



---

**Dottorato di ricerca in discipline giuridiche**

---

Discipline privatistiche e diritto privato per l'Europa

---

XXXII Ciclo

*L'indisponibilità del tipo contrattuale: problemi di qualificazione giuridica del lavoro accessorio*

Tutor: Chir.mo

Dottorando:

Prof. Giampiero Proia

Dott.ssa Alessia Cantiello

## **Indice**

INTRODUZIONE.....	3
CAPITOLO I.....	5
Il lavoro occasionale di tipo accessorio: legislazione e normativa.....	5
1. Il sistema del lavoro accessorio: la disciplina e gli scopi perseguiti .....	5
1.1 Le prime modifiche al d.lgs. n. 276/2003.....	12
1.1.1 La legge n. 80/2005.....	12
1.1.2 La legge n. 248/2005.....	14
1.1.3 La legge n. 133/2008.....	15
1.1.4 La legge n. 33/2009.....	18
1.2 Il lavoro accessorio alla luce delle successive modifiche legislative sino alla riforma c.d. Fornero.....	19
1.3 L'evoluzione del sistema accessorio dopo il c.d. "Pacchetto Lavoro": le modifiche introdotte con il c.d. Jobs Act .....	23
1.4 I beneficiari dei c.d. voucher .....	26
1.5 La nuova disciplina della tipologia accessoria del lavoro occasionale: il libretto famiglia .....	28
1.6 L'uso illegittimo dei voucher e le conseguenze sanzionatorie .....	33
CAPITOLO II.....	36
La natura giuridica ambigua del lavoro accessorio .....	36
2.1 Le possibili qualificazioni giuridiche del lavoro accessorio .....	36
2.2 I dubbi sul lavoro accessorio: le sentenze della Corte Costituzionale e il problema della disponibilità del tipo .....	40

2.3 La questione della scomparsa del carattere “occasionale” delle prestazioni accessorie .....	43
2.4 La c.d. doppia alienità come presupposto per l’estensione delle tutele .....	47
2.5 Il lavoro accessorio come tipo legale del lavoro dipendente.....	49
CAPITOLO III.....	53
Le tutele sociali.....	53
3.1 Le tutele sociali del lavoro accessorio .....	53
3.2 Le prestazioni assicurative nel regime del lavoro c.d. accessorio .....	55
3.2 Le semplificazioni degli adempimenti amministrativi.....	56
CONCLUSIONI .....	60
BIBLIOGRAFIA.....	62
GIURISPRUDENZA.....	66

## INTRODUZIONE

La prestazione lavorativa di tipo accessorio costituisce una delle forme speciali di lavoro introdotte dalla l. n. 276/2003 (c.d. riforma Biagi), la cui storia evolutiva è stata estremamente tormentata, nonostante la sua introduzione sia stata principalmente legata, da un parte, al contrasto del fenomeno del lavoro sommerso, e dall'altra, al mantenimento, nel mercato del lavoro, di soggetti in procinto di uscirne ovvero con difficoltà ad entrarvi.

La prima parte del presente elaborato ha avuto, quindi, come obiettivo quello di ripercorrere le varie fasi di evoluzione del lavoro occasionale di tipo accessorio, ad iniziare dalla sua introduzione con la c.d. Riforma Biagi, fino a giungere alla modifiche apportate dal c.d. Jobs Act e, quindi, all'abrogazione della disciplina del lavoro accessorio, in seguito alle note vicende politiche e referendarie.

L'evoluzione di tale tipologia lavorativa ha trovato il suo culmine con l'introduzione del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in l. 21 giugno 2017, n. 96 che, all'art. 54 bis ha disciplinato le c.c.dd. nuove "*prestazioni occasionali*", suddivise nei due istituti del contratto di prestazione occasionale e del libretto famiglia.

La nuova disciplina si è differenziata significativamente da quella pregressa di c.d. lavoro accessorio, pur prendendo interamente le mosse da quest'ultimo.

Ed infatti, pur essendo stata abrogata la citata disciplina originariamente introdotta dalla c.d. Legge Biagi, la stessa è stata parzialmente richiamata nelle nuove tipologie contrattuali introdotte.

Del resto, il tratto comune delle nuove tipologie contrattuali e di quella da cui hanno tratto origine è infatti nel carattere "accessorio", spesso utilizzato, impropriamente, come sinonimo di "occasionalità".

Nella sua seconda parte, il presente contributo si è focalizzato sull'analisi delle peculiarità proprie dell'istituto del lavoro accessorio, analizzando la problematica inerente la natura giuridica di tale tipologia di lavoro – con tutte le interpretazioni, giurisprudenziali e dottrinali, legate al concetto di c.d. indisponibilità del tipo - oltre

che i risvolti pratici dell'istituto che coinvolgono sia la disciplina sostanziale applicabile, sia i controlli circa l'uso illegittimo o, alle volte, l'abuso di tale istituto.

Al centro dell'analisi si pone, indiscussa, la difesa del lavoratore che, forse, con l'introduzione di tali istituto contrattuale, non sempre è stato propriamente tutelato, a causa dei dubbi relativi alla natura giuridica da conferire al lavoro occasionale di tipo accessorio che, per certi aspetti, hanno reso più debole la tutela del prestatore di lavoro.

Infine, il quadro sinora delineato è stato corredato dall'analisi dei principali aspetti del lavoro accessorio e del sistema dei *voucher*: in particolare, la fattispecie di riferimento, il campo d'applicazione, il regime applicabile all'instaurazione del rapporto, alla sua gestione e al trattamento del lavoratore, oltre che il campo delle tutele sociali.

Tanto premesso, il lavoro sin qui svolto si è prefissato lo scopo di offrire al lettore un contributo di riflessioni, volte ad evidenziare la funzione assunta, nel corso del tempo, dal lavoro occasionale di tipo accessorio, oltre che valutare la concreta esistenza di vantaggi ovvero di svantaggi offerti dall'introduzione di tale tipologia contrattuale.

## CAPITOLO I

### **Il lavoro occasionale di tipo accessorio: legislazione e normativa**

1. Il sistema del lavoro accessorio: la disciplina e gli scopi perseguiti; 1.1 Le prime modifiche al d.lgs. n. 276/2003; 1.1.1 La legge n. 80/2005; 1.1.2 La legge n. 248/2005; 1.1.3 La legge n. 133/2008; 1.1.4 La legge n. 33/2009; 1.2 Il lavoro accessorio alla luce delle successive modifiche legislative sino alla riforma c.d. Fornero; 1.3 L'evoluzione del sistema accessorio dopo il c.d. "Pacchetto Lavoro": le modifiche introdotte con il c.d. Jobs Act; 1.4 I beneficiari dei c.d. voucher; 1.5 La nuova disciplina della tipologia accessoria del lavoro occasionale: il libretto famiglia; 1.6 L'uso illegittimo dei voucher e le conseguenze sanzionatorie.

#### **1. Il sistema del lavoro accessorio: la disciplina e gli scopi perseguiti**

Il Decreto Legislativo del 10 Settembre 2003 n. 276, concernente l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 Febbraio 2003 n. 30<sup>1</sup> introduce nel Titolo VII, *"Tipologie contrattuali a progetto e occasionali"*, al Capo II, le *"Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti"*. Ed invero, all'art. 70 e ss. del d.lgs. n. 276/2003, il legislatore ha fornito una esplicitazione di tale disciplina lavorativa, definendo le prestazioni di lavoro accessorio come quelle *"attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito: a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; b) dell'insegnamento privato supplementare; c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; e) della 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"*.

---

<sup>1</sup> Il d.lgs. n. 30/2003 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 235 del 09.10.2003 – Supplemento Ordinario, al fine di dare realizzazione ai principi sanciti da tale legge, nel rispetto degli orientamenti comunitari in materia di occupazione ed apprendimento professionale nonché di promozione della stabilità e qualità del lavoro.

Al successivo comma 2, il legislatore ha circoscritto l'applicabilità del rapporto lavorativo precisando che *“le attività di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3mila euro sempre nel corso dell'anno solare”*<sup>2</sup>.

Orbene, l'introduzione di tale di istituto contrattuale soggiace ad una duplice finalità perseguita dal legislatore: da una parte, un fine strategico, legato al contrasto del fenomeno del lavoro “in nero” o “lavoro sommerso” e quindi volto all'incremento dei tassi di occupazione regolare e di partecipazione al mercato del lavoro<sup>3</sup>; dall'altra parte, un fine politico, volto a mantenere nel mercato del lavoro soggetti che sono in procinto di uscirne o che hanno difficoltà ad entrarvi<sup>4</sup>.

Ed invero, il lavoro accessorio è stato inizialmente introdotto e regolato solo per concorrere a soddisfare tali due esigenze, volte a regolarizzare il sistema previdenziale, e la relativa contribuzione<sup>5</sup>, garantendo anche ai lavoratori la tutela previdenziale<sup>6</sup>, oltre che a contribuire a far rientrare nella legalità quelle prestazioni di lavoro che per la durata, l'oggetto e le specifiche modalità di svolgimento erano rimaste fino a quel momento prive di regolazione giuridica<sup>7</sup>.

---

<sup>2</sup> Cfr. Titolo VII, Capo II, art. 70 e ss. D.lgs. n. 276/2003.

<sup>3</sup> M. LAMBERTI, *Il lavoro occasionale accessorio*, in *“Il nuovo mercato del lavoro dalla Riforma Fornero alla legge di stabilità 2013”*, a cura di M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA, Torino, 2013, p. 177.

<sup>4</sup> A. GUGLIELMO, V. LIPPOLIS, *Lavoro occasionale di tipo accessorio*, in *“Inserito di diritto e pratica del lavoro”*, Ipsa, 2012, p. 3.

<sup>5</sup> Parte della dottrina è giunta a sostenere che il lavoro accessorio come era stato originariamente formulato sarebbe un istituto ideato per garantire agli enti previdenziali entrate economiche altrimenti non dovute o comunque funzionale al tentativo di recuperare della disponibilità di cassa attraverso piccoli rivoli contributivi. Cfr. P. BELLOCCHI, *Il regime del lavoro accessorio e l'autonomia privata: logiche negoziali e dinamiche fattuali*, in *“Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro, Commentario al D.LGS. 276/2003”*, coordinato da F. Carinci, Milano, 2004.

<sup>6</sup> M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, in *“I Nuovi contratti di lavoro”*, diretto da M. PERSIANI, 2010, Milano, p. 251.

<sup>7</sup> M. TIRABOSCHI, *Lavoro accessorio: un ulteriore tassello per la messa a regime*, Guida al Lavoro, 2006, n. 3.

Ciò posto, l'istituto come disciplinato dal capo II del titolo VII del d.lgs. n. 276/2003 rubricato "*lavoro occasionale di tipo accessorio*", prefigura l'esiguità della prestazione lavorativa e la marginalità del contesto ove si inserisce.

I caratteri dell'occasionalità e della accessorietà non sono definiti in maniera rigida, ma, vengono modulati a seconda dei requisiti soggettivi dei lavoratori e delle attività dedotte in contratto<sup>8</sup>.

Per occasionalità, anche ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, si intende, infatti, identificare quelle prestazioni di lavoro di tipo subordinato rese per non più di 12 giorni ed il cui termine non necessita di forma scritta. Tale carattere è stato, quindi, ripreso dal d.lgs. n. 276/2003, sia per circoscrivere l'ambito applicativo delle c.d. "*mini collaborazioni*" di cui all'art. 61 del medesimo decreto legislativo, sia per le prestazioni di cui ai successivi artt. 70 e ss. d.lgs. n. 276/2003.

Tuttavia, mentre per le cc.dd. mini co.co.co, l'occasionalità sussiste se la prestazione lavorativa non supera i 30 giorni lavorativi e i 5.000 euro nell'anno solare, nel lavoro accessorio, invece, tale concetto viene modulato solo in riferimento al parametro reddituale per ogni singolo committente<sup>9</sup>.

In tal modo, la caratteristica dell'occasionalità della prestazione, che contraddistingue tale tipologia contrattuale, rappresenta una importante condizione del lavoro accessorio che, ciononostante, almeno da sola, non riesce a definire il tipo contrattuale<sup>10</sup>. Ed invero, non basta che il compenso sia inferiore ai limiti previsti dalla normativa, ma è necessario che la prestazione si rivolga a settori ed attività marginali, tali da giustificare l'applicazione della disciplina semplificata propria della figura in analisi<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, in "*Collana Massimo D'Antona*", vol. 4, Roma, 2016, p. 13.

<sup>9</sup> In ogni caso si precisa che a seconda dei soggetti committenti/prestatori, tale riferimento reddituale presenta le seguenti variazioni: 10.000 euro annui per ciascun committente, qualora la prestazione venga resa nell'ambito dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c.; mentre 3.000 euro annui con riferimento a tutti i committenti, qualora la prestazione venga resa da soggetti percettori di misure di sostegno al reddito.

<sup>10</sup> P. RAUSEI, *La Riforma del lavoro occasionale di tipo accessorio*, in "*La nuova riforma del lavoro. Commentario alla Legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del lavoro in una prospettiva di crescita*", a cura di M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, Milano, 2012, p. 198.

<sup>11</sup> Cfr. G. CIOCCA, *La tutela previdenziale nel lavoro accessorio*, in "*I nuovi contratti di lavoro*", a cura di M. PERSIANI, Milano, 2010, p. 970 e ss.



Ulteriore caratteristica di tale istituto è infatti l'accessorietà della prestazione, che evoca dunque un utilizzo marginale della prestazione lavorativa.

Tali caratteri hanno, quindi, condotto il Ministero del lavoro ad adottare una nozione di accessorietà più aderente alla lettera della norma, precisando che *“sono da considerare accessorie tutte quelle attività svolte in maniera meramente occasionale, intendendosi per tali quelle che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 3.000 euro nel corso di un anno solare”*. Tale chiarimento ha, però, condotto a svalutare la portata del concetto di *“accessorietà”*, finendo per essere inteso come sinonimo di *“occasionalità”*, o in ogni caso quale elemento descrittivo di un fenomeno incentrato alternativamente su attività e soggetti ai margini del mercato del lavoro.

A ben vedere, l'accessorietà, come anche l'occasionalità, non è una caratteristica volta a definire la qualificazione giuridico-formale di una prestazione lavorativa, ma solo un mero presupposto di legittimità volto a modulare l'ambito di applicazione della normativa in esame<sup>12</sup>.

Tale definizione conduce a ritenere che le attività che presentino le caratteristiche oggettive e soggettive di cui all'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003, non necessariamente siano sussumibili sotto lo schema tipologico in analisi. Le parti potrebbero, infatti, legittimamente adottare un diverso schema contrattuale che preveda i limiti descritti. Secondo tale ricostruzione, il lavoro occasionale di tipo accessorio non costituirebbe, pertanto, una nuova tipologia contrattuale, ma un contratto di lavoro speciale da qualificare come autonomo, subordinato o parasubordinato a seconda del regolamento pattizio e/o delle concrete modalità di svolgimento della prestazione. Resta inteso, pertanto, che nel momento in cui le parti abbiano scelto di aderire alla disciplina di cui artt. 70 e ss. e la prestazione rimanga entro i limiti oggettivi e soggettivi di cui sopra, la disciplina del *“tipo contrattuale scelto dalle parti”*, sarà applicabile solo se ed in quanto compatibile con quella di cui si tratta.

Alla luce di ciò, appare chiaro il motivo per cui il carattere dell'accessorietà e dell'occasionalità, *tout court*, è stato incapace di definire il tipo contrattuale descritto:

---

<sup>12</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 15.

il lavoro accessorio, così come disegnato dal legislatore, non contiene infatti le caratteristiche ontologiche da farlo assurgere ad una diversa e nuova tipologia contrattuale, ma solo delle norme speciali, di fonte legale, che s'inseriscono nel regolamento complessivo del tipo contrattuale scelto dalle stesse parti.

