

Tutela dell'occupazione: le nuove misure

Eufrazio Massi - *Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)*

Con l'art. 7-ter del D.L. n. 5/2009 convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33 (v. pag. 1099), introdotto durante l'esame parlamentare, il Legislatore ha approntato nuovi mezzi per combattere la crisi occupazionale, ne ha corretti altri (alcuni dei quali abbastanza recenti in quanto contenuti nella legge n. 2/2009) e, in un certo senso, ha approntato nuove difese per affrontare questo momento di difficoltà generale che, per le origini, si presenta del tutto nuovo.

Probabilmente, nell'immediato futuro altre correzioni potrebbero rivelarsi necessarie: ciò che conta, per l'interprete, è quello di avere un quadro sempre aggiornato dei vari strumenti per scegliere quello più consono al problema che si presenta.

Pagamento diretto dei trattamenti integrativi

Il comma 1 dell'art. 7-ter introduce un ulteriore periodo nell'art. 2, comma 6, della legge n. 223/1991 che aveva trattato, in caso di Cigs, l'ipotesi del pagamento diretto (comprensivo dell'assegno familiare) ai lavoratori da parte dell'Inps, dietro richiesta del datore di lavoro, in presenza di difficoltà finanziarie accertata attraverso l'organo di vigilanza della Direzione provinciale del lavoro. Ora, si afferma che il pagamento diretto è disposto contestualmente all'autorizzazione al trattamento di Cigs, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente (ossia, par di capire, l'organo ispettivo) accerti l'assenza di difficoltà finanziarie.

Da quanto appena detto, emerge un cambiamento: il pagamento diretto ai lavoratori in integrazione salariale straordinaria avviene, in contemporanea, con l'emissione del decreto (cosa che può avvenire anche in termini oltre modo brevi), ma la ripetizione delle somme corrisposte può avvenire in caso di accertamento negativo sulle difficoltà di ordine economico relativo all'impresa.

La circolare n. 64/2000 del Ministero del lavoro, emanata anche a seguito delle semplificazioni procedurali introdotte con il D.P.R. n. 218/2000, aveva, a suo tempo, affermato che la richiesta di pagamento diretto da parte del datore di lavoro dovesse essere acquisita dal servizio ispettivo delle Direzioni del lavoro contestualmente alla domanda di Cigs, per dar modo alle stesse di svolgere sollecitamente i prescritti accertamenti, finalizzati a verificare le difficoltà di natura finanziaria. Si trattava di casi non generalizzati che potevano essere esaminati nell'ambito della ordinaria attività di vigilanza. Ora, stando al dettato normativo, l'anticipo è generalizzato, fatto salva l'ipotesi della indebita ripetizione in caso di carenza di difficoltà d'ordine economico. Ciò, di conseguenza dovrebbe portare ad una verifica sistematica, da parte degli organi di vigilanza, di tutte le anticipazioni, a meno che l'Amministrazione Centrale non adotti il sistema della "campionatura".

Il comma 2 prevede che per le sospensioni successive al 1° aprile 2009, le imprese che presentano la richiesta di integrazione salariale straordinaria

o di cassa integrazione in deroga, con pagamento diretto ai lavoratori, inviino l'istanza entro i venti giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione. Ciò significa che i tempi si riducono dagli ordinari venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

Nuovi adempimenti

Il comma 3 introduce una norma sperimentale fino al 31 dicembre 2010: prima dell'emanazione dei provvedimenti di concessione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'Inps è autorizzato ad anticipare gli importi sulla base di alcuni elementi che possono così sintetizzarsi:

- a) il datore di lavoro deve presentare istanza all'Inps, in via telematica, secondo modalità stabilite dallo stesso Istituto;
- b) la domanda deve essere corredata da accordi conclusi con le parti sociali corredate dall'elenco dei beneficiari;
- c) gli accordi debbono essere conformi ad accordi quadro regionali;
- d) gli accordi raggiunti dalle parti sociali debbono, in ogni caso, rientrare nei limiti di spesa previsti;
- e) le eventuali somme indebite erogate (ad esempio, perché al di fuori dei limiti appena citati) possono essere ripetute dal-

Nota:

(*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

l'Inps nei confronti del datore di lavoro;

f) le Regioni e l'Inps sono tenuti a stipulare apposite convenzioni mediante le quali le prime forniscono tutte le informazioni necessarie sui provvedimenti autorizzati in deroga, sui lavoratori interessati. Con gli stessi sistemi debbono, altresì, essere stabilite le modalità attuative e gestionali dei flussi informativi e la rendicontazione delle spese.

