

COMUNICATO STAMPA

Voucher e lavoro intermittente, l'elaborazione INAPP: la domanda è di 10 milioni di ore al mese

Il Presidente Stefano Sacchi: "Esiste una domanda genuina di lavoro discontinuo. Essenziale è la tracciabilità"

27 luglio 2018 - E' online l'ultimo *policy brief* elaborato dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) su "[Ricorso al lavoro accessorio e domanda di lavoro discontinuo](#)".

Il **lavoro intermittente (a chiamata)** e il **lavoro accessorio** (retribuito attraverso i cosiddetti **voucher**) sono stati gli istituti più utilizzati nell'ultimo decennio per rispondere alla domanda di lavoro discontinuo. Tali forme di lavoro hanno subito nel corso degli anni numerosi interventi che ne hanno modificato il livello di estensione e regolamentato l'obbligo di **tracciabilità**, generando repentine reazioni della domanda di lavoro nell'utilizzo dell'uno o dell'altro strumento. Lo studio INAPP esamina appunto l'andamento di questa domanda dal 2011 a oggi. "Quanto avvenuto dopo l'introduzione della tracciabilità dei voucher nell'ottobre del 2016 - spiega **Stefano Sacchi**, Presidente INAPP - quando è aumentato l'utilizzo del lavoro a chiamata che pure prevede criteri di utilizzo stringenti e la tracciabilità sin dal 2012, porta a ritenere che esista una domanda di lavoro discontinuo per così dire genuina, cioè motivata da esigenze di carattere organizzativo-produttivo anziché dalla volontà di utilizzare strumenti legali per occultare lavoro sommerso".

Da quanto emerso dall'elaborazione sia prima della riforma del 2012, che limita l'utilizzo del lavoro a chiamata e al contempo liberalizza l'uso dei voucher, sia dopo l'abolizione di questi ultimi, vi è una base di domanda di lavoro discontinuo stimabile in almeno **10 milioni di ore al mese**.

"Tale domanda - aggiunge il Presidente Sacchi - ha esigenze distinte da quelle che legittimano l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato o in somministrazione, per i quali è prestabilito il monte orario di lavoro. Il policy maker può ritenere che le conseguenze del lavoro discontinuo per il lavoratore, correlate al potere unilaterale del datore di lavoro di stabilire se e quando la prestazione avrà luogo, siano inaccettabili. Il rischio di tale posizione è che l'effetto travaso di cui questo policy brief ha dato evidenza avvenga verso **forme "povere" di lavoro autonomo**, o verso il lavoro **sommerso**, così privando il lavoratore di tutele giuslavoristiche, sociali e previdenziali. Un accostamento alternativo consiste nel prendere atto dell'esistenza della domanda di lavoro discontinuo, - conclude - e a ritenerla accettabile (solo) nella misura in cui le esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro possano essere contemperate con quelle del lavoratore di ottenere certezza di un quantum di protezione. Tale posizione porta a considerare fondamentale e ineludibile l'**adozione di una rigorosa tracciabilità di qualsiasi forma di lavoro discontinuo**".

Portavoce del Presidente

Silvia Zingaropoli 3386433237