Secondo tale interpretazione, parte della dottrina ha ritenuto che il lavoro accessorio non costituisca una nuova tipologia contrattuale, bensì una mera prestazione lavorativa con precise caratteristiche soggettive ed oggettive.

Tale ricostruzione sarebbe avvalorata dalla circostanza che il legislatore, a differenza di tutte le altre tipologie contrattuali disciplinate all'interno del Capo II del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003, non menziona mai il "contratto".

Se, poi, si considera anche l'intrinseca finalità pubblicistica della figura in esame, si conferma che il legislatore non avrebbe inteso regolamentare un rapporto obbligatorio ma solo regolarizzare una prestazione che, altrimenti, avrebbe alimentato il fenomeno del lavoro c.d. sommerso.

Sebbene le posizioni "acontrattuali" abbiano avuto rilevanza nel ritenere superata ogni problematica circa la qualificazione giuridica della prestazione in termini di subordinazione ed autonomia, non sembra cogliere nel segno quando non considera che ad innescare la disciplina di cui agli artt. 70 e ss., non è la mera esecuzione della prestazione lavorativa con le caratteristiche sopra indicate, ma è sempre la volontà delle parti<sup>13</sup>.

Nonostante, inizialmente, fosse condivisa questa lettura interpretativa, successivamente, parte della dottrina ha sostenuto la natura negoziale dell'istituto in commento, basandosi sul presupposto che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato che di un rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento.

---

<sup>13</sup> P.BELLOCCHI, *Il lavoro occasionale di tipo accessorio tra politiche previdenziali e riforma dei lavori*, tratto da *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*, a cura di P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, in "Commentario al D.lgs. n. 276/2003" coordinato da Franco Carinci, 2004, p. 90; cfr. anche P. RAUSEI, *Voucher e lavoro accessorio*, in *Dir. prat. lav.*, 2011, p. 9.

All'interno di tale filone interpretativo, si colloca chi sostiene la natura squisitamente autonoma del rapporto contrattuale in esame<sup>14</sup>, partendo dall'assunto secondo cui solo alle prestazioni che siano effettivamente autonome si potrebbe applicare la disciplina speciale del lavoro accessorio, mentre alle prestazioni occasionali di tipo accessorio di natura subordinata, in virtù del principio di indisponibilità del tipo contrattuale da parte del legislatore, si applicherebbe esclusivamente la disciplina propria del lavoro subordinato.

Da tale interpretazione deriva che la figura contrattuale in esame sarebbe sostanzialmente un contratto d'opera speciale, o meglio una specie del lavoro occasionale di cui all'art. 61, co. 2, d.lgs. n. 276/2003.

Tale ricostruzione riceverebbe una precisa conferma nella collocazione della tipologia contrattuale in oggetto all'interno del Capo II del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003, dedicato proprio alle forme di lavoro autonomo.

Pertanto, tale tesi conduce da un parte all'esaltazione dell'autonomia delle parti nella regolamentazione dei profili sostanziali, dall'altra, implicherebbe un sindacato interno circa la reale sussistenza del requisito dell'autonomia.

Particolarmente suggestiva, appare invece la ricostruzione dottrinale secondo cui il lavoro accessorio sarebbe da includere nell'area della subordinazione intesa non quale mero sinonimo di eterodirezione, bensì come "*controllo quantitativo e qualitativo del risultato finale della prestazione nonché vincolo di disponibilità nel tempo e nello spazio in funzione dell'inserimento nell'organizzazione Aziendale*"<sup>15</sup>. Secondo tale impostazione, il lavoro accessorio rappresenterebbe una forma di rapporto subordinato.

Il pregio di tale posizione sarebbe quello di rendere compatibile la disciplina di cui agli artt. 70 e ss. del d.lgs. n. 276/03 con lo statuto protettivo dei lavoratori di matrice costituzionale.

---

<sup>14</sup> M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276/2003*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, p. 277.

<sup>15</sup> Cfr. L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 4, 2009, p. 581 e ss.

L'autonomia contrattuale troverebbe comunque un limite in tutte quelle garanzie fondamentali in materia di retribuzione, orario e tempi di lavoro.

Orbene, le due interpretazioni, sebbene, addivengano a conclusioni diverse, partono dallo stesso principio, di stampo costituzionale ossia della “*indisponibilità del tipo contrattuale lavoro subordinato da parte del legislatore*”<sup>16</sup>, secondo cui “*il legislatore non può negare la qualificazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato*”<sup>17</sup>.

Al riguardo si segnala, però, che altra dottrina tenta di superare tale dicotomia lavoro autonomo/lavoro subordinato, riconoscendo la natura contrattuale dell'istituto e al contempo giudicandone “*l'irrilevanza della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro accessorio*”<sup>18</sup>.

Tale ricostruzione parte dall'assunto secondo cui il principio di ordine costituzionale della “*indisponibilità del tipo*” non sarebbe assoluto, per cui il legislatore potrebbe legittimamente prevedere una disciplina derogatoria, rispetto a quella tradizionale, per quelle tipologie contrattuali che, sebbene di natura subordinata, presentino delle caratteristiche peculiari e siano rivolte ad un specifico contesto di riferimento.

Pertanto, il lavoro accessorio costituirebbe una tipologia contrattuale a sé stante, con una propria esaustiva e speciale disciplina che, comunque, garantirebbe ai lavoratori un nucleo minimo di diritti e garanzie. Tale specialità “*sembra prescindere dall'alterativa lavoro autonomo e lavoro subordinato, del resto difficile a risolversi nei casi concreti, dalla cui cura il legislatore moderno ha dunque voluto esonerare il giudice*”<sup>19</sup>; inoltre, sarebbe giustificata dalla circostanza secondo cui il legislatore ha limitato la disciplina del lavoro accessorio soltanto a particolari tipologie di attività ed entro limiti quantitativi marginali.

---

<sup>16</sup> Cfr. Corte Costituzionale 29 marzo 1993, n. 121.

<sup>17</sup> Cfr. Corte Costituzionale 12 febbraio 1996, n. 30.

<sup>18</sup> M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, cit., p. 265.

<sup>19</sup> M. DELL'OLIO, *Le Nuove tipologie e la subordinazione*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, p. 24.

## **1.1 Le prime modifiche al d.lgs. n. 276/2003**

### **1.1.1 La legge n. 80/2005**

La tipologia contrattuale del lavoro accessorio introdotta con il d.lgs. n. 276/2003 è rimasta inizialmente inattuata per le difficoltà operative e per la carenza di provvedimenti amministrativi connessi al suo utilizzo<sup>20</sup>.

Pertanto, con la legge di conversione n. 80/2005 del D.L. n. 35/2005 vengono introdotte alcune disposizioni finalizzate a modificare l'istituto delle prestazioni occasionali accessorie, ai sensi degli artt. 70 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 che, tuttavia, incontrano diverse difficoltà operative<sup>21</sup>.

L'art. 1-bis della L. n. 80/2005 introduce infatti alcune modifiche ed integrazioni agli articoli 70 e 72 del d.lgs. n. 276/03, in materia di lavoro accessorio.

Segnatamente, l'art. 70 , co. 2, lett. e) viene modificato nel senso che *“Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, 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; 2-bis. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro”*.

Nell'apportare tali modifiche, la l. n. 80/2005 ha tenuto conto anche di quanto previsto dal d.lgs. n. 251/2004.

Ed infatti, il nuovo comma 2 dell'art. 70 d.lgs. n. 276/03, dopo aver ribadito che le prestazioni possono svolgersi in favore di più beneficiari, ha disposto che il parametro economico cui occorre far riferimento è rappresentato dal solo limite dei 5.000 euro nel corso di un anno solare, riferito (diversamente da quanto previsto nella precedente formulazione) al medesimo committente; è, altresì, scomparso il tetto dei trenta giorni complessivi nell'arco temporale appena citato.

---

<sup>20</sup> Invero, il legislatore aveva attribuito a tale tipologia contrattuale una natura sperimentale: decorsi 18 mesi dalla sua entrata in vigore il Ministero del Lavoro doveva comunicare al Parlamento l'opportunità di prolungare o meno la sperimentazione o di passarla a regime.

<sup>21</sup> E. MASSI, *Le nuove prestazioni di lavoro accessorio*, Modena, 6 giugno 2005, dal sito [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it)

Secondo parte della dottrina<sup>22</sup>, l'eliminazione dei parametri temporali dei 30 giorni per il lavoro accessorio<sup>23</sup>, avvenuta proprio con la legge n. 80/2005, accompagnato dalla riferibilità del limite economico di € 5.000 euro solo al singolo committente, influisce sulla caratteristica dell'occasionalità del rapporto di lavoro, atteso che il prestatore di lavoro accessorio potrebbe lavorare per più committenti durante l'anno solare, giungendo, con la somma dei vari compensi, ad un reddito di un certa entità<sup>24</sup>. Orbene, propedeutico al ricorso alle prestazioni di tipo accessorio, è l'acquisto da parte dei beneficiari, presso le rivendite autorizzate, di "carnet" di buoni al fine di retribuire i prestatori.

Per la determinazione del *quantum* di ogni singolo buono, rispetto al testo originario contenuto nella prima versione del d.lgs. n. 276/2003 è sparito il riferimento al valore nominale del buono che era pari ad € 7,5: tale riferimento doveva essere infatti determinato da un decreto ministeriale e far riferimento alle retribuzioni che si ottengono per prestazioni simili.

Pertanto con D.M. 30 settembre 2005, il ministero del Lavoro ha dato attuazione alla riforma Biagi in riferimento alla tipologia contrattuale del lavoro accessorio.

Il D.M. 30.9.2005 stabiliva il valore nominale del buono per le prestazioni di lavoro accessorio, fissato nella misura di 10 euro, l'autorizzazione per il concessionario del servizio a trattenere il 5% del valore nominale del buono come rimborso spese, l'avvio di una prima fase di sperimentazione nelle aree prescelte e la scelta del concessionario tramite una gara.

Ulteriore modifica apportata dalla l. n. 80/2005 ha riguardato l'abrogazione del riferimento alle aree "metropolitane"<sup>25</sup>.

Ciò ha comportato un ampliamento geografico di utilizzo di tale nuova tipologia lavorativa, non più necessariamente legata a grandi città.

---

<sup>22</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 39.

<sup>23</sup> Il parametro temporale è rimasto, però, per il lavoro occasionale ex art. 61, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>24</sup> P. GIORGIUTTI, Lavoro accessorio: nuova disciplina, in *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 37/2012, p. 2314.

<sup>25</sup> E. MASSI, *Le nuove prestazioni di lavoro accessorio*, Modena, 6 giugno 2005, dal sito [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it)

### 1.1.2 La legge n. 248/2005

La Legge 2 dicembre 2005 n. 248, di conversione del d.l. n. 203/2005 dispone l’emanazione di una serie di provvedimenti, alcuni dei quali legati alla disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio di cui al d.lgs. n. 276/2003.

Ed invero, all’art. 70, co. 1, del d.lgs. n. 276/03 viene aggiunta la lettera “*e-ter*” relativa alla “*esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati*”. La modifica permette l’attività lavorativa anche a pensionati e studenti nelle vendemmie con la condizione di comunicare preventivamente la disponibilità ai servizi per l’impiego, e comunque con riguardo alle sole vendemmie di breve durata a carattere saltuario.

La legge n. 248/05 rappresenta, quindi, una prima sperimentazione della tipologia di lavoro accessorio nell’ambito della vendemmia del 2008<sup>26</sup>. Ed infatti, sino al 2008, la tipologia di lavoro accessorio non riesce a decollare, stante l’assenza di alcuna sperimentazione<sup>27</sup>.

Per tali motivi, la prima applicazione della nuova disciplina contenuta nel d.lgs. n. 276/03 trova sperimentazione nella città di Treviso proprio in occasione della vendemmia 2008 (limitatamente a studenti e pensionati)<sup>28</sup>.

Il legislatore decide, quindi, con il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 12 marzo 2008, di avviare, per il 2008, il lavoro occasione di tipo accessorio con esclusivo riferimento alle vendemmie di breve durata e a carattere saltuario<sup>29</sup>. Il Ministero del Lavoro decreta poi il valore nominale del buono in 10 euro<sup>30</sup>, il cui valore nominale è calcolato sulla media delle retribuzioni rilevate per le attività svolte nel settore agricolo<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., p. 586.

<sup>27</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., p. 585.

<sup>28</sup> M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, in “I Nuovi contratti di lavoro”, diretto da M. PERSIANI, 2010, Milano, p. 259.

<sup>29</sup> P. GIORGIUTTI, *Lavoro accessorio: nuova disciplina*, cit., p. 2314.

<sup>30</sup> M. LAMBERTI, *Il lavoro occasionale accessorio tra mancata riforma e limitata sperimentazione*, in “Lavoro, competitività, welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e riforme correlate” a cura di M. CINELLI, G. FERRARO, 2008, Torino, p. 171.

<sup>31</sup> M. LAMBERTI, *Il lavoro occasionale accessorio*, cit., p. 181.

Con l'entrata in vigore del Decreto del 2008, si prevede un termine di 20 giorni per la stipula di una convenzione tra Inps, Inail, le Regioni e le Province per la completa attuazione della sperimentazione. Pertanto, la prima regolamentazione viene avviata in fase applicativa con Circolare INPS n. 81/2008, con cui si tenta di offrire nuove opportunità di reddito a categorie particolarmente deboli come studenti e pensionati, senza per questo destrutturare il mercato del lavoro agricolo; si assicurano le garanzie delle tutele assicurative e previdenziali a tutti quei lavoratori occasionali che trovavano nella vendemmia un'opportunità per integrare il proprio reddito<sup>32</sup>.

Orbene, tale prima sperimentazione terminava il 31 dicembre 2008; successivamente a tale data, l'INPS doveva monitorare i risultati, che sarebbero stati valutati dal Ministero del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali, al fine di prorogare o estendere la sperimentazione.

Pertanto, dato l'esito positivo nell'ambito delle vendemmie 2008, il Legislatore, con il D.L. n. 112/2008, decide di estendere tale tipologia contrattuale anche ad altre attività inerenti il settore agricolo. In particolare, rende accessibile la tipologia "accessoria" anche per le attività agricole stagionali ed in favore di imprese di qualsiasi dimensione, purché la prestazione sia resa da giovani con meno di 25 anni di età e regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università ovvero da pensionati e casalinghe; per le attività agricole stagionali, svolte da qualsiasi soggetto<sup>33</sup>, purché resa in favore delle imprese di cui all'art. 34, comma 6, D.P.R. n. 633/1972<sup>34</sup>.

### **1.1.3 La legge n. 133/2008**

Il Legislatore decide di introdurre nuove modifiche alla tipologia del lavoro accessorio con la l. n. 133/2008.

L'art. 22 della l. n. 133/08 di conversione del d.l. 25.6.2008, n. 112, intitolato "*Modifiche alla disciplina dei contratti occasionali di tipo accessorio*", sancisce che

---

<sup>32</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 43.

<sup>33</sup> Sul punto la Circolare Inps n. 94 del 27 ottobre 2008 chiarisce che deve trattarsi di imprese con un volume d'affari annuo non superiore ad € 7.000 e che tale cifra rappresenta un limite dimensionale dell'azienda.

<sup>34</sup> Il riferimento è al regime speciale per gli agricoltori e attività agricole connesse.



*“Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica”.*

Emerge, quindi, con evidenza, anche dalla lettura della lett. h) del menzionato articolo che il lavoro occasionale è riconducibile alle attività dei lavoratori dediti alla consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica, e che i lavoratori con mansioni riconducibili alla consegna porta a porta e ambulante ovvero con funzioni di distribuzione e/o promozione ambulante sia di stampa quotidiana e periodica che di volantini pubblicitari o informativi attinenti al settore dell'editoria hanno sempre più la manifesta opportunità di avere una tutela previdenziale e assicurativa. Di contro anche i datori di lavoro interessati, con il sistema dei c.d. *voucher* (ossia dei buoni) possono usufruire di prestazioni lavorative legalizzate e non abbandonate nel “sommerso”, con notevole semplificazione degli obblighi contributivi e retributivi<sup>35</sup>.

