificato ad opera del co.12 dell'art.7-ter, del D.L. n.5 del 10 febbraio 2009, convertito nella L. n.33 del 9 aprile 2009 a decorrere dal 12 aprile 2009.

- a) di lavori domestici;
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- c) di insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;
- e) in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici;
- 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 D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633³;
- g) impresa familiare (art.230-bis codice civile), limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
- h) consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- i) di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati;
- j) in via sperimentale e limitatamente al corrente anno 2009, inoltre, le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito⁴.

Per quanto concerne la caratterizzazione dell' "occasionalità" della prestazione va subito detto che, nella sua originaria stesura, la norma individuava due parametri per la relativa qualificazione: uno temporale ed uno economico⁵. Successivamente il limite reddituale annuo è stato incrementato ed è scomparso pure il parametro temporale di riferimento⁶; infine, è stato altresì abolito il riferimento al tetto massimo di reddito complessivo per il lavoratore⁷. Si è arrivati così all'attuale formulazione del concetto di occasionalità secondo cui **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**. In merito a questo tetto, tuttavia, la circolare Inps n.88/09 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.

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, co.2-bis, D.lgs. n.276/03).

Disciplina generale

La disciplina dei "Buoni lavoro" è riportata nell'art.72, del D.Lgs. n.276/03; ma è soprattutto alla prassi amministrativa che in questo caso occorre fare riferimento per conoscere le modalità di instaurazione e di gestione del rapporto di lavoro.

Rimandando al prosieguo della trattazione alcune osservazioni sulla semplificazione degli oneri gestionali, occorre, innanzi tutto, rilevare che la caratteristica principale di questo rapporto di lavoro è rappresentata proprio dalla forma di **pagamento della prestazione che va effettuata consegnando al lavoratore esclusivamente dei buoni lavoro (c.d. voucher) del valore nominale di 10,00 euro**⁸. Tale importo comprende:

- la contribuzione a favore della gestione separata Inps pari al 13% *(viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del lavoratore)*;

³ Produttori agricoli aventi un volume d'affari annuo non superiore a 7.000,00 euro.

⁴ In questo caso, compatibilmente con quanto previsto dall'art.19, co.10, del D.L. n.185/08, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n.2, il quale 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.

⁵ L'originaria versione dell'art.70, co.2 testualmente recitava: "Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare".

⁶ D.Lgs. n.251/04.

⁷ Art.1-bis, L. n.80/05.

⁸ L'importo del buono lavoro è stato così definito dal Decreto del Ministero del Lavoro del 12 marzo 2008.

- l'assicurazione anti-infortuni Inail pari al 7%;
- un compenso pari al 5% a favore del concessionario (Inps) per la gestione del servizio.

In sostanza ogni buono incorpora sia l'assicurazione anti-infortuni dell'Inail che il contributo Inps, che viene accreditato sulla posizione individuale contributiva del lavoratore la quale, ove non presente, sarà aperta d'ufficio dall'Istituto.

Il valore netto del buono del valore di 10,00 euro nominali (vale a dire il corrispettivo netto della prestazione in favore del lavoratore) risulta, quindi, **pari a 7,50 euro**. L'istituto, per semplificare ulteriormente le operazioni di pagamento, ha predisposto anche un buono "multiplo", del valore di **50 euro**, equivalente a cinque buoni non separabili. In questo caso il valore netto del buono in favore del lavoratore è quindi pari a **37,50 euro**.

Fanno eccezione alle disposizioni sui versamenti contributivi ed assicurativi sopra indicate – come dettagliatamente si dirà nell'apposito paragrafo - le prestazioni rese in favore dell'impresa familiare. Per quanto riguarda la quantificazione del compenso da corrispondere al lavoratore va detto che l'attuale disciplina – contrariamente a quanto da taluni affermato⁹ - non prevede un parametro minimo di riferimento. Conseguentemente, come pure evidenziato dall'Inps nelle F.A.Q. pubblicate a margine del presente lavoro, in tutti gli ambiti di attività il compenso per le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio discende esclusivamente da un accordo fra il committente ed il prestatore i quali, nell'ambito della loro autonomia, *"adotteranno un criterio di corrispondenza tra prestazione e retribuzione attraverso i buoni, di tipo orario, giornaliero o a forfait per l'intera prestazione"*¹⁰.

Con l'intento di rendere più appetibile l'istituto in parola, il co.3, dell'art.72 esenta completamente i redditi in parola da qualunque imposizione fiscale e non va ad incidere sullo *"status"* di disoccupato o di inoccupato del lavoratore¹¹. Pertanto 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, come si dirà meglio oltre, sono totalmente cumulabili con un eventuale rendita pensionistica che non verrà quindi in alcun modo decurtata da parte dell'ente erogatore.

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

Innanzitutto va fatto presente che, in linea generale, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, trovano applicazione tanto il D.Lgs. n.81/08 (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 Tusu i lavoratori (e conseguentemente i committenti/datori di lavoro che li assumono) *"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"*¹².

Per quanto riguarda l'eventualità che si verifichino infortuni o malattie professionali, si fa presente che i prestatori occasionali di tipo accessorio sono coperti, in base agli artt.2 e 3 del DPR n.1124/65, dalla relativa assicurazione obbligatoria Inail.

In questo caso le prestazioni assicurative erogate dall'Istituto saranno quelle previste dall'art.66 del Tusu¹³ e dall'art.13 del D.Lgs. n.38/00¹⁴. Ai fini della determinazione delle prestazioni economiche riconosciute a questa categoria di lavoratori, la retribuzione da prendere come riferimento è quella

⁹ E-book pubblicato dalla Fondazione studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro nel quale si afferma che *"il parametro minimo che devono adottare i committenti/datori di lavoro è pari a un buono per ogni ora di lavoro..."*.

¹⁰ INPS, Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia – F.A.Q. (Risposte a quesiti forniti dalla sede centrale dell'INPS) in "Appendice".

¹¹ Ciò significa che essi sono "neutri" e che, quindi, non rilevano ai fini dell'art. 4, co. 1, del D.L.gs. n. 181/2000, come modificato dall'art. 5, del D.Lgs. n. 297/2002.

¹² Art.3, co.8, D.Lgs. n.81/08.

¹³ Art.66, DPR n.1124/65 (Prestazioni dell'assicurazione). 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.

¹⁴ Art.13, D.Lgs. n.38/00 (Danno biologico). In attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

pari al minimale di rendita (attualmente 13.899,90 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 Tuil, 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, 53¹⁵ e 54 del Tuil, 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" in quanto l'Inail effettua un monitoraggio specifico su questi lavoratori.**

Per completezza si fa presente che l'art.18, co.1, lett.r) del D.Lgs. n.81/08 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.4, del D.Lgs. n.81/08¹⁶.

Lavoratori utilizzabili

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**¹⁷.

In riferimento, invece, alle attività e ai settori produttivi non elencati nella normativa di riferimento, i committenti dovranno tassativamente rivolgersi, per assegnare lo svolgimento della prestazione, ai cosiddetti soggetti a rischio di esclusione sociale. In tali categorie il legislatore ha inserito i seguenti soggetti:

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; 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.104/08, 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.

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;

2. pensionati titolari di trattamento pensionistico obbligatorio; al riguardo l'Inps ha precisato¹⁸ 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. Si ribadisce come la normativa vigente preveda che i compensi

¹⁵ Art.53, DPR n.1124/65 – (Obblighi di denuncia del datore di lavoro) Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni (e all'Autorità di P.S., v. art.54) da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta con le modalità di cui all'art.13 entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico.

Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro 24 ore dall'infortunio. (...)

¹⁶ MLPS, circolare n.17 del 12/05/2009.

¹⁷ L'INPS, Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia, nelle F.A.Q. (Risposte a quesiti forniti dalla sede centrale dell'INPS), chiarisce che "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'".

¹⁸ F.A.Q. diramate dall'Inps - Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia.

percepiti per l'attività di lavoro occasionale di tipo accessorio – nel rispetto dei limiti previsti – siano totalmente cumulabili con le rendite pensionistiche erogate a favore dei lavoratori; tali rendite, conseguentemente, non verranno in alcun modo riproporzionate da parte dell'ente che le corrisponde;

3. in via sperimentale per il 2009 i **percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito**. Come precisato dall'Istituto¹⁹ 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.

