

Lavoro occasionale e lavoro occasionale di tipo accessorio.

Dr. Vito Di Bella

Il mercato del lavoro italiano, com'è noto, è connotato da una forte presenza di lavoro irregolare che interessa in vario modo tutto il tessuto sociale, dalle imprese alle famiglie.

Secondo taluni sarebbe una manifestazione spontanea dello stesso mercato che obbedisce alla legge dell'economia di sussistenza.

Non sarebbe da scartare, di conseguenza, la soluzione al ribasso dei diritti per reagire alla mancanza di lavoro e alle iniquità del sistema, in linea con il millenario aforisma "primum vivere, deinde filosofare".

L'assunto non è privo di crudo realismo, ma è cinico e asociale.

Il fenomeno del lavoro nero, infatti, non tutela il lavoratore, produce vantaggi per pochi a danno di molti, danneggia le imprese oneste, grava la collettività di costi sociali.

Il principio non può e non deve assolutamente passare in una Democrazia matura, in una Società dei diritti.

Il sistema previdenziale del nostro Paese, in aggiunta, patisce la stratificazione di regimi contributivi di varia ponderazione, connessi a diverse forme di tutela accordate storicamente a tipologie di rapporti di lavoro, a settori economici, ad aree geografiche svantaggiate, ecc.

Questa particolarità, magari rispondente in alcuni momenti storici o situazioni contingenti a fini di socialità, pur tuttavia oggi è una delle componenti che induce a fenomeni di evasione ed elusione contributiva.

La globalizzazione e i mutamenti demografici hanno imposto la necessità della riforma del mercato del lavoro.

Sulla scia dell'unione Europea l'Italia ha operato la sua riforma, introducendo nel proprio ordinamento, fra l'altro, forme atipiche di contratti di lavoro, la cui applicazione lascia ancora margini di approfondimento.

Le azioni di contrasto al lavoro sommerso non di rado devono constatare violazioni per errata qualificazione di rapporti d'opera, in buona o in mala fede.

Lavoro occasionale.

E' frequente il ricorso al camuffamento di rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato come lavoro occasionale autonomo, magari supportato da ricevute fiscali con ritenuta d'acconto.

In effetti quest'ultimo ambito lavorativo per troppo tempo è rimasto in una zona grigia, tra le maglie ampie del legislatore fiscale e le strettoie del legislatore lavoristico.

La prima formulazione legale di *prestazione occasionale di lavoro* si rinviene nell'art. 61 comma 2 del Dec. legs. 10/9/2003 n. 276 e succ. mod. e int. (1)

Il dettato articolistico definisce *prestazioni occasionali* quei rapporti lavorativi di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente che producono per il prestatore un compenso complessivo annuo da ciascun committente non superiore a Euro 5.000.

La tipologia contrattuale è caratterizzata dall'esecuzione di lavoro meramente saltuario e di portata limitata.

Nel rapporto l'elemento della collaborazione tra prestatore e committente non è di natura subordinata ed

è svincolato da un orario di lavoro.

E' presente una *autonomia operativa, propria del Contratto d'opera di cui all'art. 2222 del Codice Civile (2)*, anche se non perfettamente coincidente, mancando qui l'organizzazione significativa dei mezzi propri, la sostanzialità di un'opera finita, la possibile forma contrattuale, ecc.

Per queste ragioni ibride e per la loro portata limitata (comunemente questi rapporti sono intesi minicococo) il legislatore non ha ritenuto necessario il riferimento ad un progetto o programma organico, richiesti invece per le collaborazioni coordinate e continuative di più lunga durata, né ha ritenuto di accordare alcuna tutela assicurativa.

Dette prestazioni occasionali restano pur sempre distinte dalle attività del contratto d'opera per lavoro autonomo ex art. 2222 e dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio, anche se nella correttezza tendono a rientrare sempre più nella sfera di applicazione dei vouchers.

