

Ai gentili clienti
Loro sedi

Voucher lavoro accessorio: le possibili alternative dopo l'abrogazione

Gentile cliente, la informiamo che con il **DL n. 25 del 17.03.2017** è stata disposta: *i) l'abrogazione totale della disciplina del lavoro accessorio; ii) l'abrogazione parziale delle disposizioni* in materia di **responsabilità solidale negli appalti**. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con un **documento di approfondimento del 24.03.2017** ha studiato alcune **possibili soluzioni al "vuoto normativo" lasciato dall'abrogazione del lavoro accessorio** (introdotto prima nel nostro ordinamento per attrarre e legalizzare le mansioni occasionali e discontinue, poi abrogato in funzione degli abusi registrati). Una prima soluzione alla problematica potrebbe essere la **somministrazione di lavoro**: lo schema contrattuale si presta allo svolgimento di mansioni occasionali di una certa rilevanza (da escludere invece per i lavoretti estemporanei e circoscritti), ma risulta formalmente molto oneroso in termini di adempimenti (risulta infatti un vero e proprio contratto di lavoro subordinato, con tutti gli adempimenti connessi). Le **collaborazioni coordinate continuative**, pur rispondendo alle esigenze di semplicità, presentano alcune criticità per lo svolgimento di mansioni occasionali, in quanto non è possibile definire tempi e modi delle mansioni (elemento tipico del lavoro subordinato). Il **lavoro intermittente**, considerata l'elevata elasticità dell'istituto, può considerarsi uno strumento idoneo per lo svolgimento di lavori occasionali, ma permangono le medesime criticità collegate a formalità e adempimenti del lavoro subordinato.

Premessa

Con il DL n. 25 del 17.03.2017 sono state introdotte **nuove disposizioni** che prevedono il **superamento del lavoro accessorio** (con abrogazione totale degli articoli da 48 a 50 del D.Lgs.n.81/2015) e di alcuni aspetti della **responsabilità solidale negli appalti** per le **retribuzioni dei lavoratori**. Per effetto delle modifiche apportate, **a decorrere dal 17.03.2017 i datori di**

lavoro non potranno più usufruire dei voucher per il lavoro accessorio, anche se potranno utilizzare quelli già emessi fino al 31.12.2017.

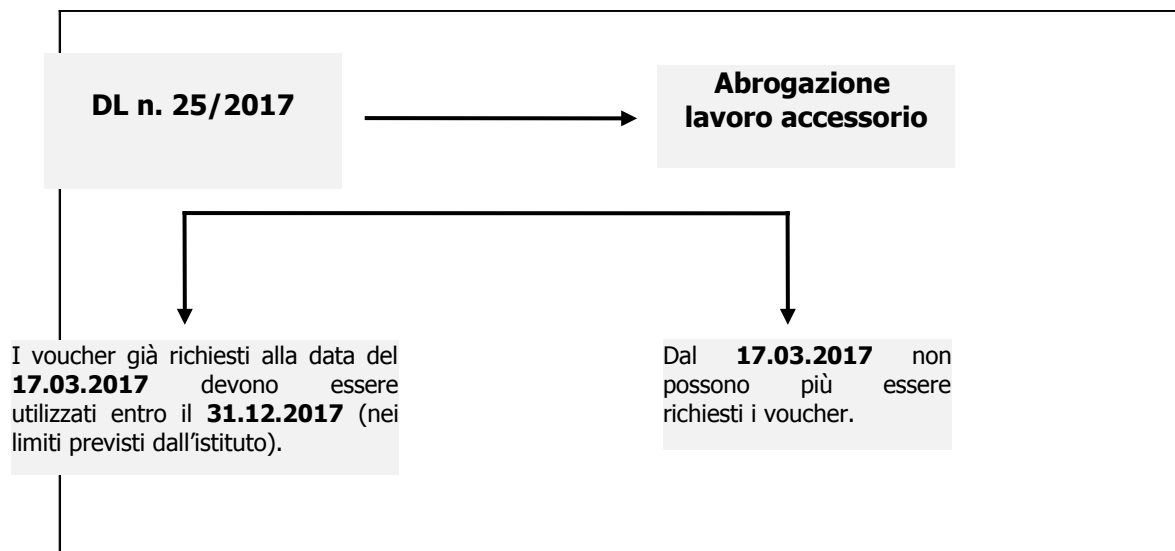
Considerato il superamento dell'istituto del lavoro accessorio, ci si deve ora chiedere quali strumenti possa utilizzare il datore di lavoro per coprire necessità collegate a **occupazioni puramente occasionali e circostanziate.**

Di seguito illustriamo quanto precisato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con il documento di approfondimento del 24.03.2017.