Inoltre, con la modifica introdotta con l'art. 22 della L. 133/2008, il Legislatore inoltre ha voluto recuperare un istituto del tutto diverso, quello dei tirocini formativi estivi, già previsto dall'art. 60 del D.Lgs. n. 276/2003<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> M. LAMBERTI, Il lavoro occasionale accessorio, cit., p. 182.

<sup>36</sup> Tuttavia, l'istituto dei tirocini formativi estivi era stato “cassato” dalla Corte Costituzionale che con sentenza n. 50 del 2005 ne aveva decretato una illegittimità per invasione delle competenze specificamente regionali.

Per evitare forme di lavoro “*sommerso*”, specie fra i giovani alla prima esperienza lavorativa – si pensi l’attività lavorativa nei luoghi di villeggiatura – ha quindi tentato di disciplinare tale figura, chiedendo anche una forma contributiva, attraverso i versamenti alla Gestione Separata Inps.

L’importanza delle modifiche introdotte dalla l. n. 133/2008 si pone anche nel senso che essa abroga l’originario art. 71 del d.lgs. n. 276/2003, il quale prevedeva l’applicabilità della tipologia “accessoria” solo ai soggetti a rischio di esclusione sociale o non ancora entrati nel mondo del lavoro ovvero in procinto di uscirne; la legge 133 del 2008 consente, quindi, a qualsiasi categoria lo svolgimento di attività lavorative di natura occasionale, purchè non venga superato, nel corso di un anno solare, per ogni singolo committente, il tetto di € 5.000 ovvero di € 10.000 per le imprese familiari per anno fiscale<sup>37</sup>.

Infine, ulteriori novità nel corso dell’anno 2008 sono introdotte con le circolari Inps n. 81/2008 e n. 94/2008, entrambe richiamate nella successiva circolare Inps n. 104/2008.

Ed invero, la circolare n. 104/2008 avente ad oggetto proprio l’art. 22 del d.l. 112/2003 convertito in l. n. 133/2008, fornisce chiarimenti circo l’uso del lavoro occasionale di tipo accessorio, attraverso i c.d. voucher o buoni lavoro, nel settore commercio, dell turismo e dei servizi, nonché nell’ambito dell’impresa familiare di cui all’articolo 230 bis del codice civile. La circolare chiarisce le modalità di acquisto dei voucher cartaceo presso le sedi provinciali dell’Inps dislocate su tutto il territorio nazionale<sup>38</sup>; con il voucher telematico, invece, il datore di lavoro si registra presso l’Inps o direttamente o per il tramite di una associazione di categoria abilitata ed il lavoratore direttamente o per il tramite dei Centri per l’Impiego.

La circolare chiarisce poi che il lavoratore può percepire nel corso dell’anno solare compensi, per lavoro occasionale di tipo accessorio, non superiori ad € 5.000,00 da

---

<sup>37</sup> Cfr. G. BERETTA, Il lavoro autonomo occasionale, in “*I nuovi contratti di lavoro*”, a cura di M.PERSIANI, Milano, 2010, p. 48 e ss.

<sup>38</sup> E. MONTEMARANO, *Formulario del lavoro*, Gruppo 24 ore, 2012, p. 169.

parte di ciascun singolo committente e che tale compensi sono esenti da ogni imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione o in occupazione<sup>39</sup>. La circolare Inps n. 104/2008, quindi, oltre a fornire le indicazioni circa la piena operatività del sistema di regolazione del lavoro occasionale di tipo accessorio, anche nei settori del commercio, del turismo e dei servizi, sottolinea come le attività di lavoro occasionale non diano titolo a prestazioni di malattia, maternità, di disoccupazione, né ad assegni per il nucleo familiare<sup>40</sup>; ciò in quanto l'attività di lavoro occasionale accessorio deve considerarsi comunque come attività marginale e minima.

#### **1.1.4 La legge n. 33/2009**

La legge n. 33 del 9 aprile 2009, amplia ulteriormente la portata oggettiva e soggettiva delle prestazioni connesse al lavoro occasionale di tipo accessorio e, al contempo, completa un processo di liberalizzazione della fattispecie, finalizzata ad aumentare il tasso di occupazione mediante una tipologia contrattuale più “*a buon mercato*”<sup>41</sup>.

La Legge n. 33/2009, infatti, apporta significative modifiche all'art. 70 del D.Lgs n. 276/03 in relazione al campo di applicazione del lavoro occasionale di tipo accessorio; viene esteso l'ambito di applicazione del sistema di regolazione dei c.d. *voucher*, inserendo la possibilità di svolgere ulteriori attività verso nuovi committenti.

Il nuovo art. 70 del d.lgs. n. 276/03 prevede, quindi, che l'attività lavorativa debba essere svolta direttamente in favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. Il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione.

---

<sup>39</sup> Così come previsto dall'art. 72, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003.

<sup>40</sup> E. MASSI, *Le prestazioni occasionali e accessorie nell'anno 2011*, in *La Circolare di Lavoro e Previdenza*, n. 19 del 9 maggio 2011, p. 12.

<sup>41</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., p. 590.

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo, le novità introdotte dal comma 12 dell'art. 7-ter della legge n. 33/2009, interessano gli studenti, le casalinghe, i pensionati e i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito.

Per quanto riguarda l'ambito oggettivo, l'art. 70, comma 1, lettera d) è stato riformulato inserendo tra le attività per le quali è possibile ricorrere ai buoni lavoro anche le manifestazioni fieristiche.

## **1.2 Il lavoro accessorio alla luce delle successive modifiche legislative sino alla riforma c.d. Fornero**

Dopo la sperimentazione della tipologia "accessoria" del lavoro occasionale e, quindi, successivamente alle numerose riforme degli anni 2008 e 2009, che ne hanno riscritto l'originaria disciplina contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, il legislatore decide di liberalizzare il lavoro c.d. accessorio, garantendone l'immediata utilizzabilità anche in virtù della collaborazione dell'Inps che emana una serie di circolari al fine di chiarire i principi regolatori della materia.

La manovra economica del 2008 e le misure anticrisi del 2009 estendono, quindi, il lavoro accessorio a tutte le tipologie di datori di lavoro e ad una platea molto ampia di lavoratori nell'ambito di attività disparate tra loro, tutt'altro che accessorie, tanto che l'avverbio "*meramente*" scompare dal comma 1 dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/03, rimanendo solo l'aggettivo "*occasionale*"<sup>42</sup>.

L'istituto del lavoro accessorio – diversamente dalle indicazioni dell'art. 4, lett. d), della legge n. 30/2003 che prevedeva tra i beneficiari soltanto le famiglie e gli enti senza fini di lucro – subisce, quindi, nel 2009 una evoluzione, o meglio una vera e propria eterogenesi dei fini, in quanto l'istituto viene ammesso sia nell'impresa familiare sia in ogni altro settore produttivo<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> F. BACCHINI, *Lavoro intermittente, ripartito e accessorio. Subordinazione e nuove flessibilità*, Milano, 2009, p. 386. L'autore spiega come l'aggettivo "occasionale" non debba comunque trarre in inganno in quanto non è sinonimo di attività resa senza vincolo di subordinazione né fissa una presunzione assoluta di autonomia.

<sup>43</sup> M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, cit., p. 260.

Tali novità garantiscono, quindi, sin dalla loro introduzione, l'auspicato incremento occupazionale<sup>44</sup> ma, al contempo, comportano una riduzione delle tutele per tutti coloro i quali già svolgono o hanno svolto le attività ora estese anche a tale nuova disciplina, mediante altre tipologie contrattuali, come ad esempio, il contratto a termine, il part-time verticale, il lavoro intermittente, l'apprendistato, il contratto di inserimento<sup>45</sup>.

In quest'ottica, quindi, si inserisce la successiva grande Riforma che inerisce anche la disciplina del lavoro di tipo accessorio.

La legge 28 giugno 2012, n. 92, anche detta "*Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" apporta, fra le tante, anche una significativa innovazione nella disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio.

La novità legislativa consiste, da un parte, nell'integrale sostituzione dell'articolo 70 del d.gs. n. 276/03 – il quale forniva una definizione di "*attività occasionali di tipo accessorio*" – e, dall'altra, nella parziale modificazione dell'articolo 72 del d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni.

Ed infatti, sino al 2012 si era, in un certo qual modo, abusato della tipologia di lavoro accessorio, in quanto con la legislazione, sin a quel momento applicata, si era esteso il lavoro accessorio a tutte le tipologie di datori di lavoro, oltre che ad una platea molto ampia di lavoratori.

In tale ottica, l'art. 1, comma 32, lett. a), della l. n. 92/2012 sostituisce integralmente l'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, proprio al fine di restringere il campo di operatività del lavoro occasionale accessorio. Tale restrizione avviene con l'introduzione dei voucher o buoni lavoro<sup>46</sup>.

Con la riforma c.d. Fornero si tenta, quindi, di limitare "*l'uso improprio e discorsivo*" e combattere "*la precarietà che ne deriva*"<sup>47</sup> dall'istituto del lavoro "*accessorio*".

---

<sup>44</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., p. 586.

<sup>45</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 49 e ss.

<sup>46</sup> S. TOPPI, *Il lavoro accessorio*, in "*Lavoro, famiglie e categorie deboli*", Roma, 2012, p. 9.

<sup>47</sup> Definito in tal modo nel documento approvato dal Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012.

In tal senso, la riforma c.d. Fornero riscrive l'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, il quale sancisce, al nuovo primo comma, che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio soltanto le “*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*”<sup>48</sup>.

A ben vedere, la nuova disciplina appare fortemente limitativa rispetto alle possibilità applicative previste per questo istituto nelle precedenti versioni<sup>49</sup>.

A confronto con la prima versione del 2003, vi sono diverse novità: ricompare l'avverbio *meramente*, scompare il riferimento a categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale, scompare l'elencazione delle attività o dei soggetti con i quali poter adottare l'istituto; inoltre, viene modificato anche il comma 2 dell'art. 70, che nelle precedenti versioni definiva l'accessorietà e l'occasionalità solo in termini di compenso annuo, senza riferimenti temporali.

La nuova disciplina c.d. Fornero impone, quindi, di individuare la tipologia di lavoro accessorio sulla base di “*attività meramente occasionali*”, secondo il significato letterale del termine, eliminando i precedenti riferimenti all'elenco di attività previste per tale tipologia contrattuale, oltre che il limite del compenso.

Nel 2012 il legislatore ha, quindi, avuto come obiettivo quello di individuare quali lavori potessero rientrare nella tipologia di lavoro c.d. accessorio, alla luce delle nuove modifiche legislative.

Pertanto, in via sperimentale fino al 31.12.2013, il legislatore sancisce che le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese in qualunque ambito di attività, compresi i committenti pubblici e da qualunque soggetto interessato<sup>50</sup>, nel rispetto dei limiti economici definiti, ad esclusione delle attività di lavoro agricolo come indicate dalla norma.

---

<sup>48</sup> Ritorna pertanto l'uso dell'avverbio “*meramente*”, con l'obiettivo di limitare e circoscrivere l'utilizzo della prestazione occasionale di tipo accessorio.

<sup>49</sup> P. GIORGIUTTI, *Lavoro accessorio: nuova disciplina*, cit., p. 2316.

<sup>50</sup> S. TOPPI, *Il lavoro accessorio*, cit., p. 12.

La prima novità consiste, quindi, nel limite economico che è inteso come cumulativo rispetto alla totalità dei committenti, anziché al singolo committente; l'ultimo periodo del novellato art. 70, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 stabilisce che – fermo restando il limite complessivo di € 5.000 nel corso di un anno solare – nei confronti “*dei committenti imprenditori commerciali o professionisti*”, le attività lavorative occasionali accessorie possono essere svolte “*a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori ad € 2.000, rivalutati annualmente sempre sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati*”.

I compensi percepiti non devono superare pertanto i € 5.000 per prestazioni rese alla totalità dei committenti nell'anno solare.

Se i committenti sono imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando il tetto massimo di € 5.000, le attività svolte non devono superare i € 2.000 per prestazioni rese allo stesso committente. Il limite di € 2.000 trova applicazione anche nei confronti dei committenti professionisti.

La Riforma c.d. Fornero interviene poi anche con il suo art. 1, comma 32, lett. b), modificando l'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 in riferimento ai “*carnet di buoni*”. Secondo la modifica del 2012 essi devono essere «*orari, numerati progressivamente e datati*», con ciò determinando una inevitabile e preventiva tracciabilità dei *voucher*.

La novella legislativa cambia, quindi, il criterio di quantificazione del compenso del lavoratore accessorio che, da una “negoziazione” in relazione al valore di mercato della prestazione, passa ad un “ancoraggio” di natura oraria, parametrato alla durata della prestazione stessa, così da evitare che un solo *voucher*, del valore di € 10, possa essere utilizzato per remunerare prestazioni di diverse ore<sup>51</sup>.

Sul piano di utilizzo dei buoni lavoro, nello specifico dei profili previdenziali, l'art. 1, comma 32, lett. c) aggiunge un periodo al comma 4 del vigente art. 72 del D.Lgs. n. 276/2003 per stabilire che la percentuale relativa al versamento dei contributi

---

<sup>51</sup> S. TOPPI, *Il lavoro accessorio*, cit., pag. 19.

previdenziali deve essere rideterminata con decreto interministeriale<sup>52</sup> “*in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione Separata dell’Inps*”.

Orbene, la legge n. 92/2012, art.1, comma 32 ha quindi modificato gli ambiti di attività e le tipologie di destinatari del lavoro accessorio valide per i *voucher* acquistati a partire dal 18 luglio 2012.

### **1.3 L’evoluzione del sistema accessorio dopo il c.d. “Pacchetto Lavoro”: le modifiche introdotte con il c.d. Jobs Act**

L’intervento del d.l. n. 76/13 in materia di lavoro occasionale di tipo accessorio si colloca nel solco nettamente tracciato dalla legge n. 92/2012.

Ed infatti, in tale ambito il d.l. n. 76/2013, anche detto “*Pacchetto Lavoro*” si concentra ancora sull’ampliamento indifferenziato della platea di fruitori oltre che sulle possibilità del ricorso al lavoro a mezzo del c.d. *voucher*, con l’unico limite del dato economico connesso alla retribuzione<sup>53</sup>.

Viene confermata, quindi, la scelta del legislatore della riforma c.d. Fornero, con una sostanziale indifferenza rispetto a qualsiasi qualificazione della natura del rapporto di lavoro accessorio, il cui unico requisito è rappresentato dai predetti limiti economici.

Il d.l. n. 76/2013 rimuove alcune scorie determinate da un incompleto coordinamento della originaria disciplina del d.lgs. n. 276/2003 con la legge n. 92/2012.

In particolare, l’eliminazione all’art. 70, co. 1, del d.lgs. n. 276/2003 delle parole “*di natura meramente occasionale*”, risolve definitivamente, ed in maniera univoca, le incertezze interpretative che si erano poste circa la natura da riconoscere al lavoro occasionale ed accessorio.

Segnatamente, si risolve la problematica relativa al fatto di ascrivere a tale tipologia contrattuale una propria peculiare natura, da individuare appunto nella “*mera*”

---

<sup>52</sup> P. RAUSEI, *La Riforma del lavoro occasionale di tipo accessorio*, in “*La nuova riforma del lavoro. Commentario alla Legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del lavoro in una prospettiva di crescita*”, a cura di M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, Milano, 2012, pag. 203.

<sup>53</sup> E cioè 5.000 € nel corso dell’anno solare e 2.000 € nei confronti del singolo committente imprenditore commerciale o professionista.



occasionalità, ovvero se, in ogni caso, fosse sufficiente rispettare i limiti economici, a prescindere dalla tipologia della prestazione lavorativa richiesta.

