

aggiornato con le modifiche introdotte dalla Finanziaria 2010

LAVORO ACCESSORIO: CDL intermediari presso l'INPS



 **Fondazione Studi**
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

a cura della

Fondazione Studi
del Consiglio Nazionale
dei Consulenti del Lavoro

Sommario

Ambito di applicazione	4
Sistema dei buoni	16
Ambito soggettivo	19

LAVORO ACCESSORIO: CDL INTERMEDIARI PRESSO L'INPS

A cura della

*Fondazione Studi
del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro*

aggiornato con le modifiche introdotte dalla Finanziaria 2010

 **Fondazione Studi**
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Dai bagnini alle colf, passando dall'agricoltura e dal sostegno al reddito, il lavoro accessorio ha trovato nuovo slancio solo grazie alle recenti modifiche legislative.

Con questo lavoro la Fondazione Studi vuole fornire un supporto che consenta ai fruitori di ampliare il campo di intervento consulenziale nei confronti delle aziende clienti, fornendo una valida alternativa per la regolarizzazione di quegli spazi d'azione fino ad ora spesso al di fuori di una corretta gestione.

L'utilizzo della procedura telematica prevista per l'attivazione dei voucher, il pagamento mensile degli stessi tramite F24 e la rendicontazione per l'accredito dei contributi ai lavoratori, rappresenta uno dei canali di collegamento tra il cliente ed i nostri studi professionali.

Ambito di applicazione

LAVORO ACCESSORIO

DECRETO LEGISLATIVO n. 276 del 10-09-2003 Articoli dal n. 70 al n. 73

Come è noto la disciplina del lavoro occasionale accessorio, introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 276/03, nasce dalla duplice esigenza, da un lato, di attrarre nell'alveo della legalità talune attività lavorative marginali, svolte da soggetti che altrimenti avrebbero operato nel sommerso senza alcuna protezione previdenziale e assicurativa, dall'altro di ampliare le opportunità lavorative a favore di soggetti considerati a rischio di esclusione sociale, usciti o non ancora entrati nel mondo del lavoro, prevedendo, nel contempo, la copertura assicurativa. La sua finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni occasionali, definite appunto 'accessorie', che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario.

Si tratta di una prima ipotesi contrattuale che prescinde dalla qualificazione giuridica a vantaggio della disciplina specifica individuata dal legislatore.

Ampliamenti dalla Finanziaria 2010
(art. 2 comma 148 e 149 legge n. 191/09)

Per il 2010 è stato ampliato il campo di utilizzo del lavoro con i voucher ai lavoratori con part-time, ai giovani universitari in qualunque periodo dell'anno, agli enti locali, alle scuole e alle università, ai maneggi e alle scuderie. Esteso anche al 2010 il periodo sperimentale di utilizzo dei buoni lavoro per i percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito.

Un numero sempre maggiore di soggetti per i quali è possibile lavorare ottenendo il pagamento tramite buoni lavoro, oltre ad un'estensione dei settori produttivi interessati, contribuirà ad accrescere i numeri già alti dichiarati dall'Inps, pari a 3.1 milioni di buoni venduti in un anno e 35.000 posizioni lavorative emerse.

Con altri nuovi ambiti di applicazione, sia soggettivi, sia oggettivi riconosciuti dalla Finanziaria 2010, il lavoro accessorio diverrà, come auspicato dalla norma che l'ha introdotto, un'ottima forma per uscire dal sommerso, per ottenere la protezione previdenziale ed assicurativa e per ampliare le opportunità occupazionali di soggetti che altrimenti non riuscirebbero ad entrare (o rientrare) nel mercato del lavoro.

Dal 1° dicembre 2009 in Lombardia e Veneto, inoltre, è stata avviata anche la nuova sperimentazione della vendita nelle tabaccherie. Ed in previsione ci sono nuove semplificazioni per agevolare maggiormente l'utilizzo della forma di pagamento.

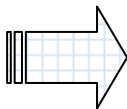
Il lavoro accessorio art. 70 D.L. vo 276/2003

Le novità dalla Finanziaria 2010

Il lavoro accessorio art. 70 D.L. vo 276/2003	
Le novità dalla Finanziaria 2010	
enti locali	Voucher con:
	•# pensionati
	•# giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti

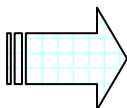
	<ul style="list-style-type: none"> ●# sabati, le domeniche e nei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni (regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici) ●# per universitari prestazioni in qualunque periodo dell'anno
	<ul style="list-style-type: none"> ●# percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito (max 3000 euro anno)
nuovi settori	<ul style="list-style-type: none"> ●# maneggi e scuderie ●# imprese familiari anche non del commercio turismo e servizi ●# scuole e università (con giovani studenti under 25)
nuovi soggetti	<ul style="list-style-type: none"> ●# lavoratori già titolari di part - time ma non con il medesimo datore (sperimentale per 2010) ●# universitari (under 25) in qualsiasi periodo dell'anno ●# percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito (max 3000 euro) (esteso al 2010)

Il committente



Per **committente** (*o beneficiario*) si intende il **datore di lavoro** richiedente la prestazione

il prestatore



Il **prestatore** delle attività è il **lavoratore**

Diversificazione dei limiti del compenso

Il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi al netto (in analogia con i criteri che regolano le posizioni assicurative nella gestione separata)

[\(Circolare Inps n.88/09\)](#)

Valore lordo

Valore netto

Ai sensi dell'art.70 del Dlgs n. 276/03 costituiscono rapporti di natura meramente occasionale e accessoria le attività che danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi a compensi lordi fino **6.660** euro nel corso di un anno solare.

