

La relazione che segue è stata approntata in occasione del Convegno di Studio, organizzato dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro - Consiglio Provinciale di Napoli, per essere utilizzata come "brogliaccio" dal relatore nella discussione aperta con gli esperti del settore convenuti. Mi scuso per una trattazione certamente non esaustiva dell'argomento, ma le omissioni sono legate anche alla sinteticità richiestami in occasione dell'incontro.

Grazie per l'attenzione, saluto tutti e auguro buon lavoro, Mario Taranto

Sorrento, 18 dicembre 2009

### **LAVORO OCCASIONALE ED ACCESSORIO ( VOUCHER )**

In premessa bisogna dire che tale tipologia di lavoro non ha avuto successo nelle nostre zone anche se qualche addetto ai lavori, un pò più spregiudicato, andava sostenendo (ora non più) la convenienza dell'utilizzo dei cosiddetti voucher per in qualche modo semplificare, ma forse è più opportuno dire "eludere" le norme di legge in particolare quelle che attengono alla comunicazione preventiva all'assunzione. Così non è, e, a seguire, vedremo perché.

#### **Definizione di lavoro occasionale e accessorio:**

sono quei lavori non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, ma mere prestazioni lavorative che, almeno fino alla Legge cosiddetta Biagi, erano prive di ogni minima tutela previdenziale e assistenziale.

Si pensi ad esempio ai lavori occasionali di assistenza agli anziani o ai bambini, lavori ovviamente non riconducibili al lavoro domestico, oppure alla semplice potatura di alberi e piante nei giardini privati o alle lezioni private a casa, alle manifestazioni sportive o culturali, alla vendemmia ed altri ancora.

### **Riforma Biagi:**

con gli art. 70, 71 (poi abrogato) e 72 del D. Lgs 276 del 10/9/2003 il legislatore ha inteso eliminare questa lacuna e garantire una copertura assicurativa sia previdenziale (all'INPS per la pensione con iscrizione alla Gestione Separata) che assistenziale (all'INAIL per gli infortuni sul lavoro) a talune tipologie di lavoro occasionale e accessorio e a lavoratori ben definiti. Con Leggi e relative circolari esplicative successive, da ultimo l'art. 7 - ter della Legge n° 33 del 9/4/2009 di conversione del D.L. n° 5 del 10/2/2009, sono state ampliate sia le attività lavorative che i soggetti interessati a tali lavori, anche a causa della grave crisi economica che attraversa anche il nostro Paese. Non ci dilungheremo sulla esposizione di quali lavori e quali lavoratori siano interessati dall'attuale normativa, poiché si è ritenuto utile sintetizzarli sulla tavola sinottica che verrà distribuita, riassuntiva degli allegati alla circolare INPS n° 88 del 9/7/2009 a cui si fa rinvio poiché è veramente molto chiara ed esaustiva, ma si ritiene utile rammentare che la “natura di accessorietà” comporta che la prestazione di lavoro venga resa direttamente a favore dell’“utilizzatore”, senza alcun intermediario.

### **Limiti economici:**

per la individuazione delle prestazioni occasionali e accessorie il compenso del lavoratore non può superare il limite economico di € 5.000 per singolo committente e nel corso di ciascun anno solare. Per l'anno 2009, ai sensi del comma 1 bis dell'art. 70, introdotto dalla citata Legge 33/2009, per i lavoratori che già percepiscono le integrazioni salariali, la disoccupazione o l'indennità di mobilità tale limite si riduce a € 3.000. In tali casi la contribuzione figurativa che veniva accreditata direttamente dall'INPS viene stornata. Si ricorda, inoltre, che le suddette prestazioni possono essere rese anche dai già titolari di qualsiasi pensione poiché non c'è la incumulabilità. E' importante osservare che l'art. 72 del D. Lgs 276/2003 dispone che il compenso percepito dal prestatore di lavoro occasionale ed accessorio non

incide sullo stato di disoccupato o inoccupato e non è soggetto ad imposizione fiscale.

