



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

***DISPOSIZIONI IN MATERIA DI
PRESTAZIONI DI LAVORO ACCESSORIO
(A.C. 745 E A.)***

***CAMERA DEI DEPUTATI
XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)***

Roma, 16 febbraio 2022

Confcommercio si è più volte espressa sulla utilità del contratto di lavoro accessorio che rappresenta una importante soluzione per regolarizzare tutte quelle prestazioni di tipo occasionale che, altrimenti, non avrebbero forme contrattuali adeguate al tipo di prestazione.

L'abuso nell'utilizzo dei "voucher" non aiuterebbe né i lavoratori né tantomeno le imprese. Infatti, l'utilizzo eccessivo potrebbe alterare la leale concorrenza, generando un divario tra coloro che assumono personale, nel rispetto dei trattamenti economici e normativi minimi previsti dalla contrattazione collettiva, e coloro che si avvalgono dei sistemi di flessibilità tipici del lavoro accessorio. Lo scopo principale del legislatore nell'introdurre tale strumento dovrebbe essere finalizzato a regolamentare tali rapporti, che altrimenti rischierebbero di cadere nel lavoro sommerso.

Per tali ragioni, le limitazioni nell'utilizzo dello strumento devono essere mirate al rispetto della sua natura occasionale. Limitazioni, invece, che non sono connesse a questo obiettivo, determinano solo un ristretto accesso che non favorisce la lotta al lavoro sommerso né tantomeno raggiunge la finalità di incrementare la stipula di nuovi contratti di lavoro subordinato. La caratteristica dell'occasionalità del rapporto non sostituisce quello "stabile" spesso reso da soggetti che hanno un'altra occupazione.

Per far sì che lo strumento non si svesta dello scopo per cui è nato, pertanto, occorre rendere di seguito quelle che consideriamo essere le caratteristiche più in linea con le sue finalità.

La connotazione principale utile a limitarne l'abuso è la previsione di un tetto massimo annuale per il committente volto a garantirne l'utilizzo saltuario (**AC 745**, 5.000 euro; **AC 915**, 7.000 euro). Ciò farebbe venir meno il bisogno di aggiungere, invece, un limite dimensionale delle imprese per l'utilizzo del lavoro accessorio, in quanto, seppur di medie o grandi dimensioni, esse sarebbero estremamente limitate da un importo che, in considerazione del

costo del lavoro totale, risulta essere trascurabile (**AC 864**, massimo fino a 15 dipendenti; **AC 2825**, massimo fino a 50 dipendenti).

Parimenti, considerate le forti trasformazioni del mercato del lavoro e i costanti rapporti tra imprese afferenti a settori diversi, risulta anacronistico circoscrivere il lavoro accessorio a determinati ambiti di attività. In tale ottica, le proposte, **AC 745** e **AC 915**, che riducono solo ad alcune attività la possibilità di accesso al contratto di lavoro accessorio, non aiutano le imprese a risollevarsi e di conseguenza neanche i lavoratori.

Le situazioni di eventuale abuso sono infatti ampiamente superate anche dalla tracciabilità e dalla introduzione di specifici limiti previsti a livello normativo che impongono al soggetto attuatore di farne riferimento solo a determinate condizioni che, tuttavia, in una logica di utile e concreta fruizione, devono essere di facile accesso e adeguate alle esigenze di imprese e lavoratori. Infatti, attraverso tali tipologie di lavoro, che costituiscono una valida alternativa per rispondere a tutte quelle esigenze saltuarie e occasionali delle imprese, viene garantita nei confronti dei prestatori di lavoro anche la copertura assicurativa e previdenziale.

Per le prestazioni occasionali di tipo accessorio non potrebbe utilizzarsi, ad esempio, il contratto a tempo determinato, per assunzioni brevissime, in quanto la legge prevede anche limiti percentuali di utilizzo; né tanto meno il contratto di lavoro a tempo parziale, che è rigido nella determinazione degli orari; e ancora, neanche il contratto di lavoro intermittente, che subisce limitazioni sia soggettive (es. limiti di età dei prestatori) che oggettive (es. non è consentito in tutti i settori economici).

I prestatori di lavoro accessorio sono per lo più lavoratori non esclusivi, ovvero persone per le quali il *voucher* rappresenta una ulteriore opportunità di guadagno entro i canoni della regolarità ai fini fiscali e contributivi, non la fonte principale del proprio reddito. Si tratta, ad esempio, di pensionati, di soggetti percettori di misure di sostegno al reddito, di occupati

presso altre aziende o con vari altri tipi di contratto. È evidente che, se vi fosse una limitazione nell'impiego di tale strumento, detti prestatori di lavoro verrebbero solo privati di questa opportunità di guadagno e di tutela.