Abolizione dei voucher e lavoro extra: prime riflessioni

scritto da goal | 16 Giugno 2017

di Roberta Jacobone*

Con la recente abolizione dei voucher relativi al lavoro accessorio, anche nel settore turismo, ristorazione e pubblici esercizi si stanno riscontrando notevoli difficoltà nell'affrontare i momenti di intensificazione lavorativa legati al week-end, alla stagionalità o a particolari festività. Al momento non è stata ancora individuata una valida alternativa ai voucher, tenendo conto che il loro impiego consentiva di gestire situazioni eccezionali in tutta regolarità, ricorrendo ad aiuti occasionali anche da parte di studenti magari desiderosi di arrotondare la "paghetta familiare".Nel settore del turismo e dei pubblici esercizi è regolamentato un particolare istituto che, pur non garantendo la flessibilità dei voucher, potrebbe rappresentare un valido aiuto per i datori di lavoro che necessitino di un aiuto in determinate situazioni lavorative, brevi ed eccezionali. Il "lavoro extra" consente di assumere manodopera mirata all'esecuzione di speciali servizi, di durata non superiore a tre giorni consecutivi, sulla base delle fattispecie stabilite dai contratti collettivi locali o nazionali. L'art. 93 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore turismo (Confcommercio) del 20 febbraio 2010 elenca i servizi speciali per i quali è consentito il ricorso al "lavoro extra", tutti legati al banqueting, meeting, convegni, fiere, assistenza e ricevimento, prestazioni rese in occasione del fine settimana e delle festività. Se tutte le altre fattispecie sono facilmente individuabili, sui limiti del "fine settimana" è intervenuta la circolare n. 4/2005 del Ministero del Lavoro, definendolo con l'arco temporale che va dalle ore 13 del

venerdì alle ore 6 del lunedì mattina. Deve comunque trattarsi di servizi che, pur essendo prevedibili e programmabili perché facenti anche parte della normale ricorrenza dell'attività, devono essere non quotidiani né sempre dello stesso tipo.

I datori di lavoro che possono ricorrere al "lavoro extra" sono quelli esercenti le attività di alberghi, campeggi e simili, bar, ristoranti e attività di somministrazione, agenzie di viaggio, stabilimenti balneari, sale da gioco e commercio al dettaglio di cibo e bevande. Le qualifiche ammesse sono tutte quelle dei livelli 4°, 5°, 6°super, 6° e 7° e va sottolineato che, data la particolarità del rapporto, il lavoratore deve svolgere esclusivamente le mansioni relative al servizio speciale per cui è stato assunto.

Nonostante il "lavoro extra" sia caratterizzato da specifiche particolarità, è a tutti gli effetti un rapporto di lavoro *ordinario* e come tale soggiace agli adempimenti tipici del contratto di lavoro subordinato. Il datore di lavoro può omettere unicamente la forma scritta all'atto dell'instaurazione del rapporto ma è tenuto all'invio della comunicazione al Centro per l'impiego competente per territorio (Unilav) entro il giorno antecedente all'inizio della prestazione. In ogni caso è consigliabile che venga redatta anche la lettera di assunzione (contratto individuale di lavoro), sia per formalizzare il tipo di rapporto che intercorrerà tra le parti sia da esibire in caso di ispezione, unitamente alla comunicazione al Centro per l'impiego. Tenuto conto dell'eccezionalità del rapporto, non sarà sempre possibile rispettare tale adempimento e pertanto al datore di lavoro è consentito l'impiego del modello Uniurg per effettuare, sempre in via preventiva, la comunicazione sintetica d'urgenza, salvo completarla con l'Unilav entro i 3 giorni successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro. Con cadenza quadrimestrale, il datore di lavoro è altresì obbligato a comunicare all'Ente Bilaterale territoriale i nominativi e le qualifiche dei lavoratori impiegati nel

periodo.

La retribuzione del “lavoratore extra” è demandata alla contrattazione territoriale che tenga conto della tipologia di esercizi e delle consuetudini locali. In mancanza, il compenso omnicomprensivo di retribuzione, ratei di 13^ e 14^, TFR, ferie e permessi sarà fissato dalla contrattazione nazionale vigente e in ogni caso andrà rapportato ad una prestazione minima di 4 ore, ancorché non effettivamente svolta. La retribuzione, regolarmente assoggettata ad imposte e contributi, andrà esposta sul Libro unico del lavoro (LUL) con cadenza mensile, che tenga quindi conto di eventuali diversi rapporti intervenuti nel mese con il lavoratore. Si consideri però che non è possibile instaurare con il medesimo lavoratore più rapporti in ogni fine settimana perché verrebbero meno i presupposti fondanti del lavoro extra, mancando appunto la forza maggiore o l’occasionalità. In tali casi sarebbe opportuno valutare la conclusione di un contratto di lavoro part-time oppure a chiamata.

Dal punto di vista previdenziale, è utile ricordare che la Riforma del lavoro del 2015 (Jobs Act) ha espressamente escluso “*i rapporti per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l’obbligo di comunicare l’instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente”,* dalle limitazioni stabilite per il contratto a tempo determinato (art. 29, comma 2 lettera b) del decreto legislativo 81/2015).

Tuttavia si ritiene che il “lavoro extra” vada assoggettato alla contribuzione aggiuntiva introdotta dalla Riforma Fornero per tutti i rapporti di lavoro a termine. Infatti, sulla scorta di un interpello del Ministero del Lavoro datato 21 dicembre 2012, l’accordo del 16 giugno 2014 integrativo del CCNL del settore turismo (Confcommercio) prevede esplicitamente che il contributo addizionale non si applichi ai lavoratori a termine assunti ex artt. 82 e 83 del CCNL

(stagionali e intensificazione dell’attività lavorativa) mentre nulla viene specificato con riferimento all’art. 93 che regolamenta appunto i lavoratori extra rendendoli, di fatto, assoggettati alla maggiore contribuzione. L’estinzione del rapporto avviene in modo naturale al termine dei tre giorni e non viene ammessa alcuna proroga altrimenti si cadrebbe nella fattispecie tipica del contratto di lavoro a tempo determinato, con tutta la disciplina e i limiti che lo contraddistinguono. Dopo aver analizzato questo particolare rapporto di lavoro in ambito turistico e ricettivo, si arriva alla conclusione di come sia indispensabile definire in modo preciso le necessità delle proprie attività per potersi orientare verso le diverse tipologie che il mercato attuale offre: il lavoro extra per servizi eccezionali e di breve durata, il lavoro a chiamata per prestazioni prevedibili e più sistematiche, il lavoro part-time per dare continuità ad una prestazione ancorché ridotta, il lavoro a termine per coprire un arco temporale limitato ma di attività più intensa. La scelta del datore di lavoro deve essere guidata da una visione chiara e puntuale delle proprie esigenze organizzative, per evitare che un contratto di lavoro non corretto lo esponga a rischi sia giuridici che economici.

* *Odcec Cremona*