

Osservatorio normativo

Legittimazione del lavoro agricolo occasionale dalle vendemmie alle altre tipologie di attività

Paola Colaneri

1. Funzionamento del modello voucher: distinzione in base al fruitore.

Il *voucher* è uno strumento funzionale alla realizzazione di un modello di mercato alternativo a quello incentrato sulla moneta intesa come mezzo per l'esecuzione di qualsiasi transazione.

Si tratta di un congegno che permette di realizzare uno scambio che, sul piano del suo dipanarsi, è mediato in alcuni passaggi di cui sono protagonisti soggetti muniti ciascuno di un ruolo specifico.

In via generale, i *vouchers* sono titoli¹ in cambio dei quali si può ricevere un bene o un servizio: il possessore del *voucher* lo consegna a mò di pagamento a colui che effettua la prestazione; quest'ultimo presenta all'ente che ha emesso il voucher il titolo ricevuto in pagamento sì da ottenerne la conversione in denaro².

I vantaggi connessi all'utilizzo dei *vouchers* sono variamente individuabili e non appaiono riducibili ad unitaria esemplificazione poiché la caratteristica fondamentale di questo strumento è la flessibilità sia sul piano del modello organizzativo sia sul piano delle finalità perseguibili.

Prova che la flessibilità sia connotato tipico del *voucher* è il fatto che il modello generale trova sue diversificazioni a seconda che venga applicato ad un ambito di politiche pubbliche (politiche di pubblica assistenza, istruzione, per la casa, per l'occupazione, per la formazione dei lavoratori) o ad un ambito di rapporti tra soggetti privati.

Anche nel solo ambito dei rapporti tra soggetti privati è possibile ravvisare forti differenze qualitative nel ricorso ai *vouchers* in base alle tipologie di beni o servizi che

¹ L. Beltrametti, *Vouchers, presupposti, usi e abusi*, Il Mulino, 2004, p. 45.

² I *vouchers* possono essere "al portatore" oppure "nominativi" così indicando la persona che ha diritto ad utilizzarli. I *vouchers* possono consistere, altresì, in documenti cartacei o in schede magnetiche.

vengano in considerazione ma, soprattutto, in base alle tipologie soggettive di beneficiari dei beni/prestazioni ottenibili in cambio dei *vouchers*.

Alla distinzione fondamentale articolabile sulla natura del “fruitore” del *voucher* si collega, altresì, una distinzione di funzione e di scopi perseguibili in concreto.

L’espansione dell’utilizzo di *vouchers* si è registrata principalmente nell’ambito di quei rapporti riconducibili al tipo “*consumer to business*”: si tratta di ascrivere a questa categoria di rapporti anche l’ipotesi del ricorso al *voucher* che contempra come fruitore-beneficiario della prestazione ottenibile verso consegna del titolo un “consumatore ordinario” ovvero un soggetto considerato nella veste di consumatore³. Si pensi, a titolo esemplificativo, ai *vouchers* che assumono la forma di buoni-pasto, di buoni per l’incentivazione del personale, di buoni per l’acquisto di servizi di trasporto o anche ai programmi per la fidelizzazione di clienti a mezzo di raccolte punti.

Nelle prime ipotesi, infatti, il lavoratore⁴ che venga in possesso di un *voucher*, nel momento in cui chieda la conversione dello stesso nel bene/prestazione corrispondente (pasto, generi di consumo, trasporto, regalie presso esercizi commerciali), è considerato nella veste di consumatore del bene o del servizio.

Anche nell’ambito dei programmi di fidelizzazione degli acquirenti, il cliente che eserciti il diritto alla conversione del *voucher* in un bene o in un servizio predeterminato è considerato nella sua veste di consumatore ordinario: può accadere, infatti, che le scelte imprenditoriali, per conseguire l’affidamento costante del cliente o del potenziale cliente, si incentrino su una logica di “premi”⁵ da erogare al cliente fedele che abbia raccolto⁶ i punti necessari su schede che hanno la natura di *vouchers*.

Sul piano della funzione, ai sovraccitati esempi di ricorso a *vouchers* privati, corrisponde o la presenza di significativi incentivi fiscali e contributivi o il ricorso a forme di marketing che consentano di sfruttare meglio il potere di mercato⁷ da parte

³ La nozione di “consumatore” nella nostra legislazione nazionale post codicistica si è precisata per effetto delle costanti influenze comunitarie a mezzo di successive stratificazioni normative e giurisprudenziali. La definizione accolta nel Codice del Consumo (art. 3, 1° comma, lett. a) del D.Lgs. 206/2005) qualifica come consumatore “*la persona fisica che agisce per scopi estranei all’attività imprenditoriale o professionale eventualmente svolta*”.