Non fanno, invece, parte dei destinatari di questa norma i percettori di prestazioni pagate "a consuntivo" sulla base del numero di giornate lavorate nel corso dell'anno precedente (quali le indennità di disoccupazione in agricoltura e quella non agricola con requisiti ridotti), per le quali il problema di compatibilità e cumulabilità con remunerazione da attività di lavoro subordinato o autonomo non si pone. In relazione a tale categoria di prestatori si precisa che non va applicato il limite generale dei compensi pari a 5.000,00 euro, ma quello minore di 3.000,00 euro previsto dalla specifica disposizione di riferimento; da notare inoltre che, a differenza del regime ordinariamente previsto per le altre categorie di lavoratori, tale limite non va individuato sul singolo committente, ma va riferito al singolo lavoratore nell'ambito di ciascun anno solare. 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'indennità²⁰. 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 reddito²¹.

4. **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'Istituto²², 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**".

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 preventiva²³. 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

¹⁹ Circolare Inps n.75/09.

²⁰ Art.8, co.7, della L. n.223/91.

²¹ La circolare Inps n.75 del 26/05/2009, per maggiori chiarimenti sul regime della cumulabilità parziale, rimanda alle seguenti circolari: "per le integrazioni salariali si vedano le circolari n.171 del 4.8.1988, n.179 del 12.12.2002 e n.75 del 12.4.07; per la disoccupazione ordinaria la circ. n. 3-275 Prs del 03.10.1957, punto XI; per la mobilità la circ. n. 16 del 23 gennaio 1997".

²² Circolare Inps n.88/09.

²³ Art.53, D.Lgs. n.165/01 (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi).

pubblici e privati che intendono avvalersi delle prestazioni del lavoro occasionale²⁴. 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 percettore²⁵. 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 appartenenza²⁶. Per i soggetti privati e gli enti pubblici economici che trasgrediscano il divieto, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria pari al doppio dell'importo degli emolumenti corrisposti, in qualsiasi forma, senza la prescritta autorizzazione²⁷.

L'impiego di dipendenti pubblici senza la preventiva autorizzazione comporta l'applicazione delle sanzioni previste dai co.7, 8 e 9 dell'art.53 del D.Lgs. n.165/01 a carico sia del dipendente che dell'Amministrazione Pubblica committente.

Il presupposto dell'autorizzazione costituisce un corollario del principio generale secondo cui, anche per lo svolgimento di prestazioni occasionali di tipo accessorio, è necessario il possesso di ogni titolo abilitativo per lo svolgimento di una determinata attività. È quanto affermato dal Ministero del lavoro in un apposita risposta ad un'istanza di interpello²⁸.

Settori interessati

Il legislatore, se da un lato ha aperto il lavoro accessorio ai soggetti svantaggiati sopra elencati, indipendentemente dal settore produttivo in cui vengono utilizzati, dall'altro ha consentito l'utilizzo di qualsiasi soggetto, ma solo nell'ambito delle attività sotto elencate.

Lavoro domestico	
Soggetti utilizzabili: tutti	Rif. a prassi amm.: Circ. Inps n.44 del 24/03/09

Senza addentrarci in analisi di carattere sociologico, va osservato, preliminarmente, come il sempre minor tempo a disposizione delle famiglie per lo svolgimento di quei compiti che una volta venivano eseguiti in totale autonomia ha determinato un crescente ricorso a collaboratori esterni ai quali affidare tali incombenze (es.: domestici, *baby sitter*, badanti, ecc.) che, nella quasi totalità dei casi, sono assunti senza alcun contratto, con conseguente totale evasione delle quote obbligatorie di contribuzione assicurativa, previdenziale e fiscale.

In virtù di tale premessa, il legislatore ha inteso allargare lo spettro di utilizzabilità del lavoro accessorio anche a questo tipo di attività nel rispetto, tuttavia, dei termini e dei limiti sotto indicati.

Il lavoro domestico, più che per le sue caratteristiche ontologiche, si caratterizza soprattutto per il suo profilo teleologico; in altre parole, è considerato lavoratore domestico colui che presta la propria opera per assecondare le necessità della vita familiare del datore di lavoro. Solo tenendo in considerazione tale elemento finalistico, sarà possibile definire le attività che rientrano in tale settore e quindi le possibilità di utilizzo del lavoro accessorio. Il problema non è di poco conto dal momento che l'art.70 lett.a), nella sua precedente versione, comprendeva i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate e con *handicap*. Tuttavia, se da un lato il riferimento che l'attuale normativa fa al lavoro domestico *tout court* sembra allargare il proprio raggio d'azione a tutte quelle attività prese in considerazione dalla contrattazione collettiva di settore come, ad esempio, il puericultrice, maggiordomo, addetto alla compagnia, *chef*, addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico, assistente all'infanzia ed a persone non autosufficienti, assistente agli animali, autista, cameriere, giardiniere, guardarobiere, custode e portinaio; dall'altro, la circolare Inps n.44 del 24 marzo 2009, ha cura di precisare 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

²⁴ Art.53, co.10, D.Lgs. n.165/01.

²⁵ Art.53, co.7, del D.Lgs. n.165/01; per una disamina completa della disciplina applicabile agli incarichi conferiti a pubblici dipendenti si veda la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 29/05/1998 n.5.

²⁶ Art.53, co.8, del D.Lgs. n.165/01.

²⁷ L'art.53, co.9, del D.Lgs. n.165/01 rinvia alle sanzioni previste dall'art.6, co.1, del D.L. n.79/97, convertito in L. n.140/97.

²⁸ MLPS, Interpello n.37/09.

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 DPR 31 dicembre 1971, n.1403.) né a regolamentazioni contrattuali afferenti a tale ambito lavorativo (Ccnl del 16 febbraio 2007)". Tale chiarimento, tuttavia, non implica che le attività già regolate dalla legge o dalla contrattazione collettiva siano precluse ai lavoratori accessori, ma solo che questi ultimi non possono essere adibiti a mansioni strutturate e continuative; i prestatori potranno quindi effettuare le sopra richiamate attività nella misura in cui vengano soddisfatte delle esigenze saltuarie ed episodiche come, fra l'altro, la sostituzione di una badante in ferie, in malattia o comunque temporaneamente assente.

Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti

Soggetti utilizzabili: tutti

In tali settori va ribadito quanto affermato dalla circolare Inps n.88 dell'8 luglio 2009, vale a dire 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". Ciò vuol dire che non potranno usufruire di tale tipologia contrattuale coloro che istituzionalmente provvedono ad effettuare lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche e soprattutto per conto terzi, in quanto le sopraindicate attività lavorative soddisferebbero esigenze ordinarie del committente con un pieno coinvolgimento del prestatore nel ciclo produttivo del datore di lavoro. Con particolare riguardo ai lavori di manutenzione degli edifici, occorre evidenziare l'adempimento degli obblighi in materia d'igiene e sicurezza già indicati nell'apposito paragrafo.

Insegnamento privato supplementare

Soggetti utilizzabili: tutti

Come suggerisce la norma in esame, l'attività d'insegnamento oggetto di lavoro accessorio non può essere svolta a favore di scuole o istituti privati, dal momento che le stesse si pongono quale via parallela e non supplementare al ciclo di studi ordinario. Né, a parere degli scriventi, sarebbe plausibile una prestazione resa a favore di istituti che si occupano del recupero anni scolastici e di preparazione di esami universitari, in quanto implicherebbe comunque il pieno inserimento del prestatore nel ciclo produttivo di un'impresa. Pertanto, l'attività d'insegnamento di cui si tratta può essere svolta da qualsiasi soggetto, ma sempre a favore di persone fisiche, in chiave di ausilio o integrazione di un ordinario ciclo di studi. Infine, va comunque rilevato il regime di incompatibilità, ex art.508 D.Lgs. n.297/94, dei pubblici insegnanti, che si concreta nel divieto d'impartire lezioni private ad alunni del proprio istituto nonché nell'obbligo d'informare il dirigente scolastico dell'assunzione di lezioni private.

Manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà

Soggetti utilizzabili: tutti

Rif. a prassi amm.: Inps circ. n.88 del 9/7/2009; MLPS circ. n.6544 del 6 maggio 2009.

Con riferimento a tali attività, l'art.7-ter, co.12, L. n.33/09, introduce un'importante eccezione al principio generale nella non applicabilità del D.Lgs. n.276/03 alle Pubbliche Amministrazioni e al loro personale. L'istituto Previdenziale, con la circolare n.88 del 9 luglio 2009, una volta ribadita l'applicabilità al settore pubblico²⁹ del lavoro accessorio, chiarisce 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

²⁹ La medesima circolare nel definire il settore pubblico fa riferimento all'art.1, co.2, del D.Lgs. n.165/01 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".

integrato di interventi e servizi sociali (ai sensi della legge 8 novembre 2000 n. 328) o per ricorrere a prestazioni occasionali in caso di situazioni d'emergenza (calamità naturali, terremoti, ecc)".

Di non poco conto appare la questione relativa all'applicabilità del lavoro accessorio alle prestazioni rese dagli *steward* nel corso delle manifestazioni sportive. Sul punto va osservato che il Ministero del Lavoro, nella circolare n.6544 del 6 maggio 2009, dopo aver escluso che tale attività possa essere oggetto di un contratto di lavoro autonomo (vista l'intrinseca natura subordinata delle mansioni cui per legge sono adibite tali figure), riconosce quali tipologie contrattuali applicabili alla figura professionale in esame sia il lavoro intermittente che quello occasionale di tipo accessorio, anche nell'alveo di un appalto esterno o di un contratto di somministrazione di mano d'opera. Contrariamente, la circolare Inps n.88/09 afferma a chiare lettere che "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". Dalla combinata lettura dei due interventi amministrativi, a parere degli scriventi, si può arrivare alla conclusione che il ricorso al lavoro accessorio è possibile solo qualora il committente sia la società sportiva, diretta utilizzatrice delle prestazioni degli *steward*, e non nell'ipotesi in cui la posizione lavorativa di questi ultimi sia mediata da un'agenzia di lavoro o da un istituto di vigilanza. Va infine chiarito che, in ogni caso (e quindi anche nell'ipotesi di lavoro accessorio) gli *steward* devono, ai sensi del decreto del Ministero degli Interni 8 agosto 2007, frequentare dei corsi di formazione ed aggiornamento propedeutici alle mansioni cui sono adibiti.

Attività agricole di carattere stagionale

Soggetti utilizzabili: tutti, con i limiti sottoindicati.

Rif. a prassi amm.: Circ. Inps n.94 del 27/10/08

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.112/08, ha esteso tale tipologia contrattuale anche ad altre attività inerenti il settore agricolo. In particolare, lo ha reso accessibile:

- ❖ 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 casalinghe;
- ❖ ad ogni attività agricola stagionale, svolta da qualsiasi soggetto, purché resa in favore delle imprese di cui all'art.34, co.6 del DPR n.633/72³⁰. Sul punto la circolare Inps n.94 del 27 ottobre 2008 chiarisce che trattasi delle imprese con un volume d'affari annuo non superiore ai 7.000,00 euro e che tale cifra 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 DPR n.1125/63, 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.

In ultimo occorre rilevare che nel settore agricolo il lavoro accessorio va tenuto distinto dalle prestazioni occasionali di cui all'art.74 del D.Lgs. n.276/03³¹ che, come suggerisce la rubrica della norma, esulano dal mercato del lavoro. Quest'ultime prestazioni, infatti, presentano le seguenti caratteristiche:

- ➔ devono essere svolte in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, cioè l'attività è resa senza carattere di abitudine, in via eccezionale e straordinaria, anche ripetutamente nel corso dell'anno, ma sempre per brevi intervalli di tempo;

³⁰ L'art.34, co.6 del DPR n.633/1972 recita: "I produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro, costituito per almeno due terzi da cessioni di prodotti di cui al comma 1, sono esonerati dal versamento dell'imposta e da tutti gli obblighi documentali e contabili, compresa la dichiarazione annuale, fermo restando l'obbligo di numerare e conservare le fatture e le bollette doganali a norma dell'articolo 39. I cessionari e i committenti, se acquistano i beni o utilizzano i servizi nell'esercizio dell'impresa, devono emettere fattura, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 21, indicandovi la relativa imposta, determinata applicando le aliquote corrispondenti alle percentuali di compensazione, consegnarne copia al produttore agricolo e registrarla separatamente a norma dell'articolo 25. Le disposizioni del presente comma cessano comunque di avere applicazione a partire dall'anno solare successivo a quello in cui è stato superato il limite di 7.000 euro a condizione che non sia superato il limite di un terzo delle cessioni di altri beni. I produttori agricoli hanno facoltà di non avvalersi delle disposizioni del presente comma. In tale caso, l'opzione o la revoca si esercitano con le modalità stabilite dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 novembre 1997, n. 442, e successive modificazioni".

³¹ L'art.74 stabilisce: "Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori".

- devono essere svolte esclusivamente a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale, qualora la prestazione sia fornita in esecuzione di una obbligazione giuridica, non sussistono gli estremi del lavoro occasionale;
- devono essere gratuite, ovvero senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori. Non alterano la gratuità della prestazione i rimborsi delle spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori (es. vitto, alloggio, spese per l'acquisto di mezzi, ecc.), che l'imprenditore può pertanto corrispondere ai prestatori, senza che ciò comporti modifica del titolo della prestazione.

Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica

Soggetti utilizzabili: tutti

Rif. a prassi amm.: interp. Min. Lav. n. 17/2009

In tale settore il Ministero del Lavoro, con l'interpello n.17/09, 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, co.1, 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 seguenti attività:

- distributori ambulanti di stampa quotidiana e periodica, anche gratuita (*c.d. free press*);
- dimostratori/promotori ambulanti, anche presso rivendite o spazi commerciali in genere, di prodotti o iniziative editoriali collegate a stampa quotidiana o periodica;
- distributori ambulanti di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi a prodotti o iniziative editoriali collegate alla stampa quotidiana o periodica.

Impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile

Soggetti utilizzabili: tutti

Rif. a prassi amm.: Circ. Inps n.76 del 26/05/09

La disciplina del lavoro accessorio, relativamente all'impresa familiare operante nei settori del commercio, turismo e servizi, subisce delle sostanziali deroghe, dovute alla circostanza che è l'unica tipologia d'impresa a poter accedere a tale forma di lavoro, anche al di là delle attività normativamente qualificate come accessorie ed indipendentemente dai requisiti soggettivi del prestatore. Tuttavia, prima di analizzare la disciplina, occorre puntualizzare il concetto d'impresa familiare richiamato dall'art.70, co.1, lett.g) del D.Lgs. n.276/03. Sul punto la circolare Inps n.76 del 26 maggio 2009 chiarisce che *"per imprese familiari rilevanti ai fini della disciplina sul lavoro accessorio di cui alla lettera g) dell'articolo 70 devono intendersi le imprese, legalmente costituite, regolate dall'art. 230-bis cod. civ., operanti nei settori del commercio, turismo e servizi, indipendentemente dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore (titolare di impresa individuale, società in nome collettivo, socio accomandatario di s.a.s e socio di s.r.l.) e dalla gestione previdenziale (artigiani e commercianti) cui sono iscritti i titolari e/o soci dell'impresa familiare stessa"*.

L'intervento dell'Istituto previdenziale sembra, tuttavia, dare il la ad un duplice interrogativo:

- 1) cosa s'intende per "impresa legalmente costituita"?
- 2) è possibile avere una impresa familiare ex art.230-bis c.c. a prescindere dalla sua natura giuridica?

