

## Quali alternative al voucher

*Stefano Carotti - Consulente del lavoro in Ancona*

Mentre si fanno strada le prime risposte normative al vuoto legislativo creato dal D.L. n. 25/2017 che ha abrogato i voucher, per i datori di lavoro e per i professionisti resta il problema di come gestire nell'immediatezza tutte quelle prestazioni di lavoro "marginali" prima coperte dal lavoro accessorio. L'analisi delle tipologie contrattuali alternative cui oggi il datore di lavoro può ricorrere mostra l'inadeguatezza delle stesse, in particolar modo per gli elevati costi, tipici del lavoro subordinato. Quali sono i contratti di lavoro attivabili? E quali le differenze rispetto ai voucher?

Considerata la "straordinaria necessità e urgenza di superare l'istituto del lavoro accessorio al fine di contrastare pratiche elusive", con il [D.L. n. 25/2017](#), convertito con L. n. 49/2017, è stata disposta l'abrogazione degli articoli da 48 a 50 del D. Lgs. n. 81/2015, regolanti la fattispecie in questione.

A far data dal 17 marzo 2017 (giorno di entrata in vigore del citato Decreto legge), non è più pertanto possibile per le aziende (e per i privati) ricorrere ai c.d. **voucher** per retribuire tutte quelle prestazioni di lavoro occasionali, caratterizzate da una elevata flessibilità e da un compenso ridotto.

Unica eccezione a quanto appena detto è costituita dai buoni lavoro già richiesti alla data di entrata in vigore del D.L. n. 25/2017, i quali possono comunque essere utilizzati, secondo le previgenti modalità operative, entro il 31 dicembre 2017.

Venuta meno la possibilità di ricorrere al **lavoro accessorio**, resta il problema di come gestire correttamente tutte quelle prestazioni di lavoro "marginali", considerata l'assenza di adeguati strumenti normativi a copertura di tali attività.

In attesa di novità legislative in merito - che potrebbero già arrivare nei prossimi giorni - , vediamo qui di seguito quali sono le tipologie contrattuali alternative cui oggi il datore di lavoro può ricorrere.

### **Leggi anche:**

[Addio lavoro accessorio e voucher, benvenuto "lavoro breve"?](#)

### **Il contratto a tempo determinato**

La prima tipologia contrattuale da prendere in considerazione è costituita dal contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, il quale garantisce la possibilità per il datore di tarare la propria forza lavoro in base alle concrete esigenze di organizzazione della produzione le quali, come noto, risentono della estrema frammentarietà del mercato.

Tuttavia, il contratto a termine è caratterizzato da una **molteplicità di vincoli** (durata massima, limite percentuale, numero di proroghe, rinnovi, ecc.), oltreché dagli elevati costi tipici del lavoro subordinato (ai quali si sommano la contribuzione aggiuntiva e gli oneri di gestione), che lo rendono una qualificazione contrattuale poco assimilabile al voucher.

### **Il contratto a tempo parziale**

Altro strumento contrattuale è quello del rapporto di lavoro a tempo parziale, specie nella sua

modalità attuativa di tipo verticale, dove il lavoratore viene impiegato a tempo pieno soltanto in determinate giornate nella settimana, settimane nel mese, ovvero mesi nell'anno.

Una gestione di questo tipo consentirebbe di avere a disposizione il lavoratore nei periodi di maggiore attività, con conseguente riduzione di orario e di retribuzione negli altri periodi - dove non vi è svolgimento di attività lavorativa - , nonostante il lavoratore risulti continuativamente in forza all'azienda.

Anche in questo caso, però, gli **elevati costi**, uniti alle formalità da rispettare rendono il part-time una strada percorribile soltanto in determinate ipotesi, dove la produzione si caratterizza per una ciclicità pressoché costante (la riduzione d'orario deve essere necessariamente prevista a monte, in sede di stipula del contratto, senza possibilità di variazione della stessa, fatto salvo l'eventuale accordo tra le parti, ovvero nell'ipotesi in cui vengano pattuite clausole elastiche. L'esercizio di queste ultime, però, comporta un ulteriore incremento dei costi - maggiori aumenti retributivi orarie - in capo al datore di lavoro).

## Il lavoro intermittente

Tra le varie tipologie di lavoro subordinato, quella che più si avvicina al lavoro accessorio - anche per quanto attiene alla **gestione formale del rapporto** (obblighi di chiamata preventiva, comunicazioni ai competenti organi, ecc.) - è il lavoro intermittente, dove, successivamente all'instaurazione del rapporto, il datore di lavoro può decidere liberamente quando ricorrere alla prestazione del lavoratore.

Tuttavia, la principale distinzione tra le due fattispecie riguarda il fatto che, a differenza del lavoro accessorio, il lavoro a chiamata costituisce anch'esso una tipologia di lavoro subordinato, con tutte le caratteristiche proprie dello stesso (retribuzione oraria prevista dal CCNL, istituti differiti, piena contribuzione a carico del datore, eventuale indennità di disponibilità, ecc.) le quali comportano maggiori costi in capo al datore rispetto al lavoro accessorio.

## La somministrazione di lavoro

Ancora, il datore potrebbe rivolgersi ad un'Agenzia per il Lavoro a cui richiedere l'invio in missione a tempo determinato di un lavoratore, al fine di soddisfare esigenze di carattere temporaneo.

In questo caso, però, le formalità sottese alla somministrazione di personale dipendente - stante anche la trilateralità del rapporto - fanno sì che la stessa risulti poco adatta a disciplinare tutte quelle ipotesi in cui la prestazione di lavoro riveste il carattere della estrema saltuarietà, il quale deve rispecchiarsi anche nelle "agili" modalità di instaurazione e gestione del rapporto.

Inoltre, altra "criticità" della tipologia contrattuale in discorso attiene all'aggravio di costi cui il datore di lavoro deve far fronte, stante la necessaria remunerazione dell'attività dell'agenzia di somministrazione, la quale si aggiunge agli oneri ordinari caratterizzanti il lavoro dipendente.

## Lavoro autonomo occasionale e Co.co.co.

Al di fuori delle fattispecie di lavoro subordinato più sopra ricordate, in luogo del lavoro accessorio il datore di lavoro potrebbe ricorrere a rapporti di lavoro autonomo occasionale.

L'ipotesi da ultimo ricordata si caratterizza per la estrema flessibilità, non essendo necessario alcun particolare adempimento formale ed essendo inoltre rimessa alle parti la determinazione del compenso per l'attività prestata.

Tuttavia, proprio l'assenza di specifici vincoli e l'utilizzo non sempre genuino di tale tipologia lavorativa - per quanto attiene alle modalità non autonome di esecuzione della stessa - hanno fatto sì che, spesso, tale tipologia finisse sotto la lente degli organi di vigilanza.

Ciò nonostante, laddove ricorrano i necessari presupposti (occasionalità della prestazione, autonomia nell'esecuzione della stessa, compenso ragguagliato alla brevità e al compimento della prestazione, ecc.), nulla vieta il ricorso ad una collaborazione occasionale *ex art. 2222 cod. civ.*.

Viceversa, laddove non si rinvenivano i requisiti che contraddistinguono il lavoro autonomo occasionale, potrebbe essere valutato il ricorso ad una collaborazione coordinata e continuativa.

Già dalla qualificazione di tale tipologia contrattuale può però percepirsi una differenza sostanziale con il lavoro accessorio caratterizzato, si ribadisce, dall'occasionalità della prestazione, ben lontana dai concetti di coordinazione e continuatività tipici delle *co.co.co.*

Ad ogni modo, sussistendone le prerogative di legge, il ricorso al lavoro parasubordinato potrebbe costituire, per un periodo di tempo limitato, una valida risposta alle esigenze del datore di lavoro, nonostante lo stesso sia caratterizzato da costi ed adempimenti assimilabili a quelli sostenuti in caso di ricorso al lavoro subordinato.

In conclusione, non può non sottolinearsi come l'abrogazione dei *voucher* e la conseguente assenza di una specifica disciplina alternativa, abbiano fatto emergere la necessità di una urgente regolamentazione *ad hoc* di tutte quelle prestazioni di lavoro marginali che legittimamente erano state utilizzate in passato e che, oggi, difficilmente trovano una loro collocazione all'interno dell'ordinamento giuslavoristico.

A tal riguardo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato di essere da tempo al lavoro, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, su di una nuova tipologia di rapporto ispirata ad analoghe esperienze maturate negli altri Paesi europei, tra le quali merita una menzione il c.d. *Mini job* tedesco, che regola proprio quelle prestazioni lavorative di breve durata, ovvero caratterizzate da una bassa retribuzione.

Stando alle prime indiscrezioni, è proprio su quest'ultimo che dovrebbe essere modellata la fattispecie che verrà licenziata a breve dall'esecutivo.

-----

Per ulteriori approfondimenti consulta [Guida alle Pagine](#), il mensile diretto da **Massimo Brisciani**, dedicato ai **professionisti** e alle **aziende** che si misurano quotidianamente con l'**elaborazione della busta paga** e gli **adempimenti amministrativi** connessi alla **gestione del rapporto di lavoro**.