



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 11 2013

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Il lavoro accessorio

Le nuove indicazioni ministeriali sul lavoro accessorio

Con la Circolare n. 4, 18 gennaio 2013, il Ministero del Lavoro fornisce nuove indicazioni operative al personale ispettivo dello stesso dicastero,

“... volte a consentire un corretto svolgimento dell’attività di vigilanza ...”.

Campo di applicazione

In primo luogo, il Ministero precisa che, alla luce delle modifiche introdotte dalla Riforma del lavoro, il campo di applicazione del lavoro occasionale accessorio è definibile mediante il solo **critero economico**, salve le discipline specifiche dettate in relazione alle attività in campo agricolo e per il committente pubblico.

A riguardo, si ricorda che il limite economico è quantificato in relazione **all’ammontare complessivo di compensi che il lavoratore accessorio può percepire, nel corso dell’anno solare** (dal 1° gennaio al 31 dicembre), **indipendentemente dal numero di committenti** per i quali svolge l’attività.

Tale limite, come noto, **è pari a 5.000 euro** e trova applicazione, come previsto dalla Legge n. 92/2012, in riferimento al totale dei compensi percepibili dal lavoratore e non più, come in precedenza, con riferimento al singolo committente.

Preme evidenziare che nella circolare ministeriale non viene chiarito se tale limite debba intendersi al netto o al lordo delle ritenute previdenziali e assistenziali insite nel buono lavoro.

A tale proposito, si ritengono valide le indicazioni fornite dall’INPS con la Circolare n. 88/2009, nella quale viene chiarito che i limiti di compensi (previsti dalla precedente formulazione della disciplina) si devono intendere **al netto delle ritenute previdenziali ed**

assistenziali, nonché a titolo di gestione del servizio: di conseguenza, **ad un importo netto di 5.000 euro corrisponde un importo lordo pari a 6.660 euro.**

In riferimento al campo di applicazione del lavoro accessorio, il Ministero chiarisce che la dicitura lessicale *“attività lavorative di natura meramente occasionale”*, la cui interpretazione ha creato numerosi dubbi, non rileva ai fini della corretta qualificazione di una prestazione lavorativa di natura accessoria, apparendo poco significativa e rappresentando, di fatto, una sottolineatura della **occasionalità delle prestazioni** che, stante il loro modesto apporto economico al lavoratore, non possono costituire un sostentamento sufficiente per il lavoratore stesso.

Imprenditore commerciale o professionista

Per quanto riguarda le attività di lavoro accessorio svolte a favore degli imprenditori commerciali o professionisti, il Ministero non apporta novità rispetto a quanto precisato nella Circolare n. 18/2012.

Nella circolare in esame viene ribadito che, se il committente di prestazioni di lavoro accessorio è un imprenditore commerciale o professionista, fermo restando il limite complessivo di compensi di 5.000 euro in capo al lavoratore, **tale committente non può corrispondere, allo stesso lavoratore, compensi superiori a 2.000 euro per anno solare.**

Anche in questo caso, la circolare non precisa se tale limite debba intendersi al netto o al lordo delle ritenute previdenziali e assistenziali insite nel buono lavoro.

Adottando, per analogia, lo stesso criterio indicato in precedenza, si può ritenere che tale limite sia **al netto delle ritenute**, e corrisponda ad un totale lordo di 2.660 euro.

Il Ministero ricorda che l’espressione *“imprenditore commerciale”* non vuole delimitare il campo di applicazione della fattispecie ai soli soggetti che svolgono attività di intermediazione di beni o servizi, ma è da intendersi come indicativa di qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato.

Settore agricolo

Per quanto riguarda, invece, le attività di lavoro accessorio nel settore agricolo, il Ministero ricorda che il nuovo articolato del D.Lgs n. 276/2003 pone delle limitazioni a riguardo. Più precisamente, nel settore agricolo le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese:

- per attività agricole di carattere stagionale, se effettuate da
 - **pensionati**;
 - **giovani con meno di 25 anni di età**, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un **istituto scolastico**, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell’anno se iscritti ad un ciclo di studi presso l’**Università**;
- per le attività agricole, di qualsiasi tipologia, svolte a favore dei soggetti di cui all’articolo 34, comma 6 del DPR n. 633/1972, cioè **“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".

In questo caso, il lavoro accessorio non può essere svolto dai soggetti che erano iscritti agli elenchi dei lavoratori agricoli nell'anno precedente.

Nella circolare in esame il Ministero chiarisce che, stante il campo di applicazione ben delineato, nel settore agricolo **non trova applicazione il limite di compensi di 2.000 euro, previsto per gli imprenditori commerciali o professionisti, ma solamente il limite generale di 5.000 euro.**

Pertanto, il committente agricolo che può servirsi di lavoro accessorio rientrando in una delle due casistiche sopra indicate, potrà corrispondere al lavoratore accessorio fino a 5.000 euro netti in buoni lavoro.

