

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 5 giugno 2009

Circolare informativa n° 28/2009

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

Approfondimento

GIOVANI E LAVORO ACCESSORIO

Proseguendo quanto già descritto nella ns. circolare n. 1/2009 che aveva ad oggetto l'istituto del *lavoro accessorio attraverso l'utilizzo dei voucher*, riteniamo utile completare l'approfondimento su questa tipologia contrattuale analizzando le possibilità pratiche di applicazione della stessa con riferimento ai giovani ed in considerazione delle novità introdotte dalla Legge n. 2/2009 e dalla recente circolare INPS n. 76 del 26 maggio 2009 che fornisce ulteriori indicazioni circa l'applicazione del lavoro accessorio nell'ambito della impresa familiare.

Campo di applicazione e nuovi soggetti destinatari

Il lavoro accessorio nasce per regolamentare delle prestazioni lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale, ovvero non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Sin dall'iniziale previsione del D.Lgs. 276/03, non è stato indicato in modo chiaro i soggetti a favore dei quali può essere svolta l'attività (*datori di lavoro*), ma in base a quanto stabilito dalla legge 30/2003 si ritiene che essi siano:

- Famiglie;
- Enti senza fine di lucro;
- Soggetti non imprenditori o, se imprenditori, fuori dall'esercizio della propria attività.

Dopo i risultati positivi della sperimentazione dell'istituto contrattuale in agricoltura, il Ministero del Lavoro unitamente alle associazioni datoriale e sindacali hanno, più di recente, ampliato la platea dei soggetti destinatari della prestazione, inserendo tutti i lavoratori interessati e non più esclusivamente quelli a rischio, ma è opportuno vedere il tutto nel dettaglio.

Settori ed attività

I settori interessati dal lavoro accessorio hanno subito, rispetto al passato, dei cambiamenti anche a seguito delle nuove tipologie di lavoro che sono nate negli ultimi tempi.

Oltre alle attività “tradizionali” quali:

- Piccoli lavori domestici a carattere straordinario, come ad esempio assistenza domiciliare a bambini, persone anziane o con handicap;
- Insegnamento privato supplementare;
- Piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- Realizzazioni di manifestazioni sociali, sportive, culturali e caritatevoli;
- Collaborazioni con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o di emergenza;

il D.L. n. 185/2008 recante “misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione ed impresa” convertito nella Legge n. 2/2009 ha apportato delle integrazioni. Tali integrazioni riguardano la possibile applicazione del lavoro accessorio, per le seguenti attività:

- Prestazioni di lavoro relative a *manifestazioni fieristiche*, svolte in qualsiasi settore produttivo il *sabato* e la *domenica* da parte di *giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a scuola o all’università*, compatibilmente con gli impegni scolastici e universitari (la norma vigente parlava di attività prestate esclusivamente durante i periodi di vacanza);
- Attività relative a *manifestazioni sportive, culturali, fieristiche, caritatevoli, a lavori di emergenza o di solidarietà*, anche se il committente è pubblico;

Inoltre, le attività agricole di carattere stagionale possono essere svolte come lavoro accessorio anche da casalinghe, e possono essere riconosciute come prestazioni accessorie anche le attività svolte in qualsiasi settore produttivo da parte dei pensionati.

Infine, è previsto in via sperimentale per l’anno 2009 che le prestazioni di lavoro accessorio siano svolte in tutti i settori produttivi, dai soggetti percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite di € 3.000,00 per anno solare.

In tal caso, le prestazioni di lavoro accessorio devono essere compatibili con quanto disposto dall’art. 19 della Legge n. 2/2009, la quale subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, previsto dalla legislazione in materia di ammortizzatori sociali, alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, ovvero ad un percorso di riqualificazione professionale.

