

Jobs Act

La nuova disciplina

Lavoro accessorio: condizioni e limiti operativi

Antonio Ivan Natali - Magistrato ordinario del Tribunale di Brindisi

Il presente contributo mira a considerare la disciplina, l'ampliato campo applicativo e i limiti operativi dell'istituto del lavoro accessorio dopo la riforma contenuta nel Jobs Act, non trascurando infine di evidenziare il carattere "anomalo" e problematico dello stesso, con le connesse rilevanti ricadute pratico-operative.

Definizione

Il lavoro accessorio, almeno con riferimento al nostro attuale ordinamento nazionale, è stato introdotto dal D.Lgs. n. 273/2003, che, con il Capo II, disciplina «prestazioni occasionali di tipo accessorio».

Consiste in una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni lavorative, definite appunto accessorie, che non sono riconducibili a forme tipiche di contratto di lavoro in quanto svolte in modo saltuario e occasionale nonché tutelare situazioni non espressamente ed appositamente regolamentate dal legislatore, assicurando ai prestatori di lavoro minime tutele previdenziali ed assicurative.

Al tempo della sua introduzione il lavoro accessorio si presentava dunque come un istituto a carattere non solo residuale, ma anche ambiguo e di difficile individuazione concreta, non essendo oggettivamente chiaro quale potesse essere una prestazione accessoria e occasionale.

Ossia era occasionale la prestazione a frequenza settimanale, mensile, bimensile o altro? Quante prestazioni nel corso dell'anno potevano essere effettuate senza sviare dalla tipologia del lavoro accessorio?

L'interprete della norma, così come il giudice chiamato ad applicarla, non poteva certo muoversi dentro limiti certi e definiti.

Evoluzione legislativa dell'istituto: dall'incertezza alla precisa quantificazione economica

Sono stati la legge n. 92/2012 (c.d. riforma "Fornero") ed il D.L. n. 76/2013, convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99, a imporre una radicale trasformazione della originaria disciplina del lavoro accessorio, con l'effetto di rivoluzionare il mercato del lavoro, soprattutto quello di tipo stagionale (1). Infatti, anzitutto, la legge n. 92/2012, pur ribadendo la natura meramente occasionale dei rapporti di lavoro accessorio, ha eliminato l'elenco di attività previste dalla disciplina previgente e, adottando un criterio più propriamente economico e quantitativo, ha stabilito che si definisce "lavoro accessorio" quello per il quale il prestatore di lavoro, nel corso dell'anno solare, non percepisse più di euro 5.000 netti complessivi e non più di euro 2.000 netti da ciascun committente (imprenditore o professionista).

Dunque, con la legge n. 92/2012 i buoni lavoro sono estesi a «tutti i settori produttivi compresi gli enti locali».

Ma la successiva legge n. 99/2013, che ha convertito il D.L. n. 76/2013, è giunta a modificare la natura stessa del lavoro accessorio.

Infatti, confermando una "interpretazione" dell'istituto già formulata dal Ministero del lavoro con la circolare n. 4/2013, ha eliminato dalla definizione delle prestazioni di lavoro accessorio (comma 1, dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003) il riferimento alla «natura meramente occasionale». Pertanto tale tipologia di lavoro è stata definita dai soli limiti economici dei compensi, prescindendo invece - ciò che più conta - dalla tipologia della attività svolta, potendo identificarsi dunque con

(1) Per alcune considerazioni interessanti v. Pala M., *Criticità del lavoro accessorio (voucher) dopo la legge n. 99/2013*, in *Lex24 Il Merito* 16 luglio 2014.

l'insieme delle prestazioni lavorative (non più meramente occasionali!) «che non danno luogo, con riferimento alla titolarità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare» e, con riferimento allo specifico committente, a un compenso superiore a 2.000 euro.

Pagamento mediante voucher

Il pagamento della prestazione accessoria avviene solo attraverso lo strumento fisso e imm modificabile dei “buoni lavoro” (voucher), nel senso che non sono ammesse modalità retributive diverse, perlomeno se si vuole rientrare nella disciplina e nelle tutele (pur ridotte) del lavoro accessorio.

È chiaro, però, che l'autonomia contrattuale delle parti può concepire e concretizzare forme atipiche di lavoro accessorio, cui potrebbe essere applicabile, ad esempio, la disciplina fiscale e previdenziale del lavoro autonomo occasionale, in base ai principi di atipicità e meritevolezza delle prestazioni (e dei contratti che tendenzialmente le reggono e disciplinano).

Comunque, precisamente il valore netto di un voucher da 10 euro nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento.