Preme sollevare, a riguardo, un dubbio in merito alla possibilità di prestare lavoro accessorio da parte di giovani iscritti ad un ciclo di studi non universitario. Infatti, se la norma delimita senza possibilità di errore il limite dell'età anagrafica (inferiore a 25 anni), non appare altrettanto chiara la previsione che consente di prestare lavoro accessorio "compatibilmente con gli impegni scolastici". Più precisamente, ci si domanda se i suddetti studenti possano svolgere tali prestazioni:

- limitatamente ai periodi di vacanza, quindi al di fuori dei periodi scolastici individuati dal proprio calendario d'Istituto, ovvero
- in ogni periodo dell'anno, purché in orari non coincidenti con quello di lezione.

Nell'auspicare, a riguardo, un chiarimento da parte del Ministero, si ritiene corretta, prudenzialmente, la prima interpretazione, quindi la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio solo nei periodi di vacanza dagli impegni scolastici.

Lavoro accessorio e appalti

In merito alla possibilità di utilizzare l'istituto del lavoro accessorio mediante intermediari, il Ministero conferma le indicazioni già fornite in relazione alla precedente disciplina del lavoro accessorio.

In particolare, viene ribadito che:

- il lavoro accessorio è utilizzabile solamente per **prestazioni svolte direttamente a favore dell'utilizzatore finale della prestazione stessa;**
- **non è possibile ricorrere al lavoro accessorio mediante intermediari di qualsiasi natura;**
- l'unica eccezione, come previsto dal DM 8 agosto 2007 e s.m.i., riguarda le attività di steward per le società calcistiche.

Il Ministero, infine, afferma chiaramente che il ricorso al buono lavoro è consentito limitatamente al **rapporto diretto tra prestatore di lavoro e utilizzatore finale**, mentre "*... è escluso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione*".

Lavoro accessorio e permesso di soggiorno

In merito alla previsione di cui al novellato articolo 72, comma 3 del D.Lgs n. 276/2003, secondo la quale i compensi percepiti dal lavoratore per attività di lavoro accessorio sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno, e dopo aver ricordato le norme che disciplinano tale aspetto (art. 26, comma 3, D.Lgs n. 286/1998 e art. 13, DPR n. 394/1999), il Ministero precisa che, ad oggi, **non è considerato possibile un rinnovo/rilascio del permesso di soggiorno**

- con una busta paga inferiore a 439 euro mensili se lo straniero non ha familiari, ovvero
- con un reddito inferiore all'importo minimo dell'assegno sociale, se il lavoratore risulta avere familiari.

Caratteristiche del buono lavoro

Il Ministero precisa che la quantificazione del compenso non è più lasciata alla "negoziazione" tra committente e prestatore, ma è ancorata alla durata della prestazione stessa sulla base del parametro orario.

Da ciò ne consegue che, **per ogni ora di lavoro svolta mediante lavoro accessorio, il prestatore ha diritto ad almeno un buono lavoro del valore di 10 euro nominali, ferma restando una diversa (maggiore) quantificazione del valore della prestazione lavorativa.**

Tale orientamento viene confermato, nella circolare in esame, dalle successive indicazioni rivolte al personale ispettivo: questo, infatti, è sollecitato a ricostruire, in sede di verifica, la durata della prestazione resa dal lavoratore accessorio, "secondo le tradizionali modalità accertative proprie del lavoro subordinato".

In secondo luogo, il Ministero fornisce chiarimenti in merito alla previsione che i buoni lavoro siano "numerati progressivamente e datati", così come previsto dalla Riforma del lavoro. A riguardo, la circolare stabilisce che:

"... la data in particolare consentirà di verificare se i voucher sono utilizzati in relazione al periodo evidenziato [...] il riferimento alla "data" non può che implicare che la stessa vada intesa come un "arco temporale" di utilizzo del voucher non superiore a 30 giorni decorrenti dal suo acquisto".

È dunque introdotto un limite temporale alla validità del buono lavoro: dal momento dell'acquisto dello stesso, il buono avrà validità per massimo 30 giorni, non potendo essere utilizzato, pertanto, per prestazioni lavorative che siano successive a tale termine.

Tale indicazione, chiarisce il Ministero, è volta a semplificare l'utilizzo del voucher sia cartaceo che telematico, stante la **comunicazione preventiva sull'utilizzo del lavoro accessorio**, in quanto difficilmente il committente può individuare preventivamente le singole giornate e la quantità di buoni lavoro per ogni lavoratore, specie nei casi in cui fattori esterni possono influire sull'effettuazione della prestazione.