Riguardo a quest'ultimo quesito la circolare in parola non tiene conto della ormai nota clausola residuale contenuta nell'art.230-bis c.c.; infatti, l'inciso *"salvo che sia configurabile un diverso rapporto"*, in esso contenuto, è da tempo interpretato nel senso che l'impresa in oggetto sussiste solo quando i familiari non abbiano inteso dar vita ad un diverso rapporto negoziale, come la società, il lavoro subordinato, l'associazione in partecipazione, ecc³². Pertanto, a parere degli scriventi, la sussistenza dell'istituto di cui all'art.230-bis c.c., non può prescindere dalla natura giuridica assunta dall'impresa. Si pensi all'ipotesi di una s.n.c., in cui i due coniugi sono anche soci-amministratori; qui, 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.. Conseguentemente

³² La stessa giurisprudenza (Cass., 6 agosto 2003, n.11881) ribadisce 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 comparsa 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"*.

la disciplina derogatoria in tema di lavoro accessorio non potrà applicarsi a quelle imprese che, sebbene abbiano un assetto proprietario e gestionale concentrato in un nucleo familiare, assumano una forma societaria o collettiva; una diversa lettura, quindi, disattenderebbe il riferimento che l'art.70 fa all'impresa di cui all'art.230-bis c.c.. Un altro spunto di riflessione fornito dalla circolare n.76 riguarda l'inciso "*imprese legalmente costituite*" atteso che, secondo la giurisprudenza di legittimità³³, l'impresa familiare non si costituisce in via pattizia, bensì con la mera sussistenza dei presupposti richiesti dalla legge.

Viste tali premesse, occorre soffermarsi **sui presupposti di fatto** che integrano la fattispecie di cui all'art.230-bis c.c., il quale stabilisce che: "*il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo le condizioni patrimoniali della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa, sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano all'impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi*".

a. Presupposti oggettivi

Il primo presupposto dell'istituto in esame è la sussistenza di un'impresa in senso tecnico così come descritta dall'art.2082 c.c.; inoltre, ai fini dell'applicazione della speciale disciplina prevista per il lavoro accessorio, questa deve necessariamente operare nei settori del commercio, turismo o servizi, indipendentemente dalla gestione previdenziale (artigiani o commercianti) cui sono iscritti i suoi titolari.

Altro presupposto necessario è costituito dalla circostanza che il familiare presti una qualsiasi attività (intellettuale, manuale, direttiva o esecutiva) astrattamente idonea a costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, ma che, tuttavia, non assurga al rango di cogestione dell'impresa³⁴. Tale attività deve, altresì, essere svolta in modo continuativo ovvero con una certa costanza e regolarità temporale, senza l'osservanza di un orario di lavoro predeterminato. Proprio il presupposto della continuatività costituisce il discrimine tra una collaborazione familiare onerosa da quella resa *affectionis vel benevolentiae causa*. Il carattere della continuatività non implica e non va confuso con quello della prevalenza. La giurisprudenza di legittimità³⁵, difatti, ha sostenuto a più riprese la rilevanza della prestazione lavorativa continuativa svolta o in via non esclusiva o a tempo parziale. Alla base di tale conclusione v'è, in primo luogo, una motivazione di ordine letterale secondo cui l'art.230-bis, diversamente dalla normativa fiscale e previdenziale, non richiamerebbe il requisito della prevalenza; in secondo luogo, si argomenta che la norma in esame avrebbe, oltre ad una finalità assistenziale (che si concreta nel diritto al mantenimento), anche una precisa funzione retributiva che si cristallizza in un diritto agli utili dell'impresa in proporzione alla qualità e quantità del lavoro. Ebbene, tale funzione verrebbe meno qualora non si riconoscesse al familiare un siffatto diritto nell'ipotesi di prestazione lavorativa svolta con continuità, ma non in via esclusiva, a favore del familiare imprenditore. Sulla scorta di tali riflessioni, la dottrina ammette la contemporanea partecipazione a più imprese familiari, con conseguente cumulo dei vari diritti patrimoniali derivanti dalle molteplici collaborazioni.

b. Presupposti soggettivi

Il legislatore del '75 ha posto particolare attenzione alla composizione dell'impresa di cui si tratta, precisando che per familiare s'intende il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo. Va, tuttavia, precisato che il legame di parentela o affinità non necessariamente deve concretizzarsi in una convivenza, tant'è che la giurisprudenza³⁶ ha ammesso la sussistenza di un'impresa familiare anche nell'ipotesi di separazione tra i coniugi. Diversamente, nella fattispecie della convivenza *more uxorio*, la Cassazione, per lungo tempo, ha negato le tutele di cui all'art.230-bis c.c., muovendo dalla non applicabilità analogica di tale norma in virtù della sua natura eccezionale. Va, comunque, osservato che gli stessi giudici di Piazza Cavour³⁷ hanno

³³ Cass., 16 aprile 1992 n.4650, Giur. It. 1993, I, 1, 1052, sostiene che "ad integrare la fattispecie dell'impresa familiare è sufficiente il fatto giuridico dell'esercizio continuativo di attività economica da parte di un gruppo familiare, non essendo a detto fine necessaria una dichiarazione di volontà, o, addirittura, un negozio giuridico".

³⁴ In tale ipotesi, infatti, più che ad una impresa individuale saremo di fronte ad una società di fatto.

³⁵ Cass. 16 dicembre 2005, n.27839 .

³⁶ Tribunale di Ivrea, sentenza del 24/06/2005 n.56.

³⁷ Cass. Sez.lav., 15 marzo 2006, n.5632: "*L'attività lavorativa e di assistenza svolta all'interno di un contesto familiare in favore del convivente di fatto trova abitualmente la sua causa nei vincoli di solidarietà ed affettività esistenti, che di regola sono alternativi ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive, qual è il rapporto di lavoro subordinato, mentre talvolta è possibile inquadrare il rapporto*

recentemente esteso l'istituto dell'impresa familiare anche alla famiglia di fatto, in quanto formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale.

c. Disciplina speciale

Una volta definita l'impresa di cui all'art.230-*bis*, è possibile soffermarsi sulla speciale disciplina che il legislatore del 2003 le riserva. A tal proposito va precisato che, in realtà, tale regime derogatorio opererà solo qualora il titolare/datore di lavoro adibisca i lavoratori accessori/occasionalmente a mansioni normalmente rientranti nel settore del commercio, turismo e servizi; qualora, invece, opti per una di quelle attività elencate nell'art.70, co.1, D.Lgs. n.276/03 o per quelle categorie di soggetti a rischio di esclusione sociale, il regime da applicare sarà quello ordinario.

Pertanto, il prestatore che svolga un'attività normalmente riconducibile ai settori di cui alla lett.g) dell'art.70, co.1, potrà ricevere una retribuzione, nell'arco dell'anno solare, non superiore a 10.000,00 euro, anziché a 5.000,00 euro. 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 10,00 euro corrisponderà una retribuzione netta di 5,80 euro. Va ricordato che è previsto anche il buono "multiplo" da 50,00 euro (equivalente a cinque buoni non separabili), a cui corrisponderà una retribuzione netta di 29,00 euro. Anche in tale ipotesi i compensi percepiti dal prestatore, liberamente pattuibili con il datore di lavoro, sono esenti da ogni imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato.

Ultima differenza, rispetto al regime ordinario, è costituita dall'utilizzabilità della sola procedura telematica per l'acquisto dei buoni lavoro.

Modalità operative

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

a. La procedura con voucher cartaceo.

È questa la procedura più lineare e di immediata attuazione la quale prevede che i committenti possano ritirare i buoni-*voucher* e/o i *carnet*, su tutto il territorio nazionale, presso le sedi provinciali Inps. L'Istituto cura direttamente la stampa dei 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.

Per rendere più spedita la procedura di ritiro dei *carnet* di buoni, l'Inps ha predisposto un modulo (vedi [fac-simile in appendice](#)) 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).

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"³⁸ (per maggiori informazioni al riguardo si rinvia alle specifiche contenute nel box presente alla fine del paragrafo).

stesso nell'ipotesi dell'impresa familiare, applicabile anche alla famiglia di fatto in quanto essa costituisce una formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale ex art.2".

³⁸ INAIL, nota n.8270, del 07/09/2009.

Tale comunicazione dovrà essere effettuata in base al modello di denuncia nominativa allegato alla nota Inail n.8401, del 4 novembre 2008 (vedi [fac-simile in appendice](#)) 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.

Si fa presente che, 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 variazione³⁹.

Una volta eseguita la prestazione il committente retribuirà il lavoratore con un numero di buoni del valore corrispondente all'importo della prestazione concordato fra le parti.

Il datore di lavoro, tuttavia, prima di consegnare al lavoratore i buoni, 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.