Uso dei voucher fino al 31.12.2017

Come anticipato in premessa, la disciplina illustrata deve considerarsi **abrogata a decorrere dallo scorso 17.03.2017.** In ogni caso il regime transitorio consente ancora alcune ipotesi di applicazione dell'istituto nel caso di **voucher richiesti fino alla data del 17.03.2017.** In questo caso viene consentita la fruizione dell'istituto a condizione che le prestazioni vengano **eseguite entro il prossimo 31.12.2017.** In tal caso:

- il datore di lavoro che **fruisce del lavoro accessorio deve rispettare i limiti previsti dalla disciplina;**
- il datore di lavoro deve **provvedere alle comunicazioni preventive previste dal D.Lgs.n.81/2015.**



Prima di adottare soluzioni alternative, quindi, **è bene consumare entro la data del 31.12.2017 i voucher già acquistati.**

ATTENZIONE!

Si segnala che secondo un recente chiarimento fornito dall'INPS i c.d. **voucher per il baby sitting devono considerarsi tuttora validi.**

Le possibili soluzioni alternative

Di seguito illustriamo le possibili soluzioni ipotizzate dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in sostituzione dei voucher.

SOLUZIONE I: SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La prima delle soluzioni ipotizzate è costituita dal **ricorso alla somministrazione di lavoro**. Gli articoli da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81/2015, al riguardo, stabiliscono che **il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, 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 la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.**

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, **il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20%** del numero dei **lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 01.01** dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (nel caso di inizio attività nel corso dell'anno, il limite si computa sul numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento di stipula del contratto di somministrazione). La somministrazione di lavoro a **tempo determinato**, invece, è **utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi** nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La Fondazione Studi, al riguardo, segnala che **l'istituto è destinato sì a rispondere ad esigenze temporanee, ma per come è strutturato e per gli adempimenti previsti** (formalizzazione di un rapporto di lavoro, di un contratto di somministrazione) è **poco adatto a ricoprire esigenze estemporanee e circoscritte.**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO		
Copertura di esigenze occasionali	Adatto per mansioni temporanee ma si presta poco a necessità puramente occasionali	No
Adempimenti	Necessita di adempimenti particolarmente rilevanti.	No

SOLUZIONE II: CONTRATTO DI COLLABORAZIONE

Secondo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, tutte le **collaborazioni** che si concretizzano in **prestazioni personali e continuative etero-organizzate** devono essere **ricondotte al lavoro subordinato** qualora non ricorra una delle specifiche eccezioni previste dal legislatore. Per la sussistenza del rapporto di etero organizzazione, il Ministero del Lavoro ritiene necessaria la **coesistenza delle seguenti condizioni**:

- le collaborazioni devono risultare **continuative**;
- le collaborazioni devono avere carattere **esclusivamente personale** (svolte direttamente dal titolare del rapporto senza ausilio di altri soggetti);
- le collaborazioni **risultano organizzate dal committente rispetto ai tempi ed ai luoghi di lavoro**. Pertanto, affinché operi la riqualificazione del rapporto, è necessario che tutte le condizioni individuate dal D.Lgs. n. 81/2015 operino contemporaneamente.