Diritti e garanzie connessi ai voucher e quelli esclusi

Tale tipo di lavoro gode di:

- copertura previdenziale presso l'Inps;
- copertura assicurativa presso l'Inail;
- riconoscimento ai fini del diritto alla pensione.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio, invece, non dà diritto:

- alle prestazioni a sostegno del reddito dell'Inps, come:
 - disoccupazione,
 - maternità,
 - malattia,
 - assegni familiari.

Profili vantaggiosi del lavoro accessorio per committenti e lavoratori

Come detto sopra, il lavoratore ammalato o infortunato gode delle garanzie Inps e Inail, ma di

ciò, indirettamente, si beneficia anche il datore di lavoro che, in assenza di tali tutele, avrebbe il peso economico di determinate problematiche relative al rapporto di lavoro e che così può peraltro sottrarsi ad eventuali richieste risarcitorie di alcuni lavoratori, talora poco corretti o comunque autori di pretese esagerate o poco fondate su un'effettiva responsabilità del datore rispetto alla malattia o all'infortunio.

Grazie al lavoro accessorio, il prestatore ha la possibilità di integrare i suoi redditi attraverso queste prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e comunque non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. I voucher peraltro sono cumulabili con i trattamenti pensionistici e compatibili con i versamenti volontari effettuati dal lavoratore.

Per ambedue le parti un ulteriore vantaggio, di non poco conto, consiste nella possibilità di regolare il proprio rapporto, con i reciproci diritti e doveri, senza dover sottostare alla stipula di un contratto che, in alcuni casi, può necessitare del supporto di un legale o di un Caf, con ulteriori costi e perdite di tempo.

È quindi uno strumento agile, flessibile e tale da consentire lo svolgimento rapido di uno scambio di prestazioni.

La figura del committente

Il committente può definirsi colui che impiega prestatori di lavoro accessorio e può essere, in concreto:

- famiglia;
- ente senza fini di lucro;
- soggetto non imprenditore;
- impresa familiare;
- impresa agricola;
- impresa operante in tutti i settori;
- ente pubblico, compresa ogni possibile P.A. (2).

Occorre al riguardo precisare che il ricorso ai buoni lavoro è ammesso solo per regolare il rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, non è invece ammesso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi (v. il caso dei contratti di appalto o somministrazione).

(2) Fonte dei dati esposti nel presente contributo è, nella maggior parte dei casi, il sito www.inps.it, ma si invita il lettore a verificare sempre scrupolosamente le fonti normative e am-

ministrative di riferimento, nonché il loro aggiornamento da parte degli enti preposti, prima di ritenerli ufficiali e assolutamente attendibili per qualsivoglia impiego.

Jobs Act

Unica eccezione per l'utilizzo dei *voucher* in caso di società appaltatrici di servizi è per l'attività di *stewarding* in occasione di manifestazioni calcistiche, anche se si fatica a comprendere l'effettiva *ratio* di tale ipotesi di favore.

Prestatori di lavoro accessorio

I prestatori che possono accedere al lavoro accessorio sono:

- pensionati: titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio;
- studenti nei periodi di vacanza.

Sono considerati studenti «i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado» (3).

Si evidenzia che, in caso di esposizione dei minori ad attività a rischio (in particolare, nei settori dell'industria e dell'artigianato manifatturiero, va presentato il certificato medico di idoneità al lavoro.

Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio anche il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno, oltre che nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici.

Inoltre, gli studenti iscritti ad un ciclo regolare di studi universitari possono svolgere lavoro accessorio in qualunque periodo dell'anno, con penalizzazione dei c.d. "fuoricorso" in un'ottica di equilibrio fra studio e lavoro.

Ma oltre agli studenti, come sopra individuati, rilevano altre possibili categorie di prestatori:

- percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito;
- cassintegrati, titolari di indennità di disoccupazione ASpI, disoccupazione speciale per l'edilizia e lavoratori in mobilità;
- lavoratori part-time.

I titolari di contratti di lavoro a tempo parziale possono svolgere prestazioni lavorative di natura accessoria nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, con esclusione, però, della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale;

- altre categorie di prestatori inoccupati, titolari di indennità di disoccupazione Mini-ASpI e Mi-

ni-ASpI 2012, di disoccupazione speciale per agricoltura, lavoratori autonomi;

- lavoratori dipendenti pubblici e privati.

Connesso al limite sopra citato, l'Inps ha espressamente chiarito che l'istituto del lavoro accessorio è incompatibile con lo status di lavoratore subordinato (a tempo pieno o parziale), se ad avvalersene è il medesimo datore di lavoro titolare del contratto di lavoro subordinato (4).