A tal proposito, sarà onere dell’INPS sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative, gli accrediti derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Caratteristiche e peculiarità

Le prestazioni di lavoro accessorio presentano alcune caratteristiche specifiche; la principale di esse è che tali prestazioni non rivestono i caratteri propri della subordinazione, infatti il rapporto nasce tra il prestatore occasionale ed il committente; si noterà quindi che la norma utilizza il termine committente e non datore di lavoro.

Per quanto riguarda il contratto non è prevista la forma scritta come avviene invece, per la maggior parte delle tipologie contrattuali in essere.

Non è prevista la comunicazione anticipata on-line al centro per l’impiego, né la registrazione sul Libro unico del Lavoro. Ciò è dovuto al fatto che, sarebbe stato alquanto impossibile rendere obbligatoria la scritturazione sul libro unico per prestazioni così marginali, considerando anche i principi che regolano tale istituto contrattuale.

Esiste una sorta di “*vicinanza legislativa*” con l’ipotesi dei contratti a tempo determinato.

L’art. 1 co. 4 del D.Lgs. 368/2001, precisa che “*la forma scritta non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni*”.

In tal caso, si tratta di rapporti di lavoro a termine, di natura puramente occasionale e di durata non superiore a dodici giorni, in assoluto non prorogabili coerentemente con la loro occasionalità.

Va sottolineato che, nel rapporto di lavoro a tempo determinato:

- la comunicazione on-line deve essere eseguita anticipatamente all'instaurazione del rapporto;
- le registrazioni vanno eseguite sul libro unico del lavoro entro il sedici del mese successivo.

Compenso

Per quanto riguarda il compenso, non può superare gli € 5.000,00 nell'anno solare e con riferimento allo stesso committente.

Si precisa che, **tale compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo status di occupato o di disoccupato relativamente agli elenchi disponibili presso i Centri per l'impiego.**

L'importo sale ad € 10.000,00 se, la prestazione lavorativa viene svolta a favore di imprese familiari dei settori del commercio, dei servizi e del turismo ed in tal caso la contribuzione non è quella dei voucher, destinati alla gestione separata, ma è quella da lavoro dipendente.

Chiarimenti interpretativi

Come già detto in precedenza, la Legge n. 133/2008 ha ampliato il campo di applicazione del lavoro accessorio anche ai giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi universitari ovvero ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado.

In tal modo, il legislatore ha voluto recuperare un altro istituto di natura diversa, parliamo dei tirocini formativi estivi. Nati come esperienza lavorativa estiva, senza prevedere la costituzione di alcun rapporto di lavoro subordinato, ma semplicemente con un rimborso spese prefissato nel limite massimo di €600,00, non sono stati sperimentati.

In relazione a ciò, si è pensato di regolarizzare le attività estive svolte "a nero" da molti giovani, *attraverso il lavoro accessorio*.

E' necessario a tal proposito, fornire degli ulteriori chiarimenti alla circolare INPS n. 104/2008.

Tale nota precisa, "*in termini temporali*" cosa debba intendersi per "*periodo di vacanza*":

- le **vacanze natalizie** comprendono il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- le **vacanza pasquali** comprendono il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Santa Pasqua;
- le **vacanza estive** comprendono il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre.

Requisiti soggettivi

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi vanno fatte le seguenti osservazioni:

- in riferimento all'**età**, il giovane *non deve aver compiuto i venticinque anni*, in quanto la norma parla di giovani con meno di venticinque anni d'età (vale a dire ventiquattro anni e trecentosessantaquattro giorni). Nell'ipotesi in cui, la prestazione sia iniziata prima del compimento dell'età massima, vale il principio generale della conservazione dei contratti, nel senso che la prestazione può terminare anche se nel durante, il giovane abbia superato l'età massima;
- in riferimento al **ciclo di studi**, il Legislatore non ha posto limiti, nel senso che non si distingue tra primaria o secondari, e tra fuori corso o meno;
- in riferimento all'**età minima**, il Legislatore non ha limitato lo svolgimento della prestazione occasionale esclusivamente ai soggetti maggiorenni, di conseguenza è ipotizzabile che la prestazione sia resa da giovani di *età superiore ai sedici anni*. Pertanto, ricordiamo che questo è il limite di età minima, al di sotto del quale non si può scendere.

