

## Datore di lavoro di diritto responsabile per la morte del lavoratore

E' configurabile la responsabilita' penale del datore di lavoro di diritto (nella specie, presidente del C.d.A.) per la morte di un lavoratore, a nulla rilevando la circostanza che la gestione operativa dell'azienda fosse svolta di fatto da altri (nella specie, un consigliere della societa'), in quanto il ruolo solo formale non libera il primo dai propri obblighi e doveri costituenti la posizione di garanzia nei confronti del lavoratore.

Particolarmente interessante e ricca di spunti di riflessione la sentenza della Suprema Corte che si sofferma, seppure nella sua sintesi espositiva, su un tema delicato e grande attualità, quello del rapporto intercorrente tra datore di lavoro "di diritto" e "di fatto" e di individuazione del soggetto penalmente responsabile in casi di infortunio del lavoratore.

La Corte, pur non sconfessando il principio generale secondo cui, nella materia antinfortunistica, ove sia necessario individuare il soggetto responsabile, occorre astrarre dalle qualifiche formali rivestite e rifarsi alle mansioni in concreto esercitate, ritiene tuttavia che colui che esercita ex lege il ruolo datoriale non può liberarsi dalla propria responsabilità semplicemente invocando la mancanza di un ruolo operativo e gestionale in seno all'azienda, in quanto la circostanza di rivestire "di diritto" il ruolo datoriale comporta pur sempre la necessità di rispettare gli obblighi ed i doveri derivanti dalle norme antinfortunistiche.

### Il caso

La vicenda processuale che aveva fornito l'occasione alla Corte per pronunciarsi su tale questione vedeva imputato il presidente del Consiglio di Amministrazione di una società produttrice di un miniescavatore; l'addebito consisteva nell'aver venduto un miniescavatore "irregolare" ad un artigiano perché privo di cinture di sicurezza; il mezzo, in particolare, condotto dalla vittima, si era ribaltato mentre quest'ultima era al posto di guida ed era rimasta schiacciata sotto il mezzo, con conseguenze letali.

In primo grado, l'imputato veniva condannato per omicidio colposo e per la violazione della normativa antinfortunistica; in appello, però, la sentenza veniva parzialmente riformata, escludendo la responsabilità del datore di lavoro per la morte dell'artigiano per l'esistenza di dubbi sulla reale dinamica dell'infortunio, confermando invece la condanna per la violazione della norma antinfortunistica (l'art. 6, D.Lgs. n. 626/1994, all'epoca vigente).

### Il ricorso

Il giudizio di condanna, per quanto di interesse in questa sede, veniva contestato dall'imputato, in particolare sostenendo che al medesimo non fosse ascrivibile alcun rimprovero non essendo stata dimostrata alcuna condotta commissiva in ordine alla vendita dell'escavatore; che, ancora, era stato condannato sol perché risultava essere il Presidente del C.d.A., ossia legale rappresentante della società fornitrice del miniescavatore "irregolare"; in realtà, nessuna responsabilità era ascrivibile, in quanto la gestione operativa della società "di fatto" era svolta da un consigliere della stessa, mentre il presidente del C.d.A. svolgeva "di fatto" solo mansioni di segreteria e contabilità; infine, aggiungeva la difesa, nessuna posizione di garanzia era individuabile a carico del datore di lavoro "di

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

diritto" poiché la condotta illecita attiene alla vendita e, quindi, coinvolge solo chi ha posto in essere tale attività, ossia il consigliere di amministratore, gestore "di fatto" dell'azienda.

### La decisione della Cassazione

La Corte di Cassazione, nel rigettare il ricorso, ha enucleato il principio di diritto sopra richiamato, di cui opera una coerente e lucida applicazione nel caso in esame. Orbene, il Supremo Collegio, sul punto, ritiene infondato il ricorso perché basato sull'assunto che la responsabilità sia fondata su una condotta omissiva in una situazione in cui l'imputato non assumeva la veste di "garante". In realtà, osserva la Corte, all'imputato era addebitato di aver commercializzato e venduto il miniescavatore "irregolare".

In tal senso, il termine "commercializzare" e il termine "vendere" sono due verbi che descrivono chiaramente due condotte "positive" (ossia commissive), sicché, precisa la Cassazione, non possono trovare ingresso nel caso in esame problematiche afferenti il tema della responsabilità omissiva.

Bene soggiunge, poi, la Corte come il termine "commercializzazione", sul piano semantico, precede di regola la "vendita", ossia attiene alla scelta aziendale di mettere in vendita, di porre sul mercato quella categoria di veicolo priva delle necessarie cinture di sicurezza.

In tal senso, viene ad essere confermata la corretta scelta del giudice d'appello che aveva fondato la responsabilità dell'imputato evidenziando come "ciò che rileva è che l'imputato...rivestiva la qualità di amministratore formale della ditta e che questo ruolo "in sostanza nominale" non lo liberava dai propri obblighi e doveri".

In altri termini, precisano i giudici di Piazza Cavour, il dato essenziale è che il ruolo rivestito nell'azienda attribuiva all'imputato la responsabilità in ordine alle fondamentali scelte aziendali afferenti alla commercializzazione dei prodotti, giudizio, questo, corretto laddove si consideri che si è in presenza di un illecito contravvenzionale, ascrivibile di regola a titolo di colpa.

La decisione della Corte deve essere condivisa. Il Supremo Collegio, sul punto, fa coerente applicazione di quella giurisprudenza (peraltro applicabile anche in rami diversi dell'ordinamento, ad esempio in materia fallimentare con riferimento al tema dei rapporti tra amministratore di fatto e di diritto: In tema di bancarotta fraudolenta, in caso di concorso "ex" art. 40, comma secondo, cod. pen., dell'amministratore di diritto nel reato commesso dall'amministratore di fatto, ad integrare il dolo del primo è sufficiente la generica consapevolezza che il secondo compia una delle condotte indicate nella norma incriminatrice, senza che sia necessario che tale consapevolezza investa i singoli episodi delittuosi, potendosi configurare l'elemento soggettivo sia come dolo diretto, che come dolo eventuale: Cass. Pen., sez. V, 14 ottobre 2008, n. 38712, P. e altro, in Ced Cass. 242022), che ha affermato, ad esempio, che l'amministratore di una società risponde del reato omissivo contestatogli quale diretto destinatario degli obblighi di legge, anche se questi sia mero prestanome di altri soggetti che abbiano agito quali amministratori di fatto, atteso che la semplice accettazione della carica attribuisce allo stesso doveri di vigilanza e controllo, il cui mancato rispetto comporta responsabilità penale o a titolo di dolo generico, per la consapevolezza che dalla condotta omissiva possano scaturire gli eventi tipici del reato, o a titolo di dolo eventuale per la semplice accettazione del rischio che questi si verificino (In applicazione di tale principio la Corte ha affermato la responsabilità dell'amministratore per omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali: Cass. Pen., sez. III, 4 luglio 2006, n. 22919, F., in Ced Cass. 234474).