Questa seconda soluzione trova il conforto nel testo di legge del 2013, che, attraverso l'eliminazione del riferimento alla "*mera occasionalità*", esclude chiaramente la sussistenza di qualsiasi parametro diverso da quello retributivo, con quest'ultimo che si conferma indice esclusivo della liceità del ricorso al *voucher*.

Successivamente, negli anni 2014 e 2015 si concretizzano ulteriori modifiche alla disciplina del lavoro accessorio.

Ed infatti vengono adottate una serie di modifiche alla disciplina del lavoro c.d. accessorio tramite l'introduzione dei decreti attuativi del c.d. Jobs Act.

Segnatamente, con il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 recante "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*"<sup>54</sup>, si dispone l'abrogazione e la sostituzione integrale degli artt.70-73 del d.lgs. n. 276/2003, precisando però che anche in questa fase, il Legislatore sorvola sulla qualificazione del lavoro c.d. accessorio.

Con il decreto legislativo del 2015 si apre la strada per intraprendere un percorso di modifica dell'impianto normativo del lavoro c.d. accessorio<sup>55</sup>.

Secondo tale nuova impostazione, la causale della prestazione viene, definitivamente e formalmente, neutralizzata e il limite economico passa da € 5.000 ad € 7.000 (rivalutabili annualmente) riferiti, però, alla totalità dei committenti in favore dei quali, nell'anno, può essere resa la prestazione<sup>56</sup>.

Rimane, infatti, fermo il limite di € 2.000 (anch'esso rivalutato annualmente) per il valore delle prestazioni che possono essere rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista.

---

<sup>54</sup> Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 144 S.O. n. 34 del 24 giugno 2015.

<sup>55</sup> Secondo il testo del 2015, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono infatti "*attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati*".

<sup>56</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 103.

Come è evidente, quindi, ciò che viene a rilevare è solo il limite di natura economica, riferito al tetto dei compensi annui percepiti dal singolo lavoratore nei confronti della totalità dei suoi committenti.

Pertanto, con tali modifiche, diventano accessorie, senza limiti settoriali e soggettivi del lavoratore o del committente, o di combinazione con altre preesistenti forme contrattuali, tutte le attività svolte rispettando specifici tetti economici. Sopraggiungono la tracciabilità del voucher (con codice identificativo) e il divieto di ricorrere al lavoro accessorio nell'esecuzione di appalti di opere e servizi<sup>57</sup>.

Tali modifiche segnano, quindi, un'ulteriore liberalizzazione dell'istituto attraverso solo l'aumento del tetto massimo complessivo annuo.

Lo spettro di applicazione dei “voucher” diventa ampio al punto di poter comprendere, almeno in linea teorica, anche attività svolte in sostituzione di lavoro dipendente straordinario o come ampliamento delle mansioni da lavoro dipendente, o prestazioni rientrate nella sfera del lavoro parasubordinato e autonomo<sup>58</sup>.

Tuttavia, l'ampliamento dell'utilizzo di tale tipologia contrattuale ha consentito, da un parte, di venire incontro alle esigenze di famiglie e delle imprese per la remunerazione di specifici lavori che non si prestavano alle forme contrattuali esistenti, dall'altra parte, però, ha condotto all'utilizzo di modalità per ridurre al margine gli obblighi tributari e contributivi e per esacerbare la concorrenza sul lato offerta del mercato del lavoro.

Soprattutto, dopo la cancellazione, per effetto del c.d. Jobs Act, delle collaborazioni coordinate e continuative di tipo “mini”<sup>59</sup> e di quelle a progetto, e dopo la limitazione

---

<sup>57</sup> Il divieto serviva soprattutto per frenare l'applicabilità del lavoro accessorio e dei voucher all'edilizia, settore nel quale le verifiche sul corretto utilizzo erano complesse ma, soprattutto, i livelli di rischio connessi alle attività erano troppo alti e generalizzati per affidarli a modalità contrattuali “leggere” e a copertura previdenziale e assicurativa ridotta.

<sup>58</sup> Lavoratori autonomi con partita IVA potevano svolgere attività accessorie pagate con voucher, a condizione che l'ambito lavorativo esulasse da quello per il quale era stata ottenuta la partita IVA. In caso contrario, l'Agenzia delle entrate avrebbe potuto eccepire in primo luogo il rispetto della normativa sull'IVA e poi l'applicazione dei trattamenti tributari e contributivi regolari. Simile possibilità si poteva configurare anche per i liberi professionisti, sempre a condizione che l'attività remunerata con voucher non avesse sovrapposizioni con l'ambito professionale principale.

<sup>59</sup> Tali collaborazioni avevano aspetti di similitudine con il lavoro retribuito con i voucher. Ed infatti erano limitate nella durata e nell'importo dei compensi. Non era necessario indicare il progetto,

all'uso delle collaborazioni coordinate e continuative, cc.dd. co.co.co, il lavoro accessorio pagato con “*voucher*” è diventato la modalità contrattuale sostitutiva più ovvia, tenuto conto anche dell'andamento recente del mercato del lavoro che ha nel contempo ridotto le retribuzioni di riserva dei lavoratori e reso più facile per i committenti sostituire di volta in volta i prestatori per eludere con il *turnover* i vincoli annuali ai compensi.

Quindi, con il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 si riscrive completamente la normativa sul lavoro accessorio e sui “*voucher*”, abrogando quanto rimasto in vigore sino ad allora sul tema e ridefinendo ambiti applicativi e tetti ai compensi.

Tuttavia, con il d.l. 17 marzo 2017 n. 25 viene abrogata la normativa sul lavoro c.d. accessorio e sui voucher, prevedendo un regime di transizione fino al 31 dicembre dell'anno in corso per l'utilizzo dei titoli acquistati prima dell'entrata in vigore del provvedimento.

Con l'abrogazione dei *voucher* e la conseguente assenza di una specifica disciplina alternativa, emerge la necessità di una urgente regolamentazione *ad hoc* di tutte quelle prestazioni di lavoro marginali che legittimamente erano state utilizzate dalle aziende e dai privati in passato e che difficilmente trovano una loro collocazione all'interno dell'ordinamento giuslavoristico.

#### **1.4 I beneficiari dei c.d. voucher**

I soggetti beneficiari del lavoro accessorio non sono esplicitamente elencati in una norma, come è stato fatto, invece, per altre delimitazioni dell'ambito di applicazione dell'istituto.

Il d.lgs. n. 276/2003 prevedeva, infatti, che i beneficiari di prestazioni accessorie potevano essere solo famiglie ed enti senza fini di lucro.

Con l'evoluzione segnata, da ultimo, con il d.lgs. n. 81/2015, si eliminano tutte le limitazioni rispetto ai soggetti che possono prestare attività lavorativa a mezzo *voucher*.

---

né veniva valutato il raggiungimento degli obiettivi del progetto. Il trattamento fiscale e contributivo era quello delle collaborazioni a progetto.

Tale evoluzione si pone, infatti, in perfetta continuità con il regime previgente, confermando la piena utilizzabilità dei buoni di lavoro, con la sola eccezione del settore agricolo.

Rispetto alla previsioni di cui all'originario art. 70, D.Lgs. n. 276/2003, con la nuova normativa si effettua una sorta di passaggio dalle ipotesi soggettive tipiche alla (quasi) totale liberalizzazione del ricorso ai buoni lavoro<sup>60</sup>.

Ed infatti, il ricorso all'istituto del lavoro accessorio viene ritenuto incompatibile con lo *status* di lavoratore subordinato (a tempo pieno o parziale), se impiegato presso lo stesso datore di lavoro titolare del contratto di lavoro dipendente<sup>61</sup>, nonché per prestazioni di carattere libero-professionale.

Secondo la nuova previsione di cui all'art. 48, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, le prestazioni di lavoro accessorio consistono in attività lavorative che non danno luogo *“con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000 nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati”*.

Per i committenti quali le famiglie, gli enti senza fini di lucro, le associazioni ed i soggetti non imprenditori o non professionisti in generale opera soltanto il limite complessivo di € 7.000 netti, riferiti ai compensi percepiti dal prestatore nell'anno civile, senza alcuna connotazione di carattere temporale o di modalità di esecuzione della prestazione.

Fermo restando il limite complessivo di € 7.000, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a € 2.000, rivalutati annualmente. In un'ottica di chiarimento e semplificazione, il legislatore è passato dal rinvio all'*“imprenditore commerciale”* al semplice *“imprenditore”*.

---

<sup>60</sup> A. ZILLI, *Accessorio a chi? Lavorare per voucher dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *“Lavoro nella giurisprudenza”*, vol. 12, 2015, p. 1172.

<sup>61</sup> Cfr. circolare INPS n. 49 del 2013.

## **1.5 La nuova disciplina della tipologia accessoria del lavoro occasionale: il libretto famiglia**

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è stato, da ultimo, modificato ulteriormente dall'art. 54 bis, L. 21 giugno 2017, n. 96, anche detto *Decreto Dignità* che, abrogando gli artt. 48,49,50, d.lgs. n. 81/2015, ha soppresso la disciplina in materia di lavoro accessorio, sostituendola con una normativa più puntuale, caratterizzata da tracciabilità informatica attraverso l'INPS.

Con le attuali modifiche, quindi, per prestazioni di lavoro occasionale<sup>62</sup> si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma in esame, ossia il libretto famiglia e il contratto di prestazione occasionale, nonché dei limiti economici e di durata, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa.

Tuttavia, si evidenzia sin da subito che anche con la l. n. 96/2017 si configurano le stesse problematiche che si erano concretizzate in precedenza: anche la l. n. 96/2017 non definisce chiaramente la nozione di prestazioni occasionali.

Da un lato, infatti, l'occasionalità è definita, ai sensi dell'art. 54 bis, co. 1, l. n. 96/2017, in relazione al limite massimo del compenso, dall'altro, nella definizione del contratto di prestazione occasionale, di cui al successivo comma 13, si specifica che tale contratto è utilizzato per acquisire, con modalità semplificate, *“prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al co.1 ed alle condizioni e con le modalità di cui al co.14 e seguenti”*.

Ciò premesso, con le modifiche disposte dal c.d. Decreto Dignità, il legislatore, introducendo anche l'ipotesi in cui gli utilizzatori di tale tipologia lavorativa sono persone fisiche che non svolgono attività professionali o di impresa, ha disciplinato l'utilizzo del lavoro occasionale accessorio mediante il c.d. *“Libretto Famiglia”*, distinguendolo dall'ipotesi degli *“altri utilizzatori”*, che si avvalgono del lavoro occasionale attraverso il c.d. *“contratto di prestazione occasionale”*.

---

<sup>62</sup> Il riferimento quindi è all'art. 54 bis, comma 1, l. n. 96/2017 e alla circolare INPS n. 107 del 5.7.2017.

Con l'introduzione del libretto famiglia, l'utilizzatore può remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in suo favore per lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; l'insegnamento privato supplementare<sup>63</sup>.

Il prestatore occasionale, tramite il libretto famiglia, gode, quindi, del diritto alle pause, al riposo giornaliero e a quelli settimanali, restando esclusa tuttavia la disciplina in materia di sicurezza del lavoro.

Del resto, in base all'art. 3, co. 8, d.lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81, le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano al lavoro occasionale nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista; sono invece esclusi dall'applicazione della normativa sulla sicurezza *“i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili”*.

Il libretto famiglia può essere utilizzato nei limiti di compenso e di durata complessiva, ossia di 280 ore, previsti per l'acquisizione di prestazioni di lavoro occasionali, nonché per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora.

Ciò detto, il libretto famiglia si configura quale libretto nominativo prefinanziato, acquistabile attraverso la piattaforma informatica Inps ovvero presso gli uffici postali, composto da titoli di pagamento il cui valore nominale è fissato in € 10,00, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora<sup>64</sup>.

Il valore nominale di € 10 viene quindi suddiviso in € 8,00 per il compenso a favore del prestatore, in € 1,65 per la contribuzione IVS alla Gestione separata INPS, in € 0,25 per il premio assicurativo INAIL, ed infine in € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

---

<sup>63</sup> M.N. BETTINI, *Il lavoro occasionale dopo il c.d. Decreto Dignità*, in *“Soluzioni lavoro”*, n. 10, 2018, p. 8 e ss.

<sup>64</sup> In ogni caso, sempre nei limiti di durata complessiva, 280 ore, previsti per l'acquisizione di prestazioni di lavoro occasionali.

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore del libretto famiglia, tramite la piattaforma informatica INPS e l'utilizzo di un calendario giornaliero delle prestazioni gestito dall'INPS, deve comunicare, come disposto dall'art. 54 bis, co. 12, l. n. 96/17, i dati identificativi del prestatore, il luogo di svolgimento della prestazione, il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione, la durata della prestazione, l'ambito di svolgimento della prestazione e le altre informazioni per la gestione del rapporto.

Al fine di favorire la trasparenza dei processi di informazione che afferiscono allo svolgimento della prestazione di lavoro occasionale, contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve notifica di tale comunicazione<sup>65</sup>.

L'art. 54 bis della l. n. 96/2017 disciplina, tuttavia, anche l'ipotesi degli "*altri utilizzatori*", che si avvalgono del lavoro occasionale attraverso il c.d. "*contratto di prestazione occasionale*".

Ed invero, con il contratto di prestazione occasionale "*un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità*"<sup>66</sup>.

Ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 54 bis, l. n. 96/17, possono stipulare un contratto di prestazione occasionale, gli utilizzatori che siano professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché le pubbliche amministrazioni.

L'utilizzatore almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, deve comunicare, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'Istituto previdenziale, le informazioni relative ai dati identificativi del prestatore, all'oggetto della prestazione, al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, alla data e all'ora di inizio e di fine della prestazione, ovvero se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o

---

<sup>65</sup> Cfr. INPS Circolare n. 107/2017 e INPS n. 3177/2017.

<sup>66</sup> Sempre nei limiti di importo di cui al co.1 ed alle condizioni e con le modalità di cui al co.14, come integrato dall'art. 2-bis L. n. 96/2018, dell' art. 54-bis; cfr. anche INPS Circ. n. 107/2017.

struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o ente locale, alla data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni, al compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a € 36 per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fermo restando che per il settore agricolo le 4 ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale non superiore a 10 giorni

Tuttavia, si segnala una criticità connessa alla denuncia di inesistenza della prestazione lavorativa accessoria. Ed invero il comma 18 del citato art. 54 bis, l. n. 96/2017 dispone che *“nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19”*. Pertanto, qualora la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore del contratto di prestazione occasionale, entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione, è tenuto a comunicare all'INPS la revoca della dichiarazione trasmessa.

In mancanza di revoca, l'INPS provvede comunque al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi entro il 15 del mese successivo.

È consentito in ogni caso anche al prestatore di accedere alla piattaforma informatica e di confermare la prestazione stessa, nonostante la revoca dell'utilizzatore.

Il procedimento previsto per la revoca muove dal presupposto che la revoca da parte dell'utilizzatore potrebbe essere veicolo di abusi.

Per questo motivo, il lavoratore può entrare nella piattaforma e confermare di avere effettivamente eseguito la prestazione, inibendo in tal caso la revoca da parte dell'utilizzatore.



Nel caso in cui quest'ultimo revochi, invece, prima della conferma, il lavoratore è informato tramite sms e può intervenire per comunicare di aver svolto l'attività, garantendosi il diritto all'accredito del compenso.

A supporto di questo meccanismo, la Circolare INPS n. 107/2017 ha disposto l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero se l'utilizzatore revoca la prestazione che, invece, risulta effettivamente svolta.

In ogni caso, si rileva che per l'utilizzatore<sup>67</sup> è comunque difficile dimostrare che la prestazione non è stata svolta.