5.000 euro

<p>In via sperimentale per il 2009 e 2010 il limite si abbassa a 4.000 euro lordi per i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito).</p>	<p>3.000 euro</p>
<p>Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 13.330 euro lordi.</p> <p>(in regime contributivo ordinario come lavoro subordinato lordo euro 17.240)</p>	<p>10.000 euro</p>



Lavoro autonomo o lavoro subordinato

L'utilizzo del lavoro accessorio prescinde dalla connotazione della prestazione. È pertanto possibile sia in caso di lavoro subordinato, sia di lavoro autonomo.

Infatti la qualificazione sotto il profilo giuridico del singolo rapporto concretamente realizzato non dipende dal modello contrattuale prefigurato dall'ordinamento o dal rispetto di predeterminati limiti oggettivi di tipo quantitativo, ma va verificato in termini qualitativi sul piano dei fatti in funzione della presenza o meno del requisito della subordinazione.

Il lavoro accessorio si differenzia, quindi, da tutte le altre tipologie di attività (subordinata, parasubordinata e autonoma) in quanto nato in forma sperimentale al fine di far emergere dal lavoro sommerso alcune tipologie di attività che altrimenti sarebbero rimaste prive di tutele.

Ambito di effettuazione delle prestazioni di lavoro accessorio:



- a)# di lavori domestici;
- b)# di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale
- c)# dell'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)# di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università.
- f)# di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
- g)# dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
- h)# della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- h-bis) di qualsiasi settore produttivo compresi gli enti locali da parte di pensionati;
- h-ter) di attività di lavoro svolto nei maneggi e nelle scuderie;

per il 2010 in qualsiasi settore produttivo da parte di titolari di contratti part-time

I vantaggi per:



il committente

- # l'utilizzo della formula del lavoro occasionale ed accessorio, esclude qualsiasi sospetto di lavoro irregolare. Infatti, la contribuzione previdenziale ed assistenziale ridotta, va alla gestione separata e l'INPS si preoccuperà di fare i conguagli sulla contribuzione figurativa connessa al versamento delle integrazioni salariali e, quindi, esclude la possibilità che gli organi di vigilanza possano contestare alcun fatto omissivo o non legale;
- # è prevista inoltre la copertura assicurativa INAIL, per eventuali infortuni sul lavoro e riduzione al minimo degli adempimenti di carattere amministrativo e dei rischi di vertenze.

il prestatore

- # ha il vantaggio di poter integrare il suo reddito senza imposizioni fiscali e senza alcuna incidenza sul suo stato di occupato o inoccupato avendo comunque una copertura previdenziale ed assicurativa;
- # è espressamente previsto che il percepito (con il limite massimo di 3.000 euro) è legittimamente cumulabile con le prestazioni economiche erogate a sostegno del reddito;
- # il lavoratore-prestatore, non ricade nel lavoro sommerso privo di tutele.



Focus sulle semplificazioni

Il particolare tipo di rapporto di lavoro, in ossequio ai principi che ne hanno ispirato l'introduzione, è caratterizzato da una serie di peculiarità.

CONTRATTO DI LAVORO E COMUNICAZIONI

Non è richiesta la sottoscrizione di un contratto di lavoro, inoltre il committente non è soggetto all'obbligo di comunicazione preventiva ai Servizi per l'Impiego essendo tale informazione resa comunque in via preventiva all'atto di prenotazione dei voucher a prescindere dalla procedura utilizzata.

LIBRO UNICO DEL LAVORO

I lavoratori accessori non vanno registrati sul Libro Unico del Lavoro in quanto si tratta di lavoro occasionale. L'esenzione vale anche ove il committente ne fosse provvisto ([risposta n° 25 sezione B del Vademecum del Ministero del lavoro](#)).

INPS

Le attività di lavoro occasionale accessorio, non danno diritto alle prestazioni a sostegno del reddito erogate dall'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari, etc.), ma sono riconosciute ai fini dell'anzianità contributiva e del diritto alla pensione e danno luogo all'accredito di contributi utili al diritto e al calcolo della pensione in proporzione ai compensi percepiti.

INAIL

I prestatori godono della copertura assicurativa INAIL. In particolare ai prestatori di lavoro occasionale saranno riconosciute dall'Inail le ordinarie prestazioni compreso il danno biologico. Il [dm 12 marzo 2008](#) prevede che, se il committente ha utilizzato la


procedura cartacea per la richiesta dei voucher, senza comunicare all'Inail i dati anagrafici e il codice fiscale propri e dei prestatori di lavoro, dovrà restituire all'Inail l'ammontare delle eventuali prestazioni liquidate per eventuale infortunio al lavoratore non denunciato. In ipotesi di utilizzo di procedura telematica il committente è esonerato dalla comunicazione all'Inail.