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Con riferimento alla responsabilità del presidente del C.d.A., peraltro, pacifico in giurisprudenza è che nelle società di capitale il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa, ovvero nel presidente del consiglio di amministrazione, o amministratore delegato o componente del consiglio di amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni (Cass. Pen., sez. III, 1 aprile 2005, n. 12370, B. e altri, in Ced Cass. 231076). In ogni caso, corretto appare il principio anche in relazione al disposto dell'art. 299 D.Lgs. n. 81/08, tema purtroppo non affrontato dalla Corte nella sentenza in commento.

(Cassazione penale 28/01/2011, n. 3095)

La gravità della condotta deve essere valutata caso per caso

## L'irregolare timbratura non sempre giustifica il licenziamento del dipendente

L'irregolare compilazione del foglio presenze non sempre costituisce giusta causa di licenziamento. Se, dal complesso degli elementi emersi nel corso del giudizio, non risulta la dolosa preordinazione del dipendente finalizzata ad impedire il controllo e trarre in inganno il datore di lavoro, la sanzione espulsiva è eccessiva per difetto di proporzionalità.

La sentenza in commento affronta la fattispecie, piuttosto frequente, della irregolare compilazione di fogli presenze (analoga al caso di omessa o irregolare timbratura del cartellino segnatempo) stabilendo che l'effettiva rilevanza disciplinare del comportamento deve essere valutata caso per caso.

In generale, costituisce principio acquisito che in tema di licenziamento per giusta causa, la legittimità di tale sanzione disciplinare è legata alla verifica circa la sussistenza di una condotta di una gravità tale da far venire meno il rapporto fiduciario che deve intercorrere tra datore di lavoro e dipendente, rapporto fiduciario che si sostanzia nell'aspettativa di una parte circa il comportamento dell'altra e presuppone una prognosi favorevole relativamente al corretto adempimento delle obbligazioni contrattuali (Cass. civ., Sez. lavoro, 12/04/2010, n. 8641). E tale accertamento è riservato al Giudice di merito che, se provvede a motivare correttamente la propria opinione, non è soggetto a controllo di legittimità sulla stessa da parte della Corte di Cassazione.

La condotta in esame è stata ripetutamente oggetto di esame da parte della Magistratura del lavoro che, generalmente, ha sempre assunto un atteggiamento molto rigoroso in tutti i casi in cui è risultato che la condotta rispondeva alla finalità di trarre in inganno il datore di lavoro. E così, è stato stabilito che il comportamento del caporeparto di un supermercato che procede alla timbratura irregolare del cartellino di uscita e di entrata in modo da far risultare la sua presenza in orario in cui è, invece, assente, lede irrimediabilmente l'elemento fiduciario, ed integra, perciò, una giusta causa di licenziamento (App. Milano, 18/09/2001 in Lavoro nella Giur., 2002, 388).

Analogamente, un Giudice di primo grado ha ritenuto che la timbratura del cartellino orologio per un collega, espressamente prevista come giusta causa dal contratto collettivo, costituisce inadempimento grave, idonea a compromettere per il futuro la fiducia che il datore di lavoro ripone nei suoi dipendenti circa l'osservanza della disciplina aziendale e la corretta esecuzione di qualsiasi obbligo inerente il rapporto (Trib. Milano, 10/11/1993 in Orient. Giur. Lav., 1993, 925).

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Peraltro, il Giudice non è vincolato alle esemplificazioni di giusta causa di recesso contenute nel contratto collettivo poiché, in ogni caso, deve verificare se il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, 19/08/2004, n. 16260 che ha confermato la sentenza di appello che aveva ritenuto la condotta del dipendente così grave da giustificare il licenziamento, in quanto questi, approfittando della sua qualifica di addetto al controllo dei fogli di presenza, alterava dolosamente per oltre un anno la documentazione relativa alle sue stesse presenze in ufficio, in modo da risultare in servizio anche quando era assente per ferie o per malattia).

Su questi corretti presupposti è quindi molto semplice, nel caso in oggetto, osservare che la sentenza in commento non corrisponde affatto ad una interpretazione benevola o lassista della nozione legale di giusta causa di recesso.

Nella fattispecie all'esame della Corte era infatti risultato che

- erano state introdotte da poco nuove procedure per la rilevazione delle presenze;
- che le iniziali indicazioni dell'azienda, nella fase di rodaggio, erano state disattese dalla generalità dei lavoratori;
- che il dipendente licenziato non aveva lo specifico intento di trarre in inganno l'azienda poiché era uscito in anticipo solo di pochi minuti e comunque dopo aver terminato il lavoro affidato.

Correttamente la Suprema Corte ha ritenuto che, a queste condizioni, l'elemento intenzionale della condotta illegittima (pur accertata) non è sufficientemente grave da sorreggere una sanzione espulsiva.

(Sentenza Cassazione civile 01/03/2011, n. 5019)

## CIDA, obbligatoria l'indicazione nel DMAG

L'INPS comunica che tutte le denunce Dmag inviate nel termine previsto per il primo trimestre 2011 saranno sottoposte alla propedeutica fase di validazione del Codice Identificativo Denuncia Aziendale.

Il Codice Identificativo della Denuncia Aziendale, introdotto con la circolare n. 88 dell'11 luglio 2006, è un codice numerico attribuito direttamente dalla procedura a seguito dell'approvazione della Denuncia Aziendale trasmessa telematicamente dal contribuente.

L'INPS fa presente che la revisione del sistema DMAG rende necessaria l'introduzione del CIDA come codice obbligatorio identificativo unico dell'azienda anche nelle denunce trimestrali. Tale codice consentirà di reperire in modo automatizzato dall'archivio delle aziende agricole, implementato dalle strutture territoriali con i dati delle Denunce Aziendali presentate ed approvate, molte delle informazioni attualmente presenti nel modello DMAG Unico e necessarie alle operazioni di calcolo della contribuzione con la conseguente semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende. Infatti il CIDA costituirà l'identificativo univoco dell'azienda, sia dal punto di vista formale, individuando l'esatta corrispondenza con l'azienda, sia sostanziale, individuando anche l'esatta

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

corrispondenza di talune caratteristiche aziendali, ad esempio il codice aziendale e/o i fondi, il tipo ditta.

L'indicazione del CIDA nel modello DMAG è obbligatoria a decorrere dal periodo di trasmissione telematica delle dichiarazioni trimestrali della manodopera agricola relative al primo trimestre 2011, ivi comprese quelle per periodi pregressi.

(Circolare INPS 10/03/2011, n. 46)

## I contratti di lavoro dopo il Collegato

### Voucher e lavoro accessorio

1. Introduzione
2. Accessorietà
3. Buoni lavoro o voucher
4. Tipologie di attività
5. Adempimenti procedurali
6. Chiarimenti e richieste di intervento

Sul piano di una ricostruzione giuridica e dogmatica della fattispecie contrattuale si annoverano quanti si sono spesi per la natura della prestazione come autonoma, chi invece ha parlato di "contratto di lavoro autonomo speciale" e non manca chi parla di contratto di lavoro a disciplina speciale.