Se la maggior parte dei rapporti di collaborazione, quindi, viene **ricondata alla disciplina del lavoro subordinato**, vengono **previste alcune eccezioni** in cui possono trovare applicazione le predette forme. Si tratta, in particolare, delle seguenti:

ECCEZIONI ALLA RIQUALIFICAZIONE	
I	Le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo , in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.
II	Le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali .
III	Le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni .
IV	Le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.
ATTENZIONE! Si segnala che secondo i chiarimenti ministeriali, nelle ipotesi appena elencate	

potrebbe essere comunque **ipotizzata la riqualificazione** del rapporto in termini di subordinazione. **Non sarà**, tuttavia, **sufficiente constatare un rapporto di etero-organizzazione, ma il più qualificato rapporto di etero-direzione** ai sensi dell'articolo 2094 cc.

Stante quanto appena precisato, la Fondazione Studi ha **valutato positivamente l'elasticità concessa dall'istituto**. Un limite all'utilizzo può però essere riscontrato nell'impossibilità, per il committente, di **definire tempi, luoghi della prestazione e le mansioni puntuali da svolgere** (la definizione di tali elementi è tipica del lavoro di carattere subordinato). Tali circostanze potrebbero legittimamente **sorgere per l'espletamento di lavori occasionali**.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO		
Copertura di esigenze occasionali	Adatto anche a mansioni occasionali	Si
Determinazione della prestazione	Non è possibile determinare il contenuto della prestazione o le mansioni da svolgere.	No

SOLUZIONE III: LAVORO INTERMITTENTE

Secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2015 il **contratto di lavoro intermittente** può essere **concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente**:

- secondo le **esigenze individuate dai contratti collettivi**;
- anche **con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno**.

Il contratto di lavoro intermittente **può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con meno di 24 anni di età**, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

LIMITI	
Ipotesi	Sanzione
Il lavoratore intermittente supera le 400 giornate di lavoro nell'arco di tre anni solari	Assunzione a tempo pieno e indeterminato
Superamento della soglia per il settore turismo, spettacolo e pubblici esercizi	Nessuna sanzione

Con riferimento a questa soluzione la Fondazione Studi segnala che **l'istituto appare il più funzionale per rispondere alle esigenze collegate a mansioni discontinue ed occasionali**. La

possibilità di **chiamare il lavoratore secondo le esigenze del datore di lavoro** consente, in buona sostanza, di colmare le necessità **caratteristiche del lavoro accessorio**. Si deve però specificare che sono previsti **adempimenti e oneri tipici del lavoro subordinato** e che la stipula di tale rapporto prevede la disponibilità del lavoratore a coprire le esigenze saltuarie del datore di lavoro entro il periodo di tempo pattuito (a termine o a tempo indeterminato).

Pur **non apparendo perfettamente adatto** ai fini della sostituzione del lavoro accessorio, **l'istituto del lavoro intermittente presenta notevoli elementi di affinità al lavoro accessorio**.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO		
Copertura di esigenze occasionali	Adatto anche a mansioni occasionali, il contratto prevede in contropartita la disponibilità nel tempo del lavoratore.	Si
Formalità a adempimenti	Tipici del lavoro subordinato.	No
Determinazione della prestazione	Possibile determinare il contenuto della prestazione o le mansioni da svolgere.	Si

Analisi comparata dei costi

Di seguito proponiamo **l'analisi dei costi forniti dalla Fondazione Studi** (la simulazione è stata effettuata applicando, laddove necessario, il **CCNL turismo – commercio**, mentre per il lavoro somministrato è stato utilizzato il dato più basso registrato per stipulare un contratto di somministrazione con un'agenzia, pari al 13,2%:

ANALISI DEI COSTI MENSILI					
Emolumenti	Accessorio	Somministrazione	Co.co.co	Intermitt. No disponibilità	Intermitt. + disponibilità
Retribuzione / compenso netto	1.260	1.260	1.260	1.260	1.260 + 252
Retribuzione / compenso lordo	1.680	1.407,25	1.672,98	1.407,25	1.407,25
Ind. Disponibilità	0	0	0	0	281,45
Ratei	0	234,54	0	234,54	234,54
Contributo INPS	302,40	488,43	364,88	488,43	572,16
Contributo INAIL	117,60	58,04	59,14	58,04	67,99
TFR	0	121,61	0	121,61	142,46
AGENZIA	0	304,90	0	0	0
TOTALE	1.680	2.614,78	2.097	2.309,88	2.705,86

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO