



Audizione informale sulle proposte di legge relative a disposizioni in materia di prestazioni di lavoro accessorio [C. 745, C. 864, C. 915, C. 2825]

presso XI Commissione Lavoro pubblico e privato

Memoria UIL

Grazie Presidente e Onorevoli Deputate e Deputati per questa audizione.

Sono passati quasi 20 anni dall'introduzione del lavoro accessorio, o meglio del lavoro occasionale ed accessorio, che nel corso di questi decenni ha subito innumerevoli modifiche sia legislative che amministrative ampliandone oltremodo campo di applicazione soggettivo e oggettivo, fino all'attuale versione che ha cercato di ridurre gli abusi.

Ci domandiamo, ma la risposta almeno per noi è retorica, quale sia il senso di un ritorno al passato soprattutto dopo che l'attuale emergenza sanitaria ha mostrato i suoi effetti più negativi su chi tutele ne aveva pochissime o nulle.

Ricordiamo in questa sede, che durante questi due anni di pandemia è cresciuta povertà e precarietà, due temi su cui vorremmo che la politica e le Istituzioni prestassero maggiore attenzione.

Da questo punto di vista, per la UIL, è fondamentale evitare che si creino i presupposti per un ulteriore accrescimento dell'insicurezza lavorativa.

Abbiamo avuto modo di vedere quanta precarietà è presente tra gli occupati, come testimoniato dal continuo rincorrere, e aggiungere ad ogni Decreto Emergenziale, categorie di lavoratrici e lavoratori discontinui e saltuari esclusi dall'Indennità Covid. Categorie in cui i prestatori di lavoro di cui oggi parliamo, per il loro status anomalo e non configurante un rapporto di lavoro, non sono mai stati ricompresi poiché, alla stregua del tirocinio, non hanno un contratto di lavoro.

Negli ultimi due decenni, abbiamo avuto diverse riforme del mercato del lavoro ed ormai sappiamo bene che più strumenti mettiamo nel cassetto degli attrezzi, più si cercherà di utilizzare quello con il costo più basso e con la minore tracciabilità. Notoriamente quello con nessuna o minori tutele.

Questo è ciò che è accaduto nel corso degli anni con il lavoro accessorio: un grande boom ed abuso quando l'utilizzo venne esteso a tutti i settori di attività e la tracciabilità era pari a zero. Con l'introduzione nel 2012 della tracciabilità del lavoro a chiamata, il lavoro accessorio inizia ad assorbire anche questa parte di occupazione.

Ciò ha comportato un effetto sostituzione: riduzione di contratti a chiamata e loro cannibalizzazione da parte del lavoro accessorio.

Da marzo 2017, con l'abrogazione dei voucher, vi è stato un effetto sostitutivo contrario: il lavoro a chiamata è aumentato (nel 2017 il lavoro intermittente è aumentato del 105,7% rispetto l'anno precedente ed il lavoro accessorio ha avuto una contrazione del 72,4%).



L'introduzione della nuova normativa sul Libretto Famiglia e Presto da luglio 2017, incentrata su una maggiore tracciabilità dello strumento rispetto al passato e regole più stringenti e diversificate in base al tipo di committente, si sta rilevando meno soggetta ad abusi e distorsioni applicative rispetto alla precedente disciplina.

Questa ricostruzione dello strumento aiuta a far comprendere meglio come spesso il lavoro accessorio sia stato utilizzato per esigenze di carattere organizzativo-produttivo dell'azienda, da cui ne è derivata la più corretta attivazione del lavoro a chiamata nei casi in cui vi era la necessità di sopperire ad esigenze discontinue, temporanee e di breve durata.

Ed allora è chiaro che, in base a come componiamo la cassetta degli attrezzi del nostro mercato del lavoro, la qualità del lavoro cambia.

Ci appare, quindi, assolutamente anacronistico, controproducente e non condivisibile, tornare soprattutto oggi, con l'insegnamento degli effetti della pandemia, a riproporre il tema del lavoro accessorio oltretutto nella sua versione peggiore.

In più occasioni, proprio in questa sede, nel corso di ogni proposta di riforma di questo istituto, abbiamo costantemente espresso le nostre critiche a modifiche espansive dello strumento, poiché lo abbiamo visto sempre più perdere la sua finalità originaria di emersione dal lavoro nero, per diventare uno strumento di estrema flessibilità a solo favore dei datori di lavoro.