Agli effetti della determinazione della misura delle prestazioni economiche è assunta quale base imponibile la retribuzione valida ai fini della determinazione del minimale di legge per la liquidazione delle rendite.

Il committente è esonerato dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro subiti dal prestatore.



ATTENZIONE INFORTUNI DA DENUNCIARE



ENTRO 2 GIORNI

In caso di infortunio o di malattia professionale, il beneficiario ed il prestatore sono tenuti agli adempimenti degli obblighi previsti dagli [artt 52 e 53 del TU Inail](#), alla stregua degli altri lavoratori (comunicazione immediata dell'infortunio e malattia professionale per il prestatore, denuncia d'infortunio e malattia professionale per il committente nei tempi previsti).

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Trattandosi di un rapporto la cui disciplina è prevista dalla legge, al lavoro accessorio non si applicano i diritti tipici del rapporto di lavoro subordinato e/o autonomo. Con la conseguenza che non trova applicazione il contratto collettivo di lavoro e gli istituti giuridici dell'orario di lavoro.

Poiché è previsto nella procedura di prenotazione dei voucher, sia essa telematica che cartacea, l'obbligo di inserire il luogo della prestazione, nel caso in cui vi fosse la necessità di modificarlo da subito o in corso d'opera, il committente dovrà o comunicare, in fase di rendicontazione, le variazioni avvenute o, nel caso di esaurimento di quelli disponibili, prenotarne di nuovi avendo cura di indicare la nuova sede di lavoro.



CIRCOLARE Inps n.104/08

*“All’interno del flusso sono ricomprese le comunicazioni all’INAIL, da effettuarsi **prima dell’inizio della prestazione**, concernenti i dati riferiti all’attività lavorativa affidata al prestatore (luogo e periodo della prestazione) nonché i dati anagrafici del committente e del prestatore. Tali comunicazioni devono intendersi riferite anche alle eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro (cessazione/nuova assunzione, con conseguente modifica del periodo di attività) che devono essere trasmesse all’INAIL sempre preventivamente rispetto all’inizio della medesima variazione. Per tali comunicazioni l’INAIL mette a disposizione il fax n. 800.657657.”*

Non avendo inoltre il carattere della continuità l’erogazione del valore del voucher non rientra nel campo di applicazione dell’art. 2120 del codice civile e pertanto non spetta il TFR.

ART.2120 cc

omissis

“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l’equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”

omissis



PARTICOLARITA' PER STRANIERI EXTRAUE

Si ritiene che l'utilizzo del lavoro accessorio da parte dei cittadini extracomunitari, non consenta né il rilascio, né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Essendo comunque consentito l'utilizzo, nonostante la norma non lo preveda, si ritiene che il committente non possa prescindere dal preventivo accertamento della regolare presenza dello straniero extracomunitario sul territorio italiano.

Ai fini di tale accertamento non è sufficiente possedere il codice fiscale per provare la regolarità del permesso di soggiorno che potrebbe anche essere scaduto.

I cittadini sprovvisti del codice fiscale possono presentarsi all'[Ufficio locale dell'Agenzia delle Entrate](#) con un documento di riconoscimento; per gli stranieri, occorre passaporto **oppure** permesso di soggiorno.

Il soggetto, quindi, potrebbe essere in possesso del numero di codice fiscale senza esser provvisto di permesso di soggiorno.

Particolarità legate allo speciale rapporto		
Istituti contrattuali	Non maturano	-# TFR -# Ferie -# Mensilità aggiuntive -# Permessi -# Scatti di anzianità -# Etc.
	Non spettano	-# Straordinari -# Lavoro supplementare -# Lavoro notturno -# Premi ed incentivi -# Etc.

Prestazioni previdenziali	Non spettano	prestazioni a sostegno del reddito erogate dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari, etc.)
	Spettano	INPS: anzianità contributiva e diritto alla pensione
		ordinarie prestazioni dall'INAIL compreso il danno biologico
Non si applica		-# regime delle trasferte -# orario di lavoro
Lavoro extracomunitario		-# non consente né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro -# si ritiene sia necessario il possesso di un regolare permesso che consenta lo svolgimento di attività lavorativa subordinata o autonoma
Adempimenti non richiesti		-# comunicazione preventiva telematica al Centro per l'impiego -# sottoscrizione di un contratto di lavoro -# registrazione sul libro Unico del Lavoro

Sistema dei buoni

Il pagamento mediante i 'buoni' (o voucher)


Il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio avviene attraverso il meccanismo dei 'buoni', il cui valore nominale, è **pari a 10 euro**.

E', inoltre, disponibile un buono 'multiplo', del valore di **50 euro** equivalente a cinque buoni non separabili.

Il valore nominale è comprensivo della contribuzione (pari al 13%) a favore della gestione separata INPS, che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del lavoratore; di quella in favore dell'INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni (7%) e di un compenso al concessionario (Inps), per la gestione del servizio, pari al 5%.

Pertanto il valore netto del voucher da **10 euro** nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del lavoratore, è quindi **pari a 7,50 euro**. Il valore netto del buono 'multiplo' da **50 euro**, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del lavoratore, è quindi pari a **37,50 euro**.