Per una disamina più articolata, si veda F.Lucchesi, *Commentario al Codice del Consumo*, a cura di G.Vettori, Cedam, 2007, pp. 45 e ss; A.Guarino Jr., “*Consumatore e professionista: definizione e disciplina*”, in *I Contratti*, 2008, pp. 451 e ss; L. Delli Priscoli, “*La tutela del consumatore fra accertamento della non professionalità del suo agire, tutela della concorrenza e affidamento della controparte*”, in *Contratto e Impresa*, 2008, pp- 1533 e ss.

⁴ Il lavoratore dipendente può ricevere delle erogazioni, più o meno periodiche, che non costituiscono reddito e che sono tendenzialmente escluse da contribuzioni previdenziali e assistenziali.

⁵ Si pensi ai programmi fedeltà delle compagnie aeree.

⁶ Il meccanismo è quello tipico della promessa al pubblico di cui agli artt. 1989 c.c. e ss.

⁷ L’impresa, per esempio, potrebbe trarre un vantaggio maggiore acquistando ad un costo inferiore a quello di mercato, i beni da erogare in premio ai propri clienti rispetto a quanto avverrebbe praticando una politica di sconti.

dell'impresa: si tratta, dunque, di profili teleologici che si pongono sul piano dell'autonomia privata "imprenditoriale".

A diversa funzione assolve invece il ricorso allo strumento del *voucher* nel caso in cui esso sia funzionale al meccanismo operativo del lavoro accessorio in modo che un datore di lavoro, acquistati dei *vouchers* presso un soggetto terzo, li utilizzi in cambio di una prestazione lavorativa. E' evidente come, in questa ipotesi, il soggetto fruitore del "bene" ottenibile in cambio del titolo sia un "consumatore impresa", cioè un soggetto che, nell'esercizio di un'attività economica, tenda a procurarsi, per contingenze circoscritte, forza lavoro a costi contenuti.

Ne deriva un paradigma caratterizzato da un'inevitabile intreccio tra i valori costituzionali della libertà dell'iniziativa economica e della tutela del lavoro nei suoi profili del diritto "al" lavoro e della salvaguardia delle condizioni di svolgimento di una prestazione lavorativa, cioè un paradigma che è la risultante della convergenza del piano privato e dell'intervento pubblico.

2. Successione di leggi per l'attuazione del lavoro occasionale accessorio: dalla sperimentazione settoriale alla generalizzazione.

Il legislatore nazionale ha attuato, con riguardo al lavoro occasionale accessorio⁸, un intervento normativo leggero e flessibile che tende a realizzare, più che la tradizionale logica protettiva, una forma di coordinamento improntata all'ottica della deregolazione. La disciplina originariamente prevista è stata successivamente oggetto di ulteriori precisazioni legislative rese viepiù necessarie dalla inagibilità delle norme causata dal mancato intervento dei decreti attuativi funzionalmente previsti dalle stesse.

Il lavoro accessorio occasionale⁹, quale rapporto di lavoro "non contrattualizzato" è stato introdotto con la riforma Biagi (D.Lgs. 10.09.2003 n. 276) ma non è mai diventato concretamente operativo¹⁰.

⁸ ⁸ Per approfondimenti in ordine al lavoro accessorio occasionale, P. Bellocchi, *Il lavoro occasionale di tipo accessorio tra ripolitiche previdenziali e riforma dei "lavori"*, in Bellocchi, Lunardon, Speziale (a cura di), coordinato da F. Carinci, Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, IV, pp. 82 e ss; T. Vettor, *Le prestazioni occasionali accessorie*, in Grezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Commento critico al D.Lgs. 276/2003, Ediesse, 2004; N. De Marinis, *Il lavoro occasionale ed il lavoro accessorio nel D.Lgs. 276/2003. Il diritto del lavoro oltre il mercato*, in DL n. 5/2003, pp. 169 e ss; S.Campilogno – E.Palomba, *Al via la sperimentazione nel nuovo lavoro accessorio*, in DPL n. 5/2006, pp. 291 e ss; C. Spinelli, *Il lavoro accessorio*, in Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla L. 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, pp. 493 e ss; M.C.Cataudella, *Prestazioni occasionali e lavoro subordinato*, in ADL, 2006, n.3, pp. 770 e ss.