N.B. La ragione di tale limite potrebbe essere individuata anche nella volontà del legislatore di evitare che un'impresa si possa avvalere di un lavoratore subordinato, quindi legato al datore di lavoro in modo stabile, per lo svolgimento di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro e remunerarlo con lo strumento dei voucher anziché con la più favorevole, e corretta, modalità del lavoro straordinario.

Prestatori extracomunitari

Soprattutto in questo recente periodo di massiccia immigrazione dai paesi in guerra e di conseguente notevole domanda di lavoro, occorre chiedersi se e a quali condizioni possano accedere a siffatto tipo di lavoro persone extracomunitarie.

La risposta al quesito è positiva anche se condizionata ai seguenti requisiti:

- il possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio (in tal senso, dunque, non potrebbe essere idoneo il permesso per turismo);
- o - nei periodi di disoccupazione - il possesso di un permesso di soggiorno per «attesa occupazione».

Occorre evidenziare che il compenso da lavoro accessorio viene incluso ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, anche se presenta un ruolo esclusivamente integrativo.

Non parrebbe dunque rinnovabile un permesso a favore di un lavoratore extracomunitario che sia riuscito a trovare solo qualche "lavoretto" pagato in voucher, senza però riuscire a garantirsi una fonte di sostentamento costante ed adeguato ai fabbisogni suoi e della sua famiglia.

(3) I giovani devono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro da parte del genitore o di chi esercita la

potestà (*rectius*: la responsabilità) genitoriale.

(4) Circolare Inps n. 49/2013.

Settori e categorie ammessi al lavoro accessorio

In base a quanto disposto dalla vigente normativa può dirsi, in via generale, che i buoni lavoro possono essere utilizzati in tutti i settori di attività e da tutte le categorie di prestatori.

N.B. Rispetto a tale disciplina generale, è rilevante però l'eccezione del **settore agricolo**, giustificabile con la peculiare stagionalità dello stesso, in cui il lavoro accessorio è ammesso con una distinzione fra:

- **aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro**, esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università) e, con riferimento al 2014, soggetti percettori di misure di sostegno al reddito, per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale;
- **aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro** le quali possono utilizzare qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale, purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Limiti economici per il lavoro accessorio

Riguardo ai limiti economici di utilizzo del lavoro accessorio viene in rilievo l'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2015, che ha introdotto numerose novità tra cui l'innalzamento del limite economico del compenso percepito dal prestatore, da € 5000,00 a € 7000,00 e la possibilità di acquisto dei voucher per i committenti imprenditori o liberi professionisti, esclusivamente, con modalità telematiche attraverso:

- la procedura telematica Inps;
- tabaccai aderenti alla Convezione Inps-FIT;
- Servizio Internet Banking Intesa Sanpaolo;
- Banche abilitate (5).

(5) È bene chiarire che per i committenti non imprenditori o liberi professionisti è possibile acquistare i voucher, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli Uffici postali di tutto il territorio nazionale

(6) Per prestatori percettori di misure di sostegno al reddito il limite economico è di 3.000 euro complessivi per anno civile,

Ma tale limite economico può cambiare o è destinato a variare?

Sul punto, si può dire con chiarezza che, secondo la normativa di riferimento, i compensi economici fissati per il prestatore quali limite annuo devono essere «annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati».

Comunque, si prevede, attualmente, che i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possano superare l'importo di 7.000 euro netti (9.333 euro lordi) nel corso del periodo compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, con riguardo alla totalità dei committenti.

Quindi, se un lavoratore può prestare lavoro accessorio anche per numerosi, ipoteticamente infiniti, committenti, ma la somma dei compensi ricevuti da ciascuno di essi non può comunque superare il limite complessivo di euro 9.333 lordi.

Si deve evidenziare che le prestazioni accessorie rese nei confronti di alcune particolari categorie (imprenditori commerciali e liberi professionisti) non possono superare per l'anno 2015 il limite di 2.020 € netti (2.693 € lordi) per ciascun committente.

In tal caso, il legislatore ha dunque previsto un limite non solo per il prestatore, ma anche per il committente.

Ma anche per tali categorie resta fermo comunque il limite complessivo di 7.000 euro netti (9.333 euro lordi) (6).

E come far rispettare tale limite generale?