I buoni 'cartacei' acquistati dal datore di lavoro, e non utilizzati, sono rimborsabili esclusivamente restituendoli presso le Sedi Inps, le quali emetteranno a favore del datore di lavoro un bonifico domiciliato per il loro controvalore e rilasceranno una ricevuta.



Il concessionario del servizio non svolge soltanto il servizio di «**cambia - buono**» ma ha una funzione attiva, nel senso che **è il garante dell'avvenuto versamento contributivo ed assicurativo** nei confronti degli Istituti previdenziali i cui estremi, probabilmente, andranno riportati sulla tessera magnetica dei lavoratori.

Suscita, invece, qualche dubbio interpretativo la disposizione relativa ai prestatori occasionali rese in favore dell'impresa familiare: gli stessi saranno pagati con i "voucher", la contribuzione sarà quella piena prevista per i lavoratori subordinati (non per questo gli stessi saranno considerati come tali), ma, probabilmente, sarà difficile valutare e verificare i parametri di riferimento della prestazione.

Valore del voucher e riferimento temporale

Il DM 12 marzo 2008 ha stabilito il valore del voucher pari a 10 euro “considerato che, al lordo degli oneri contributivi a carico del lavoratore, la media oraria delle retribuzioni nel 2007 nel settore agricolo” è proprio pari a 10 euro **non frazionabili**.

Pertanto, il parametro di pagamento **minimo** che devono adottare i committenti/datori di lavoro è pari a un buono per ogni ora di lavoro effettivamente prestato.

Peraltro, l'estensione sul piano normativo ad altri settore economici, oltre a quello agricolo che ha dato luogo alla parametrizzazione economica del buono, si ritiene non alteri il parametro orario del valore del buono.

Resta ferma la possibilità per i committenti/datori di lavoro di riconoscere un trattamento di miglior favore.

VOUCHER /BUONI

Valore nominale dei buoni	10 euro	Buono multiplo da 50 euro (pari a 5 buoni)	valore del buono pari a 1 ora di lavoro prestato
Contribuzione e spese gestione servizio	13% all'Inps 7% all'Inail 5% al gestore del servizio (attualmente l'INPS)		
Netto al lavoratore	7,5 euro per buono singolo	37,50 euro per buono multiplo	totale esenzione fiscale (art.72 comma3 dlgs n.276/03)

Accredito contributivo

L'accredito dei contributi sulla posizione assicurativa individuale del prestatore avviene mediante l'invio da parte del sistema di gestione di un flusso dati verso gli archivi della Gestione separata, le cui caratteristiche tecniche sono analoghe a quelle del flusso E-MENS. La contribuzione viene identificata dal codice rapporto "16" relativo alle "prestazioni occasionali di tipo accessorio".

Ambito soggettivo

Datori di lavoro domestici

L'occasionalità e le esigenze temporanee stanno alla base della possibilità di avviare con lavoro accessorio persone per la cura della famiglia.

Il testo originario della legge Biagi indicava “piccoli lavori domestici a carattere straordinario”, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap”. Con la legge 133/08 il quadro si è semplificato e il riferimento è ai “lavori domestici”, senza limitazioni.

Tutti i datori di lavoro che assumono alle proprie dipendenze lavoratori per “per esigenze solo temporanee di lavoro domestico” possono utilizzare il lavoro accessorio di cui all'art. 70 e seguenti del Dlgs n. 276/03, come riformato dal dl n. 112/08 convertito dalla legge n. 133/08 e modificato dalla legge 33/09, attraverso il sistema di consegna dei buoni lavoro (o voucher) con i quali i committenti corrispondono la retribuzione e, contestualmente, versano la contribuzione a fini previdenziali e assicurativi verso INPS ed INAIL.

A quali attività domestiche si applica il lavoro occasionale di tipo accessorio ?

Per aderire alla finalità della norma, il ricorso ai voucher per i lavori domestici può essere effettuato solamente per quelle attività, che per la loro natura occasionale e accessoria, fino ad oggi non sono assistite da alcuna tutela previdenziale e assicurativa, quindi attività ***non riconducibili a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge*** ([il rapporto di lavoro domestico, di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403](#))

Ricordiamo, dunque, la necessità di riservare il lavoro accessorio alle attività di natura temporanea e complementare. Tali attività non sono fisiologicamente riconducibili, per la durata o per il carattere discontinuo della prestazione, ad un contratto di lavoro strutturato secondo la disciplina di legge e del CCNL relativo. L'avvio di questa impostazione, infatti, non è certo volto alla destrutturazione del lavoro standard già ben regolamentato.

Vige in ogni caso la presunzione di legge che individua nel rispetto del parametro economico il requisito per la classificazione del lavoro accessorio.

Le prestazioni inquadrabili nell'alveo dell'occasionalità, elencate all'art. 70 del Dlgs 276/03 vanno, ovviamente, calate nella realtà e valutate attentamente prima di gestirle attraverso i buoni lavoro.

Infatti non è la tipologia di attività, ma la modalità con cui la stessa viene resa a qualificarne il rapporto.

Ad esempio nel caso dei lavori domestici potrebbe correttamente essere retribuito con i voucher il giardiniere che viene chiamato a potare la siepe di casa una o due volte l'anno, come pure la baby sitter chiamata per alcune sere ad accudire i bambini.