Il comma 4 modifica l'art. 2, comma 36 della legge n. 203/2008: in base alla nuova formulazione il Ministro del lavoro può disporre sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla vigente normativa, anche senza soluzioni di continuità, la concessione di Cigs, mobilità e disoccupazione speciale, prendendo quale parametro di riferimento sia i settori produttivi che le aree regionali.

Il primo periodo dell'art. 19, comma 9, della legge n. 2/2009 è cambiato: con la nuova formulazione è previsto che nell'ambito delle risorse stanziare per l'anno 2009 i trattamenti di Cig, mobilità e disoccupazione speciale in deroga possano essere prorogati per un massimo di dodici mesi sulla base di accordi in sede governativa, attraverso un decreto "concertato" Lavoro-Economia.

Integrazione del reddito: criteri di accesso

Il comma 6 si preoccupa di garantire criteri omogenei per l'accesso alle forme di integrazione del reddito per i lavoratori destinatari di Cig e mobilità in deroga. Ciò comporta:

a) per i primi l'applicazione dell'art. 8, comma 3, della legge n. 160/1988: da ciò discende che l'ammissione al trattamento di integrazione salariale straordinaria è subordinata ad un'anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro di almeno novanta giorni;

b) per i secondi l'applicazione dell'art. 16, comma 1, della

legge n. 223/1991 il quale afferma che per aver diritto all'indennità di mobilità in caso di licenziamento per riduzione di personale occorre avere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro, ferie, festività ed infortuni, in rapporti non a termine. Nel computo complessivo vanno comprese anche le mensilità accreditate dal datore di lavoro alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995) in favore dei soggetti (collaboratori coordinati e continuativi) che hanno operato in regime di monocommittenza con un reddito superiore a 5.000 euro per le sopraccitate mensilità.

Incentivi all'occupazione

Con il comma 7 viene introdotto un nuovo incentivo alle assunzioni che, almeno per quel che riguarda i lavoratori in Cigs ed in mobilità, si aggiunge a quelli già previsti, rispettivamente, dall'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993 e dall'art. 8 della legge n. 223/1991. I destinatari sono esclusivamente i datori di lavoro individuati dall'art. 1 della legge n. 223/1991 che non hanno in atto sospensioni dal lavoro. Si tratta delle imprese industriali che, mediamente, nel semestre precedente, hanno occupato più di quindici dipendenti, ricordando che nel computo, secondo i criteri dettati dallo stesso articolo 1 e dalle note interpretative successive, rientrano anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto di inserimento (se si sostiene l'analogia con i vecchi contratti di formazione e lavoro allora compresi), mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli intermittenti contano in proporzione all'orario svolto.

Tali imprese se assumono, in carenza di obbligo, lavoratori destinatari per il 2009 ed il 2010 di ammortizzatori in de-

roga, oppure prestatori licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di una procedura concorsuale come, ad esempio, il fallimento o il concordato preventivo, da imprese non rientranti nella disciplina della legge n. 223/1991 come, ad esempio, i datori di lavoro con un organico fino a quindici unità, godono di un incentivo da parte dell'Inps. Esso è pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato, defalcato dalla contribuzione figurativa, per il numero di mensilità ancora non erogate. L'incentivo è "conguagliato" con la contribuzione.

La stessa norma richiama il comma 4-bis dell'art. 8 della legge n. 223/1991: ciò significa che l'agevolazione non è riconosciuta per l'assunzione di quei lavoratori messi in mobilità nei sei mesi precedenti da un'azienda dello stesso o di altro settore di attività, con assetti proprietari, al momento del licenziamento, sostanzialmente coincidenti con quelli di chi assume o che con quest'ultimo è in rapporto di controllo o di collegamento.

Una riflessione si rende necessaria: non essendo specificatamente detto alcunché circa il riconoscimento del "bonus" in caso di assunzione a tempo determinato, si deve affermare che le stesse non possono che essere, ai fini del godimento del beneficio, a tempo pieno ed indeterminato.