### Introduzione

Del lavoro occasionale accessorio si deve parlare nella consapevolezza di un istituto che nel pur breve tempo di operatività ha saputo rappresentare uno strumento utilissimo nell'azione a contrasto del lavoro sommerso, ovviamente a condizione che sia correttamente utilizzato.

Sul piano di una ricostruzione giuridica e dogmatica della fattispecie contrattuale si annoverano quanti si sono spesi per la natura della prestazione come autonoma, chi invece ha parlato di «contratto di lavoro autonomo speciale» e non manca chi parla di contratto di lavoro a disciplina speciale.

D'altro canto il lavoro accessorio non presenta «caratteri così chiaramente definibili a priori: è piuttosto alla luce delle concrete modalità di svolgimento che pare possa darsene una precisa qualificazione». Si tratta, quindi, più che altro, di un «lavoro senza contratto», il quale si caratterizza a tratti come puramente autonomo e a tratti come chiaramente subordinato, ma per il quale il legislatore sceglie un trattamento normativo di tipo speciale e innovativo, comprensivo di prestazioni retributive, previdenziali e assicurative, senza alcun obbligo di tipo documentale o adempimenti di altra natura, ad eccezione di una comunicazione semplificata all'Inail (valida anche per Inps).

Nel testo originario del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'art. 70 introduceva, sia pure in sede sperimentale, un nuovo contratto di tipo non subordinato, denominato «lavoro accessorio», rivolto a soggetti a rischio di esclusione sociale o non entrati nel mondo del lavoro o in procinto di uscirne, la cui caratteristica essenziale era data dalla occasionalità, che scaturiva dalla brevità della prestazione e dal compenso complessivamente percepito, attualmente, invece, l'uso corretto del lavoro accessorio è previsto propriamente quale utile strumento di contrasto al lavoro sommerso per

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

quelle particolari categorie di lavoratori o per quelle particolari attività lavorative che tradizionalmente sfuggono a qualsiasi riconduzione a forme di lavoro regolari. Per effetto dell'art. 22 del decreto legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2009, e, più di recente, dell'art. 7-ter del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, come convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e dall'art. 2, commi 148 e 149, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, con la proroga al 31 marzo 2011 per gli interventi sperimentali in base all'art. 1 del D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, la disciplina del lavoro occasionale accessorio, contenuta negli articoli 70 e 72 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, già più volte oggetto di modifica negli ultimi anni, si completa la definitiva attuazione dell'istituto, così come evidenziato e semplificato dalle circolari Inps n. 81 del 31 luglio 2008, n. 94 del 27 ottobre 2008, n. 104 del 1° dicembre 2008, n. 44 del 24 marzo 2009, n. 76 del 26 maggio 2009, n. 88 del 9 luglio 2009 e n. 17 del 3 febbraio 2010, nonché alla nota Inail del 4 dicembre 2008, si aggiunga poi il «Vademecum Buoni Lavoro» del 4 agosto 2009, realizzato congiuntamente dal Ministero del lavoro e dall'Inps.

Con riferimento al lavoro accessorio si vedano, Si trattava di lavori meramente occasionali e accessori tassativamente elencati: piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini ed alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato complementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con Enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

## Accessorietà

Stando alla circolare Inps n. 88/2009, per prestazioni di lavoro occasionale accessorio devono intendersi esclusivamente le «attività lavorative di natura meramente occasionale e accessorie non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo». Sono da considerarsi «occasionalmente accessorie» le mere prestazioni di lavoro definite dalla norma «con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare».

L'accessorietà della prestazione lavorativa comporta, in primo luogo, che le attività consentite e disciplinate dall'articolo 70 del D.Lgs. n. 276/2003 devono essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore finale della prestazione, senza che vi possano essere tramite di intermediari. Sul punto la circolare Inps n. 88/2009 chiarisce: «il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione», affermazioni ribadite dal Ministero del lavoro con circolare n. 34 del 29 settembre 2010.

D'altro canto la definizione normativa di prestazione di lavoro accessorio è quella fornita dall'articolo 70, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui rientrano nel campo di applicazione della normativa tutte quelle prestazioni svolte in maniera meramente occasionale intendendosi per tali, «le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare» .

Se il limite temporale deve intendersi come «anno solare», per quanto attiene al limite economico di utilizzo del lavoro accessorio lo stesso varia per alcune tipologie di attività.

Se, infatti, per la generalità delle fattispecie di lavoro mediante voucher il limite è pari a 5.000 euro nell'anno solare per ciascun committente, l'importo massimo diviene di 3.000 euro complessivamente, fino al 31 marzo 2011 (proroga ex art. 1, D.L. n. 225/2010), in via sperimentale, a prescindere dal numero dei committenti, per le attività rese dai lavoratori in cassa integrazione, in

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

mobilità, in disoccupazione ordinaria o in trattamento speciale di disoccupazione edile, che possono cumulare il compenso per il lavoro accessorio con il trattamento integrativo corrisposto.

Il limite economico diventa invece di 10.000 euro nell'anno fiscale per il committente per le attività rese a favore delle imprese familiari nei settori commercio, turismo e servizi: qui è l'impresa familiare, non il lavoratore, che, in tutti i casi di utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale accessorio, dovrà rispettare il limite economico.

Come chiarito dalla circolare n. 88/2009, analogamente a quanto avviene per i criteri regolatori delle posizioni assicurative degli iscritti alla gestione separata, «il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per il prestatore come netto».

Pertanto, a titolo di esempio, il limite generale di 5.000 euro per ciascun committente corrisponde a un importo di 6.660 euro quale importo lordo (pari a 4.995 euro netti).

Solo questo duplice parametro, temporale ed economico, è l'unico posto dalla norma, così il quesito n. 52 del 22 giugno 2009 della Direzione provinciale di Macerata.

### Buoni lavoro o voucher

La caratteristica essenziale della tipologia lavorativa che raccoglie le prestazioni occasionali accessorie è data dal sistema dei buoni lavoro (c.d. voucher) con i quali i committenti corrispondono ai lavoratori accessori la retribuzione, contestualmente versando la contribuzione a fini previdenziali verso l'Inps e assicurativi nei confronti dell'Inail.

Come ricordato dal Vademecum ministeriale «i buoni lavoro (o voucher) rappresentano un sistema di pagamento del lavoro occasionale accessorio, cioè di quelle prestazioni di lavoro svolte al di fuori di un normale contratto di lavoro in modo discontinuo e saltuario».

I buoni lavoro sono acquistabili in carnet sia come voucher singolo, sia come buoni multipli.

Il valore nominale del buono singolo è pari a 10 euro e comprende sia la retribuzione che la contribuzione previdenziale in favore della Gestione separata dell'Inps (per una quota del 13%), l'assicurazione all'Inail (per una quota del 7%) e un compenso all'Inps per la gestione del servizio (pari al 5%). Ne consegue che il valore netto, a favore del prestatore di lavoro occasionale accessorio, del singolo voucher è pari a 7,50 euro.

Sono, inoltre, disponibili, buoni multipli del valore nominale, rispettivamente, di 50 euro (equivalente a cinque buoni non separabili, con valore effettivo pari a 37,50 euro) e di 20 euro (equivalente a due buoni non separabili, con valore effettivo di 15 euro).

I buoni sono di due tipologie distinte, cartacei o telematici, e le modalità di acquisto dei voucher (da parte dei committenti) e di riscossione (da parte dei lavoratori) mutano considerevolmente a seconda della tipologia prescelta, come recentemente puntualizzato dall'Inps con messaggio 17 novembre 2010, n. 28791.

#### Buoni cartacei

L'utilizzo del buono cartaceo prevede il ritiro diretto da parte del committente presso le sedi delle Direzioni provinciali dell'Inps - ma anche presso le altre sedi territoriali dislocate nel territorio provinciale, tenendo conto della condizione orografica e logistica del territorio, in modo da incrementare i punti di accesso ai voucher (cfr. messaggio Inps n. 28791/2010) - a seguito di esibizione della ricevuta di pagamento dell'importo corrispondente.

Il buono è valido e «spendibile», e cioè presentabile all'incasso per la riscossione della somma corrispondente, se è stato correttamente compilato in ogni sua parte, negli appositi spazi, a cura del committente:

1) **intestazione:** deve recare l'individuazione esatta del committente che ha acquistato e speso il buono e quella del lavoratore che lo ha ricevuto e si appresta ad incassarlo, ciò avviene mediante l'inserimento dei codici fiscali di entrambi;

2) **periodo di riferimento:** il committente deve poi inserire l'indicazione del periodo di riferimento

#### ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

del voucher con riguardo al momento di svolgimento della prestazione lavorativa;

**3) sottoscrizione:** il buono infine deve recare la firma del committente, apposta prima della consegna al lavoratore, e quella del prestatore, prima della presentazione per l'incasso della somma. Completati dei dati ora evidenziati i buoni lavoro cartacei possono essere incassati dal lavoratore presso qualsiasi ufficio postale, con l'esibizione di un valido documento di riconoscimento; tuttavia se il prestatore occasionale è minorenne dovrà presentare anche una autorizzazione scritta di un genitore o di chi esercita la patria potestà accompagnata dalla fotocopia del documento di identità del soggetto che rilascia l'autorizzazione .

### **Buoni telematici**

Passando all'altra tipologia di voucher, quelli telematici, il passaggio fondamentale è la preliminare registrazione da parte sia del committente che del lavoratore.

Il committente può registrarsi direttamente, o per il tramite della propria associazione di categoria, attraverso tre modalità alternative :

- a) presso le sedi Inps (canale obbligatorio quando il nominativo non è presente negli archivi Inps);
- b) sul portale internet dell'Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it) nella sezione appositamente dedicata Servizi OnLine/Per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio) quando il committente è già presente nell'archivio dell'Istituto (e quindi in possesso del codice Pin di accesso ai servizi on line);
- c) telefonando al contact center (numero gratuito 803.164) unificato Inps/Inail.

Solo dopo aver completato il proprio accreditamento il committente può avanzare la richiesta di voucher all'Inps, inserendo i seguenti elementi:

- dati anagrafici di ciascun lavoratore e rispettivi codici fiscali;
- data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa;
- luogo di svolgimento della prestazione;
- numero di buoni previsti per ciascun lavoratore.

Come nel caso dei buoni cartacei, anche l'importo dei buoni telematici che si procede ad acquistare deve essere pagato dal committente prima dell'inizio della prestazione .

Anche i lavoratori , per incassare le somme relative ai buoni telematici, devono preliminarmente registrarsi presso l'Inps chiamando il contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164), sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) nella sezione Servizi On Line (area «Lavoro occasionale accessorio») oppure presso le sedi provinciali Inps.

Il lavoratore riceve poi gli importi guadagnati corrispondenti ai buoni lavoro ricevuti con accredito su una apposita carta magnetica (denominata «Inps card» cd. Postepay virtual) che gli viene fornita subito dopo la registrazione o attraverso un bonifico domiciliato .

Si rammenta, infine, che le somme percepite dal lavoratore accessorio mediante l'incasso dei «voucher» è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o di inoccupato del lavoratore stesso.

Al termine della prestazione lavorativa resa con lavoro occasionale accessorio, il committente è tenuto a dare apposita rendicontazione a consuntivo dei voucher, comunicando all'Inps, per ciascun lavoratore accessorio , l'entità della prestazione lavorativa svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro acquistati. L'Inps, ricevuta la comunicazione del committente, ne dà attestazione al lavoratore (via e-mail e/o sms ovvero per posta, comunicando i dati di sintesi) e allo stesso committente o alla sua associazione di categoria (mediante un rendiconto inviato per posta ordinaria, via e-mail o con ricevuta di presentazione).

### **Rimborso dei buoni non utilizzati**

I buoni cartacei acquistati dai committenti ma poi non utilizzati possono essere rimborsati esclusivamente presso le sedi provinciali dell'Inps, ricorrendo al modulo appositamente predisposto (mod. SC52) . I voucher inutilizzati dovranno essere riconsegnati integri e non compilati alla sede presso cui sono stati acquistati, allegando copia del versamento a suo tempo effettuato. La sede Inps

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)



Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

destinataria della richiesta di rimborso procede a rilasciare al committente o all'associazione che richiede il rimborso una ricevuta per poi disporre un bonifico per il controvalore effettivo, a favore del committente, ma solo dopo aver operato i relativi controlli.

Sarà consentito il rimborso anche per il caso in cui sia stato effettuato il versamento per l'acquisto di voucher cartacei poi non ritirati, così pure per l'acquisto dei buoni lavoro tramite procedura telematica, senza utilizzare ovvero utilizzando soltanto in parte l'importo versato.

Ricevuta l'informazione dagli uffici postali riguardo all'avvenuto pagamento dei buoni lavoro, l'Inps provvede ad accreditare i contributi presso la Gestione separata e a versare all'Inail la rispettiva quota assicurativa.

I buoni lavoro possono essere acquistati anche, dalla metà di maggio 2010, presso i tabaccai aderenti all'iniziativa (PEA - Punto Emissione Autorizzato). Il committente che intende acquistare i voucher deve presentare al tabaccaio la propria Tessera Sanitaria definitiva o, in alternativa, il tesserino del codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle entrate. Per l'acquisto dei buoni (fino a 1.500 euro di buoni lavoro in una sola operazione) è previsto il versamento della commissione di 1 euro al rivenditore.

I buoni cartacei possono essere ritirati anche dalle Associazioni di categoria dei datori di lavoro, che siano a ciò appositamente delegate da parte delle aziende associate e assistite.

Il versamento deve essere effettuato sul conto corrente postale 89778229 intestato a «Inps DG lavoro occasionale acc».

I buoni lavoro possono essere riscossi (entro un anno dal giorno dell'emissione) anche presso tutti i tabaccai autorizzati dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro occasionale, per un importo massimo di 500 euro per ciascuna operazione di riscossione. Il lavoratore accessorio per riscuotere deve presentarsi con la propria Tessera Sanitaria definitiva o con il tesserino del codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle entrate. Effettuato il pagamento viene rilasciata una ricevuta riepilogativa di tutti i voucher che sono stati pagati al prestatore. Se il voucher risulta non pagabile, il prestatore deve rivolgersi alla sede Inps.

Se il committente è una persona giuridica o una persona fisica che intende avvalersi di un delegato, l'utilizzo della procedura telematica occorre richiedere preliminarmente (mediante mod. SC53) alla sede provinciale Inps territorialmente competente l'abbinamento tra il codice fiscale o la partita iva dell'azienda ed il codice fiscale del delegato persona fisica (in possesso di Pin), che opererà per conto del committente.

Tre sono in questo caso le modalità alternative: tramite modello F24 (indicando nella sezione Inps: codice sede, codice fiscale, causale Lacc e periodo di riferimento della prestazione lavorativa), con versamento su conto corrente postale (conto n. 89778229 intestato a «Inps dg lavoro occasionale acc») o, infine, direttamente on line sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) (con addebito diretto su conto corrente postale, su carta prepagata Postepay o su carta di credito abilitata al circuito internazionale Visa, Visa Electron, Mastercard).

Con messaggio n. 3598 dell'11 febbraio 2011 l'Inps ha consentito di accertare lo stato del prestatore (nelle tre varianti: attivo, da attivare, non registrato) permettendo di verificare lo stato dei prestatori attivi, vale a dire quelli che hanno confermato la richiesta di registrazione, quelli in carico al contact center, quelli che si sono registrati ma non hanno ancora inserito i dati necessari per essere contattati.

Se il prestatore di lavoro occasionale accessorio non attiva la Inps card, il pagamento avviene automaticamente attraverso un bonifico domiciliato che può essere portato alla riscossione presso qualsiasi ufficio postale. In ogni caso l'Inps consente alle proprie sedi di procedere alla riemissione del bonifico domiciliato, se il bonifico risulta non riscosso nei termini indicati, previa verifica della correttezza del domicilio dell'interessato (cfr. messaggio Inps n. 3598 dell'11 febbraio 2011).

Il sistema di gestione attivato dall'Inps consente di effettuare, attraverso l'elaborazione di appositi «estratti conto», specifiche verifiche riguardo al limite economico stabilito dalla normativa per

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

ciascun prestatore di lavoro accessorio (cfr. messaggio Inps n. 3598 dell'11 febbraio 2011).

In caso di furto o smarrimento dei voucher cartacei è necessario anzitutto effettuare la denuncia alle Autorità competenti e successivamente il committente o il lavoratore occasionale potranno recarsi presso la sede provinciale Inps per segnalare il furto o lo smarrimento e ricevere assistenza.

Il controvalore effettivo dei voucher ai fini del rimborso ai committenti è pari a euro: 9,50 per il buono lavoro da 10; 19,00 per il buono lavoro multiplo da 20; 47,50 per il buono lavoro multiplo da 50.

## Tipologie di attività

Le diverse tipologie di attività lavorativa che sono ammesse al lavoro occasionale accessorio mediante voucher cartaceo o telematico, in base al nuovo testo dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, devono essere individuate separatamente, distinte per lavorazioni e mansioni (profilo oggettivo) o per categorie di lavoratori (profilo soggettivo). Il Ministero del lavoro ha chiarito (circolare n. 34 del 29 settembre 2010) che nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge (art. 70, D.Lgs. n. 276/2003), il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'impresa utilizzatrice, mentre con risposta ad interpello n. 46 del 22 dicembre 2010 è stato precisato che i lavoratori occupati con contratto di tipo subordinato a tempo pieno possono comunque svolgere prestazioni di lavoro occasionale accessorio.

### Lavorazioni e mansioni (profilo oggettivo)

1) **lavori domestici** - Si intendono le prestazioni rese in ambito familiare e domestico anche ad ore, comprese le attività di assistenza ad anziani, malati, portatori di handicap, bambini.

Con la circolare Inps n. 44/2009 si è chiarito che per fare ricorso al lavoro accessorio per i lavori domestici si deve trattare «solamente» di «quelle attività, che per la loro natura occasionale e accessoria, fino ad oggi non sono assistite da alcuna tutela previdenziale e assicurativa, quindi attività non riconducibili né a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge (il rapporto di lavoro domestico, di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403.) né a regolamentazioni contrattuali afferenti a tale ambito lavorativo (Ccnl del 16 febbraio 2007)».

Al di fuori di tali fattispecie, non possono formare oggetto di prestazioni retribuite mediante voucher i rapporti di lavoro domestico caratterizzati da prestazioni non occasionali e a carattere continuativo, anche se rese con le modalità del lavoro ripartito o anche per un numero limitato di ore.

Il Vademecum ministeriale chiarisce ulteriormente che il lavoro domestico accessorio riguarda le prestazioni «svolte esclusivamente in maniera occasionale, discontinua e saltuaria per far fronte ad esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa che non presentano il carattere dell'abitudine», elencando fra esse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il babysitting e il dogsitting.

2) **lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti** - si tratta di attività rese esclusivamente a favore di committenti privati e per attività di carattere discontinuo e non abituale;

3) **insegnamento privato supplementare** - si tratta delle cosiddette «ripetizioni» rese privatamente da docenti di istituti pubblici e privati;

4) **manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico** - qui la principale novità è data dalla possibile estensione agli enti pubblici e alle pubbliche amministrazioni in genere dell'istituto altrimenti riservato ai privati datori di lavoro (per effetto dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003). Vi rientra qualsiasi forma di evento o manifestazione che abbia caratteristiche di tipo sportivo (anche di tipo professionistico), culturale ed estesamente ricreativo (ad es. spettacoli, sagre o serate evento),

### ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

e caritatevole (ad es. pesche di solidarietà). In tutte queste attività le prestazioni interessate devono essere strettamente connesse alla natura e alla finalità dell'evento, oltre che svolte direttamente ed esclusivamente a favore dell'utilizzatore diretto della prestazione, senza il tramite di intermediari. Secondo i chiarimenti della circolare Inps n. 88/2009 le prestazioni occasionali nei confronti degli enti pubblici, e in particolare degli enti locali, devono essere rese direttamente dal prestatore, senza il tramite di intermediari, e finalizzate, allo svolgimento di attività istituzionali a carattere sociale e solidale, come ad esempio quelle affidate ai cd. "nonni vigili", oppure le prestazioni rientranti nei piani di intervento a favore dei soggetti beneficiari del sistema integrato di interventi e servizi sociali di cui alla legge 8 novembre 2000, n. 328, o ancora le prestazioni occasionali rese in caso di situazioni di emergenza (calamità naturali, terremoti, ecc.).

Rileva qui anche il messaggio dell'Inps n. 9999 del 13 aprile 2010 che, in attuazione del decreto del Ministero dell'interno del 24 febbraio 2010, ha sancito che il lavoro accessorio può essere utilizzato anche nelle attività di stewarding sia direttamente che in appalto ed anche in somministrazione, limitatamente all'ambito di applicazione previsto dal decreto (partite ufficiali di calcio di squadre professionistiche, in impianti sportivi con capienza superiore a 7.500 posti);

**5) attività agricole** - si tratta delle attività a carattere stagionale dell'agricoltura che possono essere effettuate mediante voucher da pensionati, giovani studenti al di sotto dei 25 anni, e dalle persone addette esclusivamente ai servizi domestici della propria famiglia (si parla testualmente nella norma di «casalinghe», ma l'istituto deve riferirsi anche alle persone di sesso maschile addette ai medesimi servizi).

La circolare Inps n. 88/2009 ha chiarito che il riferimento alle casalinghe deve intendersi un soggetto, di ambo i sessi, che svolge, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non presti attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi. Peraltro, onde «dare certezza agli operatori sul corretto ambito di applicazione della normativa sul lavoro accessorio in ordine alle casalinghe impegnate in attività agricole di carattere stagionale», l'Inps chiarisce che, in linea con i contenuti dell'Avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura sottoscritto dalle parti sociali del settore il 26 giugno 2009, per l'accesso al lavoro accessorio in agricoltura si deve intendere per «casalinga» solo il soggetto che non ha prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso e in quello precedente.

Inoltre il lavoro accessorio in agricoltura potrà riguardare qualsiasi attività se le prestazioni sono rese a favore degli agricoltori con basso volume di affari (non superiore a 7.000 euro annui).

Con interpello n. 30 del 6 luglio 2010 il Ministero ha ricompreso fra le «attività agricole di carattere stagionale» anche la vendita diretta nei farmer's market (c.d. mercati di campagna amica), laddove detta attività sia connessa a quella principale svolta dall'imprenditore agricolo (ex art. 2135 cod. civ.);

**6) consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa periodica e quotidiana** - secondo l'interpretazione offerta dal Ministero del lavoro con interpello n. 17 del 5 marzo 2009, devono considerarsi rientranti nelle attività ammesse al lavoro accessorio anche la distribuzione ambulante di stampa quotidiana e periodica, anche gratuita (cd. free press), come pure i promotori o distributori ambulanti di prodotti o iniziative editoriali connessi a stampa periodica o quotidiana, e ancora i distributori ambulanti di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi di prodotti o iniziative editoriali connessi a stampa periodica o quotidiana;

**7) nell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi** - anzitutto si tratta delle sole imprese familiari, nelle quali collaborano, senza altra configurazione di rapporto di lavoro, prestando la loro attività nell'impresa in modo continuativo e prevalente, il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado. Per tale tipologia di lavoro accessorio sono state dettate istruzioni dettagliate e specifiche da parte dell'Inps, con circolare n. 76/2009, stante il differente trattamento contributivo previsto).

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Le imprese familiari che rilevano ai fini della disciplina sul lavoro accessorio sono solo quelle, legalmente costituite e regolate dall'art. 230-bis cod. civ., che operano nei settori del commercio, turismo o servizi, indipendentemente dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore (titolare di impresa individuale, società in nome collettivo, socio accomandatario di Sas e socio di Srl) e dalla gestione previdenziale (artigiani e commercianti) cui sono iscritti i titolari e/o soci dell'impresa familiare stessa.

Dal 1° gennaio 2010 per effetto della legge n. 191/2009 è venuta meno la limitazione ai soli settori del commercio, turismo o servizi.

L'ambito di applicazione della norma sul lavoro accessorio considera le imprese familiari nella qualità di committenti nei riguardi di soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare, secondo due distinte fattispecie:

- a) l'impresa familiare utilizza prestatori all'interno dell'attività normalmente esercitata (art. 70, lettera g) e fa ricorso ai buoni lavoro alla sola condizione di applicare il regime contributivo e assicurativo del lavoro subordinato (art. 72, comma 4-bis) (22);
- b) l'impresa familiare si avvale del lavoro accessorio per le altre tipologie previste dall'art. 70, comma 1, e utilizza i voucher ordinari con il regime contributivo e assicurativo agevolato, secondo quanto chiarito dalla circolare Inps n. 104/2008.

In entrambi i casi, l'importo complessivo dei compensi per singola impresa familiare non può essere superiore, per ciascun anno fiscale, a 10 mila euro.

#### **Categorie di lavoratori (profilo soggettivo)**

Le categorie di lavoratori che subito si individuano possono svolgere la propria attività lavorativa, nelle forme del lavoro occasionale accessorio, in qualsiasi settore produttivo.

- 1) **giovani al di sotto dei venticinque anni**, regolarmente iscritti a cicli di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici - il lavoro accessorio è ammesso, in qualsiasi settore di attività e per qualsiasi mansione, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza per i giovani regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi universitario. Gli iscritti ad una scuola o ad un corso universitario che abbiano fino a 24 anni e 364 giorni di età, possono svolgere qualsiasi tipo di lavoro, dunque, nel fine settimana (ma solo sabato e domenica) e durante i periodi di vacanza. Detti periodi sono definiti, dalle circolari Inps n. 104/2008 e n. 88/2009, in analogia con quanto operato per il lavoro intermittente dalla circolare ministeriale n. 4/2005 (vacanze natalizie tra il 1° dicembre ed il 10 gennaio; vacanze pasquali, tra la domenica delle Palme e il martedì dopo Pasqua; vacanze estive tra il 1° giugno e il 30 settembre). Unico limite è la compatibilità del lavoro accessorio con gli impegni scolastici, vale a dire la frequenza regolare di corsi e lezioni. La circolare n. 88/2009 ha anche chiarito che «lo svolgimento di prestazioni lavorative di tipo accessorio può essere comunque effettuato nei periodi liberi da impegni scolastici». A tali prestazioni lavorative possono essere addetti tutti i giovani studenti, anche minorenni, a condizione che abbiano compiuto i sedici anni, si direbbe anche nel rispetto della tutela prevista dalla legge n. 977/1967, nel testo modificato dal D.Lgs. n. 345/1999, sebbene il Vademecum ministeriale si sia limitato ad affermare: «i giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro occasionale da parte del genitore o di chi esercita la patria potestà». Nessun periodo temporale predeterminato sussiste per gli universitari. Il Ministero con risposta ad interpello n. 21/2010 ha confermato l'utilizzo del lavoro accessorio anche per le prestazioni astrattamente assoggettabili a contribuzione Enpals (ad es. parchi di divertimento);
- 2) **pensionati** - riguarda soggetti che percepiscono un qualsivoglia trattamento pensionistico (anzianità, vecchiaia, invalidità, reversibilità) - il Vademecum ministeriale specifica «titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio» - che possono svolgere lavoro accessorio in qualsiasi ambito di attività, compresi gli enti locali;

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

**3) percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito per qualsiasi settore di attività** - si tratta di una misura sperimentale, introdotta per gli anni 2009 e 2010, poi prorogata al 31 marzo 2011 (proroga ex art. 1, D.L. n. 225/2010), che interessa i percettori di prestazioni di integrazione salariale ovvero di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione (disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili). Si rammenta che in questa ipotesi il limite massimo dei compensi per lavoro accessorio è fissato in 3.000 euro per anno solare, a prescindere dal numero dei committenti, cumulabile per intero con le prestazioni integrative del salario e le altre prestazioni di sostegno del reddito;

**4) lavoratori part-time** - anche i lavoratori impiegati con rapporto a tempo parziale possono prestare attività occasionali di tipo accessorio, ovviamente non per il datore di lavoro presso il quale sono già in forza. La disposizione è sperimentalmente introdotta dalla legge n. 191/2009 per il solo anno 2010, poi prorogata al 31 marzo 2011 (proroga ex art. 1, D.L. n. 225/2010), l'obiettivo di far emergere situazioni di lavoro sommerso consentendo l'esenzione fiscale delle somme percepite con i voucher, fino all'importo annuo di 5.000 euro.

In tali ipotesi, secondo la circolare n. 44/2009, trovano applicazione le vigenti disposizioni in materia previdenziale ed assicurativa con relativo obbligo di comunicazione riguardante l'instaurazione, la proroga, la trasformazione e la cessazione del rapporto medesimo.

Come chiarito dal Vademecum ministeriale e dalla circolare Inps n. 88/2009 i dipendenti pubblici possono svolgere lavoro occasionale di tipo accessorio solo a seguito di apposita autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, in base alle previsioni dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 che detta disposizioni specificamente sanzionate, in tema di incumulabilità, cumulo di impieghi e incarichi per lo svolgimento di «tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso» (art. 53, comma 6).  
) In questo caso il valore nominale di ogni singolo voucher (pari a 10 euro singolo, a 50 euro multiplo) è comprensivo della contribuzione a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (33%), di quella in favore dell'Inail 4% e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio, per un corrispettivo netto, in favore del lavoratore, pari a 5,80 euro, per il buono singolo, e a 29,00 euro per il buono multiplo.

## Adempimenti procedurali

Per questo tipo di prestazione lavorativa non sussiste alcun obbligo di comunicazione di assunzione preventiva, né obblighi di registrazione nel libro unico del lavoro o in altra documentazione obbligatoria.

Viene richiesta, tuttavia, una comunicazione preventiva all'Inail, valida anche per l'Inps, da effettuarsi prima dell'inizio della prestazione lavorativa, contenente i dati relativi all'attività lavorativa affidata al prestatore occasionale accessorio (luogo di svolgimento della prestazione e date presunte di inizio e fine dell'attività lavorativa) e i dati identificativi e anagrafici del committente e del lavoratore con relativo codice fiscale.

Tale comunicazione può essere effettuata con tre diverse modalità alternative, individuate al fine di agevolare tutte le categorie di possibili committenti:

- mediante il contact center Inps/Inail (tel. 803.164);
- attraverso il numero di fax gratuito Inail 800.657657;
- accedendo al sito [www.inail.it](http://www.inail.it) nella apposita sezione Punto cliente.

La comunicazione deve essere rinnovata in caso di eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro, in particolare con riguardo alla cessazione anticipata del periodo lavorativo, da trasmettersi all'Inail preventivamente rispetto al momento iniziale del verificarsi della variazione, ovviamente salvo che la stessa non sia imprevedibile .

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

La mancata comunicazione preventiva fa scaturire l'applicazione della maxisanzione contro il sommerso come riformata dall'art. 4, comma 1, lett. a), della legge 4 novembre 2010, n. 183 .

Inail, nota n. 8252 del 15 novembre 2010.

Cfr. Min. lav., circ. n. 38 del 12 novembre 2010 e Inps, circ. n. 157 del 7 dicembre 2010.

contratti di lavoro dopo il Collegato

### Chiarimenti e richieste di intervento

Con messaggio n. 3598 dell'11 febbraio 2011 l'Inps è intervenuto per fornire chiarimenti operativi circa le procedure di gestione delle segnalazioni relative al funzionamento dei processi relativi al lavoro occasionale accessorio, dopo che con precedente messaggio n. 28791 del 17 novembre 2010 erano state fornite dall'Istituto le prime indicazioni sulla revisione delle procedure del sistema di gestione dell'impiego dei buoni lavoro in sede regionale decentrata. Con il messaggio n. 3598/2011, dunque, l'Inps fornisce le indicazioni operative sull'avvio, dal 15 febbraio 2011, del nuovo sistema organizzativo per il trattamento delle richieste di chiarimento o di intervento provenienti da utenti interni ed esterni in materia di lavoro accessorio.

Un ruolo significativo è attribuito ai referenti regionali del lavoro occasionale accessorio individuati quali veri e propri punti di riferimento sul territorio per favorire la puntuale e corretta gestione del servizio e contestualmente promuovere l'impiego dei buoni lavoro in ambito regionale, con attività di consulenza su problematiche applicative od operative relative al sistema di regolamentazione e di gestione del lavoro occasionale, ma anche di interfaccia tra le strutture Inps, centrali e territoriali, e gli utenti, e di segnalazione di situazioni anomale per attivare verifiche amministrative o anche ispettive.

DIRITTO SOCIETARIO

## Cancellazione della società «fatale» per l'azione contro il liquidatore

Secondo il Tribunale di Prato, sezione Lavoro, non può essere introdotta tramite riassunzione del processo contro la società

L'azione nei confronti del liquidatore, *ex art.* 2495 comma 2 c.c., non può essere introdotta nelle forme della **riassunzione del processo** instaurato nei confronti della società e poi interrotto a seguito della cancellazione della stessa dal Registro delle imprese, **non essendovi alcuna successione** del liquidatore nel rapporto originariamente dedotto in giudizio.

A stabilirlo è il Tribunale di Prato (sezione lavoro) nella [sentenza](#) del 18 novembre 2010.

Con ricorso depositato in data 23 settembre 2005 un collaboratore coordinato e continuativo, con il quale una srl aveva interrotto il rapporto alla fine del 2004, agiva in giudizio per ottenere:

- l'accertamento dell'esistenza di quello che, nella realtà dei fatti, doveva considerarsi un rapporto di lavoro subordinato;

#### ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

#### ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

- il pagamento di una somma di denaro pari a circa 45 mila euro, che comprendeva le differenze retributive rispetto a quello che sarebbe stato il giusto inquadramento (“quadro” del contratto collettivo del terziario), il trattamento di fine rapporto e l’indennità sostitutiva del preavviso.

In corso di giudizio (in data 30 aprile 2007), la srl veniva cancellata dal Registro delle imprese. All’udienza del 10 ottobre 2008 si prendeva atto dell’evento e veniva dichiarata **l’interruzione del processo**.

Con ricorso depositato in data 12 gennaio 2009, l’ex collaboratore riassumeva il processo nei confronti dei soci della srl, nonché nei confronti del liquidatore. Si ricorda, infatti, che, ai sensi dell’art. 2495 comma 2 c.c., ferma restando l’estinzione della società, dopo la cancellazione i creditori sociali non soddisfatti possono far valere i loro crediti **nei confronti dei soci**, fino alla concorrenza delle somme da questi riscosse in base al bilancio finale di liquidazione, e **nei confronti dei liquidatori**, se il mancato pagamento è dipeso da colpa di questi.