Il ricorso ai buoni è riservato alle famiglie

E' da escludere l'utilizzo in forma mediata e strutturata, tramite datori di lavoro imprenditori o soggetti che operano con fini di lucro che inviano proprio personale per svolgere lavoro in ambito domestico.


Utilizzo dai datori di lavoro domestico (famiglie) per esigenze solo temporanee di lavoro domestico




Vale solo per: **discontinuità** e **occasionalità**

Può essere attivato da tutti i datori di lavoro (famiglie) che assumono alle proprie dipendenze lavoratori per l'espletamento di attività domestiche che si qualificano per tratti di discontinuità, in maniera meramente occasionale e che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000,00 euro nel corso di un anno solare.

L'INPS con la [**Circolare 44 del 24 marzo 2009**](#) comunica che il ricorso ai voucher per i lavori domestici può essere effettuato solamente per quelle attività, di natura occasionale e accessoria, fino ad oggi non sono assistite da alcuna tutela previdenziale e assicurativa, quindi non riconducibili:

 né a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge (il rapporto di lavoro domestico, di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403),

 né a regolamentazioni contrattuali afferenti a tale ambito lavorativo (CCNL del 16 febbraio 2007).

Le prestazioni rese “per esigenze solo temporanee di lavoro domestico” possono essere retribuite con i voucher e, trattandosi di lavoro occasionale di tipo accessorio, non comportano alcun obbligo di comunicazione di assunzione.



Ai sensi dell’art.8 del dm 12 marzo 2008, l’attivazione del lavoro accessorio non costituisce motivo di esonero per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni in ambito domestico introdotta con la [legge n. 493/99](#).

Produttori agricoli

A quali attività agricole si applica il lavoro occasionale di tipo accessorio

Le attività agricole previste dall’art. 22 della Legge n. 133/2008 si riferiscono sia a quelle stagionali sia a quelle non stagionali.



Ai fini dell’individuazione di una **attività agricola come stagionale** si può fare riferimento all’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 (disciplina aggiornata dal Dlgs n.368/01).

Il carattere stagionale delle attività è riferibile anche alle **coltivazioni in serra** se

per estensione rientrano nell'elenco del DPR.

Considerando che l'elenco del DPR n. 1525/1963 non è esaustivo, è opportuno valutare con flessibilità il carattere stagionale di altre attività agricole.



Per quanto riguarda le **attività agrituristiche** l'esplicita precisazione contenuta all'art. 2, comma 2, legge n. 96/2006 ha chiarito l'inquadramento agricolo dei lavoratori addetti ad attività agriturbistica, a prescindere dalla mansione da essi espletata (cuochi, camerieri, etc.).

Sulla natura stagionale dell'agriturismo si pronunciava espressamente l'originaria legge quadro (cfr. art. 2, lett. a, L. 730/85), mentre la nuova legge quadro (L. n. 96/2006) non contiene più questa precisazione esplicita. Deve ritenersi tuttavia che la stagionalità resti, anche nel nuovo quadro normativo, una connotazione essenziale dell'agriturismo, considerata la natura delle attività in cui esso si concretizza, che si riferiscono sia all'ambito agricolo sia a quello turistico, entrambi connotati da stagionalità per definizione.



Le attività svolte nelle aziende **florovivaistiche** sono considerate affini a quelle agricole.

In base al CCNL per operai agricoli e florovivaisti 2006- 2009 rientrano in questa categoria le aziende:

- 1)# vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2)# produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3)# produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4)# produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali

Una ulteriore agevolazione per le attività agricole minori

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

Il riferimento di cui alla lettera f) dell'articolo 70 va inteso come una ulteriore agevolazione per i produttori agricoli che nell'anno precedente abbiano realizzato (o in caso di inizio di attività, prevedano di realizzare) un volume d'affari inferiore ai 7.000 euro.

Infatti la seconda parte della rubricata lettera f) prevede la generica possibilità di utilizzare il particolare tipo di rapporto di lavoro nei confronti di detti soggetti a prescindere da ogni qualificazione del prestatore.

Ciò è del tutto evidente in quanto il legislatore solo nella prima parte della lettera f) dedicata alle attività agricole di carattere stagionale, dispone una tassativa elencazione dei soggetti che possono realizzare la prestazione.

Il comma 6 dell'art. 34 del DPR 633/72, interamente riscritto dal DL 3 ottobre 2006 n. 262 individua il nuovo limite di 7.000 euro di volume d'affari al di sotto del quale le attività agricole godono di particolari agevolazioni. Ricordiamo in particolare l'esonero dal versamento dell'Iva e da tutti gli obblighi documentali e contabili. È opportuno ricordare che il suddetto volume d'affari deve essere costituito per almeno due terzi da cessioni di prodotti agricoli e ittici compresi nella prima parte della tabella A) allegata al citato Dpr n. 633 del 1972. Inoltre poiché i produttori agricoli potrebbero anche rinunciare al regime di esonero esercitando l'opzione per l'applicazione dell'imposta nei modi ordinari, con le modalità stabilite nel Dpr 10 novembre 1997, n. 442, ai fini dell'utilizzo del lavoro accessorio, occorre fare riferimento alle modalità con cui l'azienda applica il DPR 633/72 e non limitarsi alla mera verifica del volume d'affari.

