

Prof. Dott. Giandomenico Andreetta
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dr.ssa Alessandra Gava
Dottore Commercialista

Dr.ssa Cristina Vecellio Segate
Dottore Commercialista

Dr.ssa Paola Brunetta
Dottore in Economia e Commercio

STUDIO
ANDREETTA & ASSOCIATI
Dottori commercialisti e Revisori contabili

Circ. 01/P/170320
San Fior, 20/03/2017

Ai gentili **Clienti**

Loro sedi

Oggetto: **Abolizione dei Voucher e possibili alternative.**

Abrogazione del lavoro accessorio

Nella GU Serie Generale n.64 del 17-3-2017 è stato pubblicato il DL 17 marzo 2017, n. 25, intitolato *"Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonche' per la modifica delle disposizioni sulla responsabilita' solidale in materia di appalti"*. Il DL è entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione, ovvero già il 17/03/2017.

L'art. 1 del predetto decreto, rubricato *"Abrogazione degli articoli da 48 a 50 del decreto legislativo n. 81 del 2015"*, così recita:

"1. Gli articoli 48, 49 a (leggasi "e") 50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono abrogati.

2. I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017".

In pratica è stata, puramente e semplicemente, integralmente abolita **PER TUTTI** i soggetti che potevano ricorrervi la disciplina del Lavoro accessorio contenuta nel Capo VI del D.Lgs n. 81 del 2015, creando un vuoto difficilmente colmabile con il ricorso ad altri istituti e, a sommosso parere dello scrivente, anche una intollerabile disparità di trattamento tra datori di lavoro e tra gli stessi lavoratori.

Infatti, il datore di lavoro che avesse *"fatto scorta"* dei voucher, potrà continuare *"tranquillamente"*¹ ad utilizzarli, come faceva prima, non solo per qualche giorno, ma addirittura per più di nove mesi. Allo stesso modo, ci saranno lavoratori che potranno continuare ad avere un'occupazione ed altri, meno fortunati, che invece l'hanno persa irrimediabilmente.

Se l'utilizzo dei voucher fosse stato tanto dannoso per i lavoratori e per l'economia nazionale, allora, sarebbe risultato più corretto e rispettoso dei dettati costituzionali bloccarne immediatamente l'utilizzo per tutti, procedendo contestualmente al rimborso dei voucher inutilizzati!

¹ In realtà, non tanto *"tranquillamente"*! Infatti, ci sono giunte segnalazioni da parte della clientela dell'impossibilità di *"attivare"* i voucher già in possesso del datore di lavoro, causa il blocco del portale dell'Inps; in proposito, **informiamo che è possibile sboccare la procedura di attivazione contattando lo Studio Andreetta & Associati, oppure, direttamente il contact center dell'Istituto al n.ro verde 803164.**

Possibili alternative

Esaminando, qui di seguito, le potenziali alternative (*in ordine crescente di rischiosità*), evitiamo di considerare, in questa sede, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, **che è da sempre e rimane la strada maestra**.

JOB ON CALL O CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Una prima soluzione potrebbe essere quella di ricorrere al **lavoro intermittente**, anche se questa scelta, come vedremo, mette fuori gioco tutte le persone di età compresa tra i 24 e 55 anni, cioè proprio quelle tipicamente in "età lavorativa".

Gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs n. 276/2003 regolano il cd. "*lavoro a chiamata*", con il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità a seconda che il lavoratore:

- abbia scelto di essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro;
- abbia scelto di non essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

Purtroppo questa tipologia di lavoro subordinato presenta almeno due gravi limitazioni, per tacere delle altre; infatti:

- A. il contratto può essere concluso solo con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- B. con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari ed, in caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

LAVORO INTERINALE O CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta

Prof. Dott. Giandomenico Andreetta
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dr.ssa Alessandra Gava
Dottore Commercialista

Dr.ssa Cristina Vecellio Segate
Dottore Commercialista

Dr.ssa Paola Brunetta
Dottore in Economia e Commercio

STUDIO
ANDREETTA & ASSOCIATI
Dottori commercialisti e Revisori contabili

la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

L'utilizzo del contratto di somministrazione di manodopera rappresenta una soluzione molto valida sul piano gestionale, ma che determina un sicuro notevole incremento dei costi.

"VECCHIE" COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

L'art. 52 del D.Lgs. 15-6-2015 n. 81, che ha abrogato le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 (Legge Biagi), riconosce che *"Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile"*; in altre parole resta salva la regolamentazione dei **"rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato"**.

Non è il caso, in questa sede, di tornare a disquisire sui rischi dell'improprio utilizzo di questa forma contrattuale; però, non si può non considerare che, nei casi in cui sia possibile escludere la subordinazione, le "vecchie collaborazioni coordinate e continuative", potrebbero trovare nuovo impulso.

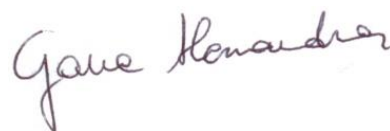
CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO (EX ART. 2222 e 2230 DEL CODICE CIVILE) OCCASIONALE

L'ipotesi riguarda i compensi qualificati come **"reddito derivante da attività di lavoro autonomo non esercitata abitualmente"** (art. 67, co. 1, lett. l), del Tuir).

Anche in questo caso evitiamo di soffermarci sui rischi (ampiamente noti) dell'improprio utilizzo di questa forma contrattuale²; ci limitiamo a sottolineare come, nei casi in cui l'esecuzione dell'opera avvenisse davvero in assenza di subordinazione, il committente ed il prestatore dovranno mettersi nella condizione di dimostrare ai verificatori la natura contrattuale autonoma ai sensi degli artt. 2222 (prestazione d'opera manuale) e 2230 (prestazione d'opera intellettuale) del Codice Civile, mediante una lettera d'incarico, sottoscritta da entrambi, avente possibilmente data certa.

Il personale dello Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

D.ssa Alessandra Gava



² Trascuriamo, in questa sede, (anche) le ipotesi di lavoro autonomo abituale, fornito da prestatori muniti di partita Iva, per le implicazioni che ne derivano.