PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2252 di lunedì 05 ottobre 2009

Un vademecum sul lavoro accessorio

Un documento esamina la disciplina normativa del lavoro accessorio. Cos'è? Quali i settori interessati e le modalità operative? Quali i vantaggi e gli aspetti critici? Quale la disciplina assicurativa per gli infortuni e le malattie professionali?

google_ad_client

È disponibile on line il n. 36 del settimanale "La Circolare di lavoro e Previdenza" che presenta il "Vademecum sul lavoro accessorio".

Il documento, a cura di Vitantonio Lippolis e Guglielmo Anastasio, è una sintesi di tutto ciò che riguarda la materia:

- Che cos'è il lavoro occasionale accessorio
- Disciplina generale
- La disciplina assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- Lavoratori utilizzabili
- Settori interessati
- Modalità operative
- La procedura con voucher cartaceo
- La procedura con voucher telematico
- I controlli sul rapporto
- Conclusioni: vantaggi del lavoro accessorio ed aspetti critici

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Pubblichiamo un estratto del documento:

"Il lavoro occasionale accessorio abbatte ogni limite
Per mezzo di alcune sostanziali modifiche all'impianto originario il Legislatore prova a dare piena operatività al lavoro occasionale di tipo accessorio già previsto dagli articoli compresi tra il 70 ed il 73 del D.Lgs. n. 276/2003. Difatti la sperimentazione dei cosiddetti "buoni lavoro" o "voucher" originariamente prevista in dieci province non ha mai, per vari motivi, preso il via. Adesso con l'ampliamento del campo d'applicazione sia sotto il profilo oggettivo (ampliando il ventaglio di attività nelle quali è possibile farne uso) sia soggettivo (la possibilità di impiego in quest'ambito estesa praticamente a tutti i lavoratori e non più solo ad alcune fasce marginali) il legislatore prova a rilanciare l'istituto con l'intento precipuo di far emergere una buona fetta di lavoro nero che caratterizza lo svolgimento delle attività previste dalla disciplina in questione.

Con l'obiettivo di fornire un quadro analitico ed attualizzato dell'istituto e consentirne così il pronto e proficuo utilizzo da parte dei soggetti interessati, il presente lavoro esamina l'attuale disciplina normativa evidenziando, nel contempo, le principali istruzioni fornite dalla prassi amministrativa nonché alcune fra le principali criticità dell'istituto che la carenza di organicità fa, purtroppo, affiorare.

Che cos'è il lavoro occasionale accessorio
Per prestazioni di lavoro di tipo accessorio s'intendono quelle attività non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo, che sono rese nell'ambito delle attività tassativamente indicate dall'art. 702 del D.Lgs. n.276/03 o da

soggetti che sono in possesso di determinati requisiti soggettivi. Più in particolare per prestazioni di lavoro accessorio s'intendono attività lavorative svolte in maniera discontinua e saltuaria ed aventi natura meramente occasionale rese nell'ambito:
a) di lavori domestici;
b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
c) di 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) in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici;
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 D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 6333;
g) impresa familiare (art. 230-bis codice civile), limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
h) consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
i) di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati;
j) in via sperimentale e limitatamente al corrente anno 2009, inoltre, le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Per quanto concerne la caratterizzazione dell'"occasionalità" della prestazione va subito detto che, nella sua originaria stesura, la norma individuava due parametri per la relativa qualificazione: uno temporale ed uno economico.
Successivamente il limite reddituale annuo è stato incrementato ed è scomparso pure il parametro temporale di riferimento; infine, è stato altresì abolito il riferimento al tetto massimo di reddito complessivo per il lavoratore. Si è arrivati così all'attuale formulazione del concetto di occasionalità secondo cui il lavoratore può svolgere questa particolare tipologia di lavoro senza limitazione alcuna in termini di durata e di reddito complessivo, anche con più committenti, avendo cura unicamente di non superare il tetto massimo di 5.000,00 euro di compensi nel corso di ciascun anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre) nei confronti di ogni committente. In merito a questo tetto, tuttavia, la circolare Inps n. 88/09 ha recentemente precisato che l'importo va inteso al netto dei contributi a carico del lavoratore; per il committente il limite lordo erogabile a favore di ciascun lavoratore risulta, conseguentemente, pari a 6.660,00 euro annui.
Le imprese familiari, invece, come meglio si dirà appresso, possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore a 10.000,00 euro, nel corso di ciascun anno fiscale (art. 70, co. 2-bis, D.lgs. n. 276/03).

La disciplina assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
Innanzi tutto va fatto presente che, in linea generale, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, trovano applicazione tanto il D.Lgs. n. 81/08 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) quanto tutte le altre disposizioni speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute. Restano, tuttavia, totalmente esclusi dal campo di applicazione del suddetto Tusl i lavoratori (e conseguentemente i committenti/datori di lavoro che li assumono) "che svolgono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili" (Art. 3, co. 8, D.Lgs. n. 81/08).

Per quanto riguarda l'eventualità che si verifichino infortuni o malattie professionali, si fa presente che i prestatori occasionali di tipo accessorio sono coperti, in base agli artt. 2 e 3 del DPR n. 1124/65, dalla relativa assicurazione obbligatoria Inail.
In questo caso le prestazioni assicurative erogate dall'Istituto saranno quelle previste dall'art. 66 del Tuil (DPR n. 1124/65) e dall'art. 13 del D.Lgs. n. 38/00. Ai fini della determinazione delle prestazioni economiche riconosciute a questa categoria di lavoratori, la retribuzione da prendere come riferimento è quella pari al minimale di rendita (attualmente 13.899,90 euro annui); quest'ultima, divisa per 300, costituisce l'imponibile giornaliero per l'erogazione dell'indennità di inabilità temporanea (pari a 46,33 euro per l'anno in corso).
Questa copertura Inail, alle condizioni previste dagli artt. 10 e 11 del Tuil, esonera pertanto il beneficiario delle prestazioni occasionali di tipo accessorio dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro eventualmente occorsi al prestatore di lavoro.

In caso di infortunio o di malattia professionale, il beneficiario ed il prestatore sono tenuti rispettivamente agli adempimenti degli obblighi previsti dagli articoli 52, 53 e 54 del Tuil, nei termini e con le modalità ivi previste. L'unica accortezza necessaria sarà quella di evidenziare, nella denuncia di infortunio, che trattasi di lavoratore soggetto a "voucher" in quanto l'Inail effettua un monitoraggio specifico su questi lavoratori.
Per completezza si fa presente che l'art. 18, co. 1, lett. r) del D.Lgs. n. 81/08 ha introdotto, a carico del datore di lavoro, anche l'obbligo di comunicare all'Inail (per finalità di tipo statistico ed informativo) i dati relativi agli infortuni sul lavoro che

comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Quest'obbligo, tuttavia, decorrerà trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore di un apposito decreto interministeriale che verrà adottato ai sensi dell'art. 8, co. 4, del D.Lgs. n. 81/08."

"Vademecum Lavoro accessorio", a cura di Vitantonio Lippolis e Guglielmo Anastasio, tratto da "La circolare di Lavoro e previdenza" (formato PDF, 453 kB).

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it