



# **CAMERA DEI DEPUTATI**

## **XI Commissione Lavoro pubblico e privato**

1

### **NOTA AUDIZIONE**

*proposte di legge C. 745 Polverini, C. 864 Rizzetto, C. 915 Caiata e C. 2825 Caretta,  
recanti disposizioni in materia di prestazioni di lavoro accessorio*

Roma, 16 febbraio 2022

Confesercenti, in sede di audizione, intende sottolineare alcuni elementi di riflessione sulle proposte di legge oggi in discussione (C. 864 Rizzetto, C. 745 Polverini, C. 915 Caiata e C. 2825 Caretta).

Mediante tali proposte di legge si intende modificare la disciplina attualmente vigente in materia di lavoro accessorio e di prestazioni di lavoro occasionale, novellando a tal fine il D. Lgs. n. 81/2015 e il D.L. n. 50/2017.

La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale è stata introdotta dall'articolo 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. Sono intervenute diverse disposizioni di legge che hanno rivisto l'ambito di applicazione della norma. L'art. 2-bis, decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, l. di conversione 9 agosto 2018, n. 96, ha apportato significative modifiche, limitandone fortemente la portata, alla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale nell'ambito delle attività agricole, del turismo e degli enti locali.

Confesercenti è sempre stata favorevole all'estensione al settore del terziario e del turismo della possibilità di utilizzare il lavoro accessorio, il quale può contribuire a realizzare soluzioni organizzative capaci di aiutare le imprese a fronteggiare la estrema instabilità e variabilità della domanda di mercato. Le attività economiche del terziario e del turismo sono, infatti, esposte ad una domanda di mercato estremamente variabile. Il perdurante stato di crisi dovuto alla pandemia ha comportato per le imprese del settore un ulteriore impegno per restare sul mercato accrescendo i livelli di competitività ed efficienza, vedi soprattutto il settore del delivery a cui le imprese dei pubblici esercizi e del settore alimentare si sono dovute velocemente attrezzare.

Poter usufruire di tipologie di impiego flessibili significa avere la possibilità di affrontare tempestivamente le diverse esigenze attraverso strumenti normativi appropriati.

I voucher hanno rappresentato per gli imprenditori uno strumento molto efficace per remunerare prestazioni saltuarie ed occasionali. Inoltre, tali strumenti hanno aiutato a

combattere il lavoro irregolare. Proprio per questo Confesercenti è stata contraria alla riforma che ne ha limitato fortemente la possibilità di impiego.

In relazione al contratto di prestazione occasionale (c.d. PrestO) si deve far notare che i dati INPS rilevano uno scarso utilizzo, anche in considerazione dei notevoli adempimenti in capo all'utilizzatore. Sarebbe preferibile, da un lato, ridurre gli oneri amministrativi e ampliare le ore di lavoro che ogni prestatore occasionale può svolgere, e, dall'altro, estenderne l'utilizzo anche ad altre imprese. Per fare un esempio le PMI del settore dei pubblici esercizi assumono molti lavoratori (spesso stagionali) nei periodi estivi e in coincidenza del periodo di Natale/Capodanno, e hanno bisogno di poter assumere personale per rispondere rapidamente a picchi improvvisi di lavoro. Il rischio, altrimenti, è che si crei una gestione complessa e onerosa con elevate possibilità di innescare contenziosi.

Bisogna pertanto evitare riforme che risulterebbero poco funzionali rispetto alle reali esigenze del mercato del lavoro. I voucher possono permettere di far fronte a esigenze di lavoro improvvise e non programmabili che non giustificano altre forme di contratto stabile. Di conseguenza, senza i voucher si perderebbero occasioni di lavoro e di guadagno sia per le imprese che per i prestatori. Eventuali interventi di correzione per evitarne l'abuso dovranno essere subordinati ad un attento monitoraggio del loro utilizzo dopo l'introduzione della tracciabilità.

Quanto all'utilità dei voucher, riteniamo davvero difficile che si possa dire il contrario: sono infatti strumenti che consentono di coprire in maniera regolare prestazioni di lavoro interstiziale, che cioè non consentirebbero mai di poter assumere un lavoratore con il contratto di lavoro subordinato "standard".