Poiché è difficile, se non impossibile, per un committente poter accertare le effettive entrate del prestatore di cui si avvale, si ritiene sufficiente, ed è sicuramente condivisibile, che il committente si faccia consegnare dal lavoratore, prima della prestazione o delle prestazioni richieste, una dichiarazione personale firmata in cui afferma, sotto la propria responsabilità (anche penale per eventuali false dichiarazioni) di non aver superato il detto limite.

Gli obblighi del committente

Essenzialmente al committente sono imputabili tre obblighi che possiamo enucleare nei seguenti:

con riferimento alla totalità di committenti, che corrispondono a 4.000 euro lordi. Per eventuali compensi superiori a 3000 euro, il prestatore percettore di misure di sostegno al reddito ha l'obbligo di presentare preventiva comunicazione alle Sedi provinciali dell'Istituto.

Jobs Act

1) l'obbligo di acquisto dei voucher: in vero piuttosto può essere ritenuto un onere, cioè un adempimento non obbligatorio ma facoltativo, in assenza del quale non si può accedere alla disciplina del lavoro accessorio, trattasi comunque di un adempimento presupposto all'operatività della disciplina del voucher lavoro e delle connesse rilevanti tutele;

2) l'obbligo di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente (ex ispettorato del lavoro), prima dell'inizio della prestazione accessoria, attraverso modalità varie, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento a un arco temporale non superiore, però, ai 30 giorni successivi (v. in questo senso l'art. 49, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015).

Riguardo a questo nuovo obbligo, va però detto che l'Inps, riprendendo una recente nota del Ministero del lavoro (del 25 giugno u.s.), ha fatto sapere che, in attesa di nuove indicazioni ministeriali (e in particolare nelle more dell'attivazione delle relative procedure telematiche) la comunicazione preventiva di attivazione della prestazione continuerà ad essere effettuata attraverso il canale Inps. La comunicazione in questione va effettuata all'Inps prima dell'inizio dell'attività di lavoro accessorio, e, comunque, anche il giorno stesso purché prima dell'inizio della prestazione ed è valida anche ai fini Inail. In quest'ottica pensiamo alle prestazioni richieste a badanti e colf che non sono state programmate ma si sono rese necessarie in forza delle esigenze sopravvenute della famiglia che li "assolda".

Non è da sottovalutarsi che la mancata comunicazione prevede l'applicazione della "maxisanzione", di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), della legge n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro), come peraltro espressamente chiarito dalla circolare Inps n. 157 del 7 dicembre 2010, dato che la stessa è prevista «in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro».

In vero, ad attenuare la rigidità della suddetta norma, il comma 4 dell'art. 4 prevede che la sanzione non è applicabile qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente

assolti, si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differenti qualificazioni.

Quindi, potremmo dire che singoli e isolati casi di utilizzo di colf e badanti senza la preventiva comunicazione all'Inps, potrebbero andare esenti dalla maxisanzione se le prestazioni precedenti dei medesimi lavoratori sono state regolarmente preavvisate, dato che l'impiego dei voucher lavoro implica il pagamento dei contributi previdenziali relativi alle prestazioni pagate con i medesimi.

Peraltro, al riguardo, non può non sottacersi che l'applicazione di tale rilevante sanzione nei confronti di un committente costituito da un singolo soggetto o da una famiglia, per un solo caso di omissione, quindi al di fuori di un impiego aziendale e di un'attività organizzata e lucrativa, risulterebbe eccessivamente sproporzionata;

3) come sopra anticipato, l'obbligo di verificare il non superamento del limite economico suindicato da parte del prestatore.

A tal fine, può, anzi deve (dato che essenzialmente non sarebbero praticabili modalità diverse di verifica) chiedere al prestatore una dichiarazione riguardo al non superamento degli importi massimi previsti, riferita sia ai voucher riscossi nell'anno solare sia a quelli ricevuti dallo stesso o da altri committenti e non ancora riscossi.

Va sottolineato che l'acquisizione di tale dichiarazione del prestatore costituisce elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio (in caso di effettivo superamento del detto limite).

Riflessioni critiche: l'"anomalia" del lavoro accessorio

La disciplina dell'istituto, anche a fronte della successione delle leggi di cui sopra, non pare agevolmente armonizzabile con il vigente sistema del diritto del lavoro (7).