Come detto, infatti, il lavoratore viene avvisato di tale comunicazione tramite e-mail o sms e, avuto notizia dell'annullamento, se ha effettivamente lavorato, può collegarsi al sito dell'INPS e comunicare l'avvenuta esecuzione della prestazione, assicurandosi il diritto a ricevere il compenso e l'accredito della relativa contribuzione<sup>68</sup>.

Egli, inoltre, può collegarsi al sito INPS e autonomamente decidere di confermare di aver eseguito una prestazione lavorativa. In tal caso, qualora l'utilizzatore invii poi la revochi, quest'ultima risulta priva di effetti.

La dichiarazione del prestatore prevale, dunque, su quella di revoca dell'utilizzatore.

Si segnala, tuttavia, l'esistenza di limiti all'uso di tale tipologia contrattuale.

Ed infatti, il comma 14 dell'art. 54 bis del D.L. n. 50/2017 disponeva il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale alle aziende che avessero alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato.

La successiva nuova formulazione della norma, modificata con l'art. 2 bis della L. n. 96/2018, c.d. Decreto Dignità, ha introdotto un'eccezione al regime di cui sopra, prevedendo l'aumento da 5 a 8 lavoratori a tempo indeterminato, limitatamente alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, oltre

---

<sup>67</sup> Il riferimento è solo ad imprese e professionisti e non a coloro che utilizzano il sistema offerta dal libretto famiglia.

<sup>68</sup> M.N. BETTINI, *Il lavoro occasionale dopo il c.d. Decreto Dignità*, cit., p. 11.

che alle attività lavorative rese dai soggetti svantaggiati, di cui al comma 8<sup>69</sup> dell'art. 54 bis del D.L. n. 50/2017.

Per essere maggiormente chiari, il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale ha riguardato: a) gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese da imprese del settore agricolo, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori a tempo indeterminato<sup>70</sup>; b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al citato co. 8, art. 54 bis, l. n. 50/2017; c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere; d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

La violazione delle condizioni sopra indicate comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, non applicandosi la procedura di diffida di cui all'art. 13, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

### **1.6 L'uso illegittimo dei voucher e le conseguenze sanzionatorie**

Il lavoro occasionale di tipo accessorio, come tutte le altre tipologie contrattuali, si presta quindi ad un uso illegittimo ovvero ad un uso distorto rispetto alle finalità previste dal legislatore.

Le violazioni della disciplina in materia di lavoro di tipo accessorio attengono principalmente al superamento dei limiti quantitativi – e pertanto qualificatori -

---

<sup>69</sup> Il riferimento è ai soggetti titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, ai giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; a persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015, ai percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

<sup>70</sup> L'eccezione fa riferimento a tutte le strutture alberghiere o turistiche individuate con i seguenti codici ATECO: alberghi (55.10.00); villaggi turistici (55.20.10); ostelli della gioventù (55.20.20); rifugi di montagna (55.20.30); colonie marine e montane (55.20.40); affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (55.20.51); aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (55.30.00).

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, così anche come ribadito dalla circolare INPS n. 4 del 2013.

Il committente può 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 nonché della circolare INPS n. 176 del 2013, in quanto tali circostanze non possono non essere conosciute dallo stesso lavoratore<sup>71</sup>.

Pertanto, ferme restando le conseguenze penalmente rilevanti in capo al lavoratore in caso di false dichiarazioni, il superamento dei detti limiti determina 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<sup>72</sup>.

In assenza del "titolo" legittimante la prestazione di lavoro accessorio<sup>73</sup>, la prestazione stessa è inoltre da ritenersi quale "prestazione di fatto", non censita preventivamente e pertanto da considerarsi "in nero"<sup>74</sup>.

In tal caso, la maxisanzione per lavoro nero viene irrogata qualora l'utilizzatore non abbia effettuato la dichiarazione di inizio attività nei confronti dell'INPS per l'attivazione delle prestazioni.

In caso di utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio comunicate preventivamente all'INPS, ma in assenza di corresponsione di *voucher* per alcune giornate, non si applica l'irrogazione della maxisanzione.

---

<sup>71</sup> P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in "Working Papers Massimo D'Antona", Napoli, 2017, p. 15 e ss.

<sup>72</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 96.

<sup>73</sup> Come peraltro già chiarito con la Circolare INPS n. 38 del 2010.

<sup>74</sup> F. BACCHINI, *Lavoro intermittente, ripartito e accessorio*, cit., p. 407.

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ossia nel caso in cui il datore di lavoro non abbia effettuato la comunicazione di lavoro accessorio almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, si applica una sanzione amministrativa che varia da € 400 ad € 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione, non trovando applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 49, comma 3, d.lgs. n. 81/2015.

La medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione preventiva si applica anche in caso di mancata comunicazione di variazione e/o modifica.

In ogni caso, nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si applica esclusivamente la maxisanzione per lavoro nero, in quanto la mancata comunicazione risulta assorbita dalla prima.

Analoghe conseguenze sanzionatorie si applicano anche nell'ipotesi di un utilizzo dei *voucher* in un periodo diverso da quello consentito (ossia, 30 giorni dal suo acquisto)<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> C. SANTORO, *Le prestazioni occasionali: disciplina e sanzioni*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 2017, p. 1060.

## CAPITOLO II

### La natura giuridica ambigua del lavoro accessorio

2.1 Le possibili qualificazioni giuridiche del lavoro accessorio; 2.2 I dubbi sul lavoro accessorio: le sentenze della Corte Costituzionale e il problema della disponibilità del tipo; 2.3 La questione della scomparsa del carattere “occasionale” delle prestazioni accessorie; 2.4 La c.d. doppia alienità come presupposto per l’estensione delle tutele; 2.4 Il lavoro accessorio come tipo legale del lavoro dipendente.

#### 2.1 Le possibili qualificazioni giuridiche del lavoro accessorio

La problematica inerente la natura giuridica del lavoro c.d. accessorio ricopre una duplice valenza, sia di ordine teorico che di ordine pratico.

Ed infatti, la valenza pratica della questione investe la disciplina sostanziale applicabile, nonché le verifiche e i controlli circa l’abuso oltre che l’uso illegittimo di tale istituto<sup>76</sup>.

Come è stato già ampiamente evidenziato, il lavoro occasionale di tipo accessorio, sin dalla sua introduzione con la c.d. Legge Biagi, è stato al centro di un acceso dibattito circa la propria natura contrattuale – di cui tra l’altro ancora non abbiamo una qualificazione giuridica univoca.

L’assenza di una espressa qualificazione del “*lavoro occasionale di tipo accessorio*” ha condotto quindi la dottrina ad inquadrarlo in una tipologia contrattuale o, quantomeno, tentare di inquadrarlo.

In tal senso, parte della dottrina ritiene che il lavoro accessorio non costituisca una nuova tipologia contrattuale, bensì una mera prestazione lavorativa con precise caratteristiche soggettive ed oggettive.

La dottrina ha, infatti, evidenziato come il legislatore ha disciplinato solo le conseguenze della prestazione lavorativa, se ed in quanto effettivamente eseguita, e non il titolo, con esclusiva attenzione alle caratteristiche materiali delle varie attività, più che alla qualificazione giuridico-formale di queste come oggetto di debito-credito.

---

<sup>76</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 108.

Tale ricostruzione sarebbe avvalorata dalla circostanza che il legislatore, a differenza di tutte le altre tipologie contrattuali disciplinate all'interno del Capo II del Titolo VII del d.lgs. n. 276/2003, non menziona mai il “*contratto*”.

Il legislatore non avrebbe inteso regolamentare un rapporto obbligatorio ma solo regolarizzare una prestazione che, altrimenti, avrebbe alimentato il fenomeno del lavoro c.d. sommerso o in nero.

Sebbene le posizioni “contrattuali” abbiano buon gioco nel ritenere superata ogni problematica circa la qualificazione giuridica della prestazione in termini di subordinazione ed autonomia, non sembra cogliere nel segno quando non considera che ad innescare la disciplina di cui agli artt. 70 e ss., non è la mera esecuzione della prestazione lavorativa con le caratteristiche sopra indicate, ma è sempre la volontà delle parti.

Ed invero, è proprio il committente, sin dal momento della comunicazione d'inizio della prestazione, che deve indicare preventivamente il nome del lavoratore nonché la durata della prestazione, presupponendo, pertanto, la conclusione di un accordo tra le parti almeno nel suo stato embrionale<sup>77</sup>.

La volontà contrattuale appare determinante non solo nel momento genetico, ma anche nella regolamentazione della disciplina sostanziale che, nella normativa in esame, è del tutto carente.

Coloro che, invece, sostengono la natura negoziale della figura in analisi, si trovano di fronte all'esigenza di definire la natura giuridica di tale tipologia contrattuale anche alla luce di una classica impostazione, secondo cui ogni attività umana economicamente rilevante, può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato che autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento<sup>78</sup>.

All'interno di tale filone interpretativo, v'è da un parte chi sostiene la natura squisitamente autonoma del rapporto contrattuale in esame, muovendo dall'assunto secondo cui solo alle prestazioni che siano effettivamente autonome si potrebbe

---

<sup>77</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit., p. 109.

<sup>78</sup> M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, cit., p. 266.

applicare la disciplina speciale del lavoro accessorio<sup>79</sup>; dall'altra parte chi, in virtù del principio di indisponibilità del tipo contrattuale da parte del legislatore, applica a tali prestazioni la disciplina propria del lavoro subordinato<sup>80</sup>.

Tanto posto, la figura contrattuale in esame sarebbe sostanzialmente un contratto d'opera speciale, o meglio una specie del lavoro occasionale di cui all'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003.

Tale ricostruzione riceverebbe una precisa conferma nella collocazione della tipologia contrattuale in oggetto all'interno del Capo II del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003, dedicato proprio alle forme di lavoro autonomo.

Il risvolto pratico di tale impostazione, se da un lato, porterebbe all'esaltazione dell'autonomia delle parti nella regolamentazione dei profili sostanziali, dall'altro, tuttavia, implicherebbe un sindacato interno circa la reale sussistenza del requisito dell'autonomia, così come oggi avviene per i contratti parasubordinati disciplinati nel medesimo testo legislativo. Particolarmente suggestiva, appare la ricostruzione dottrinale secondo cui il lavoro accessorio sarebbe da includere nell'area della subordinazione, intesa come controllo quantitativo e qualitativo del risultato finale della prestazione nonché vincolo di disponibilità nel tempo e nello spazio in funzione dell'inserimento nell'organizzazione aziendale<sup>81</sup>.

Secondo tale impostazione, il lavoro accessorio, presentando tali caratteristiche, rappresenterebbe *“uno dei modi in cui è possibile lavorare subordinatamente”*.

Il pregio di tale posizione sarebbe quello di rendere compatibile la disciplina di cui agli artt. 70 e ss. con lo statuto dei lavoratori di matrice costituzionale.

L'autonomia contrattuale, in altre parole, troverebbe comunque un limite in tutte quelle garanzie fondamentali in materia di retribuzione, orario e tempi di lavoro.

Le due interpretazioni, sebbene, addivengano a conclusioni diverse, partono dallo stesso principio, di stampo costituzionale, ossia quello della *“indisponibilità del tipo*

---

<sup>79</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, in *“Rivista giuridica del lavoro”*, n. 4, 2009, pag. 589.

<sup>80</sup> A. GUGLIELMO, V. LIPPOLIS, *Lavoro occasionale di tipo accessorio*, in *“Diritto & Pratica del Lavoro”*, n. 8/2012, pag. 5.

<sup>81</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., pag. 589.

*contrattuale di lavoro subordinato da parte del legislatore*”, secondo cui “*il legislatore non può negare la qualificazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l’inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall’ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato*”<sup>82</sup>.

La classica dicotomia lavoro autonomo/lavoro subordinato viene superata da quella parte della dottrina che, pur riconoscendone la natura contrattuale, parla di “*irrelevanza della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro accessorio*”<sup>83</sup>.

Tale ricostruzione parte dall’assunto secondo cui il principio di ordine costituzionale dell’ “*indisponibilità del tipo*” non sarebbe assoluto, per cui il legislatore potrebbe legittimamente prevedere una disciplina derogatoria, rispetto a quella tradizionale, per quelle tipologie contrattuali che, sebbene di natura subordinata, presentino delle caratteristiche peculiari e siano rivolte ad un specifico contesto di riferimento. Pertanto, il lavoro accessorio costituirebbe una tipologia contrattuale a sé stante, con una propria esaustiva e speciale disciplina che, comunque, garantirebbe ai lavoratori un nucleo minimo di diritti e garanzie.

Questa specialità sembra prescindere dall’alternativa lavoro autonomo e lavoro subordinato, del resto difficile a risolversi nei casi concreti, dalla cui cura il legislatore moderno ha dunque voluto esonerare il giudice; inoltre, sarebbe giustificata dalla circostanza secondo cui il legislatore ha limitato la disciplina del lavoro accessorio soltanto a particolari tipologie di attività ed entro limiti quantitativi marginali<sup>84</sup>.

Tale ricostruzione, sebbene appaia la più coerente con lo spirito delle continue riforme inerenti la figura in esame, non è però del tutto convincente atteso che il legislatore non ha mai, volutamente, regolato il rapporto contrattuale in esame.

---

<sup>82</sup> Cfr. Corte di Cassazione, sentenza n. 30 del 12 febbraio 1996.

<sup>83</sup> A. GUGLIELMO, V. LIPPOLIS, *Lavoro occasionale di tipo accessorio*, cit., pag. 8.

<sup>84</sup> M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, cit., p. 269.



In tale contesto ha trovato, quindi, applicazione l'art. 1326, comma 1, c.c., il quale dispone che *“il contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte”*<sup>85</sup>.

Parte della dottrina è infatti concorde nel ritenere che per definire la tipologia contrattuale del lavoro di tipo accessorio occorrerebbe partire dall'accordo tra le parti, che costituisce certamente la fase iniziale di un contratto a formazione progressiva.

Del resto, solo con la comunicazione preventiva al centro di contatto Inps-Inail, è possibile conoscere l'indicazione specifica di tutti gli elementi del contratto<sup>86</sup>, quali il nome delle parti, la durata presunta, il luogo di lavoro, il numero dei buoi presunti che si intendono utilizzare e, quindi, il corrispettivo.

Ne segue che le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese nell'ambito di un contratto bilaterale con prestazioni corrispettive in cui l'interesse delle parti è quello dello scambio, che avviene tra prestazioni di lavoro e pagamento delle stesse mediante il sistema del *voucher*.

Ciò nonostante, resta ambigua la natura giuridica del rapporto oltre che incerta la collocazione di tale tipologia negoziale, considerato che la struttura legale del contratto<sup>87</sup> non prevede né esclude l'assoggettamento ad eterodirezione<sup>88</sup>.

## **2.2 I dubbi sul lavoro accessorio: le sentenze della Corte Costituzionale e il problema della disponibilità del tipo**

Ulteriore problematica connessa al lavoro occasionale di tipo accessorio è stata determinata dalla sua liberalizzazione.

Ed infatti, vi è chi ha sostenuto che l'ampliamento del catalogo di attività legittimanti il suo utilizzo, prima, e la definitiva liberalizzazione, poi, non hanno escluso, ma anzi

---

<sup>85</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., pag. 600.

<sup>86</sup> P. RAUSEI, *Amministrazione del personale*, n. 1, 2011, Milano, p. 107.

<sup>87</sup> P. RAUSEI, *La Riforma del lavoro occasionale di tipo accessorio*, cit., p. 197.

<sup>88</sup> P. RAUSEI, *Voucher e lavoro accessorio*, in *“Diritto & Pratica del Lavoro”*, n. 9, 2011; secondo l'Autore la tipologia contrattuale del lavoro occasionale di tipo accessorio configurerebbe *“un lavoro senza contratto, il quale di 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”*.

hanno confermato, la possibilità di ricorrervi anche per svolgere un lavoro che di fatto aveva tutte le caratteristiche della subordinazione<sup>89</sup>.