Comunicazione preventiva all'INAIL: procedura

La registrazione dei soggetti in esame può avvenire sia con procedura telematica che con procedura cartacea.

Una volta eseguita la registrazione, il committente che intende affidare delle prestazioni lavorative a soggetti disponibili deve, **prima dell'inizio dell'attività**:

- inviare una **comunicazione all'INAIL** con l'indicazione dei dati anagrafici e fiscali del prestatore, del luogo dove si svolge la prestazione, della data di inizio e fine della prestazione;
- qualora ci sia uno spostamento delle date, è necessario effettuare una nuova comunicazione che sottolinei la variazione;

In assenza della comunicazione, sarà compito degli ispettori verificare la natura del rapporto, fino ad ipotizzare un eventuale rapporto di lavoro subordinato qualora vi siano elementi tipici dello stesso.

A tal proposito, si rendono necessarie delle considerazioni circa la natura della prestazione, quest'ultima, deve avere carattere episodico e non duraturo, in modo da giustificare la "occasionalità" dell'attività svolta.

Qualora tale istituto contrattuale sia applicato in modo corretto, sarà possibile evincere taluni aspetti positivi, sia per il committente che per lo stesso prestatore. Sicuramente, l'esperienza lavorativa sarà breve ma non "in nero"; inoltre, la flessibilità dell'attività consente al giovane di richiedere un maggiore compenso.

Infine, dalla prossima stagione stante la possibilità offerta dalla Legge 133/2008 di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante per periodi inferiori ai due anni (ricordiamo a tal proposito che, il contratto del turismo lo ha ipotizzato anche per cicli stagionali), la scelta cadrà per l'una o per l'altra tipologia contrattuale.

Lavoro occasionale di tipo accessorio nell'ambito dell'impresa familiare

Impresa familiare: nozione

L'art. 230-bis del c.c. precisa che, "*fanno parte dell'impresa familiare il titolare ed i familiari intendendo come tali: il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo.*

L'attività deve essere svolta in modo continuativo e prevalente.

Qualora non sia instaurato un rapporto diverso, il familiare che presta in modo continuativo la sua opera ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato".

Vanno fatte, però, alcune precisazioni: innanzitutto le imprese familiari che assumono rilevanza a tal fine sono quelle **legalmente costituite e riconosciute secondo quanto stabilito all'art. 230-bis del c.c., le quali operano nei settori del commercio, turismo e servizi, indipendentemente dalla forma giuridica assunta e dalla gestione previdenziale.**

In sintesi, si tratta delle imprese operanti nel settore del commercio, turismo e servizi ed ai fini previdenziali sono classificate nel settore terziario.

Imprese familiari e lavoro accessorio

Buoni lavoro – voucher

Per le imprese familiari è possibile, l'utilizzo del lavoro accessorio attraverso buoni lavoro – voucher fino ad un tetto massimo di €10.000,00 per anno fiscale.

A tal proposito, va chiarito che:

- nell'ipotesi in cui, l'impresa familiare utilizzi dei "prestatori" **per lo svolgimento dell'attività nel settore del commercio, turismo e servizi**, (D.Lgs 276/2003 art. 70, comma

1, lettera g) **potrà ricorrere ai buoni con la condizione di applicare il regime contributivo e assicurativo del lavoro subordinato.** In tal caso, non sussistono limiti circa le modalità relative allo svolgimento dell'attività, l'unica peculiarità è che quest'ultima viene eseguita da soggetti estranei all'impresa, e l'impresa familiare compare in veste di datore di lavoro;

- Nell'ipotesi in cui l'impresa si avvalga del “*lavoro occasionale accessorio*” secondo le altre attività previste all'art. 70 (*lavori domestici, di giardinaggio, manifestazioni sportive..*) **potrà ricorrere ai buoni lavoro ordinari con il regime contributivo e assicurativo agevolato, che prevede una contribuzione pari al 13% da versare alla gestione separata, così come previsto per tutti i settori e tutte le tipologie di impresa.**

In entrambe le ipotesi non va superato il tetto di €10.000,00 per anno fiscale e per singola impresa.

