

IL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO DOPO GLI INTERPELLI DEL MINISTERO DEL LAVORO

Negli ultimi mesi il Ministero del Lavoro ha risposto a ben tre interPELLI chiarificatori della disciplina del lavoro occasionale accessorio, così come "normato" dal decreto legislativo n. 276/2003.

Prima di entrare nel merito, cerchiamo di capire la tipologia del rapporto di lavoro oggetto degli interPELLI ministeriali.

Per prestazioni di lavoro occasionale 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. 70 del D.Lgs. n. 276/03 o da soggetti che sono in possesso di determinati requisiti oggettivi o soggettivi.

Nel corso degli anni il legislatore ha cercato di rendere sempre maggiormente appetibile questa tipologia lavorativa che aveva, come bisogno principale, quello di eliminare le sacche di lavoro nero presenti in quei rapporti occasionali e quindi di rapida esecuzione che, per la complessità della regolarizzazione e per l'eccessiva burocrazia, faceva preferire, alle parti (committente e prestatore di lavoro), un accordo "sotto banco" per quanto atteneva alla parte economica. Ciò a tutto discapito della contribuzione e soprattutto della sicurezza del lavoratore.

Come dicevamo, l'ambito che definisce l'accessorietà e l'occasionalità del rapporto di lavoro è stabilito dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (la c.d. Riforma Biagi) e precisamente l'articolo 70 che dispone un elenco rigido di attività ritenute accessorie e saltuarie. Il secondo limite è dato dal compenso massimo che il lavoratore può ricevere dal committente per le prestazioni effettuate. Infatti, le attività, riferite al medesimo committente, non possono dar luogo a compensi superiori a 5.000 euro netti nel corso di un anno solare (6.660 euro lordi). Unica differenza sono le imprese familiari, le quali possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro netti (13.333 euro lordi).

¹ Vedi circolare Inps n. 88/2009

(*) *Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.*

Ma quali sono questi lavori?

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:

- 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) da giovani con un'età da 16 a 25 anni regolarmente iscritti ad un ciclo di studi di ogni ordine e grado, in tutti i settori produttivi (compresi gli enti locali). Nel caso degli studenti non universitari compatibilmente con gli impegni scolastici ed esclusivamente nei periodi di vacanza: il sabato e la domenica e durante le "vacanze" scolastiche;
- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani fino a 25 anni (così come previsto nel precedente punto e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del DPR 26 ottobre 1972, n. 633;
- g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile,
- h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- i) in qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati.
- j) in attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.
- k) in tutti i settori produttivi², da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale. Unica esclusione: la possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.
- l) in tutti i settori produttivi³, compresi gli enti locali, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare.

² in via sperimentale per l'anno 2010 e 2011

³ in via sperimentale per gli anni 2009, 2010 e 2011

(*) *Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.*

Quali sono i vantaggi nell'attivazione di questa particolare tipologia lavorativa?

- ❖ riduzione al minimo degli adempimenti burocratici previsti in capo al committente/datore di lavoro. Infatti, l'istituzione del lavoro occasionale accessorio non prevede alcun atto scritto, in particolare:
 - Nessun obbligo di consegna al lavoratore di lettera/contratto di lavoro;
 - Nessuna COT ai servizi per l'impiego;
 - Nessuna registrazione sul LUL;
 - Nessun prospetto paga da elaborare;
 - Nessun tipo di denuncia da presentare agli istituti;
 - Nessun versamento contributivo o di altra natura da effettuare.

- ❖ riduzione dei costi rispetto all'utilizzo di mano d'opera subordinata e autonoma con un'aliquota contributiva ammontante al 13% del compenso lordo percepito.

I vantaggi non sono in capo solo al committente, ma anche al prestatore di lavoro; infatti il prestatore, con questa tipologia lavorativa:

- ha una copertura previdenziale ed assicurativa (*pur non dando titolo a prestazioni come la maternità, la malattia, ecc.*);
- il compenso ricevuto non va ad incidere sullo status di inoccupato o disoccupato del prestatore ed è pienamente compatibile con qualsiasi trattamento pensionistico e con le varie forme di sostegno al reddito⁴;
- ha una totale cumulabilità dei compensi percepiti con le rendite pensionistiche;
- vi è una esenzione fiscale dei compensi percepiti fino alla somma di 5.000 euro annui per ciascun committente;
- non vi è 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 utilità.

Il compenso, per le prestazioni fornite, avviene tramite l'utilizzo di buoni lavoro (c.d. voucher).

⁴ vedasi circolare Inps n. 130/2010

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

I voucher hanno un valore nominale di 10, 20 o 50 euro, ma ciò non significa che ad un buono deve corrispondere, necessariamente, un'ora di lavoro. Infatti, il valore della prestazione viene lasciato all'autonomia delle parti che sono libere di rapportarla ad un'unità temporale ovvero al raggiungimento di un risultato⁵. L'unica garanzia, per l'emissione del voucher da parte del committente, è data dalla prestazione di lavoro. La non realizzazione della prestazione porta alla non emissione del buono lavoro.