### **Procedure da osservare:**

anzitutto bisogna precisare che per tali lavoratori non vi è obbligo di preventiva comunicazione on line ai servizi per l'impiego, né vi è obbligo di scritturazione sul Libro Unico del Lavoro. Per l'utilizzatore (committente), **però**, sussiste l'obbligo di comunicazione preventiva al Centro di Contatto INPS-INAIL contenente i propri dati identificativi, nome e Codice Fiscale del lavoratore, il numero presunto delle giornate di lavoro ed il luogo dove si svolgono i lavori.

Considerata la platea dei probabili fruitori di tali prestazioni sono state disposte due diverse procedure, diciamo semplificate:

#### **1. Procedura con “voucher telematico”:**

**L'utilizzatore**, sempre prima dell'affidamento dei lavori, deve fare richiesta all'INPS con procedura “voucher telematico”, assolvendo in tal modo all'obbligo della comunicazione preventiva. Oltre ai dati già citati deve anche comunicare il numero dei buoni presunti per ciascun prestatore. Sarà cura dell'INPS informare tempestivamente l'INAIL dell'inizio dell'attività lavorativa. Con modello F24, con c/c postale o on-line dovrà provvedere al pagamento del corrispettivo dei buoni che verranno utilizzati. Al termine della prestazione lavorativa di ciascun lavoratore, l'utilizzatore dovrà comunicare all'INPS l'entità della prestazione svolta e, in caso di copertura economica, l'INPS provvederà ad inviare le opportune disposizioni per il pagamento al lavoratore. In assenza di copertura economica l'INPS notifica all'utilizzatore un sollecito di pagamento dandone comunicazione anche al lavoratore;

**Il prestatore** di lavoro, interessato a tali tipologie lavorative, deve necessariamente accreditarsi al sistema INPS per la gestione delle posizioni contributive individuali e per ricevere, da parte delle Poste Italiane la carta magnetica “Inps Card” con la quale sarà possibile ricevere i pagamenti e tutte le notizie di proprio interesse. Può anche rifiutare la carta magnetica e i pagamenti li riceverà direttamente dall’INPS tramite bonifico domiciliato riscuotibile presso tutti gli Uffici Postali.

## **2. Procedura con “voucher cartaceo”:**

**L’utilizzatore** interessato, previo pagamento su c/c postale dell’importo dovuto, ritirerà i “voucher cartacei” presso le Sedi Provinciali dell’INPS su tutto il territorio nazionale. Sono carnet da 5 buoni del valore nominale di € 10 ciascuno oppure buoni multipli da 20 o 50 €. Con tale procedura la comunicazione preventiva di assunzione dovrà avvenire solo attraverso l’INAIL;

**Il prestatore** di lavoro, entrato in possesso dei voucher cartacei potrà, presso tutti gli Uffici Postali, incassare il compenso che gli spetta pari al 75% del buono stesso. Il valore nominale del voucher è fissato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e viene periodicamente aggiornato. Attualmente tale valore nominale è di € 10, così ripartito:

- 75% pari ad € 7,50 al prestatore di lavoro;
- 13% pari ad € 1,30 all’INPS per contribuzione dovuta alla Gestione Separata;
- 7% pari ad € 0,70 all’INAIL a copertura di eventuali infortuni sul lavoro;
- 5% pari ad € 0,50 al concessionario (attualmente INPS) a copertura delle spese.

Si è detto in premessa che tale tipologia di lavoro non ha avuto successo nelle nostre zone e, quindi, non si ha una esperienza diretta nel merito, né si è avuto molto tempo a disposizione per ancor meglio esplicitare le varie casistiche e meglio dettagliare le varie procedure. Tuttavia, si spera, di aver almeno incuriosito i presenti e a far capire che quanto veniva millantato con spregiudicatezza, non trova, nella tipologia di lavoro trattato, alcun modo per aggirare le norme sull’avviamento al lavoro.

Per la materia trattata, oltre ai siti consultati [www.inps.it](http://www.inps.it) e [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it) si rinvia alla seguente bibliografia:

Circolare INPS n° 81/31.07.2008;

Circolare INPS n° 94/27.10.2008;

Circolare INPS n° 104/01.12.2008;

Circolare INPS n° 44/24.03.2009;

Circolare INPS n° 76/26.05.2009;

Circolare INPS n° 88/09.07.2009

Vademecum del Centro Studi di Lavoro e Previdenza, supplemento al n° 36/2009.

Grazie ancora per l'attenzione

Mario Taranto