“Casalinghe” occupabili per lavori occasionali accessori nelle attività agricole

Le suddette lavoratrici possono trovare occupazione nelle attività agricole:

- # di tipo stagionale come per studenti sotto i 25 anni e pensionati;
- # nelle aziende agricole che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari non superiore a 7.000 euro;
- # nelle aziende agricole che esercitano la loro attività nei comuni montani individuati dalla Regione.

Il termine “casalinghe”

Il termine “casalinghe” va sicuramente riferito anche ai soggetti di sesso maschile (per il principio di parità). Con il termine casalinga deve intendersi un 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.

Secondo quanto stabilito dall’Avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura, sottoscritto dalle Parti Sociali il 26 giugno 2009, ai fini del lavoro accessorio in agricoltura, per casalinga deve intendersi il soggetto che non abbia prestato lavoro subordinato in agricoltura nell’anno in corso e in quello precedente.

Utilizzo in agricoltura

Con la **[Circolare INPS n. 94 del 7 ottobre 2008](#)** - “Utilizzazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in agricoltura” - entra a regime il lavoro accessorio in agricoltura con l'estensione delle attività che possono ricorrere all'utilizzo dei voucher.

Imprese familiari le modifiche dal 2010 ([circolare Inps n. 17/10](#))



Definizione di impresa familiare

Si intende quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo grado anche non conviventi. La prestazione in ambito familiare deve essere continuativa e prevalente.

L’ambito di applicazione della norma sul lavoro occasionale di tipo accessorio considera le imprese familiari nella qualità di “datori di lavoro” nei riguardi di soggetti estranei all’imprenditore e all’impresa familiare stessa.

La legge finanziaria per il 2010 modifica la lett. g) dell'art. 70 del d.lgs. 276/2003, eliminando il riferimento ai settori del commercio, turismo e servizi. L'impresa familiare quindi può ricorrere all'utilizzo del lavoro occasionale per tutti i settori produttivi.

La disciplina dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis c.c. prevede che, ove non sia instaurato un rapporto di tipo diverso tra i componenti del nucleo, il familiare abbia diritto al mantenimento, alla ripartizione degli utili, a una quota dei beni acquisiti con gli utili, a una quota proporzionale degli incrementi dell'azienda. Allorquando, invece, il familiare coadiutore partecipi all'attività con carattere di abitudine e prevalenza e non sia configurabile un rapporto di lavoro dipendente, discende l'obbligo, per i suddetti "familiari", dell'iscrizione nelle gestioni di appartenenza con il conseguente versamento dei relativi contributi.

Il comma 2-bis dell'articolo 70 del d.lgs. 276/2003 dispone, ancora, che le imprese familiari possano utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

Ai sensi del comma 4-bis dell'articolo 72 del citato d.lgs. 276/2003 con riferimento all'impresa familiare di cui all'articolo 70, comma 1, lettera g), trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato.

Si ribadisce che l'ambito di applicazione della norma sul lavoro occasionale di tipo accessorio considera le imprese familiari nella qualità di "datori di lavoro" nei riguardi di soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare stessa.

Pertanto nel caso di specie con riferimento all'impiego dei buoni lavoro da parte delle imprese familiari si confermano le due seguenti situazioni:

A)# qualora l'impresa familiare utilizzi prestatori all'interno dell'attività normalmente esercitata nel campo delle proprie attività specifiche ai sensi della lettera g), dell'articolo 70 potrà ampiamente fare ricorso ai buoni alla sola condizione di applicare il regime contributivo e assicurativo del lavoro subordinato (comma 4-bis art. 72 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). In questo caso non opereranno limitazioni in ordine alle modalità dell'attività esercitata, salvo il fatto che essa sia svolta da soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare stessa, nei cui confronti, anzi, l'impresa familiare appare in veste di "datrice di lavoro", con esclusione, pertanto di attività inquadrabili in quelle proprie dei collaboratori autonomi o delle altre figure residuali dell'articolo 230-bis;

B)# nei casi, invece, in cui l'impresa familiare intenda avvalersi del lavoro occasionale accessorio secondo le altre tipologie di attività previste dalle restanti lettere del comma 1 dell'articolo 70, potrà utilizzare i buoni lavoro ordinari con il regime

contributivo e assicurativo agevolato, il quale prevede la contribuzione pari al 13 per cento da versare alla gestione separata, come previsto per tutti i settori e tutte le tipologie di imprese.

In entrambi i casi, sia per le prestazioni di lavoro accessorio rese nei confronti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis per le proprie attività specifiche sia nel caso di impresa familiare che si avvale di prestazioni di lavoro accessorio ai sensi delle altre tipologie del comma 1 dell'articolo 70, in qualsiasi settore resta fermo il limite stabilito al comma 2 -bis dell'articolo 70 dell'importo complessivo dei compensi per singola impresa familiare non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10 mila euro.