L'estensione della disciplina del lavoro accessorio a qualsiasi tipologia di prestazione in origine limitato alle sole prestazioni lavorative non continuative, marginali, prevalentemente "autonome", con la contestuale eliminazione del requisito dell'oc-

(7) In proposito si vedano condivisibili riflessioni di Pala M., *Criticità del lavoro accessorio (voucher) dopo la legge n. 99/2013*, cit., ibid.

casionalità, nonché la fissazione di un criterio distintivo esclusivamente economico, prescinde dalla qualificazione del rapporto di lavoro, disciplinando allo stesso modo sia rapporti di lavoro, di fatto, subordinati sia rapporti di lavoro di tipo autonomo, e quindi rapporti lavorativi fra loro concettualmente ed operativamente agli antipodi. Ma è concepibile una medesima regola per situazioni lavorative radicalmente diverse?

Senza scomodare una possibile violazione del principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 Cost., possiamo affermare che quella del lavoro accessorio è una normativa "speciale" la cui compatibilità con i principi fondamentali del diritto del lavoro vigente, e con la correlata giurisprudenza, suscita perplessità.

Una criticità della disciplina del lavoro accessorio si rileva soprattutto in relazione a prestazioni che, pur rientrando nei limiti economici predetti, abbiano effettiva natura di lavoro subordinato, essendo caratterizzate in concreto, per esempio, da un vincolo di subordinazione nell'osservanza delle direttive datoriali e di un preciso orario di lavoro full-time o part-time.

È giusto ed equo l'utilizzo di tale strumento in un siffatto caso, dove l'accessorietà dell'istituto previsto *ex lege* cozza, evidentemente, con il carattere subordinato del concreto rapporto di lavoro che dunque meriterebbe tutte le tutele del lavoro subordinato? L'armonizzazione di contrapposti valori ed esigenze anche qui pare assai difficile e raggiungibile solo con un impervio percorso logico-giuridico.

Ma ciò che va evidenziato soprattutto è come il lavoro occasionale non sia un tipo di contratto, né tantomeno una particolare specie del contratto di lavoro subordinato o parasubordinato: è questa una particolare "anomalia" del lavoro accessorio, con possibili ricadute pratico-operative sulla disciplina applicabili riguardo a diritti, obblighi e tutele.

Ma come si può spiegare l'accontrattualità dell'istituto in questione? Gli argomenti in dottrina, sicuramente condivisibili, sono stati individuati come segue:

- il dato letterale, dato che la legge non parla mai di "contratto di lavoro" accessorio ma di «prestazioni di lavoro accessorio»;

- il lavoro accessorio è privo degli elementi essenziali del contratto disciplinati dall'art. 1321 del c.c. Infatti, manca l'accordo delle parti, o meglio la comune e concorde volontà delle parti, di costituire uno specifico rapporto giuridico-patrimoniale;

- la disciplina legale del lavoro accessorio (art. 72) prescrive alcuni adempimenti formali, come: l'acquisto dei voucher o la comunicazione preventiva all'Inps/Inail, qualificabili piuttosto come "atti unilaterali" imposti ad una sola parte del rapporto di lavoro in questione, e nello specifico al committente/datore di lavoro, al di fuori di un vincolo sinallagmatico fra le parti e, ancor più a monte, di un tipico scambio di prestazioni.

Inoltre, si è condivisibilmente notato che non si può considerare come manifestazione di accettazione di una proposta contrattuale del datore-committente la materiale ricezione dei buoni lavoro da parte del lavoratore. Consegna che costituisce il compenso di una prestazione lavorativa già effettuata e quindi piuttosto un atto esecutivo che un atto negoziale, e quindi capace di incidere sulla sfera giuridico-economica delle parti interessate.

Inoltre, ci si è domandato già in dottrina (8) se l'accettazione del voucher come mezzo di pagamento da parte del prestatore di lavoro, del resto in linea con quanto previsto dalla legge, possa essere considerata valida rinuncia ai propri diritti di lavoratore subordinato derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o accordi collettivi (art. 2113 c.c.).

Ebbene, pare difficile dar risposta al quesito, tanto più dare risposta positiva, sol se si considera la fondamentale esigenza di tutela del lavoratore come "parte debole" del rapporto di lavoro.

In tal caso, dunque, si pone la questione della corretta qualificazione del rapporto di lavoro, con la conseguente disciplina applicabile e le connesse tutele.

Concludendo, potremmo dire che il lavoro accessorio, pur rivisitato e potenziato dal legislatore nazionale, appare ad oggi non solo un'anomalia del sistema giuslavoristico, ma, forse con ancor maggior evidenza, un enigma ancora irrisolto e destinato a rimanere tale, in assenza di una disciplina più compiuta e armonica con l'ordinamento giuridico attuale.

(8) Pala M., *Criticità del lavoro accessorio* (voucher) dopo la legge n. 99/2013, cit., ibid.