Per correttezza intellettuale deve essere detto che la concretizzazione delle prime due tipologie di prestazioni di cui prima sul piano pratico immediato viaggia su una sottile linea grigia. La possibile divaricazione è negli effetti dopo il decorso del tempo o del limite reddituale per le mere prestazioni occasionali.

Infatti, nel caso in cui nella realtà vengono ad essere superati i parametri di durata (30 giorni annui per committente) e di reddito (Euro 5.000 annue per committente), troveranno applicazione le disposizioni del Titolo VII dello stesso decreto 276.

Più esattamente, la formula contrattuale dovrà trasformarsi:

-o nel *CO. CO. PRO.* supportato da un progetto o programma, in presenza pure degli elementi della *coordinazione con l'imprenditore* nell'esecuzione dell'opera o del servizio e della *continuità* dell'attività,
-o nel *contratto d'opera per lavoro autonomo*, nel caso in cui il reddito percepito dal lavoratore da parte dello stesso committente abbia superato nell'anno Euro 5.000, riferite a *singole prestazioni discontinue nel tempo* e per le quali non sia possibile una riconducibilità organica a progetto o programma di lavoro.

Solo nella prima delle due fattispecie è dovuta l'iscrizione all'INPS ed il versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata dell'Istituto, ai sensi della legge 335/1995 (3).

I contratti di lavoro occasionale possono essere stipulati per qualsiasi tipologia di attività lavorativa, con l'eccezione delle professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è richiesta apposita iscrizione ad Albi, nei CO. CO. CO. intrattenuti con associazioni sportive, nelle strutture soggettive degli Organi societari, Collegi, Commissioni, Pubblica Amministrazione.

In tema, appare opportuno formulare qualche osservazione sul fenomeno delle "Partite IVA".

Il così detto "popolo delle partite IVA" è caratterizzato da una grande disomogeneità professionale, ma da una sostanziale omogeneità territoriale. Il trend è di segno crescente ed il calderone include in buona sostanza:

-i lavoratori autonomi operanti e percepiti all'esterno come liberi professionisti che non hanno un proprio Ordine professionale. Si tratta di soggetti che operano in campi eterogenei, quali ad esempio, consulenza amministrativa, marketing, servizi alla persona, pubblicità, ecc.,

-i soggetti che prestano la loro opera tra le pieghe del terziario, dell'agricoltura e dell'artigianato (propagandisti, contoterzisti, cottimisti calati in outsourcing),

-gli intestatari di parti di aziende agricole familiari per fini di evasione fiscale,

-le risorse impiegate nella P.A. in assenza di CO.CO.CO. o impossibilità di stabilizzazione,
-ecc. ecc.

I liberi professionisti canonici iscritti ad Albi professionali sono anch'essi titolari di partita IVA, ma non pare corretto includerli in elenco.

L'elevato tasso di crescita di tale segmento lavorativo risponde a principi di economicità per le aziende e a modalità di auto impiego, soprattutto per i giovani che, o trovano sbarrate le professioni protette, o aderiscono (più o meno obtorto collo) alle scelte e richieste del mercato. Nei casi dubbi è opportuno l'esame della situazione concreta, stante che la semplice Partita IVA non può essere determinante nell'escludere un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, in presenza degli elementi essenziali di queste ultime tipologie contrattuali.

Il nomen iuris o la stessa volontà delle parti, formatasi magari in violazione alla legge, non possono escludere un intervento di riforma.

Lavoro occasionale di tipo accessorio.

Una variante del contratto di lavoro occasionale è costituita dal *contratto di lavoro occasionale di tipo accessorio*.

Il legislatore 276/2003 all'art.70 e segg. con tale formula ha voluto assicurare un minimo di tutela previdenziale e assicurativa a lavoratori a rischio di esclusione sociale, impiegati in piccoli lavori occasionali che altrimenti verrebbero eseguiti in nero.

E' il tentativo di incidere su un fenomeno parcellizzato, esteso ed utilitaristico, difficilmente controllabile per la sua stessa natura atomizzata e per la predisposizione a sfuggire da parte dei soggetti interessati che spesso guadagnano a non rimanere imbrigliati in codicilli bizantini (trattenute, perdita tickets sanitari, assegni per il nucleo familiare, ecc.).