Preme evidenziare che **tale novità modifica radicalmente l'utilizzo dei buoni lavoro.**

Infatti, **se fino ad oggi il momento dell'acquisto era disgiunto da quello dell'utilizzo, potendo il committente acquistare preventivamente un quantitativo di buoni lavoro senza**

una pianificazione precisa del loro impiego, per poi utilizzarli di volta in volta comunicando all'INPS o all'INAIL (a seconda del canale d'acquisto) la prestazione lavorativa, la modifica introdotta rende utilizzabile il buono lavoro limitatamente per 30 giorni dalla data di acquisto.

Ciò comporta che il committente che ha necessità di ricorrere periodicamente al lavoro accessorio (si pensi, ad esempio, a coloro che necessitano di attività di assistenza familiare, magari per 1 o 2 ore al giorno tutti i giorni) dovrà procedere a più acquisti di buoni lavoro, essendo gli stessi validi solo per 30 giorni.

In relazione a tale novità si attendono le necessarie istruzioni operative dell'INPS, in quanto soggetto delegato alla gestione del servizio dei voucher.

Regime sanzionatorio

Per quanto riguarda gli aspetti sanzionatori, il Ministero analizza le due casistiche che possono portare all'applicazione delle sanzioni:

- **l'utilizzo del lavoro accessorio oltre i limiti quantitativi (e pertanto qualificatori dell'istituto) relativi al compenso erogabile o percepibile dal lavoratore;**
- **l'utilizzo del buono lavoro al di fuori del periodo consentito (30 giorni dal momento dell'acquisto).**

Utilizzo oltre i limiti quantitativi

Il Ministero, in attesa di implementare un sistema informatizzato di monitoraggio sull'utilizzo dei buoni, consiglia ai committenti di farsi rilasciare (dai lavoratori) un'autodichiarazione ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. o) del DPR n. 445/2000, nella quale questi attestino di non aver ancora superato, per l'anno in questione, il limite complessivo di 5.000 euro, nonché, si aggiunge, l'indicazione di quanto sinora percepito dagli stessi, in modo da permettere al committente di quantificare correttamente quanto potrà essere impiegato il prestatore stesso.

Ferme restando le conseguenze penali in capo al lavoratore in caso di false dichiarazioni, il Ministero chiarisce che il superamento dei limiti comporterà la "... **trasformazione**" del rapporto in quella che costituisce la "forma comune di rapporto di lavoro", ossia **in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato**, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative".

Tale conseguenza, però, sembra essere limitata al caso in cui il prestatore sia impiegato, da un'impresa o da un lavoratore autonomo, in un'attività funzionale all'attività di impresa o professionale, cioè quando le **mansioni svolte dal lavoratore occasionale sono "veramente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente dell'imprenditore o del professionista"**.

In base a tale chiarimento, pertanto, non sembrerebbe operare la sanzione sopra indicata nel caso in cui, ad esempio, un'impresa metalmeccanica impiegasse un lavoratore occasionale, al di fuori dei limiti quantitativi, per attività di giardinaggio.

Non appare chiaro, infine, se la sanzione trova applicazione nel caso in cui l'utilizzo al di fuori dei limiti quantitativi nell'attività caratteristica dell'impresa derivi da false dichiarazioni del lavoratore, che attesti (dichiarando il falso) il non superamento dei limiti.

Tale aspetto, infatti, non può essere conosciuto dall'impresa, almeno fino all'implementazione del sistema informatizzato di monitoraggio (al quale si ritiene potranno avere accesso anche i committenti per verificare la possibilità di impiego di un lavoratore). In tal caso, si ritiene che l'impresa o il professionista non siano sanzionabili, ferme restando diverse indicazioni ministeriali a riguardo.

Utilizzo oltre il periodo di riferimento

L'utilizzo del buono lavoro oltre il periodo di validità dello stesso (30 giorni dall'acquisto), precisa il Ministero, avrà le stesse conseguenze sanzionatorie previste per l'utilizzo oltre i limiti quantitativi.

Pertanto, in assenza di un voucher valido per la prestazione svolta, questa sarà da considerarsi quale "prestazione di fatto", non comunicata preventivamente e, pertanto, da considerarsi "in nero".

Periodo transitorio

Infine, per quanto concerne il periodo transitorio di cui all'art. 1, comma 33 della Legge n. 92/2012, il Ministero ribadisce che:

- i buoni lavoro acquistati prima del **18 luglio 2012** (data di entrata in vigore della "Riforma Fornero"),
- sono utilizzabili secondo la previgente disciplina del lavoro accessorio (sia per quanto riguarda il campo di applicazione che gli altri aspetti connessi ai voucher),
- fino al 31 maggio 2013.

I compensi derivanti dall'utilizzo di tali buoni, precisa il Ministero, non sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dalla nuova disciplina del lavoro accessorio (5.000 euro e 2.000 euro) e non sono soggetti a rispettare la corrispondenza con il parametro orario introdotto dalla Riforma stessa.

04 febbraio 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.