

Alcune delle proposte di legge in esame risultano, sia per temi che per argomentazioni datate. Le più recenti, quelle prodotte dal 2016, riescono, in alcuni casi, a cogliere la portata e gravità dell'uso dei voucher.

I voucher, introdotti nel 2003 per limitare attività di natura meramente occasionale con l'obiettivo di favorire l'emersione in segmenti a forte rischio di irregolarità e nel tentativo di essere un fattore formalizzante in contesti informali, si sono nei fatti trasformati in uno strumento prevalente di regolazione del secondo lavoro o in un'alternativa a contratti subordinati, in particolare agli stagionali e ai part-time.

Fin dalla loro nascita, tuttavia il voucher in Italia non ha mai costituito in sé un rapporto di lavoro, ma solo una modalità di retribuzione.

La liberalizzazione e di conseguenza l'esplosione dell'utilizzo, negli ultimi anni, di questo strumento, visto ai più come una possibilità di sostituzione di forme garantite di lavoro, nel disegnare gravemente una nuova frontiera della precarietà, fa dire alla Cgil che questo è uno strumento malato, irrimediabile e da abrogare.

Proprio in ragione di ciò noi abbiamo avanzato una proposta diversa che mira a ridisegnare la natura giuridica dello strumento, chiedendo l'abrogazione delle attuali norme e dunque valutando insufficienti i correttivi che mantengono in essere, pur ridimensionando perimetri e ambiti di utilizzo, l'attuale disciplina del lavoro accessorio.

Nella nostra proposta di legge d'iniziativa popolare, "**Carta dei diritti universali del lavoro**", parliamo, agli articoli 80 e 81 e che alleghiamo in forma integrale alla presente memoria, di **lavoro subordinato occasionale**, il quale è oggetto di prestazioni di natura meramente occasionale quali piccoli lavori di tipo domestico, compresi l'insegnamento privato supplementare, i piccoli lavori di giardinaggio e l'assistenza domiciliare occasionale ai bambini e alle persone

anziane, malate o con handicap, oppure per la realizzazione da parte di privati di manifestazioni sociali , sportive, culturali o caritatevoli di piccole entità.

Circoscriviamo inoltre la platea di chi può svolgere tale lavoro occasionale quali, studenti, inoccupati, pensionati, disoccupati non percettori di forme previdenziali obbligatorie di integrazione al reddito o di trattamenti di disoccupazione, anche se extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Per il singolo lavoratore diciamo che può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro, in virtù di uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, per un periodo di tempo complessivamente non superiore a 40 giorni nel corso dell'anno solare ed i relativi compensi non possono essere superiori a € 2.500.

E ancora, nella prima parte della Carta estendiamo anche a questa tipologia tutele e diritti tipici dei contratti di lavoro subordinati,

Stabiliamo poi le modalità di funzionamento e di utilizzo del lavoro occasionale e gli adempimenti a cui si devono attenere datori di lavoro e lavoratori, quali, la comunicazione di disponibilità ai centri per l'impiego, tessera magnetica con codice PIN , iscrizione nelle posizioni previdenziali e assicurative presso INPS e INAIL, rivendite autorizzate, valore delle schede. I compensi per le prestazioni sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del lavoratore.

I dati prodotti dall'INPS in questi anni per tramite dell'Osservatorio del Precariato parlano da soli della necessità di chiudere con questa esperienza: siamo passati da una prima rilevazione del 2008 dalla quale risultavano venduti mezzo milione di voucher, ai 15 milioni del 2011 e al raggiungimento dei 150 milioni de 2016.

Tra il 2014 e il 2015 si è passati da quasi 70 milioni di voucher venduti a quasi il doppio, 120 milioni, dato assolutamente spiegabile con l'introduzione nel 2015 del d.lgs. 81/15 del J.A. che ha riscritto il lavoro accessorio innalzando il limite economico a 7000€. La successiva cosiddetta tracciabilità, introdotta con il d.lgs. 185/16, se abbia in parte frenato o meno i committenti imprenditori è ancora presto da dirsi. Certamente gli ultimi dati prodotti da INPS, scontano di certo un'affrettata rilevazione sul mese di dicembre, cosa che prima avveniva a distanza di almeno due mesi rispetto al mese da analizzare.

Chiarita per quanto sopra la nostra posizione, cogliendo l'occasione di questa audizione informale, siamo a chiedere, per tramite del suo Presidente Cesare Damiano, di farsi interlocutore presso il Governo affinché sia fissata la data, nel più breve tempo possibile ammesso dalla legge, per l'effettuazione dei due referendum

su Voucher e responsabilità solidale negli appalti, entrambi strumenti a sostegno della Carta dei Diritti Universali del lavoro di cui stiamo sollecitando l'incardinamento nelle commissioni lavoro.

Ancor prima di esprimere le nostre valutazioni sulle proposte all'esame in codesta commissione, ci preme tuttavia, anche alla luce del dibattito pubblico di queste settimane, doveroso evidenziare come, in modo particolare per voce di esponenti del MLPS, stiano circolando ulteriori ipotesi di interventi correttivi alla disciplina vigente che vedrebbero possibile il mantenimento dell'attuale disciplina, oggi utilizzabile sostanzialmente in tutti i settori produttivi, con l'introduzione di utilizzo in ragione delle dimensioni delle imprese. Tale ipotesi ci vede assolutamente contrari e pregiudicherebbe la natura ed il diritto a un rapporto di lavoro che in alcun modo può essere sostituito da uno strumento come l'attuale voucher.

Richiedendo la CGIL l'abolizione della disciplina dei voucher ci riconosciamo con la proposta di legge C. 4214, primo firmatario Airaudò.

Per quanto riguarda le altre proposte, quella a firma di Damiano volta a ripristinare sostanzialmente l'originario impianto normativo del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, viene sostanzialmente ripresa da molte altre proposte, tuttavia nessuna di queste valuta la condizione per noi necessaria, ovvero, il fatto che anche il lavoro accessorio sia regolato da un contratto di lavoro subordinato.

Molte delle proposte poi, pur riducendo l'attuale valore massimo dei compensi derivanti dalle attività non ripristina il valore originariamente definito pari a 3.000 euro.

In materia di *"campo di applicazione"* e *"Prestatori di lavoro accessorio"* le classificazioni per lo più proposte rientrano anche nel nostro schema di legge *"Carta dei diritti universali del lavoro"*.

Nella nostra *"Carta"* rientra altresì il tema della *"condizionalità"* dai più richiamata, ovvero, quella che i prestatori interessati al lavoro devono comunicare la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e che a seguito della loro comunicazione gli stessi per lo svolgimento delle prestazioni di lavoro accessorio, ricevono una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Rispetto al tema della tracciabilità si continua a ritenere possibile lo schema vigente con il d.lgs. 185/16 ritenendolo un vero deterrente all'abuso non considerando invece, certamente più efficace, la possibilità della certificazione finale da parte del prestatore circa l'attività svolta.

Relativamente alle proposte che fanno riferimento ai prestatori definiti soggetti svantaggiati per i quali, in considerazione delle loro particolari e oggettive condizioni sociali potrebbe essere prevista una particolare contribuzione, anche figurativa, definita dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con specifico decreto, si sbaglia nella definizione di tale atto a non richiamare la necessaria relazione con i Centri per l'impiego, unico organismo istituzionale di riferimento per tali situazioni.