Procedura telematica obbligatoria

In considerazione della specificità della disciplina contributiva e assicurativa applicata all'impresa familiare che utilizza il lavoro occasionale accessorio operando nell'ambito dell'articolo 70, lett. g), con conseguente **diverso valore netto del buono lavoro** rispetto al sistema generale di regolazione delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, **si prevede, per questa particolare fattispecie, esclusivamente l'utilizzo della procedura con voucher telematico.**

La procedura telematica consentirà infatti di gestire in modo unitario e dedicato le caratteristiche peculiari di tali buoni lavoro, sia per quanto riguarda l'identificazione delle imprese familiari, sia nei confronti dei prestatori, per l'attribuzione del compenso e il corretto e tempestivo pagamento del corrispettivo della prestazione e per l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali.

Committenti pubblici

Il lavoro occasionale ed accessorio è stato esteso al settore pubblico, offrendo così la possibilità anche agli Enti pubblici di utilizzarlo per attività sul proprio territorio con maggiore elasticità al loro avvio e divenendo strumento non solo di servizi alla comunità, ma anche di occupazione seppur temporanea ed a carattere eccezionale. Ai sensi della [circolare Inps n. 88/09](#), per committenti pubblici si intendono i soggetti di cui all'art.1 comma 2 del [Dlgs n. 165/01](#).

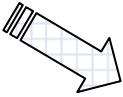
Vale la pena sottolineare che il cosiddetto decreto incentivi, D.L. 5/2009, convertito in legge 33/2009, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.85 dell'11 aprile 2009, all'art.7 ter, comma 12, lettera a), nel prevedere il lavoro accessorio anche nella Pubblica Amministrazione, consente espressamente alle stesse di avvalersi dei buoni lavoro per lo svolgimento di una serie di attività tipicamente rientranti nelle funzioni pubbliche, soprattutto degli enti locali.

Il nuovo principio introdotto dalla legge n. 33/09 fa eccezione all'esclusione delle Amministrazioni Pubbliche dal campo di applicazione della legge Biagi, e si aggiunge a quella, già esistente da prima, riguardante la somministrazione a tempo determinato.

Pertanto il piccolo comune che abbia necessità di pulire ed effettuare la manutenzione di una biblioteca prima di un evento particolare quale la presentazione di un libro ecc.. potrà avvalersi dei buoni per retribuire i collaboratori occasionali che realizzeranno i lavori.

Il numero degli stessi non influisce sull'utilizzo dell'istituto non essendo posta alcuna limitazione, tranne il compenso totale, per ciascun committente, riferito all'anno solare.

Ricordiamo che l'art.1, comma 2, del Dlgs 276/03 stabiliva, inizialmente, la non applicazione di esso alle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, con la Legge 33/09 viene introdotta un'eccezione esplicita all'esclusione delle amministrazioni pubbliche dal campo di applicazione della legge Biagi. Le amministrazioni pubbliche potranno, dunque, acquisire prestazioni lavorative per allestire manifestazioni sportive, culturali, fieristiche e caritatevoli, avvalendosi di collaborazione esterna.



Dal 2010 L'estensione agli enti locali

Dalla Finanziaria 2010, dopo la prima limitata apertura alla Pubblica Amministrazione ad opera della legge 33/09, arriva il grande ampliamento delle attività consentite e la possibilità di utilizzare i pensionati ed i giovani studenti, ricorrendo ai voucher per pagare le prestazioni occasionali. Unici vincoli imposti dalla norma sono il rispetto della disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e del patto di stabilità interno, ove previsto.

In sostanza lo Stato chiede il concorso degli enti locali per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica che il Paese si è posto tramite la partecipazione all'Unione Europea, comportante l'adesione al Patto di Stabilità e Crescita.

L'art.1, comma 2, del Dlgs 276/03, come sopra indicato, escludeva dal campo di applicazione le pubbliche amministrazioni, mitigato dalla Legge 33/09 che ne introduce un'eccezione esplicita tale da rendere possibile l'acquisizione di prestazioni lavorative occasionali, per allestire manifestazioni sportive, culturali, fieristiche e caritatevoli, avvalendosi di collaborazione esterna.

Adesso è possibile, attivare il lavoro accessorio anche per il giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti.

In merito all'utilizzo dei pensionati, si pensi ai cd "nonni vigile" che prestano servizio presso le scuole per conto dei Comuni, oggi potrebbe considerarsi superata la posizione dell'Agenzia delle Entrate che li considerava Lsu.

Ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali sono enti locali: i comuni, le province, le città metropolitane, le comunità montane, le comunità isolate e le unioni di comuni, nonché i consorzi cui partecipano enti locali. [Circolare Inps n. 17/10](#)

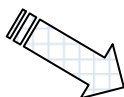
Tutti i datori di lavoro di qualsiasi settore produttivo

Un regime ampio riguarda i giovani studenti con meno di 25 anni (**lettera e) dell'art. 70**), che possono prestare lavoro occasionale a favore di datori di lavoro e imprese di ogni dimensione e di ogni tipologia di prestazione e settore produttivo, nei sabati, nelle domeniche e nei periodi di vacanza.

Sono interessati i giovani regolarmente iscritti a cicli di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado compatibilmente con gli impegni scolastici (si pensi, ad esempio, all'obbligo di frequenza nella giornata del sabato), ma è significativa l'estensione temporale che ne prevede l'utilizzo. Così alle vacanze già previste (vedi box periodi convenzionali), oggi, si aggiungono il sabato e la domenica.

