

## Lavoro accessorio: campo di applicazione e disciplina sanzionatoria in una circolare del Ministero

**Autore:** Redazione

**In:** Diritto civile e commerciale

Biancamaria Consales

Con circolare n. 4/2013 del 18 gennaio 2013, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito alcune indicazioni in materia di lavoro accessorio alla luce della L. 92/2012 (c.d. riforma lavoro).

Le modifiche in materia di lavoro accessorio, dettate dalla predetta legge, hanno comportato, da un lato, una forte semplificazione dello strumento e, dall'altro, uno snellimento del relativo quadro normativo attraverso l'eliminazione delle causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituite con una disposizione che prevede limiti di carattere essenzialmente economico.

Proprio in relazione a tali modifiche, il Ministero ha dato le principali indicazioni di carattere operativo

volte a consentire un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza da parte del personale ispettivo.

Preliminarmente, con riferimento al campo di applicazione, la circolare precisa che il nuovo art. 70 del D.Lgs. 276/2003 prevede che "per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente".

Sulla base del primo periodo dell'art. 70 è dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico. Tale limite, pari a € 5.000, originariamente quantificato in relazione alla attività prestata nei confronti del singolo committente, va riferito oggi al compenso massimo che il lavoratore accessorio può percepire, nel corso dell'anno solare, indipendentemente dal numero dei committenti.

Sotto questo profilo appare infatti poco significativa la circostanza secondo cui, dal punto di vista lessicale, l'istituto che faceva prima riferimento a "prestazioni lavorative di natura occasionale" oggi viene identificato come una attività "meramente occasionale".

Ciò che rileva, infatti, è la circostanza secondo cui la nozione di lavoro accessorio appare oggi oggettivamente delineata proprio dal riferimento quantitativo al compenso annuale in capo al lavoratore e non più al committente, circostanza questa che finisce per assumere una valenza definitiva dell'istituto.

La circolare in oggetto si sofferma anche sulla disciplina sanzionatoria.

Le possibili violazioni della disciplina in materia di lavoro accessorio attengono principalmente al superamento dei limiti quantitativi previsti, nonché all'utilizzo di voucher al di fuori del periodo consentito (30 giorni dall'acquisto).

Quanto al primo profilo va anzitutto ribadito che il limite quantitativo diventa elemento "qualificatorio" della fattispecie e pertanto, in sede di verifica, è necessario che non sia stato già superato l'importo massimo consentito.

Nelle more che si completi il sistema informatizzato di monitoraggio in ordine ai limiti di ammissibilità in capo al lavoratore dell'accredito di voucher, il committente potrà opportunamente richiedere al lavoratore

una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi previsti, ai sensi dell'art. 46, comma 1 lett. o), del D.P.R. n. 445/2000, in quanto tali circostanze non possono non essere conosciute dallo stesso lavoratore.

Ferme restando le conseguenze penalmente rilevanti in capo al lavoratore in caso di false dichiarazioni, il superamento dei limiti anzidetti non potrà non determinare una "trasformazione" del rapporto in quella che costituisce la "forma comune di rapporto di lavoro", ossia in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative; ciò almeno con riferimento alle ipotesi in cui le prestazioni siano rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo e risultino funzionali all'attività di impresa o professionale. In altri termini sarà possibile operare la "trasformazione" del rapporto ogniqualvolta le prestazioni del lavoro accessorio siano verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente dell'imprenditore o del professionista.

Analoghe conseguenze sanzionatorie non potranno non aversi anche nell'ipotesi di un utilizzo dei voucher in un periodo diverso da quello consentito (30 giorni dal suo acquisto). In assenza del "titolo" legittimante la prestazione di lavoro accessorio, come peraltro già chiarito con circ. n. 38/2010, la prestazione stessa sarà inoltre da ritenersi quale "prestazione di fatto", non censita preventivamente e pertanto da considerarsi "in nero".

In merito al periodo transitorio, poi, l'art. 1, comma 33, della L. n. 92/2012 introduce una specifica regolamentazione: "resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio (...), già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013".

In sostanza i buoni già acquistati prima del 18 luglio 2012 potranno essere spesi entro il 31 maggio 2013 rispettando la precedente disciplina anche e soprattutto in relazione al campo di applicazione del lavoro accessorio.

Ne consegue che tali buoni non saranno conteggiati ai fini del raggiungimento dei predetti limiti di € 5.000 e € 2.000 e rispetto ad essi non sussiste alcun vincolo di parametrizzazione oraria.

<https://www.diritto.it/lavoro-accessorio-campo-di-applicazione-e-disciplina-sanzionatoria-in-una-circolare-del-ministero/>