Come si diceva poc'anzi, il nuovo incentivo all'occupazione si aggiunge ad altri che, in passato, il Legislatore ha previsto per agevolare la ricollocazione dei lavoratori in difficoltà occupazionale oppure già espulsi dai cicli produttivi. Ad avviso di chi scrive l'occasione è opportuna per avere un quadro, sia pure sintetico, degli strumenti incentivanti a disposizione dei datori di lavoro.

Società cooperative di produzione

L'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993, si rivolge ad una

specifica categoria di datori di lavoro, ivi comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che debbono avere le seguenti caratteristiche e che, al contempo, possono usufruire dei seguenti vantaggi:

a) non avere in corso sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'art. 1 della legge n. 223/1991: ciò significa che l'ambito di applicazione è ristretto alle sole imprese, con un organico medio di almeno quindici dipendenti nell'ultimo semestre, potenzialmente destinatario degli interventi di integrazione salariale del reddito attraverso l'istituto della Cassa integrazione guadagni straordinaria;

b) le imprese non debbono aver proceduto nei dodici mesi precedenti a riduzioni di personale: la disposizione non sembra far riferimento soltanto alle procedure collettive di mobilità, ma anche a licenziamenti individuali dettati da motivazioni oggettive connesse al ridimensionamento aziendale;

c) quanto detto *sub b)* viene meno se l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato (altro requisito essenziale) riguarda lavoratori con professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei prestatori interessati alle riduzioni di personale o alle sospensioni;

d) le società cooperative di produzione e lavoro possono sia procedere alle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, sia ammettere i prestatori come soci lavoratori, per i quali trova piena applicazione la legge n. 142/2001;

e) i lavoratori debbono esser in Cigs da almeno tre mesi (anche non continuativi) e l'impresa di provenienza essere in Cigs da almeno sei mesi;

f) il datore di lavoro "assumendo" gode del 50% dell'indennità ancora dovuta ai lavoratori (detratti i primi tre mesi) oltre al riconoscimento della contribuzione agevolata analoga a quella degli apprendisti per un periodo di dodici mesi la quale, per effetto dell'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006 è pari al 10%.

Assunzione di lavoratori in mobilità

L'art. 8 della legge n. 223/1991 prevede ulteriori forme di incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Qui, a differenza dell'incentivo previsto dall'art. 7-ter, comma 7, della legge n. 33/2009 e dell'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993, non c'è un limite dimensionale. L'assunzione può essere a tempo determinato presso la stessa azienda per un massimo di dodici mesi, cosa che comporta il riconoscimento, sotto l'aspetto contributivo, della stessa agevolazione prevista, in via generale, per gli apprendisti: il contratto a termine è fuori dalle ipotesi previste dal D.Lgs. n. 368/2001 e, ad avviso di chi scrive, essendo disciplinato espressamente da un'altra disposizione (v. art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001) non rientra neanche nella sommatoria dei contratti a termine per il limite massimo dei trentasei mesi. L'assunzione può essere, altresì, a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, come previsto dalla nota del Ministero del lavoro del 4 marzo 1993 (ovviamente, con incentivi proporzionati): in tal caso il datore di lavoro "gode" del 50% dell'indennità di mobilità ancora dovuta al lavoratore (sempre, ovviamente, se effettivamente dovuta) oltre alla contribuzione agevolata analoga a quella prevista, a suo carico, per gli apprendisti nella misura del 10% per un periodo di diciotto mesi.

Un'ultima considerazione interessante su questo argomento lega, ad avviso di chi scrive, le tre agevolazioni: nell'ottica di quanto affermato dal Ministero del lavoro nelle circolari n. 5/2008 e n. 34/2008 tutti questi benefici rientrano nei cosiddetti benefici contributivi per i quali ai fini del loro "godimento" è necessario il rispetto dei contratti collettivi nazionali (e se presenti territoriali od aziendali) e l'assenza di cause ostative al rilascio

del Durc, contenute nella tabella allegata al D.M. 24 ottobre 2007.

Indennità per i co.co.co.