⁹ Si fa riferimento alle attività disciplinate negli artt. 70 e ss del D.Lgs. 276/2003 con la necessaria distinzione da altra tipologia di rapporto, il "lavoro occasionale", di cui all'art. 61 del medesimo provvedimento normativo, che il legislatore ivi considera per blindare meglio la disciplina del lavoro a progetto escludendo dal suo ambito le prestazioni occasionali appunto concretatesi "in rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno

L'art. 70 del decreto ammetteva al particolare regime delle prestazioni occasionali di tipo accessorio determinate tipologie di attività¹¹ qualora fossero di natura meramente occasionale e fossero rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

I soggetti che potevano accedere all'attività, di natura non subordinata, delle prestazioni accessorie erano individuati, dall'art. 71, nei disoccupati da oltre un anno¹², nella casalinghe, studenti e pensionati, nei disabili e nei soggetti in comunità di recupero, nei lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia per i sei mesi successivi alla cessazione del loro rapporto di lavoro.

Sul piano oggettivo, le prestazioni occasionali erano anche delimitate in senso quantitativo poiché, pur potendosi svolgere in favore di più beneficiari, dovevano essere contenute nel limite economico di 5.000,00 € nel corso di un anno solare¹³.

La mancata integrazione delle fonti di regolamentazione di dettaglio della disciplina sul lavoro accessorio ha comportato una sua inattuazione che non è aggirata neanche con l'intervento normativo del 2005.

Nel marzo 2008 si è tentato nuovamente di concretizzare un'apertura all'esperienza del lavoro occasionale accessorio relativamente al settore agricolo. Con il DM 12 marzo 2008, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, annullando i precedenti tentativi di sperimentazione, proponeva infatti l'esperienza di lavoro accessorio per *“l'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario effettuata da studenti e pensionati”*, ipotesi già introdotta dalla legge n. 248/2005. In questo modo si

solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo” (art. 61, c.).

¹⁰ L'art. 86 del D.Lgs. 276/2003 al comma 12 precisava la natura “sperimentale” della tipologia del lavoro occasionale accessorio: si prevedeva che, trascorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore, il ministro del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali, avrebbe informato il Parlamento circa l'opportunità o meno di prolungare la sperimentazione o passarla definitivamente in regime.

¹¹ Le attività originariamente elencate, a seguito delle integrazioni avvenute con le Leggi del 2005 nn. 80 e 248, erano: i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; l'insegnamento privato supplementare; i piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; la realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; la 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; l'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; l'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.

¹² Coloro che, ex art. 1, c.2, lett. d, del D.Lgs. 181/2000 come modificato dal D.Lgs. 297/2002) “dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi”. Sebbene la dizione della norma non sia esplicita, si inserivano nella categoria anche i cd “inoccupati di lunga durata” che sono coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di una occupazione da più di dodici mesi.

¹³ Ai sensi del comma 2° dell'art. 70 (D.lgs 276/2003) il limite economico andava parametrato al medesimo committente.

consentiva una “sperimentazione” per l’anno 2008 delle prestazioni occasionali di tipo accessorio con riguardo alle attività stagionali collegate alle vendemmie.

Una sperimentazione senza limiti territoriali, attuabile previa stipula di apposita convenzione - valevole per la vendemmia 2008 o al massimo fino al dicembre 2008- tra regioni e province (comprese le autonome) con l’Inps.

Il DM sull’applicazione dei *vouchers* alle vendemmie del 2008 è stato subito incalzato dalla manovra economica del 25 giugno 2008: il DL 112/2008, recante “*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*”, è infatti intervenuto anche sulla disciplina del lavoro accessorio modificando gli articoli dal 70 al 74 del d.Lgs. 276/2003.

L’art. 22 del DL 112/2008 elimina i confini legislativi che circoscrivevano il lavoro accessorio ad alcune aree e ad un periodo di sperimentazione, peraltro mai partita.

Risulta, dunque, riscritto l’art. 70 del D.Lgs 276/2003 sicchè, fermi restando il limite della durata dell’attività non superiore a trenta giorni nell’anno solare e il limite del compenso non superiore ad 5.000€¹⁴, il lavoro accessorio assume una veste molto più ampia sia sul piano soggettivo sia sul piano oggettivo dell’attività.