All'elemento comune della *occasionalità* nelle due forme di contratto, si aggiunge nella seconda quello della *accessorietà*.

Il valore semantico del *termine accessorio*, dato dal Dizionario della lingua italiana Treccani, è quello di "secondario, marginale, complementare, ciò che si accompagna a quello che si considera principale".

Per prestazioni di lavoro occasionale accessorio devono intendersi, dunque, attività lavorative di natura meramente occasionale e secondarie, marginali e complementari rispetto all'attività abituale, ordinaria e standardizzata del committente (datore di lavoro), attività in ogni caso non riconducibili nello svolgimento alle tipiche tipologie di lavoro subordinato o parasubordinato.

La fattibilità della fattispecie recata dalla norma incontra il limite soggettivo delle *risorse destinarie* (soggetti a rischio di esclusione sociale) ed il limite oggettivo della *accessorietà della prestazione nell'ambito della organizzazione del committente*.

L'originaria previsione dell'articolo 70/decreto 276 ha subito nel tempo significative modifiche, in ordine al campo di applicazione del lavoro occasionale di tipo accessorio e dei soggetti utilizzatori, pur senza stravolgimento del canovaccio.

L'art. 7 ter comma 12 della Legge 33/2009 (4) e l'art. 2 commi 148 e 149 della legge 191/2009 (5) hanno propriamente allargato l'ambito di utilizzo delle prestazioni ed hanno aggiunto nuovi committenti.

L'attuale formulazione articolistica individua le prestazioni di lavoro accessorio de quo nelle 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, anche nel caso in cui il committente sia un Ente locale; c) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;
- e) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui *all'articolo* 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 (produttori agricoli che nell'anno non hanno superato un volume di affari di Euro 7.000);
- g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile;
- h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- h-bis*) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali da parte di pensionati;
- h-ter*) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

In via sperimentale per l'anno 2010, possono aggiungere prestazioni di lavoro accessorio i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con l'esclusione del proprio datore di lavoro, e per gli anni 2009 e 2010 anche i percettori di prestazioni integrative del reddito, in tutti i settori produttivi, compresi gli Enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare.

In buona sostanza, le intervenute modifiche dilatano le possibilità di intervento nei settori produttivi, anche per le imprese familiari, ed includono fra gli utilizzatori la Pubblica Amministrazione (scuole, Enti locali, aziende pubbliche ad amministrazione autonoma, Aziende sanitarie, Camere di commercio, ecc.), compatibilmente con il rispetto delle regole specifiche sul contenimento della spesa pubblica.

Dal lato dei prestatori, alle fasce deboli conclamate (disoccupati da oltre un anno, studenti, casalinghe, pensionati, disabili, lavoratori extracomunitari regolari), la norma aggiuntiva perfeziona la presenza di studenti, casalinghe, pensionati e completa con i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno del reddito, come evidenziato nelle Circolari INPS n. 88 del 9/7/2009 e n. 17 del 3/2/2010.

Il precedente quadro si integra con la possibilità di impiego:

- a -in qualsiasi settore produttivo di giovani con meno di 25 anni d'età nei weekend e durante le vacanze se studenti medi o per l'intero anno se universitari.

L'attività può essere svolta anche presso gli Enti locali, le scuole e le università,

- b -di casalinghe che prestano attività occasionali rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale, come già previsto per pensionati e studenti,
- c -di pensionati che svolgono attività di natura occasionale in qualsiasi settore produttivo, inclusi gli Enti locali,
- d-di percettori di prestazioni a sostegno del reddito (indennità di disoccupazione, Cassa integrazione, mobilità, ecc.) in tutti i settori produttivi, inclusi gli Enti locali, limitatamente all'anno 2010 (termine prorogato),

e -di lavoratori part-time, nel tempo libero dal lavoro subordinato, in tutti i settori economici, con esclusione dell'impresa con la quale intrattengono il rapporto di dipendenza.

In ordine al possibile utilizzo del *lavoro accessorio da parte di dipendenti pubblici*, continua a trovare applicazione l'art. 53 del Dee. legs. 165/2001 (6), con il principio del divieto che prevede l'autorizzazione da parte dell'Amministrazione per l'espletamento di "*incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio, per i quali è previsto sotto qualsiasi forma un compenso*".

Gli obblighi retributivi e contributivi nel lavoro accessorio vengono assolti con il sistema dei *vouchers* o *buoni lavoro*, che non diano complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiore a 5.000 euro nette nel corso di un anno solare (Euro 6.660 lorde). Tale importo è elevato ad Euro 10.000 nette per le imprese familiari.

Inoltre i compensi sono esenti da ogni imposizione fiscale e sono cumulabili con i trattamenti pensionistici.

Il sistema di regolazione prescelto per l'istituto risulta innovativo, più snello e funzionale. Baipassa le procedure del collocamento e degli inquadramenti previdenziali (ove si eccettui il contatto telematico con l'INAIL), non comporta le registrazioni sul Libro unico del lavoro, agevola fiscalmente il prestatore e non incide sullo stato di disoccupazione dello stesso, rimuovendo alcune cause di resistenza all'emersione.

Pur tuttavia ad oggi l'operatività stenta a decollare e non appare eccessivo richiedere a tutte le parti interessate, pubbliche e private, un impegno maggiore per aumentare l'utilizzo del contratto di lavoro occasionale di tipo accessorio.

L'euforia del nuovo però non deve e non può indurre in un uso incontrollato ed indebito. Vale la pena svolgere qualche considerazione, con l'intento di recare un contributo su talune problematiche attinenti alla materia. L'individuazione delle fasce deboli del mercato del lavoro che possono entrare nell'ambito delle prestazioni occasionali di tipo accessorio risulta sufficientemente definita. I settori economici e le relative attività sono state notevolmente ampliate; in parecchi casi si fa riferimento a tutti i settori produttivi. Di conseguenza, risulta dilatata anche la platea dei committenti utilizzatori, platea che arriva ad includere la Pubblica Amministrazione.

Proprio lo stesso Ministero del lavoro si è più volte pronunciato sulla possibile utilizzabilità della previsione di legge su casistiche che potrebbero apparire border line, riportandosi agli elementi strutturali della normativa e alla ratio dell'istituto, in special modo in costanza dell'impiego delle fasce deboli (tali ritenute per antonomasia, si ripete, gli studenti, i pensionati e le casalinghe), (cfr. interpelli, -n. 17/2009 del 5/3/2009 per stampa e giornali, n. 37/2009 del 15/5/2009 per settore turistico stagionale, n. 16/2010 del 14/4/2010 per l'agricoltura, n. 21/2010 del 9/6/2010 per parchi e divertimenti, n. 32/2010 del 10/9/2010 per farmers market, messaggio INPS n: 9999 del 13/4/2010 per attività di stewarding nelle manifestazioni sportive).

Non appare, invece, sempre chiara ed univoca l'individuazione dei *requisiti della occasionalità e della accessorietà* in alcune fattispecie concrete, soprattutto in presenza di interventi da parte delle imprese, circostanza che può anche portare ad un uso improprio dell'istituto giuridico.

La presenza e la coesistenza delle due componenti, occasionalità e accessorietà, è una condicio sine qua non che non deve e non può rientrare nelle ordinarie e ricorrenti fasi dell'attività d'impresa svolte per il conseguimento dei fini per cui essa è istituita e retta, pur avendo la sua attinenza con l'oggetto sociale.

Non è pensabile un dimensionamento aziendale con l'apporto principale di lavoro accessorio, considerato che l'importo spendibile di 5.000 euro è, grosso modo, l'equivalente della retribuzione di 100 giornate lavorative, raddoppiate per le imprese familiari. Un siffatto dimensionamento andrebbe a coincidere con l'ordinario organico aziendale, assegnato al lavoro stabile e continuativo proprio dei rapporti tipici.