Il comma 8 eleva al 20%, da corrispondersi in un'unica soluzione, l'indennità disposta in favore dei collaboratori coordinati e continuativi dall'art. 19, comma 2, della legge n. 2/2009. Tale misura, in via sperimentale, è soltanto per l'anno in corso ed i requisiti richiesti sono sempre gli stessi:

a) la fruizione dell'indennità è condizionata alla dichiarazione di disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale. In presenza di un rifiuto il soggetto perde il trattamento di sostegno;

b) il collaboratore deve essere iscritto, in via esclusiva, alla gestione separata dell'Inps (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995): ciò significa che se è iscritto ad altra forma di previdenza obbligatoria o è titolare di pensione non scatta il diritto. Sono, in ogni caso, esclusi i soggetti titolari di reddito di lavoro autonomo, individuati dall'art. 53 del Tuir;

c) il collaboratore deve operare in regime di monocommitenza;

d) il collaboratore deve aver conseguito, nell'anno precedente, un reddito compreso tra 5.000 euro e 13.280 euro. Quest'ultimo importo risulta essere il minimale di reddito previsto dall'art. 1, comma 3, della legge n. 233/1990;

e) debbono essere state accreditate alla gestione separata nell'anno di riferimento almeno tre mensilità di contribuzione.

Indennità per i lavoratori sospesi

Il comma 9, introduce significative modificazioni alle lettere *a)* e *b)* sopprimendo le frasi che consentivano, prima della pubblicazione del decreto ministeriale previsto al comma 3, l'erogazione, per intero, da parte dell'Inps, delle indennità di disoccupazione con requisiti

ti normali o con requisiti ridotti in favore dei lavoratori sospesi, pur in assenza del contributo integrativo dell'Ente bilaterale (almeno il 20%). Nel frattempo, il messaggio dell'Inps n. 6731 del 24 marzo 2009, che ha fatto seguito alla nota del Ministero del lavoro del 13 marzo, aveva, in un certo senso, anticipato tale orientamento, allorché si era sostenuto che in mancanza del contributo dell'Ente, i fondi si consideravano esauriti e le richieste dovevano essere indirizzate al fondo regionale dei trattamenti in deroga.

Un nuovo comma, l'1-ter, è stato, poi, inserito nell'art. 19, dopo il comma 1-bis: in via meramente transitoria e fino al 31 dicembre 2010, le risorse previste al comma 1, sono utilizzate anche per garantire ai lavoratori sospesi ed agli apprendisti sospesi e licenziati di cui si parla alle lettere a), b) e c) un trattamento equivalente a quello previsto dal successivo comma 8 (integrazioni in deroga).

Obblighi per le Agenzie di lavoro e Centri per l'impiego

Il comma 11 impone sia ai Centri per l'impiego che alle Agenzie del lavoro ed agli altri organi autorizzati od accreditati di rendere note attraverso i «media locali», senza oneri per la finanza pubblica, con cadenza almeno settimanale, le opportunità di lavoro. Il Legislatore aggiunge che per i soggetti autorizzati o accreditati tali comunicazioni presentano una specifica rilevanza, atteso che sono elementi di valutazione ai fini della verifica della persistenza dei requisiti per lo svolgimento dell'attività.

Lavoro accessorio

L'art. 7-ter della legge n. 33/2009, interviene profondamente anche sulla normativa relativa al lavoro occasionale ed accessorio, disciplinato dagli articoli 70, 71 e 72 del D.Lgs. n. 276/2003.

Il lavoro occasionale ed accessorio, tra i più negletti dai commentatori nell'ambito degli istituti «nuovi e vecchi» disciplinati dalla «legge Biagi», per una serie di motivi, connessi anche all'attuale emergenza occupazionale, sta prendendo corpo, dopo che la fase «di rodaggio» che doveva essersi svolta negli ultimi anni in undici province non è mai, di fatto, decollata. È stato soltanto con la vendemmia del 2008 che esso ha cominciato, pur tra alcune difficoltà operative a decollare: sull'argomento, oltre alla prassi amministrativa gli indirizzi sono, al momento, dettati da due circolari dell'Inps la n. 81/2008 e la n. 104/2008.