In tal guisa, una decisa semplificazione delle forme di instaurazione, di gestione e di estinzione del rapporto di lavoro<sup>90</sup> ha segnato una netta divaricazione rispetto alle tutele operanti per i rapporti di lavoro subordinato c.d. *standard*.

La disciplina sul lavoro accessorio si è infatti sovrapposta, in modo molto problematico, con il c.d. *principio di indisponibilità del tipo*<sup>91</sup>.

È noto come un fondamentale apporto, alla stessa configurazione della c.d. indisponibilità del tipo, sia stata già dibattuta in seno alla Corte costituzionale<sup>92</sup>, secondo cui il legislatore non può “*negare la qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l’inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall’ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato*”. Ed ancora - prosegue la Corte - “*i principi, le garanzie e i diritti stabiliti dalla Costituzione in questa materia ... debbono trovare attuazione ogni qual volta vi sia, nei fatti, quel rapporto economico-sociale al quale la Costituzione riferisce tali principi, tali garanzie e tali diritti. Pertanto, allorquando il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento ... siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest’ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto, agli effetti della disciplina ad esso applicabile*”<sup>93</sup>.

Sulla scorta di quanto affermato dalla Corte costituzionale, il fondamento della c.d. indisponibilità del tipo deve essere ricercato nella natura inderogabile della norma

---

<sup>89</sup> In tal senso, cfr. Tribunale di Milano, 26 maggio 2016 n. 429, in RIDL, 2017, II, p. 95 ss. con nota di MARCHI, “*La qualificazione del lavoro accessorio “non più occasionale”*”. Al riguardo, anche PUTRIGNANO, “*Il lavoro accessorio tramite voucher*”, in ADL, 2014, p. 814 ss.

<sup>90</sup> V. PINTO, “*Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*”, in Lavoro e Diritto, 2015, p. 679 ss.

<sup>91</sup> Sull’indisponibilità del tipo, si veda M. D’ANTONA, “*Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*”, in ADL, 1995, p. 63 ss. L. NOGLER, “*La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’«autorità del punto di vista giuridico»*”, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 267/2015, p. 25.

<sup>92</sup> Cfr. Corte costituzionale 29 marzo 1993 n. 121; cfr. Corte costituzionale 31 marzo 1994 n. 115 e Corte costituzionale 7 maggio 2015 n. 76.

<sup>93</sup> Cfr. Corte costituzionale, sentenza 31 marzo 1994 n. 115.

lavoristica<sup>94</sup>: la norma, quindi, nel disciplinare il rapporto di lavoro, deve garantire la piena eguaglianza sostanziale, al fine di rendere il medesimo lavoro una reale forma di espressione della persona oltre che il principale strumento di partecipazione alla vita e allo sviluppo del Paese<sup>95</sup>.

Ebbene, se le considerazioni fatte presuppongono una nozione ampia di lavoro - inteso “*in tutte le sue forme ed applicazioni*” secondo l’art. 35 Cost. – non si può negare che il lavoro svolto in condizioni di dipendenza economico-sociale sia, più di ogni altro, al centro di quanto previsto dalla Costituzione, in quanto principale destinatario del principio di eguaglianza sostanziale: il fondamento dei diritti sociali, che, essendo legati ai diritti di libertà, costituiscono il preminente strumento per fare del lavoro una componente essenziale della cittadinanza.

Tuttavia, se la condizione di dipendenza è un tratto tipico del contratto di lavoro subordinato<sup>96</sup>, va condivisa l’autorevole opinione secondo cui la subordinazione, anche in base alle sentenze della Corte costituzionale, ha una valenza sia classificatoria sia assiologica: la prima esprime il suo essere “*porta di accesso al sistema normativo*” volto a concretizzare le garanzie costituzionali; la seconda, invece, esprime la sua idoneità a “*situare il cittadino nella sfera sociale*”, fissandone la posizione nel rapporto di lavoro e giustificando, in funzione “*dei valori della tutela della persona e della solidarietà sociale, un accurato bilanciamento di interessi*”<sup>97</sup>.

Ciò posto, non si può dimenticare che il lavoro accessorio è stato per diverso tempo, inteso come uno strumento al servizio delle organizzazioni con finalità lucrative, che, rispettando le soglie reddituali, se ne sono avvalse in piena libertà, senza alcuna restrizione collegata alla natura dell’attività svolta.

---

<sup>94</sup> R. ROMEI, “*Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*”, in DLRI, 2009, p. 77 ss.

<sup>95</sup> C. CESTER, “*La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*”, in DLRI, 2008, p. 341 ss.

<sup>96</sup> A. ZOPPOLI, “*Costituzione, legge e contratto nella disciplina del rapporto di lavoro*”, in *Istituzioni di diritto del lavoro e sindacale*, vol. I, Torino, 2015, p. 59 ss.

<sup>97</sup> M. D’ANTONA, “*Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*”, cit. p. 82.

La sentenza n. 28 del 2017 della Corte Costituzionale ha quindi, al riguardo evidenziato che il lavoro accessorio trascende “*i caratteri di occasionalità dell’esigenza lavorativa cui era originariamente chiamato ad assolvere*”, il che lo ha reso “*alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici*”.

Per poi aggiungere che l’originaria “*disciplina del lavoro accessorio quale attività lavorativa di natura meramente occasionale, limitata, sotto il profilo soggettivo, a particolari categorie di prestatori, e, sotto il profilo oggettivo, a specifiche attività, ha modificato la sua funzione di strumento destinato, per le sue caratteristiche, a corrispondere ad esigenze marginali e residuali del mercato del lavoro*”.

Ed è proprio l’assenza dei limiti soggettivi e oggettivi che riporta alla mancanza dei fattori, interni o esterni al contratto, su cui innestare il controllo di ragionevolezza.

Con tale recente sentenza, quindi, la Corte Costituzionale ha lasciato trasparire tutta la difficoltà di definire un virtuoso equilibrio tra la previgente disciplina sul lavoro accessorio e il principio di indisponibilità del tipo<sup>98</sup>.

### **2.3 La questione della scomparsa del carattere “occasionale” delle prestazioni accessorie**

Con le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 si passa dalla nozione di “*attività lavorative di natura meramente occasionale*” (art. 70, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 originale) alla definizione delle prestazioni di lavoro accessorio quali “*attività lavorative di natura occasionale*” (come disposto dall’art. 22, L. n. 133/2008 nella riscrittura dell’art. 70) per arrivare, infine, alla odierna formulazione di sola “*accessorietà*” senza vincoli di tempo, ripetitività o eccezionalità.

Particolare attenzione deve, quindi, essere dedicata alla disciplina sui connotati strutturali del lavoro occasionale.

Come noto, la tipologia del lavoro occasionale nasce esclusivamente per esigenze circoscritte.

---

<sup>98</sup> P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, cit., p. 9.

Tali esigenze qualificano, almeno inizialmente, anche la tipologia del lavoro accessorio che, tuttavia, nel vigente quadro giuridico si presenta decisamente sfumata<sup>99</sup>.

Ciononostante, per quanto attenuata, la natura circoscritta del lavoro occasionale non è del tutto scomparsa nella tipologia accessoria<sup>100</sup>.

Per comprendere al meglio l'importanza che ha rivestito il carattere dell'occasionalità della prestazione all'interno della tipologia di lavoro accessorio, è utile ripercorrere brevemente le tappe che hanno contraddistinto tale tipologia lavorativa.

Come noto, infatti, il lavoro c.d. accessorio è stato introdotto dalla c.d. Legge Biagi che ha inizialmente disciplinato agli artt. 70-73, il lavoro occasionale di tipo accessorio.

Il ricorso al lavoro accessorio, dunque, ha rispettato sempre le limitazioni tanto di carattere soggettivo e oggettivo: la tipologia di lavoro si è riferita infatti a lavoratori che potevano essere soggetti a rischio di esclusione sociale, in riferimento a attività lavorative marginali ed elencate tassativamente.

La disciplina originaria è stata oggetto di una lunga serie di interventi legislativi che, oltre a intervenire sul valore nominale dei buoni e sui limiti economici che legittimavano il ricorso a tale tipologia di lavoro, hanno finito per eliminare qualsiasi vincolo connesso ai beneficiari e all'ambito di applicazione, attuando in pratica una sorta di liberalizzazione del ricorso all'istituto senza prevedere correttivi efficaci che ne prevenissero un uso distorto e irregolare.

Le prime modifiche all'Istituto sono state disposte, infatti, già nel 2004, quando l'art. 16 del d.lgs. n. 251/04 ha innalzato il limite dei compensi da € 3.000 ad € 5.000, mentre il successivo art. 17 ha stabilito che la fissazione del valore nominale dei buoni dovesse avvenire con decreto del Ministro del lavoro. Successivamente il d.l. 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla l.

---

<sup>99</sup> P.MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, cit., p. 20.

<sup>100</sup> A dimostrarlo sono proprio le soglie reddituali previste per l'utilizzo di tale tipologia lavorativa accessoria, che esprimono l'intrinseca necessità, pur se non esplicitata, di utilizzare il lavoro occasionale per attività di ridotta entità.

14 maggio 2005, n. 80 ha eliminato il parametro temporale<sup>101</sup>, estendendo l'applicazione del lavoro accessorio all'ambito dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c., sia pure limitatamente ai settori del commercio, del turismo e dei servizi.

Dopo pochi mesi il D.L. 30 settembre 2005, n. 203, ha ampliato ulteriormente l'elenco delle attività in relazione alle quali era legittimo ricorrere al lavoro accessorio, inserendo tra le attività lavorative di natura meramente occasionale l'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.

Tuttavia, nel biennio 2008-2010 il legislatore è intervenuto massicciamente sulla normativa in questione attraverso una serie di provvedimenti legislativi che hanno ampliato definitivamente il campo di applicazione del lavoro accessorio sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo.

In particolare, l'art. 22 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha eliminato gran parte dei limiti di carattere soggettivo previsti in precedenza, cancellando il riferimento ai lavoratori a rischio di esclusione sociale e consentendo a qualsiasi lavoratore di svolgere prestazioni di lavoro accessorio purché correlate ad attività marginali elencate espressamente dal legislatore.

Ulteriori modifiche successive hanno esteso, poi, l'elenco dei settori ove era possibile ricorrere al lavoro accessorio occasionale.

La grande modifica al lavoro c.d. accessorio è avvenuta, però, con la Riforma Fornero che ha avuto come scopo quello *“di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire “spazi” non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente in nero”*.

Ed è così che sono state eliminate le cause soggettive e oggettive per ricorrere alla prestazione di lavoro accessorio, contemplando principalmente limiti di carattere economico.

In seguito alla riforma, infatti, per prestazioni di lavoro accessorio dovevano

---

<sup>101</sup> Ossia, il riferimento alla durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare.

intendersi le attività lavorative di natura meramente occasionale che non davano luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare. Ogni singolo committente, imprenditore commerciale o professionista, poteva utilizzare la prestazione di uno stesso lavoratore occasionale per compensi non superiori a 2.000 euro per anno solare. Solo nel 2013, in seguito a tutte le predette modifiche sostanziali, anche il Governo Letta ha deciso di proseguire nel percorso di liberalizzazione dell'Istituto, eliminando il riferimento alla necessaria occasionalità della prestazione, in modo tale da rendere possibile l'attivazione del lavoro accessorio sempre e comunque.

Tale intento viene portato a termine dalla Riforma c.d. Jobs Act che con il d.lgs. n. 81/2015 abroga e sostituisce integralmente gli artt. da 70 a 73 del d.lgs. n. 276/2003, *“nell’ottica di consentire il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative in tutti i settori produttivi, garantendo, nel contempo, la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati”*.

Ai sensi della nuova disciplina, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono, quindi, le attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000 nel corso di un anno civile, tenendo presente che per ogni singolo committente non è possibile superare la soglia dei € 2.000.

Il compenso poteva essere elargito unicamente tramite buoni lavoro (c.d. *voucher*) il cui ricorso è limitato al rapporto diretto prestatore-utilizzatore finale.

Il correttivo del 2016<sup>102</sup> ha poi fissato per i committenti imprenditori non agricoli o professionisti l'obbligo di comunicare alla Direzione del lavoro territorialmente competente tramite sms o posta elettronica, prima dell'inizio delle prestazioni di lavoro accessorio, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

---

<sup>102</sup> Cfr. d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185.

Tali modifiche conducono a ritenere che il contratto di lavoro accessorio può essere impiegato in ogni ambito lavorativo e utilizzato da tutti i committenti e da tutti i lavoratori (subordinati, parasubordinati, autonomi, professionisti).

L'impianto originale del 2003 risulta, dunque, completamente stravolto, venendo ormai a mancare qualsiasi riferimento alla occasionalità della prestazione lavorativa.

In questo quadro si è inserita la proposta della CGIL di indire un referendum popolare volto ad abrogare totalmente il lavoro accessorio occasionale. In tale ottica è intervenuto il governo, eludendo il confronto con la volontà popolare e abrogando la disciplina in questione.

Nonostante ciò, il lavoro occasionale è riemerso con la sua disciplina nella legge di conversione del d.l. n. 50/2017 che, con riferimento all'art. 54-bis, ha disciplinato *ex novo* le prestazioni occasionali, attraverso l'introduzione del c.d. Contratto di Prestazione Occasionale, oltre che del c.d. Libretto famiglia.

La ratio di tale introduzione è stata determinata dal fine di supplire al vuoto normativo causato dall'abrogazione degli artt. 48, 49 e 50 del d. lgs. N. 81/2015, disciplinanti il contratto di lavoro accessorio.

#### **2.4 La c.d. doppia alienità come presupposto per l'estensione delle tutele**

Il concetto di c.d. doppia alienità è determinato da una storica sentenza della Corte Costituzionale<sup>103</sup>, secondo cui la subordinazione in senso stretto o dipendenza coincide con una condizione di doppia alienità del lavoratore, del risultato e dell'organizzazione produttiva, in cui la prestazione si inserisce.

---

<sup>103</sup> Il riferimento è alla Corte Cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in D&L - Riv. crit. dir. lav., 1996, p. 616. In motivazione si legge che *“quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha più alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato”*; tale orientamento è recepito anche dalla giurisprudenza, come Cass. 7 agosto 2008, n. 21380 secondo cui *“nel caso di lavoro formalmente autonomo prestato con continuità e coordinazione, la subordinazione può essere esclusa solo ove venga accertata l'assenza di rischio e di un'organizzazione imprenditoriale anche minima in capo al lavoratore”*.



La dottrina fa derivare da questa impostazione la svalutazione del potere direttivo come elemento caratterizzante la fattispecie, ritenendo che la doppia alienità consenta di valorizzare l'elemento della dipendenza a fini qualificatori a discapito dell'elemento dell'eterodirezione *“che meriterebbe di essere collocata più propriamente sul piano degli effetti [...] conseguenti a una qualificazione già operata”*<sup>104</sup>.

Se si accoglie questa condizione di doppia alienità come espressione della *“subordinazione in senso stretto”*, che costituisce per la Corte la ragione ultima dell'imputazione delle tutele del diritto del lavoro, è altresì possibile affermare che anche il nuovo lavoro accessorio sia caratterizzato da due elementi: l'inserimento e la dipendenza che, come è noto, caratterizzano il lavoro reso nell'area della subordinazione ma, talvolta, sono compatibili anche con il lavoro autonomo della prestazione<sup>105</sup>.

Tuttavia, il requisito della *“dipendenza”*, *“identifica, proiettandosi sul piano dei rapporti socioeconomici a quello della individuazione dell'essenza tipica del contratto di lavoro, lo stato di assoggettamento e passività del prestatore di lavoro direttamente connesso alla disponibilità dei mezzi di produzione per promuovere l'iniziativa economica”*<sup>106</sup>.

