

MERCATI



LAVORO 4.0. Le sfide per innovare il mercato del lavoro

# Dai voucher al lavoro intermittente: sicuri che sia la strada giusta?

di Luca Failla

**L'**opera di demonizzazione del lavoro accessorio, iniziata più di un anno fa, a valle della definitiva abrogazione del lavoro a progetto, proseguita con il decreto correttivo di settembre 2016 giunge a compimento con l'emanazione (e successiva sottoposizione al Parlamento per la conversione in legge) del Dl n. 25/2017 il cui art. 1 si occupa, appunto, dell'abrogazione delle disposizioni del Codice dei contratti (decreto 81/2015) relative a tale forma di rapporto di lavoro. L'abrogazione dell'istituto era già stata sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale la quale si era pronunciata in merito al quesito referendario con l'ordinanza n. 28/2017. Significativo, a questo proposito, è quel passaggio dell'ordinanza nel quale si mette in evidenza come tale istituto, nella sua evoluzione normativa, abbia trascorso gli originari caratteri della occasionalità (già presenti fin dal 2003 nel decreto Biagi attraverso la puntuale indicazione delle attività consentite) divenendo di fatto uno strumento contrattuale (peraltro privo di forma vincolante proprio in ragione delle sue caratteristiche e della sua finalità) addirittura alternativo ad altre forme contrattuali. Afferma la Corte che, attraverso la stratificazione delle norme la originaria disciplina del lavoro accessorio, quale attività lavorativa di natura meramente occasionale, limitata, sotto il profilo soggettivo, a particolari categorie di prestatori, e, sotto il

*profilo oggettivo, a specifiche attività, ha modificato la sua funzione perdendo la occasionalità della prestazione lavorativa quale requisito strutturale dell'istituto.* In realtà, non è l'istituto in sé che ha modificato la sua natura, ma è l'uso distorto che ne è stato fatto ad aver generato la necessità di un intervento riformatore. E ciò anche grazie al venir meno di altri strumenti contrattuali, quali ad esempio le cosiddette mini cococo travolte, loro malgrado, dall'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto. Collaborazioni occasionali che erano idonee a soddisfare esigenze di collaborazione (para-subordinata) molto circoscritte, non inquadrabili in un progetto e limitate per durata a 30 giornate di lavoro per anno solare e per committente. Accanto a queste prestazioni (da non confondere con il lavoro autonomo occasionale in senso stretto) la funzione del lavoro con i voucher finiva per rimanere assai circoscritta e limitata ad attività - accessorie appunto - difficilmente inquadrabili in categorie pre-definite perché destinate a soddisfare esigenze molto limitate anche di privati cittadini. La conseguenza immediata dell'entrata in vigore del Dl n. 25/2017 è che con l'abolizione dei voucher è venuto meno un importante strumento di flessibilità che, pur con la stratificazione normativa, aveva in questi anni trovato un proprio spazio. E ciò proprio grazie alla possibilità di rendere tracciabili tutte quelle forme di prestazione occasio-

nale e accessoria difficilmente inquadrabili sia nel lavoro subordinato sia nelle collaborazioni autonome. Senza un intervento correttivo (il decreto ha dato un colpo di spugna alla materia senza preoccuparsi di introdurre norme transitorie), non restano oggi molte alternative al lavoro con i voucher, quantomeno in attesa che il legislatore provveda a colmare il vuoto che si è generato. L'unica valida alternativa ai buoni lavoro, a parte il lavoro autonomo occasionale in senso stretto, è data, nel campo del lavoro subordinato, dal lavoro intermittente che tuttavia è riservato per legge solo a determinate categorie di soggetti (giovani under 24 o senior over 55) e a determinate attività identificate dai contratti collettivi e prevede un limite massimo di 400 giornate in tre anni con lo stesso datore di lavoro. La legge prevede, tuttavia, che, in mancanza della contrattazione collettiva sia il Ministero del lavoro a prevedere i casi di utilizzo del lavoro intermittente. Previsione già esistente - si tratta del decreto che elenca i lavori discontinui - ma che potrebbe essere oggi integrata e attualizzata (il decreto è del 1923) al fine di colmare il vuoto determinato dal venir meno di un rilevante strumento di (buona) flessibilità organizzativa.



Luca Failla, founding partner LabLaw