I buoni cartacei acquistati dal datore di lavoro ed eventualmente non utilizzati sono **rimborsabili** a condizione, tuttavia, che vengano restituiti presso le sedi Inps, le quali emetteranno a favore del datore di lavoro un bonifico domiciliato per il loro controvalore e rilasceranno una ricevuta.

Il lavoratore, dopo aver convalidato i buoni così ricevuti con la propria firma, può **riscuotere il corrispettivo netto presentandoli all'incasso presso qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale** esibendo un valido documento di riconoscimento.

Il procedimento si conclude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei lavoratori. La suddetta contribuzione sarà identificata dal codice rapporto "16" relativo, appunto, alle "prestazioni occasionali di tipo accessorio". L'Inps, infine, provvede al riversamento all'Inail delle quote di contributo destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

b. La procedura con voucher telematico

Va subito detto che il *voucher* telematico si presta maggiormente all'utilizzo per attività occasionali che si ripetono nel tempo come, ad esempio, le attività svolte nell'ambito del settore commercio, turismo e servizi.

Questa procedura, prima di potere essere messa in atto, necessita tuttavia del preventivo accreditamento sia del lavoratore che del committente sul sistema informatico Inps.

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;
- ❖ presso i Centri per l'impiego che forniranno anche assistenza e consulenza nella registrazione.

Alla conclusione della procedura di accreditamento anagrafico, Poste Italiane invierà al lavoratore:

- ➡ la carta magnetica (*INPS Card*), con la 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;
- ➡ del materiale informativo;
- ➡ dei prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto.

³⁹ INAIL, nota n.8401, del 04/11/2008.

La fase di ingresso al sistema 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.

Anche il **committente**, direttamente o per il tramite della propria associazione di categoria, 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*. In particolare il committente, dopo aver individuato i lavoratori disponibili a svolgere attività di lavoro accessorio e comunque prima di dare concretamente inizio all'attività lavorativa, richiede 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 dove si svolgerà la prestazione;
- il numero di buoni presunti per ogni prestatore.

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.

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"⁴⁰.

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.

Una volta conclusa la prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve comunicare all'Istituto (confermando o variando i dati della richiesta già effettuata a preventivo attraverso i canali sopra indicati), per ciascun lavoratore, l'entità della prestazione svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro.

⁴⁰ Inail, nota n.8270, del 07/09/2009.

La procedura di gestione Inps, ricevuta tale rendicontazione, provvederà a notificare l'operazione:

- ✓ al lavoratore, 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 datore di lavoro (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.

Dopo alcuni controlli tesi a verificare la copertura economica delle prestazioni, l'Inps procederà ad effettuare il pagamento del compenso a favore del lavoratore, ad accreditare i contributi maturati sulle posizioni assicurative individuali dei lavoratori e, infine, allo storno a favore dell'Inail del contributo del 7% destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Accesso alla procedura telematica di trasmissione della denuncia nominativa degli assicurati (DNA)

Dal 7 settembre u.s. l'Inail (cfr. nota n.8270 del 07/09/2009), 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 presente 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 selezionare la funzione "Ditte non INAIL" - "Anagrafica" (Nuova ditta) e compilerà una maschera con tutti i dati anagrafici della ditta⁴¹. 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.

I controlli sul rapporto

Nell'ambito dei controlli tesi a verificare la corretta applicazione delle norme in materia di lavoro e di legislazione sociale, il compito di vigilare sulla corretta e genuina instaurazione di un rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio spetta principalmente al personale ispettivo del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail.

Per quanto concerne il contenuto dei controlli l'attenzione sarà principalmente rivolta sulla verifica della sussistenza di tutti i requisiti soggettivi ed oggettivi che caratterizzano questa particolare forma di rapporto.

Va precisato, tuttavia, che i controlli su questa tipologia di attività lavorativa risultano essere alquanto complessi e malagevoli. Come detto, difatti, la normativa di riferimento non prevede, a carico del committente, lo svolgimento di alcun adempimento formale. Più precisamente: non è prescritto l'obbligo della forma scritta del contratto, non è prevista una comunicazione obbligatoria

⁴¹ 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.

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 riquilificare 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 nero⁴² e l'eventuale sospensione dell'attività imprenditoriale⁴³), nonché del relativo e maggiormente oneroso regime previdenziale.

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 accertato 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.

Conclusioni: vantaggi del lavoro accessorio ed aspetti critici

Il lavoro accessorio presenta notevoli vantaggi sia per i committenti che per i lavoratori. **Sul primo versante, è indubbio che il ricorso a tale tipologia di lavoro rappresenti una possibilità di riduzione dei costi rispetto all'utilizzo di mano d'opera subordinata e autonoma. Infatti, 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, come già detto nei paragrafi precedenti, è lasciata all'autonomia delle parti la determinazione del compenso che potrà essere rapportato ad una unità temporale ovvero al raggiungimento di un risultato.** 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. La riduzione degli oneri economici prevista per il lavoro accessorio fa il pari con un certo alleggerimento degli oneri gestionali. 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, né tanto meno effettuare versamenti contributivi o di altra natura.

Sempre in ordine ai possibili vantaggi, si segnala, inoltre, la possibilità per il datore di lavoro di assumere legittimamente con contratto d'inserimento⁴⁴ un lavoratore che ha già svolto prestazioni occasionali di tipo accessorio, nonostante il generico divieto di addivenire alla conclusione di tale tipologia contrattuale con lavoratori che hanno svolto prestazioni lavorative nei due anni precedenti⁴⁵.

Sul versante del lavoratore, va rilevato che il lavoro accessorio, pur non dando titolo a prestazioni previdenziali come la maternità, la malattia e gli assegni per il nucleo familiare, prevede comunque una copertura previdenziale ed assicurativa ad attività che, altrimenti, ne sarebbero del tutto sprovviste. Inoltre si ribadisce che la percezione dei compensi per questo tipo di attività consente la conservazione dello *status* di disoccupato o di inoccupato e la totale cumulabilità degli stessi compensi con le rendite pensionistiche di cui il lavoratore sia eventualmente titolare. Da ciò ne discende la conseguenza che le prestazioni occasionali in oggetto non consentono né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro a favore dei cittadini extracomunitari.

⁴² Art. 3, co. 3, D.L. n. 12/2002, convertito in Legge n. 73/2002.

⁴³ Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008.

⁴⁴ La cui disciplina normativa è rinvenibile nell'art.54, co.1, lett. d), del D.Lgs. n.276/03.

⁴⁵ MLPS, nota n.4570/06.

Infine l'esenzione fiscale dei compensi percepiti fino alla somma di 5.000,00 euro annui per ciascun committente, oltre a rappresentare una grande novità nel nostro sistema fiscale, senza dubbio costituisce un importante incentivo economico per qualsiasi prestatore. Come conseguenza della non imponibilità ai fini Irpef del reddito in parola, discende l'ulteriore vantaggio che consiste nella non cumulabilità del medesimo reddito ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise o Isee) previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità⁴⁶.

A tal proposito, tuttavia, si rendono necessarie una serie di considerazioni alla luce dei principi costituzionali in materia. Originariamente il legislatore aveva previsto l'esenzione del reddito di lavoro occasionale di tipo accessorio da qualsiasi imposizione fiscale in ragione, presumibilmente, del fatto che era stato definito un limite soggettivo annuo pari a 5.000,00 euro che il lavoratore occasionale "marginale" non poteva assolutamente superare. Le modifiche successivamente apportate alla norma di riferimento hanno, tuttavia come si è innanzi detto, sostanzialmente modificato questo limite. Oggi, quindi, un lavoratore può legittimamente intraprendere più di un rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio, avendo l'unica accortezza di non superare il limite annuo di 5.000,00 euro con ciascuno dei suoi committenti. Egli potrebbe, pertanto, com'è agevole immaginare, guadagnare svariate migliaia di euro all'anno (ad esempio anche soltanto 4 committenti che diano lavoro per 5.000,00 euro ciascuno, darebbero luogo ad un reddito individuale pari a 20.000,00 euro netti all'anno!!!) senza che sia tenuto a versare neppure un euro di Irpef. Da ciò discende un evidente **problema di "equità orizzontale"** tra i lavoratori considerati occasionali che svolgono attività di tipo accessorio e tutti gli altri lavoratori che, differentemente dai primi, sono invece inesorabilmente chiamati a versare quanto dovuto all'erario. Al riguardo, quindi, risulta manifesta una disparità di trattamento alla luce dei due principi di "uguaglianza sostanziale" e di "solidarietà sociale" sanciti dall'art.53 della nostra Costituzione in base ai quali le aliquote delle imposte devono essere tanto più alte quanto più alto è il reddito imponibile⁴⁷.