Allo stesso fine deve essere attenzionata l'abitudine professionale del lavoratore. Inclusi i suoi precedenti all'interno della stessa azienda ove avrebbe potuto già effettuare lo stesso lavoro da dipendente.

Il lavoro accessorio deve risultare marginale per l'impresa e per il lavoratore, straordinario nell'accadimento. Gli stessi paletti reddituali appaiono voluti per evitare casi di aberrazione. Un lavoro accessorio eseguito dal lavoratore abitualmente ed esclusivamente non è certo l'optimum e non è auspicabile in una condizione di welfare to work. Del resto, la marginalità nel mercato di talune fasce di lavoratori non esclude la possibilità di instaurare per queste rapporti di lavoro meglio tutelati. 1/ discriminare per l'individuazione degli elementi costitutivi del lavoro accessorio deve essere rintracciato sia nello status dell'utilizzatore che in quello del lavoratore. La dizione letterale della norma vigente, ad avviso di chi scrive, deve pure trovare una interpretazione sistematica e metodologica.

Il connotato della stagionalità, presente nella dizione testuale, in assoluto non può costituire ragione d'essere del lavoro accessorio, stante che in certe attività, vedasi l'agricoltura, tutte le fasi lavorative sono di per sé riferite ad una stagione dell'annata agraria; ma sono abituali, programmate e programmabili, svolte con manodopera bracciantile dipendente. Possono fare eccezione, ad esempio, le operazioni di raccolta che potrebbero presentare circostanze particolari, specialmente nelle piccole partite, e l'impiego di pensionati e studenti.

Un discorso parallelo può valere per una impresa di autotrasporti in cui un viaggio non è l'eccezione ed ove appare difficile comprendere come un automezzo ed un carico di ingente valore vengano affidati ad un lavoratore occasionale accessorio, o il lavoro domestico con carattere di abitudine, periodicità e frequenza che è retto da apposita disciplina.

Anche nell'edilizia appare residuale il lavoro accessorio, ove si eccettui, ad esempio, una gettata di cemento, una demolizione improvvisa, l'approntamento di opere provvisorie impreviste, ecc.

Il sistema dei voucher non supera le legislazioni specifiche di settore (lavoro domestico, lavoro a domicilio, apprendistato, ecc.), né sostituisce in toto la contribuzione ordinaria prevista. Non si pensi di poter sostituire il contratto di lavoro a tempo determinato, o il periodo di prova, o l'avvicendamento di un lavoratore temporaneamente impedito, con il lavoro accessorio.

Costituiscono un possibile efficace strumento di contrasto a quella sacca di lavoro sommerso che si disperde tra le pieghe di lavori brevi, umili, pesanti, occasionali, manuali, semimanuali, svolti da una miriade di lavoratori più o meno marginali per conto di famiglie, organizzazioni, imprese, soggetti vari. L'istituto del lavoro accessorio specialmente garantisce un livello minimo di tutela retributiva e assicurativa, oltre che un qualche impegno per la sicurezza della salute del lavoratore. La normativa introdotta assicura anche alla Previdenza un flusso finanziario, altrimenti indebitamente sottratto. In una visione totalizzante, comunque, occorre pur sempre tenere distinti gli aspetti del customer satisfaction, gli interessi di bottega e la corretta applicazione della legge. Le considerazioni sin qui svolte non intendono assolutamente frenare l'utilizzo degli istituti, del lavoro accessorio in specie, quanto piuttosto incrementarne il ricorso. Né intendono forzare o difficoltare l'attività di controllo che deve rimanere diretta alle forme di devianza. Da tale angolazione appare necessaria una sinergia tra privato e pubblico e una genuina volontà negli operatori per una operatività corrente e corretta.

La cura di rapporti relazionali informati e snelli della Pubblica Amministrazione con l'utenza e la sincronia fra le branche amministrativa e di controllo della stessa P.A., potranno contribuire meglio al conseguimento del target atteso.

Una via percorribile, diretta ed immediata, appare sicuramente quella di una campagna di corretta informazione per massimizzare l'utilizzo dell'istituto in discussione.