Alla richiesta di accertamento del rapporto di lavoro subordinato, quindi, si accompagnava quella di condanna al pagamento della somma di denaro sopra ricordata degli ex soci della srl, nei limiti della loro spettanza. A ciò si aggiungeva la pretesa anche nei confronti del liquidatore, in caso di accertamento di una sua responsabilità.

Senonché, in data 10 aprile 2009, si procedeva all’**estromissione dal processo dei soci** della srl; ciò, sembrerebbe, in ragione del fatto che non risultavano riscosse dagli stessi somme di denaro sulla base al bilancio finale di liquidazione. Restava il ricorso nei confronti del liquidatore della società.

Ma tale domanda è dichiarata inammissibile. Osserva, infatti, il Tribunale come dopo la cancellazione della società dal Registro delle imprese, l’azione nei confronti del liquidatore, *ex art. 2495 comma 2 c.c.*, presupponga:

- il **mancato pagamento dei debiti sociali**;
- l’imputabilità di tale evento alla **condotta colposa del liquidatore**.

### **Azione autonoma rispetto a quella esperibile contro i soci**

Si tratta, in particolare, di una **responsabilità aquiliana** (*cfr.* Cass. 10 novembre 2006 n. [24039](#)), in relazione alla quale l’azione esercitabile si presenta come **autonoma** rispetto a quella esperibile nei confronti dei soci.

Ne consegue che tale azione non può essere introdotta nelle forme della riassunzione del processo instaurato nei confronti della società e poi interrotto a seguito della cancellazione della stessa dal Registro delle imprese, non essendovi alcuna successione del liquidatore nel rapporto originariamente dedotto in giudizio.

Come evidenziato, quindi, viene dichiarata l’**inammissibilità della domanda** proposta contro il liquidatore e l’attore viene condannato al pagamento delle spese processuali.

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

## INAIL - DURC

Con la circolare [22](#) del 24 marzo 2011, l'INAIL ha reso noto l'intervento di aggiornamento effettuato sull'applicazione online [www.sportellounicoprevidenziale.it](http://www.sportellounicoprevidenziale.it), dedicata alla richiesta e al rilascio del DURC, apportando **nuove funzionalità** e una rinnovata veste grafica.

Lo stesso Ente spiega, nel suo intervento di prassi, che la finalità dell'aggiornamento è migliorare il funzionamento del servizio telematico attraverso l'implementazione di funzionalità aggiuntive riguardanti i contratti per forniture e servizi (anche in economia), i consorzi, la gestione di ulteriori tipologie di richieste, la grafica e il contenuto dei certificati, nonché l'emissione di un nuovo DURC in sostituzione di un precedente certificato, oggetto di annullamento.

Entrando nel merito, nella parte della circolare di maggior interesse per aziende e intermediari, l'INAIL segnala che con la nuova versione – la 4.0 – nulla è cambiato per quanto concerne l'accesso al sito da parte di coloro che devono continuare a utilizzare le utenze già in uso per i servizi online del medesimo Ente assicurativo e dell'INPS. A tal proposito, le relative informazioni sono pubblicate sul sito e raggiungibili seguendo il percorso: “Info” – “Informazioni per l'accesso”. Inoltre, per operare la consultazione delle richieste effettuate con la precedente versione, l'INAIL ricorda che tutte le richieste inoltrate dal 1° gennaio 2006 (data di attivazione del servizio) al 24 marzo 2011 sono presenti nella nuova versione e possono essere quindi essere consultate dagli utenti con le consuete modalità.

Non sono invece più consultabili, in quanto cancellate, tutte le richieste di DURC che alla data del 24 marzo 2011 sono state inserite nella precedente versione dell'applicativo (la 3.5), ma che non sono state inoltrate: si tratta delle **pratiche** c.d. “**incomplete**”.

Continuando con le novità, si segnala l'inserimento di **due nuove tipologie** di richiesta di DURC, ovvero: “**Contratti di forniture e servizi in economia con affidamento diretto**” (i cui dati da inserire sono riportati sul quadro C del modello, sostanzialmente analogo a quello già in uso, con indicazione dell'oggetto del contratto che viene riportato sul DURC) e “**Altri usi consentiti dalla legge**”. In particolare, quest'ultima tipologia è prevista per gestire le richieste inerenti rapporti contrattuali tra privati, ancorché il DURC non sia espressamente previsto da una specifica norma di legge ovvero per gestire richieste di DURC non previste dall'applicativo, ma necessarie a dimostrare il possesso del requisito della regolarità contributiva in base a una specifica disposizione di legge.

Tra le modifiche più significative apportate alle tipologie di richiesta del DURC, ne segnaliamo alcune di particolare interesse, presenti sempre nella circ. 22/2011 dell'INAIL. La prima riguarda la richiesta di DURC per **appalti pubblici di forniture e servizi**, che ora segue le stesse modalità previste per gli appalti di lavori pubblici. Un'ulteriore e significativa modifica è relativa agli appalti di lavori, forniture e servizi, per i quali è

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)



previsto il tipo contratto “**affidamento**” per la gestione delle richieste relative alle imprese mandanti – in caso di raggruppamento temporaneo di imprese – e alle imprese consorziate. Si punta così a “tracciare”, in relazione a un determinato appalto, il legame tra l'appaltatore/mandatario/consorzio e le imprese esecutrici/mandanti/consorziate. Si segnala, poi, l'obbligo di selezionare, in tutte le richieste di DURC, una delle specifiche previste nella sezione “**tipo ditta**” (“datori di lavoro”, “lavoratori autonomi”, “gestione separata - committente associante” e “gestione separata - titolare di reddito di lavoro autonomo, di arte e professione”). Si tratta di tipologie che si riferiscono all'iscrizione presso l'INPS al fine di individuare le posizioni contributive oggetto di verifica di regolarità.

Per quanto concerne le **modifiche** riguardanti i **DURC emessi nella nuova versione** dell'applicativo, si segnalano alcuni importanti interventi. Ad esempio, per gli **appalti pubblici** occorre effettuare la descrizione completa della tipologia della richiesta, con indicazione del tipo (appalto, subappalto, affidamento), della fase (es. stipula contratto) e, nel caso di contratti di forniture e servizi in economia con affidamento diretto, della descrizione dell'oggetto del contratto (es. acquisto cancelleria) indicata nella richiesta; nel caso di subappalto e di affidamento, è necessaria l'indicazione della stazione appaltante e del subappaltatore/mandante/consorziata. Invece, per la tipologia “**altri usi consentiti dalla legge**”, occorre descrivere lo specifico motivo della richiesta indicato dall'utente. Il DURC verrà emesso nel momento in cui tutti gli enti abbiano inserito nella procedura l'esito della propria verifica e, comunque, al 31° giorno dalla data di richiesta, salvo eventuale sospensione, ai fini istruttori, della durata massima di 15 giorni. Infine, nella circ. 22/2011 l'INAIL precisa che, nella nuova versione 4.0, è stata **eliminata** la possibilità di effettuare, **contestualmente** alla richiesta di DURC, la **denuncia di nuovo lavoro temporaneo** allo stesso INAIL, poiché è stato rilasciato apposito servizio online su [www.inail.it](http://www.inail.it) - Punto Cliente.