⁴⁶ D.Lgs. n.109/98 e successive integrazioni e modificazioni.

⁴⁷ Art.53, Costituzione della Repubblica: "Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva. Il sistema tributario è informato a criteri di progressività".

APPENDICE

F.A.Q. DIRAMATE DALL'INPS - DIREZIONE REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA

A) **ACQUISTO E RISCOSSIONE VOUCHER:**

1. I voucher si possono acquistare in blocchetti o separatamente?

È possibile acquistare i voucher separatamente oppure in carnet da 25 voucher ciascuno, presso le sedi Inps.

2. I voucher 'cartacei' possono essere riscossi anche da un delegato?

No. Il voucher cartaceo può essere riscosso unicamente dall'intestatario, presso tutti gli Uffici postali.

3. Cosa succede quando il committente/datore di lavoro utilizza i voucher telematici ed il prestatore/lavoratore, dopo aver ricevuto INPSCard, non provvede ad attivarla?

Se il prestatore non ha attivato INPSCard, riceverà da Poste, presso il suo domicilio, una lettera con la comunicazione della disponibilità del bonifico a suo favore. Una volta ricevuta la lettera, potrà recarsi all'Ufficio postale per la riscossione.

4. Cosa succede se il prestatore perde la lettera con cui Poste comunica la disponibilità del bonifico a suo favore? Come può, in tal caso, riscuotere il/i voucher?

Se il prestatore perde la lettera di bonifico domiciliato inviatagli da Poste, dovrà recarsi presso la Sede Inps di riferimento, che rilascerà all'interessato una lettera "sostitutiva" in cui conferma il suo diritto a ricevere l'importo previsto. Il prestatore potrà, quindi, presentarsi presso l'Ufficio Postale per la riscossione, consegnando la lettera "sostitutiva" dell'Inps e copia di un documento d'identità valido e del codice fiscale.

5. Nel caso di prestatori di lavoro occasionale accessorio minorenni, come avviene la riscossione dei voucher?

I prestatori minorenni, in quanto tali, non possono ricevere INPSCard. Riceveranno, invece, una lettera da parte di Poste per la riscossione dei "buoni lavoro" tramite bonifico domiciliato.

6. Un voucher/buono erroneamente compilato può essere rimborsato?

Possono essere rimborsati solo i buoni non utilizzati e restituiti presso la Sede Inps 'in bianco'. Attenzione: i buoni acquistati tramite procedura telematica non possono essere rimborsati in nessun caso.

7. Il committente che acquista i buoni cartacei presso lo sportello Inps deve essere anche registrato nella procedura telematica come "datore di lavoro"?

No. È importante, però, che l'operatore di sede registri i dati del committente/datore di lavoro acquirente e del bollettino di c/c postale utilizzando l'apposita procedura informatica "Registrazioni datori di lavoro/lavoratori", reperibile sul sito Intranet (Intranet/processi/soggetto contribuente/lavoro occasionale accessorio/procedure).

8. Il committente, al momento della consegna del buono al prestatore, deve trattenerne una copia?

Il committente dovrà conservare la "matrice" del buono cartaceo – in cui è indicato il periodo della prestazione ed i codici fiscali del prestatore e del committente - firmata dal prestatore.

B) ACCESSO AL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO:

9. Può svolgere lavoro occasionale accessorio solo il pensionato che percepisce una pensione di vecchiaia o di anzianità?

No. La definizione di “pensionato” deve intendersi in modo estensivo. Pertanto, possono beneficiare del lavoro accessorio anche coloro che percepiscono una delle seguenti prestazioni:

- pensione di reversibilità – purché non si svolga altra attività lavorativa autonoma o dipendente;
- assegno sociale (ex pensione sociale), assegno ordinario di invalidità e pensione agli invalidi civili.

10. Un pensionato che ancora lavora come coltivatore diretto, può svolgere lavoro accessorio?

Sì. Nel caso in cui il pensionato continui ad essere iscritto come coltivatore diretto e ad esercitare la relativa attività, può essere iscritto nell'elenco dei lavoratori per attività di lavoro occasionale accessorio.

11. Un coltivatore diretto può ricorrere al “lavoro occasionale accessorio” per le prestazioni rese da propri parenti, nel periodo di raccolta dei prodotti?

No. La legge n.80/05 ha esteso la possibilità di utilizzare il lavoro occasionale accessorio anche alle imprese familiari, ma limitatamente ai settori del commercio, del turismo e dei servizi.

Pertanto, un'impresa familiare di tipo agricolo non può ricorrere al lavoro occasionale accessorio per le prestazioni rese da parenti o affini entro il terzo grado, anche se studenti o pensionati.

12. Possono svolgere lavoro accessorio anche gli studenti iscritti a corsi professionali, corsi organizzati a livello locale - in ambito pubblico o convenzionato - e ai corsi di primo inserimento per i lavoratori stranieri regolarmente presenti in Italia?

Sì. La definizione di “studente” deve intendersi in modo estensivo. In ogni caso l'interessato deve autocertificare l'iscrizione al corso frequentato.

13. Il limite dei 25 anni di età anagrafica previsto per gli studenti consente l'accesso al lavoro occasionale accessorio a chi ha già compiuto il 25° anno?

Sì. Sono esclusi gli studenti “a partire dal compimento del 26° anno in poi”.

14. Qual è la modalità per l'impiego di minori?

La normativa vigente sul lavoro minorile richiede il certificato medico di idoneità al lavoro per i minori tra i 16 e i 18 anni. Inoltre, l'iscrizione dei lavoratori minorenni può essere effettuata solo presso le Sedi Inps, presentando, tra l'altro, la dichiarazione di disponibilità controfirmata dal genitore o da chi ne esercita la patria potestà.

15. Un cittadino extracomunitario, regolarmente presente in Italia, può svolgere lavoro occasionale accessorio?

Sì. 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”.

16. È previsto un limite massimo di ore di lavoro per lo studente extracomunitario che svolge attività di lavoro occasionale accessorio?

Sì. Sono previste per il cittadino extracomunitario, titolare del “permesso di soggiorno per studio e formazione”, non più di 20 ore settimanali di lavoro, anche cumulabili per 52 settimane, fino ad un massimo di 1040 ore annuali. Per prestazioni lavorative superiori è necessario convertire il permesso di soggiorno per studio in permesso di soggiorno per lavoro – come precisato nella Circolare del Ministero dell'Interno del 30 gennaio 2009.

17. Un imprenditore titolare di un'impresa di servizi di pulizia può accedere al lavoro occasionale accessorio, per attività di lavoro domestico?

No. Nel settore domestico il lavoro occasionale di tipo accessorio è riservato alla collaborazione attivata dai privati per le esigenze familiari.

C) PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO:

18. Si ha diritto ad un buono lavoro per ogni ora di lavoro effettuata?

Il valore del buono lavoro rappresenta il compenso per una certa quantità di lavoro che, rapportata alla retribuzione media nazionale in agricoltura (Istat), equivale a circa un'ora di lavoro. Trattandosi del riferimento ad una "media nazionale", nelle diverse regioni e province possono determinarsi valori diversi, maggiori o minori. In tutti i settori, comunque, il compenso per le prestazioni di lavoro occasionale accessorio deriva da un accordo tra le parti. Pertanto, il committente e il prestatore adotteranno un criterio di corrispondenza tra prestazione e retribuzione attraverso i buoni, di tipo orario, giornaliero o a *forfait* per l'intera prestazione.

19. Come viene accertata la dimensione delle aziende agricole, che – in base alle Legge n.133 del 6 agosto 2008 – possono usufruire del lavoro occasionale accessorio solo se hanno un volume d'affari annuo che non supera i 7.000,00 euro?

La dimensione delle aziende agricole viene accertata tramite autocertificazione relativa al fatturato dell'anno precedente.

