

Informativa n. 20/2017

20 aprile 2017

ABOLIZIONE DEI VOUCHER

Conversione in Legge del DL 25/2017 - 19/04/2017

Ieri è stata approvata in via definitiva la legge di conversione del D.L. 25/2017, che abolisce con effetto dal 17 marzo 2017 il lavoro accessorio, cioè il lavoro gestito attraverso i voucher.

La fulminea abrogazione è la risposta ai presunti abusi attuati coi voucher a difesa quindi dei più deboli e sfruttati “precari” e sembra finalizzata a scongiurare il referendum.

A distanza di poche settimane dal colpo di spugna, capito come proseguire coi rapporti in corso e come spendere i voucher già acquistati, resta il tema di come gestire i rapporti che rientravano nella casistica dei voucher.

Come può il datore di lavoro avvalersi di collaboratori occasionali e pagarli regolarmente senza cadere nell’illegalità?

Attualmente non si registrano valide alternative che possano rispondere appieno alle esigenze di una prestazione di lavoro di natura occasionale ma coi requisiti del lavoro subordinato.

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha messo a punto una ricerca nella quale vengono passate in rassegna le possibili alternative ai voucher:

- lavoro intermittente,
- contratto di somministrazione,
- collaborazione coordinata e continuativa.

E’ bene chiarire: sono soluzioni ben lontane dalla immediatezza e “semplicità” tipica dei voucher (anche se parlare di semplicità dei voucher sembra un’eresia!). Inoltre i costi per l’azienda lievitano in modo considerevole e il netto riconosciuto al lavoratore/collaboratore è ridotto in modo significativo.

Vediamole in sintesi:

Il **lavoro intermittente** (o a chiamata) è la forma che più si avvicina alla tipologia prevista dai voucher e prevede la possibilità di richiedere la prestazione di lavoro “a chiamata” soltanto quando il datore di lavoro la richiede, con un connotato di “estemporaneità” assimilabile all'utilizzo dei voucher.

Il **contratto di somministrazione**, invece, nelle due versioni a tempo indeterminato o determinato, è quello con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore un lavoratore.

Il **contratto di collaborazione coordinata e continuativa**, è un contratto nel quale l’autonomia del lavoratore deve essere ampia e completa e non solo formale.

Questa tipologia contrattuale si differenzia dalla prestazione occasionale proprio per la continuità (contraria alla saltuarietà) e per il coordinamento (necessario nelle prestazioni non sporadiche)

caratteristiche tipiche del lavoro autonomo attuato mediante cococo ma assenti nel lavoro gestito con voucher.

Le tre tipologie sopra richiamate, innanzitutto, richiedono la formalizzazione del rapporto che coi voucher era invece del tutto superata. Ci riferiamo all'obbligo di redazione di un contratto, all'obbligo di inoltro della comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego, all'obbligo di sorveglianza sanitaria, alla sicurezza del lavoro, eccetera eccetera. Tutte attività che generano costi a carico del datore di lavoro.

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha messo a punto uno studio volto a confrontare le 4 tipologie contrattuali ed ha calcolato il costo a carico del datore del lavoro a fronte di una **retribuzione netta di 1.260 euro**.

Riportiamo i risultati.

Lavoro coi voucher: per un netto di 1.260 euro, il datore di lavoro spendeva **1.680 euro**.

Rapporto cococo: considerando tutto, compresi gli oneri gestionali, il costo si aggira intorno a **2.000 euro**.

Il contratto di somministrazione, che come il contratto di collaborazione non è assimilabile al lavoro accessorio, costa più caro nel suo complesso e arriva a superare i **2.600 euro**.

Il più economico risulta essere il rapporto di lavoro intermittente senza indennità di disponibilità, i cui costi sullo stesso netto ammontano a **2.300 euro** circa.

Lo studio eseguito fa emergere che il contratto di lavoro intermittente, nell'ambito dello svolgimento di prestazione di lavoro subordinato, è la forma contrattuale più aderente ai vecchi voucher, sia in termini di costi che in termini di gestione. Da rilevare che, per altro, è anche l'unica tipologia contrattuale che oggi consente di accedere a prestazioni di lavoro discontinue e saltuarie.

Se la stessa analisi la si affronta dal punto di vista delle tasche del lavoratore, la penalizzazione è davvero importante.

Partendo sempre dall'ipotesi del netto iniziale previsto coi voucher di 1.260 euro per un mese di lavoro, a parità di costo per il datore di lavoro, la perdita netta per il lavoratore inquadrato con contratto di lavoro intermittente supera i 600 euro al mese. Evviva quindi la difesa del precariato!

Per completezza richiamiamo la **prestazione occasionale** che, a differenza delle tre forme contrattuali analizzate, non si colloca nell'alveo della prestazione di lavoro dipendente bensì in quello del lavoro autonomo. Dobbiamo ricordare che per avvalersi legittimamente di questa tipologia contrattuale (art. 2222 C.C.), la prestazione deve essere oggettivamente e inequivocabilmente autonoma, occasionale e quindi non ripetitiva, non coordinata e di buon livello professionale, per evitare la riconduzione nel lavoro subordinato. Da non dimenticare l'assenza totale di copertura assicurativa da rischi di infortuni.

Siamo a vostra disposizione per assistervi nella difficile scelta che questo provvedimento comporta.