L'inserimento e la disponibilità dell'organizzazione produttiva definiscono e isolano il modo di lavorare in condizione di subordinazione sicché *“il requisito di lavorare alle altrui “dipendenze” – troppo spesso svalutato e ridotto a un mero sinonimo del lavorare sotto l'altrui “direzione” – acquista un preciso significato valutativo e selettivo delle singole prestazioni di lavoro”*<sup>107</sup>.

---

<sup>104</sup> M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2005, p. 42.

<sup>105</sup> P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *“Trattato di diritto civile”*, Milano, 2000, XXVII, v. 2, p. 320.

<sup>106</sup> O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2008, pp. 46 ss.

<sup>107</sup> O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, cit., p. 62.

## 2.5 Il lavoro accessorio come tipo legale del lavoro dipendente

Una delle problematiche ancora attuali è quella della riconducibilità del lavoro c.d. accessorio come tipo legale del lavoro dipendente ovvero come tipo legale del lavoro autonomo.

Partendo dall'analisi delle caratteristiche del lavoro accessorio, di fondamentale importanza, a mio avviso, è l'esclusiva e reale volontà dei contraenti, di decidere, senza alcuna formalità, di accedere a un contratto che consente una relazione bilaterale fondata su regole semplici e tutele ridotte.

Come noto, però, gli orientamenti giurisprudenziali sminuiscono in relazione alla valenza del *nomen iuris* assegnato dalle parti al rapporto, in quanto l'indagine deve avere riguardo al concreto atteggiarsi del rapporto, ossia al comportamento tenuto dai contraenti nell'esecuzione del contratto, prescindendo dalle previsioni formali<sup>108</sup>.

Per cui, occorre indagare relativamente al grado di compatibilità della tipologia legale rispetto alla particolarità del rapporto.

Tale controllo di compatibilità è, tuttavia, affidato ai giudici che spesso si avvalgono di procedimenti analogici o per induzione, con conseguente dilatazione dei confini della fattispecie legale tipica<sup>109</sup>.

La problematica di individuare la collocazione "tipo-legale" del lavoro accessorio si pone laddove vi possono essere prestazioni di lavoro occasionali eterodirette che non rientrano in alcuna disciplina specifica.

Si pone di conseguenza l'interrogativo in merito all'applicabilità alle stesse della disciplina tipica del lavoro subordinato.

Per rispondere a questo interrogativo, occorre risolvere una questione preliminare, ovvero se la continuità della prestazione costituisca o meno il requisito necessario del lavoro subordinato.

Ed invero, occorre tener presente che la continuità può essere intesa in due diverse accezioni<sup>110</sup>: sia "in senso tecnico" o "giuridico" come "illimitata divisibilità nel

---

<sup>108</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., p. 633.

<sup>109</sup> A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2008, pag. 8.

<sup>110</sup> P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., p. 264.

*tempo della prestazione lavorativa*” sia “*in senso atecnico*” come “*mero protrarsi di fatto dell’attività lavorativa nel tempo*”.

La continuità, intesa nella prima accezione, è sicuramente requisito imprescindibile del lavoro subordinato: la prestazione del lavoratore subordinato consiste nello svolgere un’attività alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto, pertanto “*non può che essere illimitatamente divisibile in ragione del tempo*”<sup>111</sup>.

Tanto posto, si tratta di valutare se la prestazione di lavoro, per essere qualificata come subordinata, debba necessariamente avere una certa durata temporale o possa anche essere “*occasionale*”, “*saltuaria*”<sup>112</sup>.

L’art. 2094 c.c. – che disciplina quindi rapporti di natura subordinata - porterebbe ad escludere che la continuità sia stata considerata requisito essenziale del contratto di lavoro subordinato: non vi è infatti, nella norma, alcun accenno alla continuità della prestazione.

Ciò diversamente da quanto accade per la definizione del lavoro parasubordinato – il cui riferimento è all’art. 409, n. 3, c.p.c. - e del lavoro a progetto, ove espressamente si richiede che la prestazione sia continuativa<sup>113</sup>.

In tale prospettiva, l’interrogativo deve essere volto nell’ottica del se il collaborare nell’impresa, prestando la propria opera manuale e intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore<sup>114</sup>, implichi necessariamente una certa durata del rapporto di lavoro<sup>115</sup>.

Orbene, parte della dottrina attribuisce all’organizzazione, intesa come coordinamento dell’attività del lavoratore in vista del raggiungimento del risultato

---

<sup>111</sup> M.C.CAUTADELLA, *Prestazioni occasionali e lavoro subordinato*, in “*Argomenti di Diritto del Lavoro*”, 2006, p. 783 e ss.

<sup>112</sup> M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in AA.VV., “*Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*”, v. V, Napoli, 1972, pag. 853 e ss.

<sup>113</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d’opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in “*Rivista Italiana del Diritto del Lavoro*”, 2001, v. I, pag. 543 e ss.

<sup>114</sup> Ove il riferimento è quindi alla disciplina letterale di cui all’art. 2094 c.c.

<sup>115</sup> E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2000, p. 66 e ss.; secondo l’Autore la continuità deve essere intesa “*in senso non materiale ma ideale, come dipendenza o disponibilità funzionale del prestatore all’impresa altrui*”.

atteso dal datore di lavoro, il ruolo di caratterizzare la funzione del contratto di lavoro<sup>116</sup>.

In tale prospettiva, quindi, non si può dire “*che ci sia subordinazione perché c’è organizzazione, bensì che l’esistenza e la struttura dell’organizzazione del lavoro sono determinate dal fatto che un soggetto si obbliga a svolgere attività lavorativa per il raggiungimento di un interesse altrui e in posizione subordinata rispetto a quest’ultimo*”<sup>117</sup>.

Secondo tale impostazione, l’attività prestata dal lavoratore subordinato sarebbe idonea, di per sé, a realizzare l’interesse tipico del datore di lavoro, soddisfatto con il contratto di lavoro, che non è quello orientato “*al risultato del procedimento produttivo*” ma ad “*avvalersi dell’altrui attività, coordinandola al perseguimento di un suo scopo*”<sup>118</sup>: la funzione del contratto di lavoro sarebbe, quindi, quella di creare un’organizzazione<sup>119</sup>.

Tanto premesso, è possibile quindi ritenere che anche la tipologia del c.d. lavoro occasionale accessorio – ancorché nel limite quantitativo temporale richiesto dalla legge - possa essere incluso nell’alea del lavoro subordinato.

Peraltro, si precisa che in mancanza di una disciplina *ad hoc*, alle prestazioni di lavoro occasionale si applica quella prevista per il contratto di lavoro subordinato<sup>120</sup>.

Per completezza di esposizione, si segnala, però la tipologia in esame potrebbe essere anche ricondotta a quella del lavoro c.d. parasubordinato.

Ed infatti, il lavoro occasionale di tipo accessorio è caratterizzato dal pagamento della prestazione mediante buoni lavoro o anche detti “*voucher*”, il cui valore incorpora la contribuzione previdenziale e il premio assicurativo.

Tale sistema semplificato di pagamento introduce un nuovo modello a flessibilità unilaterale da parte del datore di lavoro privo di alcun controllo sindacale.

---

<sup>116</sup> A. CESSARI, *Fedeltà, lavoro e impresa*, Milano, 1962, p. 72 e ss.

<sup>117</sup> M. MARAZZA, *Saggio sull’organizzazione del lavoro*, Padova, 2002, p. 154 e ss.

<sup>118</sup> M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, cit., p. 90 e ss.

<sup>119</sup> M.C.CAUTADELLA, *Prestazioni occasionali e lavoro subordinato*, cit., p. 786.

<sup>120</sup> Cfr. Corte costituzionale, 29 marzo 1993, n. 121, in *Foro Italiano*, 1993, v. I, p. 2432 e ss.; Corte costituzionale 31 marzo 1994, n. 115, in *Foro Italiano*, 1994, v. I, p. 2656.

Per tale ragione, in settori come l'agricoltura, il lavoro domestico, il lavoro nei settori del commercio, turismo e servizi, *etc...*, il lavoro accessorio rischia di diventare la forma normale del rapporto di lavoro.

In buona sostanza, tale tipologia lavorativa potrebbe essere ricondotta anche ad un contratto di lavoro subordinato a requisiti ridotti<sup>121</sup>, funzionale a una logica di selezione delle tutele, capace di contrastare la tendenza espansiva del lavoro subordinato dell'impresa.

---

<sup>121</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit., p. 278.

## CAPITOLO III

### Le tutele sociali

3.1 Le tutele sociali del lavoro accessorio; 3.2 Le prestazioni assicurative nel regime del lavoro c.d. accessorio; 3.3 Le semplificazioni degli adempimenti amministrativi.

#### 3.1 Le tutele sociali del lavoro accessorio

Un aspetto sicuramente interessante del lavoro c.d. accessorio riguarda il pagamento del compenso attraverso i cc.dd. *voucher*, comprensivi dell'accREDITamento dei contributi previdenziali.

I voucher, a prescindere dal loro diverso valore nominale, comprendono infatti il 13% di contributi previdenziali.

Il concessionario del servizio, avvenuto il pagamento del lavoratore accessorio, rendiconta all'Inps attraverso un flusso informativo telematico contenente i dati informativi presenti su ciascun buono.

Il processo si chiude con l'accREDITo dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori - lavoratori.

Ciò avviene mediante l'invio da parte del sistema di gestione di un flusso dati verso gli archivi della Gestione Separata Inps, per la generalità dei lavoratori accessori, del Fondo pensioni lavoratori dipendenti per i lavoratori accessori delle imprese familiari o della gestione previdenziale a carico della quale è posto l'onere dell'accREDITo figurativo inerente i titolari di misure di sostegno al reddito.

Il predetto versamento contributivo incide solo ai fini pensionistici ed in particolare sulla pensione di vecchiaia, di inabilità e ai superstiti nonché ai fini dell'assegno d'invalidità.

Sono esclusi, infatti, i trattamenti previdenziali inerenti la maternità, la malattia, gli assegni al nucleo familiare ed i permessi per l'assistenza di familiari diversamente abili.

In particolare, i giovani fino ai 25 anni di età, non possono utilizzare dette giornate di lavoro per perfezionare il requisito delle 78 giornate annue per la disoccupazione con

requisiti ridotti, o le 102 giornate nel biennio per un'eventuale diritto alla disoccupazione in agricoltura<sup>122</sup>.

Il lavoro accessorio inoltre non determina neanche l'apertura di una posizione assicurativa personale ai fini del perfezionamento del diritto a tutte le prestazioni di disoccupazione presenti nel nostro ordinamento<sup>123</sup>.

In relazione, poi, al computo e alle modalità di accredito dei contributi, va subito detto che questi ultimi sono ad esclusivo carico del lavoratore, per cui oltre la parte contributiva (pari al 13% del buono lavoro) inclusa nel buono lavoro, non è prevista un'ulteriore quota parte di esclusiva competenza del committente.

Del resto, non sorgendo alcun obbligo contributivo ulteriore in capo al committente, non è prevista una base imponibile minima giornaliera su cui calcolare i relativi contributi.

Tuttavia, ai fini del raggiungimento di un anno di contribuzione, sarà necessario il versamento di una somma pari a quella prevista per la gestione commercianti. Qualora il compenso percepito non soddisfi il minimale mensile previsto presso la Gestione Separata Inps, non viene accreditato sulla posizione assicurativa del lavoratore neppure un mese di contribuzione.

Fermo restando che i versamenti dei lavoratori accessori presso la Gestione Separata<sup>124</sup> sono compatibili con la contribuzione volontaria, appare evidente che il flusso contributivo dei predetti lavoratori sia, di per sé, inidoneo a far maturare il diritto ai trattamenti pensionistici di cui sopra.

Tuttavia, è stata introdotta la possibilità di totalizzare i contributi maturati presso diverse gestioni pensionistiche indipendentemente dal raggiungimento di una soglia minima di accantonamento.

Si precisa che la totalizzazione fa in modo che il lavoratore possa utilizzare i diversi periodi di iscrizione alle varie gestioni previdenziali per un unico trattamento pensionistico, il quale viene posto, in maniera proporzionale, a carico delle singole

---

<sup>122</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit. p. 23.

<sup>123</sup> A. GUGLIELMO, V. LIPPOLIS, *Lavoro occasionale di tipo accessorio*, in *“Diritto e Pratica del Lavoro”*, n. 8, 2012, pag. 19.

<sup>124</sup> O anche presso il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti nel caso di impresa familiare.

gestioni che hanno riscosso le relative contribuzioni, ivi comprese quelle della Gestione Separata Inps.

I requisiti fondamentali per la totalizzazione sono quindi che il lavoratore non sia essere titolare di alcun trattamento pensionistico, vi sia la presenza di contributi da totalizzare<sup>125</sup>, oltre che la contribuzione piena e per intero riferita ai periodi da totalizzare, per cui eventuali omissioni o irregolarità contributive non sono ammesse. Ogni gestione previdenziale interessata determina, ai sensi del d.lgs. n. 180/1997, il trattamento pensionistico per la propria quota in rapporto al periodo di iscrizione, sulla base del puro sistema contributivo.

### **3.2 Le prestazioni assicurative nel regime del lavoro c.d. accessorio**

Anzitutto si precisa che anche ai lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, si applicano tutte le disposizioni speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute.

L'esclusione opera, però, nei confronti dei lavoratori - e conseguentemente i committenti/datori di lavoro che li assumono - *“che svolgono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili”*<sup>126</sup>.

Conseguentemente, il prestatore di un'attività accessoria di tipo occasionale, sarà da considerare, ai fini prevenzionistici, come un normale lavoratore e sarà destinatario di tutte quelle garanzie anti-infortunistiche proprie del settore di appartenenza<sup>127</sup>. Ciò in quanto anche i prestatori occasionali di tipo accessorio sono coperti, in base agli articoli 2 e 3 del D.P.R. n. 1124/1965, dalla relativa assicurazione obbligatoria Inail e che, pertanto, il *voucher* include anche il pagamento dei premi assicurativi.

La determinazione del premio, tuttavia, a differenza di quanto previsto per la generalità dei lavoratori, non viene rapportata alla tipologia di attività, o meglio al reale rischio infortunistico, ma viene stabilito *a forfait*.

---

<sup>125</sup> Non esiste più un limite, sicché risulta possibile cumulare qualsiasi periodo di contribuzione.

<sup>126</sup> M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, cit. p. 25.

<sup>127</sup> V.LIPPOLIS, G. ANASTASIO, *Vademecum Lavoro Accessorio*, in *“La Circolare di lavoro e Previdenza n. 36/2009”*, Centro Studi Lavoro e Previdenza, p. 5.



Segnatamente, si prevede un *forfait* pari al 7% del valore nominale del *voucher* per la generalità dei lavoratori accessori nonché pari al 4% del valore nominale del *voucher* per i lavoratori delle imprese familiari.

Le prestazioni assicurative erogate dall'Istituto sono, quindi, quelle previste dall'art. 66 del TUIL, che ricomprende le prestazioni dell'assicurazioni nell'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea, nella rendita per l'inabilità permanente, nell'assegno per l'assistenza personale continuativa, nella rendita ai superstiti e nell'assegno in caso di morte, nelle cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici ed, infine, nelle forniture degli apparecchi di protesi.

Le prestazioni assicurative sono previste, altresì, dall'art. 13 del d.lgs. n. 38/2000, in riferimento al danno biologico.

Infine, si segnala che in caso di infortunio o di malattia professionale, il beneficiario ed il prestatore sono tenuti rispettivamente agli adempimenti degli obblighi previsti dagli articoli 52, 53 e 54 del TUIL, nei termini e con le modalità ivi previste, con l'obbligo tuttavia di evidenziare, nella denuncia di infortunio, che trattasi di lavoratore soggetto a c.d. *voucher*, effettuando l'Inail uno specifico monitoraggio tali lavoratori.