(1) Dec. legs. 10/9/2003 n.276 -Attuazione della delega in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14/2/2003 n.30, modificato dal Dec. legs. 6/10/2004 n.251 -Disposizioni correttive del Dec. legs 276/2003 n.276 -, dalla legge 14/5/2005 n.80 -Disposizioni urgenti nell'ambito del piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale -, legge 2/12/2005 n.248 -Misure di contrasto all'evasione fiscale e disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria -, legge 23/12/2005 n.266 -Finanziaria 2006 -, legge 4/8/2006 n.248 -Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale -, Sentenza 50/2005 della Corte Costituzionale.

(2) Codice civile, art. 2222 -Contratto d'opera - Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV".

(3) Legge 8/8/1995 n.335 -Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare.

(4) legge 9/4/2009 n.33 -Misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi.

(5) legge 23/12/2009 n.191-Finanziaria 2010.

(6) Dec. legs. 30/3/2005 n.165 -Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche.

Lo stesso lavoro accessorio non può costituire campo di azione per il lavoro in affitto o in appalto. Scientemente pensando è da valutare che il lavoro accessorio e la relativa tutela è pur sempre una soluzione di ripiego per il lavoratore rispetto ad una ordinaria posizione contrattuale e assicurativa.

La quota parte del valore della contribuzione inclusa nel taglio del voucher circa il 30% (non tanto distante dalla media impositiva degli altri settori) alla fine potrebbe risultare una rendita di svantaggio per la Previdenza, ove si consideri l'evasione e l'elusione.

Sul piano delle tutele il contratto di lavoro occasionale di tipo accessorio non dà luogo a trattamenti di malattia e maternità, disoccupazione ed assegni familiari, né consente il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro ai cittadini extracomunitari.

Per quanto attiene l'obbligo di sicurezza sul lavoro il T.U. approvato con Dec. legs. 9/4/2008 n. 81 (7) all'art. 3 punto 8 dichiara che nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano, con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati, ai disabili ”.

A differenza che nella mera prestazione occasionale di cui all'art. 611 il lavoro accessorio è rivolto alle fasce socialmente deboli, ma commesso ormai ad attività diffuse e generalizzate, come nel primo tipo.

Dubbiosità vengono espresse di frequente sui siti specializzati.

Di recente un articolo di stampa giustamente sostiene che la corretta qualificazione giuridica del rapporto non può essere data dalla sua regolarizzazione, quanto piuttosto dalla concreta modalità di realizzazione nell'arco della previsione normativa.

Lega l'assunto alla possibile scelta dei vouchers nel lavoro a chiamata.

Ancorchè le due tipologie di lavoro rispondano a criteri di flessibilità e interessi delle parti restano su piani giuridici diversi: il lavoro a chiamata è in ogni caso un rapporto di lavoro subordinato, assistito dalla contrattazione collettiva e dalla previdenza ordinaria; il lavoro occasionale di tipo accessorio di contro, è un rapporto per un lavoro di nicchia rivolto a particolari soggetti, meno tutelato.

Sono ragioni che non pare possano consentire la praticabilità dei vouchers nel job ob call.

In analogia a quanto previsto per il lavoro occasionale, le violazioni alla normativa sulle prestazioni occasionali di tipo accessorio dovranno essere fatte rientrare nella disciplina del lavoro subordinato o parasubordinato.

Non pare possano essere ricomprese nell'ambito del lavoro autonomo quanto meno per la mancanza dell'elemento psicologico nel negozio tra le parti che fanno riferimento ad una posizione assicurativa, assente nella visione del 2222 Cc.

In definitiva, la valenza e l'attualità degli istituti del lavoro occasionale e soprattutto del lavoro occasionale di tipo accessorio rivolto a particolari soggetti non possono che essere univocamente accolti.

(7) Dec.legs. 9/4/2008 n.81 -Attuazione dell'art. 1 della Legge 3/8/2007 n.123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro -, modificato dal Dec. legs. 3/8/2009 n.10G.