D) ALTRO:

20. In che modo l'Inps verifica se c'è stato l'effettivo pagamento, da parte del committente, per le prestazioni effettuate?

La verifica avviene in base al confronto tra il numero dei buoni acquistati dal committente per ciascun prestatore e il numero dei buoni dichiarati come compenso, sempre per ciascun prestatore, nella fase di rendicontazione.

21. La retribuzione percepita in seguito allo svolgimento di lavoro accessorio deve essere dichiarata? Inoltre, è cumulabile con la pensione?

La retribuzione percepita in seguito allo svolgimento di lavoro accessorio non produce reddito ai fini fiscali. Pertanto, non deve essere dichiarata ed è cumulabile con un'eventuale pensione.

22. Abbiamo avuto richieste da parte di associazioni promozione sociale e sportive che vorrebbero assumere con i voucher persone addette ai centri estivi per bambini che si terranno nei mesi di luglio e agosto. Vorrei sapere se questo tipo di attività rientra nel lavoro occasionale e se può essere svolto solamente da studenti inferiori ai 25 anni?

L'art.70, co.1, lett.d, si riferisce a "manifestazioni sportive, fieristiche,culturali o caritatevoli...", che sono per loro natura episodiche e temporanee; l'attività dei centri estivi, sia pur relativa allo svolgimento di attività sportive, assume invece un carattere di continuità.

Pertanto, possono essere impiegati con il lavoro occasionale accessorio - ai sensi della L. n.33/09 (art.7 *ter*, co.12) di modifica dell'art.70 del D.Lgs. n.276/03 - le tipologie di prestatori "trasversali" ai diversi settori lavorativi o produttivi, come appunto i giovani studenti inferiori a 25 anni nei periodi di vacanza e il sabato/domenica e i pensionati.

23. Un affitta camere società snc ci chiede se può utilizzare voucher per "assunzione" di un extracomunitario con regolare permesso di soggiorno per il periodo estivo. La persona in questione ha più di 25 anni e non è studente, nè pensionato.

L'attività in questione, essendo specifica dell'impresa "turistica" di affittacamere, può essere svolta soltanto da giovani nei periodi di vacanza o - a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n.33/09, art.7 *ter*, co.12 - da pensionati o da soggetti percettori di misure di sostegno al reddito. Il soggetto in questione - a prescindere dall'essere extracomunitario - non rientrando in queste categorie di prestatori non può, quindi, essere impiegato con il sistema del lavoro occasionale di tipo accessorio.

24. Uno stabilimento balneare, definito dal richiedente "società", chiede se può utilizzare i voucher per assumere un pensionato per i lavori attinenti l'attività, appunto, balneare.

Nel caso in questione, il lavoro occasionale accessorio può essere svolto, trattandosi di attività specifiche dell'azienda/società balneare, soltanto da giovani studenti nei periodi di vacanza (vedi

circ. n.104/08) o - a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n.33/09, art.7 *ter*, co.12 - da pensionati o da soggetti percettori di misure di sostegno al reddito.

- 25. Studente che nel periodo dal 1° giugno al 31 agosto dovrebbe operare in un campo da tennis presidiandolo e incassando l'affitto del campo nel dopo partita (le prenotazioni vengono gestite dal titolare). Di solito c'è anche l'incombenza, nei campi da tennis, di bagnare la terra a fine ora. L'attività sportiva è riconducibile all'Istituto previdenziale Enpals. Pertanto, in questo "caso" si può, comunque, attivare il lavoro accessorio con contribuzione Inps?**

Lo studente può, in quanto prestatore impiegabile in tutti i settori, essere utilizzato durante i periodi di vacanza per le attività di supporto nel circolo tennis.

Il riferimento all'attività sportiva e all'iscrizione all'Enpals non rileva, poiché la modalità di prestazione rientra tra le possibilità di impiego previste dalla norma specifica sul lavoro occasionale accessorio.

- 26. Una ditta individuale, commercio ambulante. Il marito della titolare è in cassa integrazione. Può dare una mano alla moglie nel periodo estivo ed essere regolarizzato con i voucher? Prevale il fatto che il marito ha un'altra occupazione o il rapporto di parentela?**

In mancanza della circolare applicativa sulle innovazioni normative dell'art.7 *ter*, co.12, della L. n.33/09, in via di predisposizione, il ricorso ai cassaintegrati - previsto in via sperimentale dal nuovo co.1 *bis* dell'art.70 del D.Lgs. n.276 - è da rinviare in quanto è necessario definire le modalità applicative per questa specifica categoria di prestatori. Nel caso specifico sarebbe poi da valutare se si tratta di un'impresa familiare operante nel commercio, in questo caso se il marito non fa parte del nucleo costitutivo dell'impresa familiare - come sembra, considerato che è in cassaintegrazione - può essere impiegato dal coniuge committente. È in via di pubblicazione la circolare relativa.

- 27. Lavoro accessorio quesito: restano aperti numerosi punti interrogativi. La norma pone tre limiti:**

- 1) requisiti soggetti;**
- 2) requisiti oggettivi;**
- 3) importo.**

Verificato il punto 1) e 2) sembrerebbe sufficiente rientrare nei limiti di importo (chiariti anche con la circolare 104 del 01/12/2008) per poter applicare il lavoro accessorio. Nella concreta operatività si pongono diverse valutazioni problematiche, faccio degli esempi:

- 1) un'impresa di pulizie può avere due "lavoratori occasionali" di tipo accessorio per lavori di pulizia di edifici erogando 4.000,00 euro ciascuno?**
- 2) Può sostituire un dipendente in ferie per una settimana con uno accessorio?**
- 3) Ci sono ulteriori verifiche da fare rispetto a punti 1) 2) 3) legati alla "occasionalità" dei lavori (vedi circolare sul lavoro domestico).**

Ritengo che non vi siano verifiche da fare sulla "occasionalità" - tipologia di lavori verificato il rispetto dei punti 1) e 2), ma allo stesso tempo ritengo che per evitare fenomeni elusivi ("trasformazione" di dipendenti in "occasionalità") "l'importo di 5.000,00 debba essere inteso riferito al committente che non può complessivamente pagare cifre superiori a 5000,00 Euro (sommando tutti i compensi erogati ai lavoratori occasionali" di tipo accessorio). Questo verrebbe confermato anche dal punto 2-*bis*, che per le imprese familiari introduce chiaramente uno specifico limite (da ritenersi agevolato): le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

Risposta ai suddetti quesiti:

- 1) un'impresa di pulizie per ora non può utilizzare il lavoro occasionale per la pulizia di edifici, in quanto l'applicazione dei voucher per le attività b), d) e h) dell'art.70, co.1 del D.Lgs. n.276/03 riguarda solo i settori del commercio, turismo e servizi;**
- 2) poiché la norma non fa riferimento alle ragioni che richiedono il ricorso al lavoro occasionale accessorio, è possibile includervi anche la sostituzione occasionale e temporanea di personale fisso, con diritto alla conservazione del posto;**
- 3) per quanto la norma non ponga indicazioni temporali, è necessario valutare sempre con attenzione l'occasionalità e saltuarietà della prestazione per evitare l'uso improprio di questo**

istituto. Per quanto riguarda l'interpretazione "restrittiva" rispetto al limite economico (5000,00 € per committente come limite di utilizzo complessivo anche per più prestatori) non ci sembra suffragata dalla norma che, al co.2 dell'art.70, indica che le attività "anche se svolte a favore di più beneficiari, ... non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5000 € nel corso di un anno solare".

28. Messa a dimora di un pioppeto è da considerare lavoro agricolo stagionale?

Confermo che la "messa a dimora di un pioppeto" può essere considerata attività agricola stagionale. Non essendo, infatti, esaustivo l'elenco del DPR n.1525/63 – "Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art.1, comma secondo, lettera A), della Legge 18 aprile 1962, n.230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato" per la parte che concerne il settore agricolo - si è ritenuto opportuno valutare con flessibilità il carattere stagionale di altre attività agricole, così come indicato nella sezione dedicata in *intranet*.

29. Una ditta privata titolare per il trasporto di ammalati mediante autoambulanza può occasionalmente avvalersi di prestazioni accessorie mediante voucher?

La "guida dell'ambulanza alle dipendenze di una ditta privata", preciso che - nel caso in cui l'azienda sia inquadrata nel settore dei servizi - l'accesso al sistema dei buoni lavoro è consentito - trattandosi di un'attività specifica del settore - solo a studenti, limitatamente ai periodi di vacanza (rif. circolare Inps n.104/08).

30. Una azienda agricola chiede di poter utilizzare i voucher per l'incassettamento dei polli in quanto si tratterebbe di attività stagionale.

La risposta sulla possibilità di impiego dei *voucher* nel caso in questione – "incassettamento" dei polli - in quanto attività agricola stagionale è positiva.
La tipologia di prestatore dipenderà ovviamente, come precisato nella circolare n.94/08, dalla dimensione aziendale.

31. Quesito dell'Agenzia regionale del lavoro del F.V.G.

Le chiedo se mi aiuta a capire quale è la situazione rispetto all'applicazione del lavoro accessorio nell'ambito del lavoro domestico.

La circolare 44/09 dell'Inps sembra escludere che possa essere utilizzato il voucher per le sostituzioni per esempio a causa di ferie della propria "badante" in quanto questa attività, pur rimanendo sotto i 5.000 euro, è "riconducibile ad un rapporto di lavoro già disciplinato per legge e ha una regolamentazione contrattuale afferente a un preciso ambito lavorativo" (cito la circolare). Poiché si avvicina l'estate ed il problema si presenterà a breve, vorremmo capire gli ambiti di applicazione di questa tipologia lavorativa in maniera certa al fine di evitare di mettere in moto soluzioni che poi non possano essere utilizzate.

In merito alla richiesta di chiarimenti pervenuta si precisa preliminarmente che il riferimento della circolare n.44/09 a rapporti di lavoro già disciplinati per legge attiene ai rapporti di lavoro domestici o di assistenza alla persona "principali", strutturati e continuativi e ha la finalità di evitare che vengano "trasformati" in prestazioni occasionali.

La sostituzione in caso di ferie o di assenza temporanea della badante è, invece, una tipica situazione occasionale, saltuaria, non abituale, che può essere gestita con il ricorso ai buoni lavoro, poiché altrimenti con molta probabilità verrebbe resa "in nero".

Tabella riepilogativa: Le attività di lavoro accessorio (art.70 e ss., D.Lgs. n.276/03)

SETTORE DI ATTIVITÀ	PRESTATORI	LIMITI ECONOMICI	COMMITTENTI	REGIME CONTRIBUTIVO
Lavori domestici	Tutti	€ 5.000 per ciascun committente	Privati (Famiglie)	Gestione Separata ex art.2, co.26, L. n.335/95
Lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione di edifici, strade, parchi, monumenti	Tutti	€ 5.000 per ciascun committente	Tutti	Gestione Separata ex art.2, co.26, L. n.335/95
Insegnamento privato supplementare	Tutti	€ 5.000 per ciascun committente	Tutti	Gestione Separata ex art. 2, co. 26, L. n.335/95
Manifestazioni sportive, fieristiche, culturali o caritatevoli o lavori di emergenza o solidarietà	Tutti	€ 5.000 per ciascun committente	Tutti + Pubbliche Amministrazioni	Gestione Separata ex art.2, co.26, L. n.335/95
Qualunque tipologia in tutti i settori produttivi	<ul style="list-style-type: none"> - giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado, nei periodi di vacanza e il sabato e domenica; - pensionati; - soggetti percettori di misure di sostegno al reddito (per il 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> - € 5.000 per ciascun committente; - € 3.000 per anno solare (relativamente ai soggetti percettori misure di sostegno al reddito); 	Tutti	Gestione Separata ex art.2, co.26, L. n.335/95
Attività agricole di carattere stagionale (es. vendemmia, raccolta delle olive, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado; - pensionati; - casalinghe 	€ 5.000 per ciascun committente	Datori di lavoro agricoli	Gestione Separata ex art.2, co.26, L. n.335/95
Attività agricole di qualunque tipo	Tutti	€ 5.000 per ciascun committente	Datori di lavoro agricoli di cui all'art.34, co.6 DPR n.633/72 (<i>produttori agricoli aventi un volume di affari annuo non superiore a 7.000 euro</i>)	Gestione Separata ex art.2, co.26, L. n.335/95

SETTORE DI ATTIVITÀ	PRESTATORI	LIMITI ECONOMICI	COMMITTENTI	REGIME CONTRIBUTIVO
Prestazioni di qualunque tipo rese nell'ambito del commercio, turismo, servizi per attività specifiche	Tutti	€ 10.000 per anno fiscale	Imprese familiari (art.230- <i>bis</i> c.c.)	Regime contributivo ed assicurativo ordinario, ad eccezione degli studenti con meno di 25 anni, dei pensionati e dei percettori di misure di sostegno al reddito per i quali è prevista l'iscrizione la gestione separata.
Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica	Tutti	€ 5.000 per ciascun committente	Tutti	Gestione Separata ex art.2, co.26, L. n.335/95



Lavoro Occasionale

Prestazioni di Lavoro Occasionale di tipo accessorio
(Legge n. 30 del 2002)

Richiesta Buoni Lavoro

FAX

All'Ufficio Prenotazioni Buoni Lavoro - Sede Regionale INPS di:
 FAX n.
 Da:
 FAX n.

Il Sottoscritto
 Codice Fiscale/Partita Iva
 Residente in
 CAP Città
 tel.

Richiede n. Buoni Lavoro da utilizzare per

I Buoni Lavoro saranno ritirati presso gli sportelli della sede INPS
 di, a partire dal terzo giorno
 lavorativo dopo la spedizione di questa richiesta

Firma

.....

Data

Note:





DENUNCIA NOMINATIVA ASSICURATI ex art. 22 D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008 1 1
(Prestazioni occasionali di tipo accessorio)

COD. FISC. COMMITTENTE

Posizione Assicurativa Ditta

COD. FISC. PRESTATORE

COGNOME

NOME

DATA INIZIO INIZIO PRESTAZIONE (GG/MM/AAAA)

DATA FINE FINE PRESTAZIONE (GG/MM/AAAA)

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

COD. FISC. PRESTATORE

COGNOME

NOME

DATA INIZIO PRESTAZIONE ((GG/MM/AAAA)

DATA FINE PRESTAZIONE (GG/MM/AAAA)

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

COD. FISC. PRESTATORE

COGNOME

NOME

DATA INIZIO PRESTAZIONE (GG/MM/AAAA)

DATA FINE PRESTAZIONE (GG/MM/AAAA)

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

DATA DI PRESENTAZIONE

FIRMA DEL RESPONSABILE DELLA DITTA

<p>EDITORE E PROPRIETARIO Gruppo Euroconference S.p.a. SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA Via E. Fermi, 11/A – 37135 Verona</p> <p>DIRETTORE RESPONSABILE Gian Paolo Ranocchi</p> <p>COORDINATORE REDAZIONALE Marina Ducci</p> <p>REDAZIONE Sara Cunego - Barbara Soncin</p> <p>PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE Settimanale - Vendita esclusiva per abbonamento</p> <p>REDAZIONE Per informazioni su contributi, articoli e argomenti trattati e-mail: redazione.circolare@cslavoro.it</p>	<p>STAMPA Pubblicazione diffusa per e-mail Autorizzazione del Tribunale di Verona n.1447 del 29 giugno 2001</p> <p>ABBONAMENTI INVIO TRAMITE E-MAIL</p> <p>COSTO ANNUALE (01/01/2009 – 31/12/2009) invio tramite e-mail €215,00 (+ Iva 20%) Gli abbonamenti possono essere sottoscritti richiedendo il coupon al numero 045/506199.</p> <p>SERVIZIO ABBONAMENTI Per informazioni su abbonamenti, numeri arretrati, cambi di indirizzo, eccetera Tel. 045/506199 fax 045/502430 e-mail: servizio.spedizioni@cslavoro.it sito: www.cslavoro.it</p>
<p>Per i contenuti de <i>La Circolare di Lavoro e Previdenza</i> - Gruppo Euroconference S.p.a. - comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III del titolo III della legge 22.04.1941 n.633 e succ. mod.</p>	