

# Lavoro

## L'abrogazione dei voucher e le attuali alternative

10 aprile 2017

**I datori di lavoro e lavoratori potranno usufruire dei voucher già acquistati sino al 31 Dicembre 2017. Dal 1° Gennaio 2018 saranno invece inutilizzabili.**

Con il Decreto Legge, 17 Marzo 2017, n. 25, denominato «Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti» sono stati abrogati gli articoli 48, 49 e 50 del Decreto Legislativo, 15 Giugno 2015 n. 81 (attuativo del cd. *Jobs Act*), contenente la disciplina per l'utilizzo dei buoni lavoro Inps, più comunemente denominati voucher. Il Decreto Legge è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 17 Marzo 2017 ed è immediatamente entrato in vigore.

Dal 17 Marzo 2017, è impossibile procedere all'acquisto di nuovi voucher, ormai definitivamente abrogati e fuori commercio, benché, in forza della disciplina transitoria pre-

vista al comma 2 del medesimo art. 1 sarà comunque possibile utilizzare i voucher già acquistati sino al 31 Dicembre 2017.

Pertanto, dopo mesi di discussione ed al fine di evitare un referendum abrogativo sulla materia (in programma per il 28 Maggio p.v.), il Governo ha optato per la soluzione più drastica eliminando definitivamente i buoni lavoro Inps, utilizzati fino ad oggi per retribuire le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, ovvero quei lavori che non è possibile inquadrare in una specifica tipologia di contratto di lavoro subordinato. Attualmente le forme contrattuali che più si prestano a far fronte a tali esigenze posso essere individuate nelle seguenti tipologie.

**La Somministrazione di lavoro** ovvero il contratto con cui un'agenzia di somministrazione di lavoro autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali svolgono la

loro attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. La somministrazione di lavoro è quindi caratterizzata da una separazione tra il titolare formale del rapporto di lavoro (ovvero l'agenzia di somministrazione) e l'utilizzatore (ovvero chi riceve la prestazione lavorativa). Tale forma contrattuale, benché sia molto utile per sopprimere ad esigenze temporanee di lavoro, richiede la formalizzazione di un contratto scritto con uno specifico contenuto obbligatorio e comporta per l'utilizzatore (data la struttura trilaterale del rapporto) dei costi sicuramente maggiori rispetto al precedente sistema dei voucher.

**Le Collaborazioni Coordinate e Continuative** la cui applicazione, a seguito della abolizione del lavoro a progetto, è stata ampliata benché presenti, comunque, una rigida disciplina sanzionatoria in caso di abuso. Tale rapporto contrattuale non risulta particolarmente oneroso ma è connotato da un'ampia autonomia del-

## Highlights

la prestazione (es. gestione del lavoro, orari ecc..) e, pertanto, poco si presta a sopperire ad esigenze di natura occasionale.

**Il Lavoro Intermittente** che allo stato appare lo strumento più valido a sostituire i *voucher* in quanto prevede la possibilità di richiedere la prestazione di lavoro "a chiamata". Inoltre, tale forma contrattuale può essere stipulata anche a tempo indeterminato e prevedendo altresì un obbligo di disponibilità del lavoratore. Tuttavia, anche questa tipologia contrattuale si presenta di più difficile applicazione presentando sia specifici limiti per il suo utilizzo (es. di età, di durata o di prestazione) sia i generali adempimenti connessi all'apertura di un contratto di lavoro.

Tale abrogazione lascia quindi un consistente vuoto normativo sul corretto inquadramento e sulla retribuzione di molte tipologie di lavoro, in merito al quale il Governo ha promesso di trovare a breve un valido strumento alternativo. Sono attualmente al vaglio del Governo alcune ipotesi al fine di far fronte quanto prima a tale esigenza. L'idea di fondo, tuttavia, è quella di procedere all'introduzione di strumenti

più mirati alle singole necessità.

In particolare, si sta pensando di introdurre un nuovo tipo di *voucher* basato sul modello francese del "*chèque emploi*" (ovvero un assegno di lavoro) destinato solamente ad uso familiare e volto a regolarizzare le attività dei collaboratori domestici (es. colf, babysitter, badanti ecc.). Per quanto riguarda, invece, le imprese l'idea maggioritaria è quella di ampliare il campo di utilizzo del lavoro intermittente o a chiamata (il cd. *job on call*) che richiedendo maggiori adempimenti burocrati rispetto ai *voucher* si presterebbe di meno ad uno sfruttamento massivo.

*Ughi e Nunziante – Studio Legale*