Il riferimento alla compatibilità con gli impegni scolastici del giovane ha la finalità di assicurare la frequenza alle lezioni, le prestazioni accessorie, quindi, possono essere effettuate in qualunque periodo in cui il giovane sia libero da impegni scolastici.

Come è possibile osservare, tali prestazioni lavorative, soprattutto nel periodo estivo, tenendo conto del limite massimo di 5.000 euro presso ogni committente, esente da imposizione fiscale e che non incide sullo "status" di disoccupato, come previsto dal comma 3 dell'articolo 72 dlgs 276/2003 potrebbero trovare ampia applicazione facilitando l'incontro fra domanda ed offerta lavorativa sia pure nella fase di apprendimento e temporaneità.



Giovani universitari – la **Finanziaria 2010**, nel modificare la lettera e) dell'art. 70 del dlgs 276/2003 introduce una distinzione sostanziale fra i giovani iscritti ad un ciclo di studi presso l'università rispetto a quelli che ancora frequentano gli istituti scolastici, eliminando per i primi la limitazione temporale, resta pertanto possibile il lavoro accessorio in qualunque periodo dell'anno.

L'intervento fornisce all'Italia, lo strumento per allinearsi con le realtà europee dove proprio fra gli studenti universitari è prassi consolidata l'espletamento di attività lavorativa occasionale.

Stesso ampio regime riguarda i pensionati (**lettera h bis dell'art. 70**) e, per il periodo sperimentale 2009 e 2010, anche i percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito (**comma 1 bis dell'art. 70**).

Periodi convenzionali
In tali periodi (circolare ministero del lavoro n. 4/05) è ammesso il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per tutte le attività
Vacanze natalizie dal 1° dicembre al 10 gennaio,
Vacanze pasquali : dalla domenica delle Palme sino al martedì dopo Pasqua
Vacanze estive : dal 1° giugno al 30 settembre
Sabato e domenica dalle ore 00 alle ore 24.00 di tali giornate

Pensionati occupabili in qualsiasi settore produttivo

La disposizione (la legge 33/2009 introduce il comma h-bis) consente l'utilizzazione del lavoro occasionale accessorio **in ogni settore di attività**. Giova ricordare che, in ogni caso, la dizione normativa non distingue il "titolo" del trattamento pensionistico, pertanto rientrano con il termine "pensionati" i percettori di tutti i tipi di pensione: anzianità, vecchiaia, invalidità e reversibilità.

Lavoratori percettori di prestazioni economiche integrative del salario o di sostegno al reddito

In via sperimentale per il 2009 e per il 2010 , prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio possono essere rese, **in tutti i settori produttivi compresi gli enti locali**, con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare fino al prossimo 31 dicembre, dai percettori di prestazioni economiche integrative del salario o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'art. 19, comma 10, del Decreto legge n. 185/2008 convertito con modificazioni dalla Legge 2/2009. L'INPS, per questi lavoratori, sottrarrà dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito corrisposte, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di

lavoro accessorio. Fatta salva la ritenuta complessiva sul valore nominale del “voucher” (13% alla gestione separata INPS, 7% all’INAIL, 5% a titolo di rimborso spese a favore dell’INPS per i costi di gestione), la somma percepita per la prestazione lavorativa, è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato od inoccupato (art. 72, comma 3).

La norma consente il cumulo delle prestazioni integrative del salario e delle altre prestazioni di sostegno del reddito con i compensi per lavoro accessorio entro il limite di 3.000 euro a prescindere dal numero dei committenti. Data l’occasionalità della prestazione accessoria, le remunerazioni con voucher sono compatibili con le diverse forme di integrazioni salariali e di tutela del reddito.

Contratti part-time

In via sperimentale per l’anno 2010, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell’ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale

Seppure superfluo va precisato che tale attività potrà essere svolta al di fuori dell’orario previsto nel suddetto contratto in essere.

Siamo di fronte ad una presunzione di legge che, esclusivamente per l’anno 2010, qualifica “lavoro accessorio” qualsiasi attività di natura occasionale purché resa da soggetti titolari di un rapporto a part-time.

Unica limitazione, che il committente non sia il datore di lavoro del rapporto a part-time.

Ovvia l’esclusione imposta dalla norma che altrimenti avrebbe vanificato la previsione dell’art. 3 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 consentendo di fatto il superamento dell’orario di lavoro senza il rispetto ne delle clausole di elasticità peraltro in gran parte recepite dai ccnl, ne dell’applicazione delle percentuali di maggiorazione previste per il lavoro supplementare.



Autocertificazioni
D.P.R. 28 dicembre 2000 n° 445

Il committente può farsi rilasciare autocertificazione che attesti i requisiti richiesti dalla norma

Ai sensi dell'articolo 46 (R)
Dichiarazioni sostitutive di certificazioni
Sono anche certificabili:

pensionato
casalinga
disoccupato
studente
percettore di sostegno al reddito

stato di disoccupazione
qualità di pensionato e categoria di pensione
qualità di studente

con dichiarazione sostitutiva di atto notorio (art.38 e 47) allegando un documento d'id.
qualità di casalinga
qualità di percettore di prestazioni integrative di reddito