Modalità procedurali di applicazione

E' opportuno precisare che, per i rapporti di lavoro occasionale di tipo accessorio svolti a favore di imprese familiari operanti nel settore del commercio, turismo e servizi, si applica il regime pensionistico previsto per i lavoratori dipendenti la cui aliquota è fissata in misura complessiva del 33%, di cui il 9,19% è a carico del lavoratore.

Il valore di ogni singolo buono è pari a 10,00 €, anche se è disponibile un “*buono multiplo*” pari a 50,00 € equivalente a cinque buoni non separabili, comprensivo della contribuzione a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (33%), di quella a favore INAIL (4%) e della quota per la gestione del servizio (5%).

Il valore netto dei voucher da 10,00 € nominali, è pari a 5,80 €, mentre il valore netto del buono multiplo da 50,00 € è pari a 29,00 €

Per il prestatore/lavoratore lo svolgimento di attività di natura occasionale e accessoria non può dar luogo a compensi superiori ad € 5.000,00 nel corso di un anno solare e per ciascun committente.

Il compenso per l'attività occasionale accessoria svolta è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato/inoccupato.

Infine, le attività di lavoro occasionale accessorio non danno diritto a prestazioni di malattia, maternità e assegni per il nucleo familiare.

Voucher telematico: procedura

Per l'impresa familiare che opera nei settori del commercio, turismo e servizi ed utilizza il lavoro occasionale accessorio è prevista esclusivamente la procedura con voucher telematico.

I canali telematici da utilizzare sono i seguenti:

- Contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164);
- Via internet al sito www.inps.it, sezione Servizi Online – per il cittadino – Lavoro Occasionale Accessorio;
- Presso le sedi INPS.

Dopo la registrazione anagrafica, Poste italiane invia al lavoratore la *carta magnetica*, con funzioni di bancomat e con la quale è possibile accreditare e riscuotere gli importi delle prestazioni.

Registrazioni imprese familiari

Le imprese familiari che utilizzano voucher telematici possono, a loro volta, utilizzare diversi canali per la registrazione:

- Contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164);
- Via internet al sito www.inps.it, sezione Servizi Online – per il cittadino – Lavoro Occasionale Accessorio;
- Presso le sedi INPS;
- Tramite associazioni di categoria dei datori di lavoro maggiormente rappresentative.

Richiesta dei voucher da parte dell'impresa familiare

Il committente, allo scopo di individuare i prestatori che svolgono attività di lavoro accessorio, deve fare richiesta all'INPS dei voucher che devono contenere:

- l' anagrafica di ogni prestatore;
- data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa;
- il luogo della prestazione;
- il numero dei buoni presunti per ogni lavoratore.

Versamento all'Inps del corrispettivo del voucher – rendicontazione – accredito

Il valore dei buoni concretamente utilizzati viene versato dai committenti, di solito, con modello F24, ovvero tramite versamento su conto corrente postale 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC.

Il sistema di gestione, a sua volta, verifica la sussistenza dei versamenti eseguiti dal committente e la relativa copertura:

- in caso di *esito positivo*: dispone il pagamento a favore del prestatore,
- in caso di *esito negativo*: notifica al committente un sollecito di pagamento.

E' chiaro che, il panorama di riferimento si è oggi particolarmente allargato; le scelte andranno operate valutando, di circostanza in circostanza, le migliori opportunità e talvolta, anche quelle di più snella gestione.

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari confronti.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso