

APPROFONDIMENTO DEL 24/03/2017

## **ABOLIZIONE DEI VOUCHER. LE POSSIBILI ALTERNATIVE AL VUOTO NORMATIVO.**

Il d.l. n. 25/17 ha abolito i voucher, consentendo l'utilizzo soltanto di quelli già acquistati alla data di entrata in vigore della norma fino al 31 dicembre. L'abrogazione, motivata dalla dichiarata esigenza di eliminare gli abusi dell'utilizzazione del lavoro accessorio (condivisibile), ha però creato un vuoto normativo per tutte quelle esigenze – genuine – di prestazioni di lavoro residuali ed estemporanee, che comunque esistono di fatto ed alle quali l'ordinamento deve comunque dare una risposta di disciplina, pena il rischio di alimentare sacche di lavoro nero.

Auspicando un intervento ad hoc in tal senso, nell'immediato si analizzano i contratti che potrebbero prestarsi a rappresentare un'alternativa ai voucher per regolare dei rapporti di lavoro occasionale.

### **SOMMINISTRAZIONE**

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata 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 e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Caratteristica della somministrazione è dunque questa scomposizione tra il titolare formale del rapporto di lavoro (l'agenzia di somministrazione) e l'utilizzatore sostanziale (chi riceve la prestazione lavorativa, dopo aver richiesto il lavoratore "somministrato" all'agenzia). È evidente sin dalla definizione del tipo di rapporto di lavoro che si tratta di un istituto destinato sì a rispondere ad esigenze temporanee, ma per come è strutturato e per gli adempimenti che richiede pur sempre la formalizzazione di un contratto scritto con uno specifico contenuto obbligatorio: il riferimento all'autorizzazione amministrativa dell'agenzia, la previsione della durata del rapporto, le mansioni, l'orario ed il luogo di lavoro). È evidente che pur potendo rispondere – come già accade nella pratica – ad alcune esigenze limitatamente alle imprese, la somministrazione non si presta a soddisfare quella esigenza di semplicità di utilizzo che invece il "lavoretto" estemporaneo e circoscritto richiede.

### COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

La recente riforma con l'abolizione del progetto, pur prevedendo un rigido sistema sanzionatorio in caso di applicazione non genuina, ha ampliato la possibilità del ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative, assegnando un'ampia autonomia alle parti, che possono determinare il contenuto del contratto delle co.co.co. come meglio credono, con ritorno di fatto alla situazione precedente all'entrata in vigore della c.d. "Riforma Biagi".

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa però, deve comunque presentare un significativo connotato di autonomia della prestazione, pena l'illegittimità e la conversione dello stesso, non essendo consentito che ad esempio il committente stabilisca l'orario di lavoro o determini in maniera puntuale le mansioni. Queste sono esigenze che invece possono legittimamente insorgere nell'ambito di un lavoro occasionale, pertanto anche la collaborazione coordinata e continuativa, pur apparentemente compatibile, non risulta idonea all'applicazione per il lavoro occasionale.

### LAVORO INTERMITTENTE

In linea teorica il lavoro intermittente appare quello più simile a rispondere alle esigenze connesse al lavoro accessorio, perché prevede la possibilità di richiedere la prestazione di lavoro "a chiamata", soltanto cioè quando il datore di lavoro la richieda, con un connotato di "estemporaneità" assimilabile perciò all'utilizzazione dei voucher.

Ve detto però che quello intermittente è pur sempre un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, che prevede adempimenti, formalità ed oneri tipici di questa tipologia generale. L'unico elemento di specialità è rappresentato dalla eventualità della prestazione, che può essere richiesta dal datore di lavoro quando la ritiene necessaria e non è un obbligo continuo per il lavoratore, come avviene per i dipendenti nella generalità dei casi. Questo però sempre nell'ambito di un vero e proprio contratto di lavoro, scritto, che può anche essere a tempo indeterminato e che dunque presuppone delle esigenze diverse da quelle tipiche del lavoro accessorio cui erano destinati i voucher.

## L'ANALISI COMPARATA DEI COSTI DEI DIVERSI ISTITUTI

L'analisi che segue compara le differenti forme contrattuali: lavoro accessorio, somministrazione, co.co.co. e intermittente, al fine di evidenziare le differenze di costo rispetto alla gestione dei voucher.

L'analisi di costo allegata, è stata sviluppata al fine di determinare la quantificazione dei costi aziendali derivanti dalle differenti fattispecie, partendo da un dato comune: il netto spettante al lavoratore quantificato in € 1.260,00 su base mensile.

Si specifica che, per le figure subordinate, è stato preso a riferimento il dato tabellare previsto dal CCNL Turismo – Confcommercio.

### **1. LAVORO ACCESSORIO:**

Dallo sviluppo del costo del lavoro si evince che l'adozione del lavoro occasionale risulta particolarmente agevole in termini di costi e adempimenti.

L'esigenza connessa a prestazioni occasionali ed estemporanee è al momento insoddisfatta, stante l'abrogazione integrale della normativa in merito.

### **2. LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE:**

Il contratto di somministrazione nelle differenti tipologie analizzate non risulta tra i meno onerosi; infatti oltre ai costi dettati dalla contrattazione collettiva lo stesso è da intendersi ulteriormente aggravato dalle maggiorazioni che le agenzie di somministrazione richiedono per la loro attività. Nell'ipotesi allegata viene preso a riferimento la maggiorazione del 13,20%, quale dato tra i più bassi registrati.

### **3. CO.CO.CO**

Seppur non rapportabile a base oraria o mensile, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è stato preso a riferimento poiché nel ventaglio delle opzioni contrattuali disponibili risulta meno vincolato agli schemi previsti per i lavoratori subordinati. Tuttavia i limiti previsti dalla normativa vigente ne circoscrivono l'ambito di applicazione a prestazioni rese nella piena autonomia operativa, seppur prevedendo momenti di confronto con la committenza.

### **4. INTERMITTENTE:**

#### a) Contratto senza indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro intermittente, nell'ambito dello svolgimento di prestazione di lavoro subordinato, dall'analisi riportata risulterebbe la forma contrattuale più aderente sia in termini di costi che in termini di gestione. Infatti la peculiarità di questa forma contrattuale consente di accedere a prestazioni di lavoro discontinue, circoscritte esclusivamente a specifici periodi dell'anno o cicli di lavoro.

#### b) Contratto con indennità di disponibilità

Nella relazione del contratto di lavoro intermittente è prevista la possibilità che le parti disciplinino la disponibilità a garantire la prestazione al momento della chiamata del committente, a fronte di un riconoscimento di una indennità di carattere retributivo. Se da un lato infatti, tale disponibilità determina un aumento dei costi (almeno il 20% della retribuzione spettante), dall'altro assolve ad una duplice funzione: garanzia per il datore di lavoro della prestazione e garanzia per il lavoratore di una forma retributiva che, in aggiunta alla retribuzione spettante per la prestazione resa, garantisce una ulteriore stabilità retributiva.

	COMPARAZIONE COSTO SU BASE MENSILE				
EMOLUMENTI	ACCESSORIO	SOMMINISTRAZIONE	CO. CO. CO.	INTERMITTENTE NO DISPONIBILITA'	INTERMITTENTE SI DISPONIBILITA'
RETRIBUZIONE / COMPENSO NETTO	1.260,00	1.260,00	1.260,00	1.260,00	1260 + 252
RETRIBUZIONE / COMPENSO LORDO	1.680,00	1.407,25	1.672,98	1.407,25	1.407,25
IND. DISPONILITA'	0,00	0,00	0,00	0,00	281,45
RATEI	0,00	234,54	0,00	234,54	234,54
CONTR. INPS C/AZIE	302,40	488,43	364,88	488,43	572,16
CONTR. INAIL C/AZIE	117,60	58,04	59,14	58,04	67,99
T.F.R.	0,00	121,61	0,00	121,61	142,46
MAGG. AGENZIA	0,00	304,90	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE COSTO</b>	<b>1.680,00</b>	<b>2.614,78</b>	<b>2.097,00</b>	<b>2.309,88</b>	<b>2.705,86</b>

	COMPARAZIONE COSTO SU BASE ORARIA				
EMOLUMENTI	ACCESSORIO	SOMMINISTRAZIONE	CO. CO. CO.	INTERMITTENTE NO DISPONIBILITA'	INTERMITTENTE SI DISPONIBILITA'
RETRIBUZIONE / COMPENSO NETTO	7,50	7,50		7,50	7,5 + 1,5
RETRIBUZIONE / COMPENSO LORDO	10,00	8,38		8,38	8,38
IND. DISPONILITA'	0,00	0,00		0,00	1,68
RATEI	0,00	1,40		1,40	1,40
CONTR. INPS C/AZIE	1,80	2,91		2,91	3,41
CONTR. INAIL C/AZIE	0,70	0,35		0,35	0,40
T.F.R.	0,00	0,72		0,72	0,85
MAGG. AGENZIA	0,00	1,81		0,00	0,00
<b>TOTALE COSTO</b>	<b>10,00</b>	<b>15,56</b>		<b>13,75</b>	<b>16,11</b>

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della  
**FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66  
 00145 Roma (RM)

[fondazionestudi@consulentidellavoro.it](mailto:fondazionestudi@consulentidellavoro.it)