Il lavoro occasionale ed accessorio, inserito nel capo II, del D.Lgs. n. 276/2003, riguarda attività lavorative di natura meramente occasionale rese in un contesto normativo ove il Legislatore ha fatto riferimento, in via prevalente, ad istituti riferibili alle prestazioni di lavoro autonomo. Infatti, oltre che ad essere inserita nel «corpus» della legge al «capo» ove si parla di prestazioni non subordinate, gli istituti richiamati sono, per la parte contributiva, quelli della gestione separata (art. 2, comma 26 della legge n. 335/1995), il datore di lavoro non è tale ma è chiamato «committente», non si parla di contratto scritto, neanche ai fini della prova, non c'è alcun riferimento alla contrattazione collettiva e lo stesso valore del voucher (10 euro nel taglio piccolo) non è assolutamente riferibile ad una paga oraria.

Ad avviso di chi scrive, non ci si trova di fronte ad un vero e proprio istituto contrattuale ma a mere prestazioni lavorative per le quali il Legislatore ha approntato una serie di tutele: lo stesso concetto di occasionalità non va riferito a formule opinabili che, necessariamente, non possono avere una valenza generale, riferendosi a lavori tra loro disomogenei, ma a un criterio economico che è rappresentato dal tetto dei 5.000 euro l'anno (10.000

per chi lavora nell'ambito di un'impresa familiare e 3.000 per i percettori di un'indennità integrativa e limitatamente all'anno 2009).

A ciò si aggiunge che le prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio non sono soggette all'obbligo della preventiva comunicazione *on line* ai servizi per l'impiego (comma 1180, dell'art. 1, della legge n. 296/2006) e che non esiste alcun obbligo di scritturazione per tali prestatori sul Libro unico del lavoro, non rientrando tra i soggetti individuati dalla legge n. 133/2008 e dal successivo D.M. 9 luglio 2008: da ciò ne consegue che durante l'accesso ispettivo, per la effettiva configurazione della prestazione come accessoria ed occasionale, si dovrà verificare se «il committente - datore di lavoro» ha effettuato, in via preventiva al centro di contatto Inps Inail (numero gratuito 803164) la comunicazione preventiva contenente i propri dati identificativi, il nome ed il codice fiscale del prestatore ed il numero delle giornate presunte. Si ricorda che l'Inps nelle circolari sopra richiamate (e che, presumibilmente, saranno, a breve, integrate sulla base delle novità introdotte) ha fissato le modalità operative della procedura attraverso la utilizzazione del c.d. «voucher telematico» o di quello «cartaceo».

Ovviamente, la mancata scritturazione sul Lul, ha una logica, oltre modo condivisibile: non si possono imporre a «datori di lavoro marginali» (come, ad esempio, le famiglie), oneri che gravano sul mondo delle imprese e che sono particolarmente complessi se svolti in un ambito domestico o da chi si muove in ambito solidaristico.

Campo di applicazione

Il nuovo articolo 70 definisce il campo di applicazione dell'istituto, applicabile, in via generale, a tutta la platea dei disponibili in:

a) *lavori domestici*: si tratta di

un campo già definito con la precedente normativa che consente la utilizzazione del lavoro accessorio anche per prestazioni in ambito familiare pure ad ore. Ad avviso di chi scrive, l'ambito comprende anche una serie di attività ricavabili dalle declaratorie contenute nel contratto collettivo dei lavoratori domestici, come l'assistenza alle persone anziane, ai portatori di handicap ed ai bambini;

b) lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e movimenti: anche questa è una "voce", in un certo senso, "vecchia", che tende a coprire attraverso il lavoro accessorio prestazioni che, facilmente, si prestano a forme elusive (si pensi, ad esempio, alla potatura dei giardini privati). Tali attività possono essere richieste oltre che da cittadini privati, da condomini e da consorzi, mentre resta l'esclusione per il committente pubblico;

c) insegnamento privato supplementare: le c.d. "ripetizioni a casa" sono fonte di grossa evasione. Si spera che attraverso il sistema dei «voucher» la stessa possa, quantomeno, essere contenuta;

d) manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico: la norma è cambiata rispetto al testo "vecchio", in quanto è stata estesa al settore pubblico. Essa si è resa esplicitamente necessaria (si pensi a lavori di emergenza in luoghi colpiti da calamità naturali) in quanto l'art. 1, comma 2, esclude (se non espressamente richiamato) dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 276/2003 le pubbliche amministrazioni ed il loro personale. Resta, in sede amministrativa, un problema da chiarire: se, nell'ambito delle c.d. «manifestazioni sportive» ci sia spazio per gli steward delle società di calcio i quali, per espresso dettato del D.M. 8 agosto 2007 del Ministro dell'Interno debbono essere gestiti direttamente dalle stesse (anche attraverso la sommi-

nistrazione operata dalle Agenzie per il lavoro) o in forza ad Istituti di vigilanza privata;

e) in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani "under 25", regolarmente iscritti a cicli di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici: qui la disposizione, introdotta, con l'art. 22 della legge n. 133/2008, è profondamente cambiata. Infatti i giovani studenti oltre che durante le vacanze scolastiche possono svolgere lavoro accessorio anche il sabato e la domenica, il tutto compatibilmente con gli impegni di studio. La circolare Inps n. 104/2008 ha già disciplinato la materia dando una definizione di vacanze scolastiche nelle quali ha ripreso l'interpretazione già fornita dal Ministero del lavoro con la circolare n. 4/2005 relativa al lavoro intermittente: si considerano vacanze natalizie il periodo compreso tra il 1° dicembre ed il 10 gennaio, vacanze pasquali i giorni compresi tra la domenica delle Palme ed il martedì dopo Pasqua, vacanze estive l'arco temporale compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre. A tali periodi oggi si aggiungono il sabato e la domenica, compatibilmente con gli impegni scolastici (come ad esempio, la frequenza nella giornata del sabato). La norma, così come è scritta (e ferma restando la necessità di specifici chiarimenti amministrativi) sembra ipotizzare la possibilità di prestazioni accessorie anche per giovani studenti minorenni che, in ogni caso, debbono aver compiuto i sedici anni, limite minimo necessario per un'attività lavorativa: ovviamente, tutto questo nel rispetto della tutela prevista dalla legge n. 977/1967 e dal D.Lgs. n. 345/1999. Il lavoro occasionale ed accessorio potrebbe entrare in concorrenza anche con l'apprendistato stagionale, ammesso dopo le novità introdotte con la legge n. 133/2008. Infatti esso, lega-

to al sistema dei "buoni" fino a 5.000 euro per ogni committente e riferiti all'anno solare, appare, sotto vari aspetti oltre modo agibile, non comporta infatti formazione interna od esterna all'azienda, non comporta scritturazioni obbligatorie sul libro unico del lavoro, non comporta comunicazioni *on line* al centro per l'impiego, la somma (fatta salva la quota trattenuta per la copertura previdenziale ed assicurativa) è esente da imposizione fiscale e non incide sullo "status" di disoccupato o inoccupato. Il datore di lavoro ha soltanto l'obbligo di comunicare al centro di contatto Inps Inail, in via preventiva, i propri dati identificativi e quelli del giovane (compreso il codice fiscale) ed il numero delle giornate presunte. Lo stesso giovane, se segue la "via telematica", può vedersi accreditate le somme su una "card", messa a disposizione dall'Inps attraverso Poste Italiane Spa. Il lavoro occasionale ed accessorio, come sottolineato dalle note dell'Inps sopra richiamate, non dà diritto ad assegni familiari, di malattia o di maternità;

f) attività agricole. Alla norma, già introdotta con la legge n. 133/2008, sono state aggiunte le «casalinghe», termine che, ovviamente, sulla base del principio di parità, va riferito anche a soggetti di sesso maschile. Piuttosto c'è da chiarire (ma questo andrà rimandato agli organi amministrativi sopra ordinati che, sicuramente, lo faranno) se con il termine si intendono, in senso ampio, le donne prevalentemente adibite ai lavori domestici o soltanto quelle che, ad esempio, sono definite tali a seguito del versamento alla gestione Inail del premio assicurativo. Ad avviso di chi scrive, la locuzione adoperata è da intendersi nel modo più ampio, tale da comprendere quelle donne che, abitualmente e prevalentemente operano nel proprio domicilio e che, come tali, non si iscrivono nelle liste per l'impiego alla ricerca di un'occupazione,