Sul piano soggettivo si passa da un sistema di delimitazione tipologica basata sull’individuazione sociologica di “soggetti deboli” ad una struttura potenziale a “platea vasta” condita - più o meno contraddittoriamente - dall’apertura a soggetti disponibili non necessariamente deboli. Potenzialmente, infatti, tutti i soggetti presenti sul mercato del lavoro possono accedere a questa tipologia “contrattuale”: infatti, benché il capo II del D.Lgs. 276/2003 sia ancora titolato “Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da *particolari soggetti*”, da un lato l’art. 70, rubricato “*Definizione e campo applicativo*”, non riferisce più le attività occasionali ai soggetti a rischio di esclusione sociale o a coloro che sono comunque fuori dal mercato del lavoro, dall’altro è stato abrogato l’art. 71 che precisava la natura dei soggetti che potevano prestare lavoro accessorio.

Quanto alle attività che possono essere svolte nella forma del lavoro occasionale accessorio, l’elenco previsto dall’originario art. 70 viene in sostanza arricchito con la previsione delle attività di natura occasionale rese nell’ ambito “*dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi*

¹⁴ Limite che, per le imprese familiari, è di € 10.000,00 ex L.80/2005.

*presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado*¹⁵, nonché *“della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica”* e, per quanto qui particolarmente interessa, *“di attività agricole di carattere stagionale”*.

Le nuove disposizioni del D.L. 112/2008, in vigore dal 26 giugno, consentivano di praticare il lavoro accessorio senza alcuna limitazione: tutte le imprese e tutti i lavoratori possono avvalersi di (le prime) o fornire (i secondi) prestazioni di lavoro accessorio, a patto che ciò avvenga per le attività di carattere occasionale di cui all'elenco del nuovo art. 70 del D.Lgs 276/2003.

Una limitazione soggettiva è stata però riproposta dal legislatore con la conversione in legge del DL 112/2008: il 5 agosto 2008 infatti la Camera ha approvato in via definitiva il testo di conversione¹⁶ che ha accolto gli emendamenti proposti all'art. 22 relativamente al lavoro accessorio nel settore agricolo.

Il lavoro accessorio nel settore agricolo risulta, così, sempre riferito in via generale alle attività a carattere stagionale e, dunque, non più limitato al solo ambito della vendemmia.

Novità si registrano in ordine ai requisiti soggettivi: si circoscrive di fatto l'applicabilità dell'istituto consentendo di effettuare prestazioni accessorie solo ai pensionati o ai 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, oppure, prescindendo dalle caratteristiche dei prestatori di lavoro, si consente il lavoro accessorio ove svolto solo in favore dei produttori agricoli aventi un volume d'affari annuo non superiore a 7.000€¹⁷

3. Funzionamento del modello voucher nel settore agricolo.

Circoscritte a quanto specificato sopra le novità introdotte nella disciplina del lavoro accessorio per il settore agricolo da parte del DL 112/2008, come da ultimo convertito, si pone ancora una volta il problema della attuazione legislativa.

¹⁵ Viene così ripresa l'idea dei tirocini estivi.

¹⁶ L.133, del 6 agosto 2008, pubblicata nella G.U. del 21 Agosto 2008 n. 195.

¹⁷ Per l'individuazione di tali produttori, cfr. l'art. 34, comma 6, del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 e successive modificazioni. che individua una serie di agricoltori per i quali, in virtù del basso volume d'affari, vale una semplificazione degli adempimenti Iva. Tali sono, in particolare, i produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari non superiore a 2.582 euro; i produttori agricoli che esercitano la loro attività esclusivamente nei comuni montani con meno di 1.000 abitanti e nelle zone con meno di 500 abitanti ricompresi negli altri comuni montani individuati dalle rispettive regioni che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari non superiore a 7.747 euro; i produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume d'affari superiore a 2.582 euro ovvero a 7.747 euro ma non a 20.658.

In questo senso il paradigma può rinvenirsi nel Decreto del Ministero del Lavoro del 12 marzo¹⁸ che regolamenta, per il 2008, la sperimentazione delle prestazioni occasionali di tipo accessorio in agricoltura con riguardo alla sola vendemmia.

Conferma di quanto appena assunto si ritrae dall'ultimo intervento legislativo che prevede, all'art. 72 c.5, l'emanazione di un decreto da parte del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali al fine di individuare il concessionario del servizio e i criteri per i versamenti dei contributi e delle coperture assicurative e previdenziali¹⁹.

Sempre sul piano attuativo si deve segnalare che, per rendere agibile lo stesso DM del marzo 2008 e consentire dunque l'avvio della sperimentazione del lavoro occasionale accessorio, si sono perfezionate già numerose convenzioni previste come necessarie dall'art. 4 del DM stesso.

La disciplina del lavoro occasionale-accessorio viene definita attraverso specificazioni in ordine al funzionamento dei *voucher*, buoni che comprendono oltre alla retribuzione, anche il pagamento dei contributi previdenziali e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Il provvedimento, progettato per volontà congiunta del Mipaaf e del Ministero del Lavoro (in linea con l'accordo sul lavoro sommerso in agricoltura firmato nel settembre del 2007 da tutte le forze sociali agricole, dai due ministeri del Lavoro e delle Politiche agricole, da INPS e INAIL che ha dato luogo al protocollo del 23 luglio 2007 sul Welfare agricolo), collegava la sperimentazione dei *voucher* per i lavori occasionali in agricoltura alla prossima vendemmia, non senza prevedere una fase finale di controllo dei risultati di tale sperimentazione in via correttiva e propositiva: il monitoraggio dell'Inps e la valutazione da parte del Ministero del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, avrebbe dovuto prevedere la proroga della sperimentazione o l'estensione ad altri settori. (art. 10 DM)

Il provvedimento dava attuazione, con ritardo rispetto all'intervento del 2005, alla norma sul lavoro occasionale nel settore della viticoltura e tendeva, non tanto a destrutturare il mercato del lavoro agricolo ponendo un'alternativa al lavoro subordinato, quanto ad intervenire su una realtà di fatto esistente introducendo tutele

¹⁸ Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 2 maggio 2008, n. 102, il DM del marzo 2008 è stato emanato, dopo oltre otto anni di attesa e una serie di false partenze, per attuare le previsioni della legge Biagi sulle prestazioni occasionali di tipo accessorio (artt. 70 e ss.) con riferimento alle attività legate alla vendemmia.

¹⁹ In attesa del Decreto Ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli art. 4, c.1, lett. a) e c) e 6. c. 1,2,3 del D.Lgs. 276/2003.

prioritariamente assicurative e previdenziali a favore di particolari prestatori d'opera in modo da incentivare la regolarizzazione della loro posizione.

Le finalità della disciplina sui “*voucher-vendemmia*”, e comunque sul lavoro accessorio in generale, sono infatti essenzialmente quelle di offrire uno strumento alla lotta al lavoro nero, di ridurre la burocrazia per le imprese agricole, di offrire una possibilità di integrazione del reddito a studenti e pensionati, il tutto su un piano di trasparenza e di legalità.

Il modello di pagamento tramite i voucher tende dunque sia a limitare l'elusione totale delle norme sul lavoro sia a garantire comunque una copertura assicurativa e previdenziale, senza che sia stipulato un classico contratto di lavoro²⁰ (per il quale, come noto, si richiederebbe la comunicazione di assunzione al centro per l'impiego competente per territorio con un giorno di anticipo rispetto all'inizio del rapporto di lavoro).

In tal modo si offre al datore di lavoro (che non è necessariamente un'impresa stante l'assenza di limiti qualitativi alla natura del datore di lavoro) la serenità di agire nel rispetto delle regole e al lavoratore oltre alla copertura assicurativa e previdenziale, per l'aspetto economico, l'esclusione della remunerazione dalla base imponibile fiscale e, quanto all'aspetto normativo, la neutralità rispetto al persistere dello stato di disoccupazione/inoccupazione del prestatore di lavoro.

Tale plurimo obiettivo necessita della collaborazione degli interessati che è vieppiù importante ove si consideri che non ci si trova di fronte ad un contratto bensì di fronte ad un meccanismo originale che coinvolge più soggetti e che, anche sul piano del controllo da parte degli organi di vigilanza presenta non indifferenti difficoltà sol che si consideri come, ferme restando le valutazioni circa l'esecuzione dei lavori, la qualificazione dei prestatori di lavoro e l'entità complessiva della prestazione, non sia del tutto agevole il riscontro contributivo rispetto ai *voucher* emessi.

4. segue: ruolo delle parti e comunicazione circolare di funzioni nella realizzazione teleologica degli obiettivi del legislatore.