L'utilizzo dei voucher, rispondendo all'esigenza ben precisa della remunerazione di prestazioni saltuarie ed occasionali, non troverebbe nel nostro ordinamento una adeguata alternativa: non il contratto a tempo determinato, per l'obbligo di apposizione del termine ed i limiti percentuali di utilizzo; non il contratto part time, che è rigido nella determinazione degli orari; non il contratto intermittente, che subisce limitazioni

sia soggettive (limiti di età dei prestatori) che oggettive (attività stabilite dalla contrattazione collettiva o, in assenza, contenute nello storico regio decreto n. 2657/1923 sul lavoro discontinuo), che ne hanno determinato una diminuzione dell'utilizzo .

In passato lo stesso Ministero del Lavoro, analizzando i rapporti di lavoro presso lo stesso datore nei 3 e 6 mesi precedenti la prestazione con voucher, afferma che l'utilizzo del voucher non ha di fatto sostituito precedenti contratti.

Il lavoro accessorio serve, invece, a contrastare il lavoro nero ed aiutare la crescita dell'economia evitando che non vengano sfruttate le potenzialità produttive marginali ed occasionali.

Del resto, tutte le attività economiche, anche quelle esercitate da imprese, ditte individuali, singoli datori di lavoro, necessitano o possono necessitare di coprire attività occasionali per le quali non si giustifica la instaurazione di un tradizionale rapporto di lavoro, né con riferimento alla ampiezza della prestazione, né rispetto alla non programmabilità della stessa. In tutti questi casi, così come avviene per il singolo privato, anche l'impresa può trovarsi nella necessità di dover coprire una prestazione occasionale.

\*\*\*

Molti dei DDL oggi in esame non colgono queste esigenze, ad eccezione del DDL Rizzetto che, nel richiamare un nostro studio del 2018, mostra sensibilità rispetto a queste tematiche, anche alla luce del periodo pandemico fatto di incertezza soprattutto per le PMI. Positiva anche la tecnica di intervento proposta: abolizione dell'attuale disciplina e reintroduzione dei voucher valorizzandone l'utilità e limitandone gli abusi.

Del DDL Caretta è apprezzabile l'attenzione alle imprese con meno di 50 dipendenti, che maggiormente avvertono l'esigenza di stipulare contratti di lavoro di questo tipo. Bene, inoltre, il tentativo di allentare le rigidità di tali figure contrattuali e la possibilità di estendere la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro occasionali ai soggetti

percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di cittadinanza di cui al D.L. n. 4/2019, o di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Il DDL Polverini esclude dalla disciplina tutto il settore terziario/turismo e ciò non va bene se non è accompagnato dalla ridefinizione e semplificazione delle regole in materia di lavoro a tempo determinato.

Il DDL Caiata anche fa una buona lettura delle esigenze sopra evidenziate. Degno di nota il riferimento ai settori del turismo e della gig economy, per consentire flessibilità ai datori di lavoro e tentare di evitare le forme di precariato lavorativo.

Con riferimento al DDL Rizzetto si apprezzano alcuni contenuti normativi rispetto ai quali si chiede, anche in questa occasione, di rimodulare nel modo che segue:

1. viene ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a **10.000 euro**.
2. Di tali prestazioni possono beneficiare anche soggetti che svolgono attività di impresa o professionale **a prescindere dal numero dei dipendenti e dal settore produttivo di riferimento**, solo se tali soggetti, con l'assistenza delle relative associazioni di categoria, permettono di **tracciare digitalmente, mediante la piattaforma INPS, l'intera vicenda contrattuale** del prestatore di lavoro occasionale (data di inizio, svolgimento, pagamento, estinzione del rapporto di lavoro). La tracciabilità, che obbliga gli utilizzatori ad una comunicazione preventiva, che deve corrispondere a quanto verificabile in sede ispettiva, costituisce pertanto il più idoneo strumento per la verifica della modalità di utilizzo.
3. Oltre alla tracciabilità ed alla facilità di comunicazione per l'utilizzo va favorita la massima diffusione dei voucher anche attraverso le tabaccherie e gli uffici postali come avvenuto in passato.