L'importo del voucher è nominale e comprende:

- il compenso netto per il prestatore di lavoro, pari al 75% del valore del buono (7,50/13,00/37,50 euro a seconda che il valore nominale del buono sia di 10/20/50 euro);
- la contribuzione a favore della gestione separata Inps, pari al 13% (accreditata sulla posizione individuale contributiva del lavoratore);
- l'assicurazione assistenziale Inail, pari al 7%;
- il compenso a favore del concessionario (Inps) per la gestione del servizio, pari al 5%.

Dopo aver fornito un "excursus" in merito alla tipologia di lavoro occasionale accessorio, vediamo come è intervenuto il Ministero del lavoro con gli interpelli 40 - 42 e 46 del 2010.

Con l'interpello n. 40, del 5 novembre 2010, il Ministero del Lavoro ha risposto ad un quesito della F.I.M.S. (Federazione Italiana delle Scuole Materne), relativamente all'utilizzazione del lavoro occasionale di tipo accessorio nell'ambito delle scuole materne private per la temporanea sostituzione del personale insegnante.

Secondo l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, da ultimo modificato dalla Finanziaria 2010 (L. n. 191/2009), possono essere assunti con contratto di lavoro occasionale accessorio "*nell'ambito di qualsiasi settore produttivo*" e dunque anche all'interno di scuole materne parificate:

1. i pensionati;
2. i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito;

⁵ vedasi nota Inail n. 6464 del 9 settembre 2010

(*) *Le considerazioni espone sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.*

3. i 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);
4. i 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 scolastici⁶,
5. i giovani con meno di venticinque anni di età in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università⁷;

In questi due ultimi casi (punti 4 e 5), il legislatore ha evidenziato espressamente la possibilità di utilizzo del lavoro accessorio nell'ambito di "scuole e le università"⁸.

In definitiva, è possibile, nei limiti di reddito previsti dal legislatore, l'utilizzo del lavoro accessorio anche da parte di scuole materne private per la temporanea sostituzione del personale insegnante. Resta fermo l'obbligo del possesso di eventuali titoli abilitativi previsti dalla disciplina di settore.

Con l'interpello n. 42, del 14 dicembre 2010, il Ministero del Lavoro ha risposto ad un quesito della Confcommercio sulla possibilità di utilizzazione, da parte di aziende del settore terziario, distribuzione e servizi, del lavoro accessorio.

Il ministero specifica che per tutte le attività tassativamente elencate all'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, i committenti potranno ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio utilizzando qualsiasi soggetto. Per tutte quelle attività attinenti ai settori terziario, distribuzione e servizi, non espressamente elencate dal primo comma dell'articolo 70, potranno essere utilizzati esclusivamente alcune categorie di soggetti, per prestazioni di natura occasionale ed accessoria, ossia:

- giovani dai 16 ai 25 anni,
- pensionati
- soggetti percettori di misure di sostegno al reddito
- lavoratori a part-time

⁶ per periodi di vacanza, come precisato dall'INPS con circ. n. 104/2008, devono intendersi: le "vacanze natalizie" ovvero il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio; le "vacanze pasquali" ovvero il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo; le "vacanze estive" ovvero i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre

⁷ Vedasi circolare Inps n. 88/2009 e circolare Inps n. 17/2010

⁸ Lettera e), articolo 70, decreto legislativo n. 276/2003

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

Infine, con l'interpello n. 46, del 22 dicembre 2010, il Ministero del Lavoro ha risposto ad un quesito dell'Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro in merito alla possibilità di svolgere un rapporto di lavoro occasionale ed accessorio da lavoratori con un contratto di tipo subordinato a tempo pieno.

La risposta ministeriale è sintetica e diretta, affermando che il lavoro occasionale di tipo accessorio non subisce alcuna esclusione di tipo soggettivo, per cui può essere svolto da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time);

In considerazione di ciò, e nel rispetto di quanto richiamato dall'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, il ministero ha ritenuto che i lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno possano svolgere prestazioni di natura occasionale, fermi restando, per i lavoratori del pubblico impiego, i limiti autorizzatori previsti dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. Infatti, l'attività di lavoro occasionale accessoria per i pubblici dipendenti è subordinata all'autorizzazione concessa dall'amministrazione di appartenenza per lo svolgimento di *"tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso"* (art. 53, comma 6, d.lgs. n. 165/2001). Non è prevista autorizzazione per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%, per i docenti universitari a tempo definito e per le altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. L'impiego di dipendenti pubblici, senza la preventiva autorizzazione, comporta - per il dipendente e per l'amministrazione pubblica interessata - l'applicazione delle sanzioni previste dai commi 7 e 8 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.