Il funzionamento del lavoro occasionale a mezzo del *voucher* si incentra sulla correlazione fra tre centri di interesse: il soggetto beneficiario della prestazione, il

²⁰Che non venga stipulato un contratto è chiarito sia dalla lettura del D. Lgs. 276,2003, sia dalla dizione letterale del DM del marzo 2008 sia dall'esempio di convenzione a quest'ultimo allegata ove si precisa che il beneficiario della prestazione non stipula alcun contratto e non rischia alcun tipo di vertenza sulla natura della prestazione.

soggetto che eroga la prestazione, l'ente concessionario del servizio di emissione dei voucher.

Il beneficiario della prestazione è l'impresa o comunque il datore di lavoro che si avvantaggia di un sistema che gli consente di ottenere, nella regolarità legale, prestazioni rare e saltuarie di solito confinate all'ambito della casualità.

Incombe sul beneficiario della prestazione, che non a caso la norma non definisce "datore di lavoro", l'onere di comunicare preventivamente all'INAIL²¹, per via telematica o tramite call center, i dati anagrafici propri e del prestatore di lavoro, nonché il luogo di svolgimento della prestazione e la sua presumibile durata.

In mancanza di tale ottemperanza, il beneficiario della prestazione, qualora il prestatore abbia subito un infortunio indennizzabile, è tenuto a restituire all'INAIL l'ammontare delle prestazioni liquidate (art. 5)

Il beneficiario deve acquistare preventivamente i *carnet di voucher* presso l'ente concessionario. Il valore del *voucher* è predeterminato dal decreto del Ministero del Lavoro. In questo caso il valore nominale è decretato in 10 euro che derivano dalla valutazione della media oraria delle retribuzioni in agricoltura nel 2007 (art. 1). Infatti l'art. 72 del d.Lgs. 276,2003 fissa un criterio generale per parametrare il valore nominale del *voucher* alla media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle dell'elenco dell'art. 70 dello stesso D.Lgs.

Il prestatore di lavoro può svolgere una prestazione riconducibile al regime del lavoro accessorio occasionale ove siano rispettati gli eventuali limiti soggettivi, oggettivi e di durata come precedentemente indicati. Egli riceverà una retribuzione mediata dal valore virtuale assegnato al *voucher* che potrà convertire in denaro presso l'ente concessionario. Il compenso è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione.

²¹ Con riferimento alla copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, il DM prevedeva che gli infortunati, studenti e pensionati che avessero sperimentato il lavoro occasionale nella vendemmia 2008, avrebbero avuto il riconoscimento delle ordinarie prestazioni, compreso il risarcimento per danno biologico.

L'Inail ha precisato che, circa le prestazioni dovute agli infortunati, sempre il dm ha disposto che le stesse siano quelle previste dall'articolo 66 del testo unico Inail (dpr n. 1124/1965) e dell'articolo 13 del dlgs n. 38/2000 (riforma Inail), commisurate al minimale di legge previsto per la liquidazione delle rendite di cui all'articolo 116, comma 3, del predetto testo unico. Le prestazioni, in pratica, sono le seguenti: un'indennità giornaliera per inabilità temporanea; la rendita per inabilità permanente; un assegno per l'assistenza personale continuativa; una rendita ai superstiti e l'assegno una volta tanto in caso di morte; le cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici; la fornitura degli apparecchi di protesi. Nonché, la tutela per danno biologico di origine lavorativa, che nel sistema indennitario prevede la determinazione e l'erogazione di un apposito risarcimento per ogni infortunio che comporti menomazioni di grado almeno pari al 6%.

Il ruolo di raccordo essenziale al funzionamento del congegno è svolto dall'ente concessionario dell'emissione dei *voucher*. L'art. 72 del D.Lgs. 276,2003 al comma 5° prevede che il Ministro del Lavoro individui con proprio decreto il concessionario del servizio e regolamenti i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle coperture assicurative: in attesa del decreto, concessionari del servizio sono l'INPS e le agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4 e 6 del D.Lgs. 276,2003.

Il concessionario è garante dell'avvenuto versamento contributivo e assicurativo nei confronti degli istituti previdenziali: esso, infatti, provvede al pagamento delle spettanze alla persona che consegna i *voucher* previa detrazione di un importo corrispondente al 13% da destinare , quale pagamento dei contributi, alla Gestione separata INPS, al 7% da destinare all'INAIL, nonché alla percentuale stabilita dal decreto da trattenere a titolo di rimborso spese. Il DM del marzo 2008 ha fissato tale ultima percentuale, che rappresenta il costo del servizio prestato, nel 5% del valore del *voucher*.