### **3.2 Le semplificazioni degli adempimenti amministrativi**

Ulteriore aspetto particolare del rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio, è dato dalla semplificazione degli adempimenti amministrativi<sup>128</sup>.

Il lavoro occasionale di tipo accessorio non necessita, infatti, di una preventiva comunicazione al Centro per l'Impiego, bensì solo di una comunicazione d'inizio lavoro al c.d. *Contact center Inps/Inail*<sup>129</sup>.

---

<sup>128</sup> M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, in "I Nuovi contratti di lavoro", diretto da M. PERSIANI, 2010, Roma, p. 256.

<sup>129</sup> Il lavoratore che intende svolgere prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio deve provvedere alla registrazione dei propri dati anagrafici: – tramite Contact center Inps/Inail; – tramite la sezione online Inps; – presso le sedi Inps; – presso i Centri per l'impiego. Alla conclusione della procedura di accreditamento anagrafico, Poste Italiane invia al lavoratore: – la carta magnetica (Inps Card), con la quale è possibile accreditare e riscuotere gli importi delle prestazioni eseguite; la carta, utilizzabile come borsellino elettronico ricaricabile e con funzioni di bancomat, può essere usata dal

Tale tipologia contrattuale, inoltre, non richiede l'adempimento di tre fondamentali obblighi connessi all'instaurazione e allo svolgimento del rapporto di lavoro, ossia la consegna al lavoratore, all'atto dell'assunzione, di una dichiarazione sottoscritta da entrambe le parti, contenente le informazioni di cui all'art. 1, D.Lgs. n. 152/1997, l'iscrizione dei dati del lavoratore e della retribuzione dovuta, entro la fine del mese successivo all'assunzione sul Libro unico del lavoro, la consegna al lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione, del prospetto paga contenente oltre ai dati del dipendente, tutte le voci che compongono la retribuzione nonché le relative trattenute.

Ed infatti, nel caso del lavoro c.d. accessorio, non è prevista la forma scritta del contratto, né ai fini dell'esistenza del rapporto né ai fini di una mera regolarità amministrativa<sup>130</sup>. Appare, tuttavia, superfluo aggiungere che la formalizzazione di tale contratto può rappresentare un notevole strumento probatorio per la parte che voglia far valere, in sede giudiziale, i termini ed i contenuti del rapporto di lavoro<sup>131</sup>. Riguardo agli altri due adempimenti, occorre evidenziare che la retribuzione, come già detto, può essere corrisposta solo attraverso i *voucher* e, pertanto, la tracciabilità del pagamento viene garantita da quel particolare meccanismo di cambio dei buoni-

---

titolare anche per funzioni ulteriori rispetto a quelle legate alla prestazione di lavoro occasionale; – del materiale informativo; – dei prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto. La fase di ingresso al sistema si chiude con la sottoscrizione del contratto relativo all'utilizzo della carta magnetica da parte del prestatore e l'attivazione della carta presso un qualsiasi ufficio postale. Anche il committente, direttamente o per il tramite della propria associazione di categoria, deve provvedere alla propria registrazione preventiva seguendo, alternativamente, uno dei seguenti canali: – presso gli sportelli Inps; presso il sito online Inps; – tramite il Contact center Inps/Inail; – tramite le associazioni di categoria dei datori di lavoro. Completata con successo la procedura di registrazione, verrà rilasciato al committente un codice Pin che deve essere utilizzato per l'accesso alla procedura telematica di rilascio dei voucher. In particolare, il committente, dopo aver individuato i lavoratori disponibili a svolgere attività di lavoro accessorio e, comunque, prima di dare concretamente inizio all'attività lavorativa, richiede all'Inps i buoni lavoro. La richiesta dovrà contenere: – l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale; – la data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa; – il luogo dove si svolgerà la prestazione; – il numero di buoni presunti per ogni prestatore. Con la comunicazione dei dati contenuti nella richiesta dei buoni il committente assolve contestualmente agli obblighi di comunicazione preventiva all'Inail e all'intestazione provvisoria dei buoni lavoro.

<sup>130</sup> E. MASSI, *Le prestazioni occasionali e accessorie nell'anno 2011*, in "La Circolare di Lavoro e Previdenza", n. 19, 2011, p. 12.

<sup>131</sup> L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, cit. p. 597.

lavoro in moneta presso gli uffici postali e ad opera dello stesso lavoratore percipiente.

Infine, anche la fase della cessazione del rapporto lavorativo oltre a rientrare nell'area della libera recedibilità, non necessita di alcuna comunicazione al Centro per l'Impiego.

Come tutti i rapporti a tempo determinato, infatti, la cessazione del rapporto coincide con la data di scadenza indicata nella comunicazione trasmessa al Contact center Inps/Inail.

Ulteriori esoneri amministrativi riguardano anche gli oneri contributivi e assicurativi che, come già rappresentato, sono già inclusi nei *voucher* consegnati al lavoratore. Conseguentemente non sono necessari tutti quegli adempimenti amministrativi propedeutici al pagamento dei vari oneri a favore degli Istituti.

Sul versante fiscale, i compensi da lavoro occasionale di tipo accessorio sono completamente esonerati dal versamento dell'Irpef e pertanto non sono necessari tutti quegli adempimenti propri del sostituto d'imposta, quale la consegna al lavoratore della certificazione unica dei redditi, o anche la certificazione di compensi, se lavoratore autonomo.

Parallelamente, le somme corrisposte non sono denunciabili con il mod. 770 né con la dichiarazione dei redditi del percipiente<sup>132</sup>.

Infine, la gestione degli adempimenti amministrativi muta radicalmente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

L'art. 3, comma 8, d.lgs. n. 81/2008 rende applicabile il complesso di norme antinfortunistiche anche nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ad esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili<sup>133</sup>.

Ne consegue che anche il committente di una prestazione occasionale di tipo accessorio si trova ad essere destinatario di tutti gli obblighi genericamente previsti

---

<sup>132</sup> A. GUGLIELMO, V. LIPPOLIS, *Lavoro occasionale di tipo accessorio*, cit., p. 22.

<sup>133</sup> V. LIPPOLIS, G. ANASTASIO, *Vademecum Lavoro Accessorio*, cit., p. 5.

dagli artt. 17 e 18 del T.U. quali, la valutazione dei rischi, il designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto legislativo, affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente; prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico, richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione, inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto, consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

L'inosservanza di tali obblighi determina l'applicazione delle sanzioni penali di cui all'art. 55, comma 5, del T.U.

## CONCLUSIONI

Il percorso compiuto nella redazione del presente elaborato ha avuto come obiettivo quello di fornire chiarimenti utili su un tema estremamente dibattuto, ossia quello relativo alla qualificazione giuridica del c.d. *lavoro occasionale di tipo accessorio*.

L'Istituto è stato introdotto, forse ingenuamente, per contrastare o tentare di contrastare il fenomeno del lavoro c.d. sommerso, il quale raggiunge il suo apice proprio nei primi anni Duemila.

Nonostante i migliori intenti, tale tipologia contrattuale, introdotta per la prima volta con il d.lgs. n. 276/2003, è rimasta inutilizzata per vari anni, fino al 2008.

Solo dopo il 2008, tale iniziale "*esperimento giuridico*" è stato effettivamente "*utilizzato*" e, almeno inizialmente, ha avuto un buon successo, tanto che si reputava potesse essere davvero uno strumento utile sia per contrastare il fenomeno del lavoro in "*nero*", sia per reintrodurre sul mercato del lavoro, soggetti in procinto di uscirne ovvero con difficoltà ad entrarvi.

La "*chiave del successo*" del lavoro occasionale di tipo accessorio è consistita, almeno al momento della sua introduzione, nel ricorso ad una procedura estremamente "*semplificata*" di utilizzo e, in generale, nella massima semplicità di gestione del rapporto stesso una volta instaurato.

Tuttavia, a mio avviso, il collasso di tale istituto potrebbe rintracciarsi proprio nel suo carattere "*semplice*" di utilizzo, oltre che per una eccessiva "*liberalizzazione*" dell'istituto che è stata, in seguito, disposta dal legislatore.

Questi due aspetti, unitamente al fatto che il Legislatore non ha mai fornito – neanche dopo le recenti riforme - una definizione della natura giuridica dell'aspetto "*accessorio*" della prestazione, ha condotto, nel 2017, alla sua conseguenziale abrogazione.

È d'obbligo precisare, tuttavia, che tale abrogazione sia stata, per certi versi, relativa. Ed infatti, con l'introduzione del c.d. Decreto Dignità, l'istituto del "*lavoro accessorio*" è stato parzialmente, e in diversa veste, reintrodotto, tramite il ricorso al c.d. Libretto Famiglia o al Contratto di Prestazione Occasionale.

Ancora una volta, quindi, il concetto di accessorietà delle prestazioni rientra in ballo anche se, probabilmente, la sua “*reintroduzione*” ha causato la proliferazione di maggiori dubbi inerenti la sua reale natura giuridica ,rispetto alle stesse previsioni del 2003.

Ed infatti, sin dall’introduzione della l. n. 96/2017, si configurano le stesse problematiche che si erano concretizzate in precedenza, ancora in assenza di una definizione e qualificazione giuridica del tipo contrattuale.

L’elaborato qui proposto ha, quindi, tentato di offrire una collocazione qualificatoria all’istituto sinora commentato, ripercorrendo le varie tappe della sua evoluzione.

Pertanto, nella assenza di una specifica disciplina qualificatoria, non rimane che attendere eventuali e ulteriori sviluppi della tipologia in esame, nella speranza che in futuro si affronti, quantomeno, la problematica connessa alla qualificazione giuridica del lavoro occasionale di tipo accessorio.

## BIBLIOGRAFIA

- ❖ F. BACCHINI, *Lavoro intermittente, ripartito e accessorio. Subordinazione e nuove flessibilità*, Milano, 2009
- ❖ P. BELLOCCHI, *Il regime del lavoro accessorio e l'autonomia privata: logiche negoziali e dinamiche fattuali*, in *"Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro, Commentario al D.LGS. 276/2003"*, coordinato da F. Carinci, Milano, 2004
- ❖ P. BELLOCCHI, *Il lavoro occasionale di tipo accessorio tra politiche previdenziali e riforma dei lavori*, tratto da *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*, a cura di P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, in *"Commentario al D.lgs. n. 276/2003"* coordinato da Franco Carinci, 2004
- ❖ G. BERETTA, *Il lavoro autonomo occasionale*, in *"I nuovi contratti di lavoro"*, a cura di M.PERSIANI, Milano, 2010
- ❖ M.N. BETTINI, *Il lavoro occasionale dopo il c.d. Decreto Dignità*, in *"Soluzioni lavoro"*, n. 10, 2018
- ❖ M. BORZAGA, *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276/2003*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004
- ❖ G. CIOCCA, *La tutela previdenziale nel lavoro accessorio*, in *"I nuovi contratti di lavoro"*, a cura di M. PERSIANI, Milano, 2010
- ❖ M.C. CAUTADELLA, *Prestazioni occasionali e lavoro subordinato*, in *"Argomenti di Diritto del Lavoro"*, 2006
- ❖ A. CESSARI, *Fedeltà, lavoro e impresa*, Milano, 1962
- ❖ C. CESTER, *"La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro"*, in DLRI, 2008
- ❖ M. D'ANTONA, *"Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro"*, in ADL, 1995

- ❖ M. DELL'OLIO, *Le Nuove tipologie e la subordinazione*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004
- ❖ E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2000
- ❖ M. GAMBACCIANI, *Il lavoro accessorio*, in “*I Nuovi contratti di lavoro*”, diretto da M. PERSIANI, 2010, Milano
- ❖ P. GIORGIUTTI, *Lavoro accessorio: nuova disciplina*, in *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 37/2012
- ❖ A. GUGLIELMO, V. LIPPOLIS, *Lavoro occasionale di tipo accessorio*, in “*Inserito di diritto e pratica del lavoro*”, Ipsoa, 2012
- ❖ P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in “*Trattato di diritto civile*”, Milano, 2000, XXVII, v. 2
- ❖ M. LAMBERTI, *Il lavoro occasionale accessorio tra mancata riforma e limitata sperimentazione*, in “*Lavoro, competitività, welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e riforme correlate*” a cura di M. CINELLI, G. FERRARO, Torino, 2008
- ❖ M. LAMBERTI, *Il lavoro occasionale accessorio*, in “*Il nuovo mercato del lavoro dalla Riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*”, a cura di M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA, Torino, 2013
- ❖ V. LIPPOLIS, G. ANASTASIO, *Vademecum Lavoro Accessorio*, in “*La Circolare di lavoro e Previdenza n. 36/2009*”, Centro Studi Lavoro e Previdenza
- ❖ M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002
- ❖ E. MASSI, *Le nuove prestazioni di lavoro accessorio*, Modena, 6 giugno 2005, dal sito [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it)
- ❖ E. MASSI, *Le prestazioni occasionali e accessorie nell'anno 2011*, in *La Circolare di Lavoro e Previdenza*, n. 19 del 9 maggio 2011
- ❖ O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2008
- ❖ M. MERCANTI, *Il lavoro accessorio e la sua evoluzione*, in “*Collana Massimo D'Antona*”, vol. 4, Roma, 2016



- ❖ P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in “*Working Papers Massimo D’Antona*”, Napoli, 2018
- ❖ E. MONTEMARANO, *Formulario del lavoro*, Gruppo 24 ore, 2012
- ❖ L. NOGLER, “*La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’«autorità del punto di vista giuridico»*”, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 267/2015
- ❖ M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in AA.VV., “*Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*”, v. V, Napoli, 1972
- ❖ V. PINTO, “*Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*”, in *Lavoro e Diritto*, 2015
- ❖ PUTRIGNANO, “*Il lavoro accessorio tramite voucher*”, in *ADL*, 2014
- ❖ P. RAUSEI, *La Riforma del lavoro occasionale di tipo accessorio*, in “*La nuova riforma del lavoro. Commentario alla Legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del lavoro in una prospettiva di crescita*”, a cura di M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, Milano, 2012
- ❖ P. RAUSEI, *Voucher e lavoro accessorio*, in *Dir. prat. lav.*, 2011
- ❖ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2005
- ❖ R. ROMEI, “*Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*”, in *DLRI*, 2009
- ❖ C. SANTORO, *Le prestazioni occasionali: disciplina e sanzioni*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 2017
- ❖ G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d’opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in “*Rivista Italiana del Diritto del Lavoro*”, 2001, v. I
- ❖ M. TIRABOSCHI, *Lavoro accessorio: un ulteriore tassello per la messa a regime*, Guida al Lavoro, 2006
- ❖ S. TOPPI, *Il lavoro accessorio*, in “*Lavoro, famiglie e categorie deboli*”, Roma, 2012

- ❖ L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a requisiti ridotti*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 4, 2009
- ❖ A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2008
- ❖ A. ZILLI, *Accessorio a chi? Lavorare per voucher dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *“Lavoro nella giurisprudenza”*, vol. 12, 2015
- ❖ A. ZOPPOLI, *“Costituzione, legge e contratto nella disciplina del rapporto di lavoro”*, in *Istituzioni di diritto del lavoro e sindacale*, vol. I, Torino, 2015

## **GIURISPRUDENZA**

- ❖ Corte Costituzionale 29 marzo 1993, n. 121
- ❖ Corte Costituzionale 12 febbraio 1996, n. 30
- ❖ Corte Costituzionale 29 marzo 1993 n. 121
- ❖ Corte Costituzionale 31 marzo 1994 n. 115
- ❖ Corte Costituzionale 7 maggio 2015 n. 76
- ❖ Corte Costituzionale, 5 febbraio 1996, n. 30
- ❖ Corte Costituzionale, 29 marzo 1993, n. 121
- ❖ Corte di Cassazione, 7 agosto 2008, n. 21380
- ❖ Tribunale di Milano, 26 maggio 2016 n. 429