E su questo punto vogliamo essere chiari: il lavoro accessorio non è una forma di flessibilità come, invece, si legge in una delle proposte di legge. Non condividiamo, quindi, assolutamente il concetto più volte richiamato in tale proposta per cui il lavoro accessorio può essere uno strumento utile alle aziende per soddisfare in modo adeguato le loro esigenze produttive soprattutto nei settori del turismo, dell'agricoltura e della gig economy.

In altre proposte di legge si propone di estenderne l'utilizzo a committenti di qualunque settore sfiorando anche il tetto di massimo 5 dipendenti previsto dalla vigente disciplina per le prestazioni di lavoro occasionale (c.d. Presto).

Rispetto alle 4 proposte di legge oggetto di questa audizione, che al netto di qualche differenza su alcuni aspetti regolatori, riscontriamo essere tutte sorrette dall'intento abrogativo della vigente disciplina introdotta dall'art 54 bis della L.96/2017 in favore del ripristino dei vecchi voucher, esprimiamo criticità.

Anche laddove in una delle proposte si circoscrive il campo di applicazione soggettivo ed oggettivo del lavoro accessorio riconducendolo al primigenio impianto regolatorio (probabilmente per la consapevolezza che il ritorno ad un eccessivo ampliamento a tutti i soggetti e a tutti i settori innescherebbe un meccanismo di compromissione di tutele e diritti garantiti dall'autonomia collettiva attraverso i contratti collettivi), rileviamo molti elementi che non ci convincono.

Ad esempio, l'inserimento delle donne vittime di violenza domestica tra i soggetti che potrebbero essere retribuiti attraverso i buoni lavoro. Ciò non rispecchia il nostro modo di vedere in generale l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro e, maggiormente, le



donne vittime di violenza che, più delle altre, avrebbero bisogno di un lavoro sicuro che le renda libere ed indipendenti economicamente.

Altro aspetto critico è l'assenza di un compenso annuo massimo per i committenti indipendentemente dal numero dei prestatori di lavoro, presente invece nella vigente disciplina.

Inoltre, non possiamo contrastare il lavoro irregolare e nero se pensiamo che l'assenza di una comunicazione debba essere sanzionata con multe irrisorie. L'assenza di comunicazione significa lavoro nero e come tale deve essere considerata e, quindi, sanzionata.

In conclusione, riteniamo irricevibili tutte e 4 le proposte di legge, poiché non in linea con l'idea che abbiamo di mercato del lavoro, quello che dovrà creare maggiori posti di lavoro di qualità, con più tutele e più sicurezza, e non maggiore precarietà.

In questa direzione, occorre evitare un qualsiasi scivolamento dell'occupazione verso forme di lavoro non protette, poiché vi sono sufficienti risorse nel PNRR per la creazione di occupazione stabile.

I settori su cui le proposte di legge incidono riguardano in larga parte prestazioni rese in settori coperti e governati dalla contrattazione collettiva, a partire dal lavoro domestico.

La contrattazione è l'unico strumento di regolamentazione dei rapporti tra le parti. Migliorabile in alcuni aspetti sicuramente, ma che offre flessibilità laddove vi sia tale esigenza, temporaneità della prestazione lavorativa quando serve, e soprattutto la garanzia di tutele e diritti. Quello che non farebbero i buoni lavoro.

Per contrastare seriamente il lavoro nero, e non smetteremo mai di ripeterlo, occorre un più efficace e capillare intervento da parte dell'attività ispettiva, anche alla luce delle importanti novità introdotte dalla L. 215/2021 Fisco-Lavoro.

Il lavoro nero è una delle cause principali delle vittime sul lavoro, poichè evade qualunque norma a protezione e tutela delle lavoratrici e lavoratori, a partire da quelle su salute e sicurezza.

La UIL si è fatta promotrice di una forte Campagna contro le morti sul lavoro perché questa triste realtà sembra inarrestabile e sappiamo bene come, soprattutto in determinati settori (edilizia e agricoltura) continui a produrre vittime.

Il tema è, quindi, assicurare un lavoro sicuro a tutti e, quando parliamo di sicurezza, ci riferiamo anche all'applicazione della legge 81/2008 e ad una adeguata formazione per le lavoratrici e lavoratori. Difficile, se non impossibile, pensarlo per i voucher.

Roma, 19 gennaio 2022