ma che sono disponibili a lavorare alcune giornate durante la raccolta dei prodotti della terra. Quando si parla di attività agricole (oltre alle casalinghe, il Legislatore ha previsto prestazioni per gli studenti "under 25" ed i pensionati) ci si riferisce a tutte le attività anche stagionali di raccolta nei campi e di lavorazione della terra in favore di tutti i datori che operano in agricoltura. Il Legislatore ha posto una particolare attenzione a favore dei soggetti individuati dall'art. 34, comma 6, del D.P.R. n. 633/1972. Questi ultimi sono agricoltori per i quali, causa il basso volume di affari, è prevista la semplificazione degli adempimenti dell'Iva: in particolare, sono coloro che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume di affari non superiore a 2.582 euro o coloro che esercitano la loro attività in comuni montani con meno di 1.000 abitanti e nelle zone con meno di 500 abitanti compresi negli altri comuni individuati dalle Regioni e che nell'anno precedente non hanno superato i 7.747 euro;

g) impresa familiare di cui all'art. 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo ed ai servizi. I prestatori occasionali possono "godere", in questo caso, di un importo maggiore (10.000 euro nell'anno solare), ma la contribuzione prevista (art. 72, comma 4-bis) è quella del lavoro subordinato. L'Inps si è riservata di emanare, a breve, un'apposita circolare esplicativa. Per completezza di informazione occorre ricordare come le imprese familiari siano quelle nelle quali il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado per i quali non si configuri un diverso tipo di rapporto, collaborano;

h) consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa periodica e quotidiana. È questo un settore ove, negli ultimi anni, sono state individuate dagli organi di vigilanza delle Direzioni provinciali del lavoro, molte forme di sfruttamen-

to che hanno riguardato, in massima parte, i lavoratori extracomunitari;

i) qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati. La disposizione che consente l'utilizzazione del lavoro occasionale ed accessorio in ogni settore di attività va, ad avviso di chi scrive, correlata anche con la disposizione contenuta nella legge n. 133/2008 che consente dallo scorso mese di gennaio di cumulare integralmente qualsiasi prestazione di lavoro autonomo o subordinato con i proventi della pensione di anzianità o di vecchiaia. C'è da sottolineare, in ogni caso, che la dizione normativa non distingue il "titolo" del trattamento pensionistico (anzianità, vecchiaia, invalidità, reversibilità): da ciò sembra dedursi uno spettro applicativo notevolmente ampio.

Disposizioni transitorie

Il comma 1-bis, prendendo lo spunto dalla gravità della crisi occupazionale, stabilisce che in via sperimentale per l'anno 2009, i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito, nel limite massimo di 3.000 euro fino al prossimo 31 dicembre, possono svolgere lavoro accessorio ed occasionale. L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative corrisposte gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Così come è scritta la disposizione merita qualche riflessione.

La prima constatazione è che la stessa si presenta come una parziale eccezione al principio della non cumulabilità tra prestazione lavorativa e prestazioni economiche integrative del reddito, contenute sia nella direttiva del Ministro del lavoro del 18 settembre 2009, che, da ultimo, nella legge n. 2/2009. Essa si spiega con il fatto, oltre modo condivisibile, che consente a chi è stato espulso, anche temporanea-

mente, di svolgere un'attività regolare, sia pure entro un tetto massimo di compenso pari a 3.000 euro.

La seconda riflessione concerne la qualità della somma incassata: fatta salva la ritenuta complessiva sul valore nominale del «voucher» (13% alla gestione separata Inps, 7% all'Inail, 0,50 a titolo di rimborso spese a favore dell'Inps per i costi di gestione) essa è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato od inoccupato (art. 72, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003). La terza considerazione concerne la regolarità del rapporto: il prestatore non è "in nero" in quanto la contribuzione ridotta va alla gestione separata e l'Inps si preoccuperà di fare i conguagli sulla contribuzione figurativa connessa al versamento delle integrazioni salariali ed, inoltre, il datore di lavoro committente non avrà la "scusa" di dover, per necessità e per accordo più o meno tacito, tenere al lavoro irregolarmente il lavoratore perché, al contrario, perderebbe l'indennità.

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro

L'art. 7-ter della legge n. 33/2009, al comma 13, interviene sull'art. 74, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplina le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro. Ora il nuovo testo è il seguente: «Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti ed affini sino al quarto grado (prima era il terzo, Ndr) in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, di mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori».

La norma riguarda tutte le attività agricole in senso ampio e su questo punto l'Inps, con

circolare n. 91 del 22 luglio 2005 affermò che «non si rinvencono oggettivi elementi interpretativi per identificare la nozione di attività agricola con i soli coltivatori diretti escludendo, ad esempio, la categoria degli imprenditori agricoli a titolo principale, nei confronti dei quali la previsione troverà applicazione».

Il Legislatore parla di prestazioni brevi e ricorrenti e di occasionalità, senza porre alcun limite temporale: è chiaro che ci si riferisce alla raccolta dei prodotti della terra ed alla lavorazione dei campi. Tutto questo deve essere connotato dai concetti di obbligazione morale (es. nei confronti di un genitore anziano) o di mutuo aiuto, anche ricambiato. Le prestazioni sono del tutto gratuite, fatte salve quelle relative ai rimborsi ed alla esecuzione dei lavori. Ovviamente, restando nel campo tipicamente lavoristico, è appena il caso di precisare che non scatta alcun obbligo di comunicazione verso i centri per l'impiego e tali prestatori non vanno in alcun modo riportati sul Libro unico del lavoro.

Per completezza di informazione (e poi, anche per un raffronto tra le due disposizioni) va ricordata anche un'altra norma di contenuto pressoché analogo: è quella inserita nell'art. 21, comma 6-ter, della legge n. 326/2003, la quale afferma che gli imprenditori artigiani iscritti negli elenchi provinciali possono avvalersi, in deroga alla normativa previdenziale vigente, di collaborazioni occasionali di parenti entro il terzo grado (es. nipoti), aventi anche il titolo di studente, per un periodo complessivo nel corso dell'anno solare non superiore a novanta giorni. Anche in questo caso le collaborazioni debbono presentare le caratteristiche dell'aiuto a titolo di obbligazione morale, senza corresponsione di compensi ed essere prestate nel caso di temporanea indisponibilità dell'imprenditore artigiano all'espletamento della propria attività. Per tali soggetti è, in

ogni caso previsto l'obbligo dell'assicurazione Inail.

Provando a raffrontare i due tipi di prestazione si può osservare:

a) sia nel settore agricolo che in quello artigiano si parla di gratuità (fatto salvo per il primo del rimborso delle spese relative anche all'esecuzione dei lavori): le cause legittimanti fanno riferimento all'aiuto, al mutuo aiuto ed all'obbligazione morale;

b) i limiti temporali sono diversi: nel settore agricolo (una volta scomparso il limite dei novanta giorni che era previsto, prima dall'art. 122 della legge n. 388/2000 e, poi, dall'art. 45, comma 1, della legge n. 289/2002) si parla «di brevi periodi» e di «occasionalità», mentre nel settore artigiano il termine complessivo, ovviamente anche non continuativo, è fissato in novanta giorni nell'anno che, in assenza di indicazioni diverse è da intendersi come solare;

c) nel settore agricolo i parenti ed affini individuati dal Legislatore sono fino al quarto grado, nel settore artigiano fino al terzo (ma non si parla solo di parenti) e si afferma che gli stessi possono anche essere studenti. Ovviamente, questi ultimi possono frequentare scuole di ogni ordine e grado ma per quanto riguarda i limiti di età, ad avviso di chi scrive, tenuto conto che si tratta di sostituire un imprenditore artigiano autonomo, essi non possono scendere al di sotto della maggiore età (diciotto anni);

d) nel settore agricolo non ci sono limitazioni particolari, in quello artigiano la legittimità della collaborazione è legata alla «temporanea impossibilità dell'imprenditore artigiano all'espletamento della propria attività lavorativa», cosa che può discendere sia da un fatto impeditivo legato alla salute o ad un particolare «*status*» (malattia, infortunio, gravidanza, ecc.), che da un'assenza per altri motivi (es. partecipazione a mostre e fiere, assenze dovute a motivi personali, ecc.);

e) nel settore agricolo non si

parla di assicurazione contro gli infortuni, cosa che invece, è espressamente richiesta nel settore artigiano.