

Voucher e abrogazione del lavoro accessorio

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 64 del 17 marzo 2017, il Decreto n. 25 del 17 marzo 2017, con le disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio.

.....

Il Consiglio dei ministri ha approvato in via definitiva la cancellazione dei voucher, con un decreto che abroga le norme vigenti.

E' stata anche prevista una frase transitoria (a tutto il 2017) nella quale i voucher potranno essere ancora acquistati o utilizzati.

In particolare nel decreto si legge che , ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di superare l'istituto del lavoro accessorio al fine di contrastare pratiche elusive

- l'articolo 1 abroga il lavoro accessorio (articoli da 48 a 50 del decreto legislativo n. 81 del 2015)
- viene lasciato un periodo transitorio, per i buoni acquistati in precedenza, che potranno essere utilizzati, in prestazioni di lavoro accessorio, entro il 31 dicembre 2017.

Da notare che :

Con l'abrogazione di tutta la normativa sul Lavoro Accessorio, contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015, non sono state lasciate in vigore, per quanto riguarda i buoni acquistati entro il 17 marzo e che dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre 2017, le norme che disciplinavano la comunicazione preventiva e le sanzioni, contenute proprio negli articoli 48 e 49, abrogati dal 17 marzo 2017.

A questo proposito, Vi riportiamo qui di seguito il parere n. 2 del 20 marzo, con cui la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha suggerito interessanti considerazioni sul punto, le quali identificano più propriamente il problema del diritto applicabile in questa fase intertemporale.

**ABROGAZIONE DEL LAVORO ACCESSORIO: PROBLEMI DI DIRITTO
INTERTEMPORALE**

Il decreto legge 17 marzo 2017, n. 25, recante “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”, pubblicato in gazzetta ufficiale ed entrato in vigore alla stessa data, all’art. 1, comma 1, dispone l’abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del d.lgs. n. 81/2015, recanti la disciplina del lavoro accessorio.

Al secondo comma la norma prevede la possibilità che i buoni per prestazioni di lavoro accessorio (c.d. voucher) richiesti alla data di entrata in vigore dello stesso decreto possano essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

Gli artt. 48 – 50 del d.lgs. n. 81/15 disciplinavano gli aspetti essenziali del lavoro accessorio: definizione, campo di applicazione, sanzioni, aspetti previdenziali.

Le norme abrogate prevedevano i limiti economici, unico elemento definitorio sostanziale, lo speciale regime per l’agricoltura, le modalità di accesso al lavoro accessorio, fino ad un recente obbligo di comunicazione preventiva ed un conseguente apparato sanzionatorio specifico in caso di violazione, introdotto dal d.lgs. n. 185/2016 (c.d. correttivo jobs act).

La disciplina del lavoro accessorio è dunque abrogata dal 17 marzo 2017, ma i voucher eventualmente già richiesti a quella data potranno essere utilizzati ancora per i rimanenti nove mesi dell’anno in corso.

Si tratta di una criticità di non poco conto, perché ciò significa che nel caso di attivazione di voucher acquistati sino al 17 marzo 2017, ci si troverà di fronte alla necessità di gestire un rapporto di lavoro privo di una disciplina propria. Anzi, senza regola alcuna.

Ciò perché manca al d.l. n. 25/17 una norma dal contenuto analogo a quanto previsto in materia di collaborazioni coordinate e continuative, laddove l’art. 52 del d.lgs. n. 81/2015, pur abrogando esplicitamente le norme regolatrici del lavoro a progetto, altrettanto dichiaratamente ne dispone l’applicabilità per i contratti ancora in corso alla data di entrata in vigore della riforma, sino al loro spirare naturale.

Al contrario, nel caso dell’utilizzo dei voucher alle condizioni del secondo comma dell’art. 1 del d.l. n. 25/17, un eventuale conflitto connesso alla conduzione del rapporto di lavoro accessorio, per qualsiasi ragione o causa,

non troverebbe alcun riferimento normativo cui ancorare il giudizio e la risoluzione del conflitto stesso. Con una conseguente incertezza senza pari, perché il lavoro accessorio è (era) indifferente alla qualificazione classica tra lavoro autonomo e subordinato.

Abrogate ora le norme speciali, risulta davvero complicata la possibilità di ricondurlo efficacemente all'una o all'altra disciplina, al netto dei casi patologici delle applicazioni elusive in cui sia necessaria la conversione.

La criticità è poi particolarmente significativa in relazione al terzo comma dell'art. 49, appena di recente introdotto dal d.lgs. n. 185/16, che impone la comunicazione preliminare di sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione, sanzionandone pesantemente l'eventuale omissione (da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione).

Per effetto del combinato disposto del primo e del secondo comma del d.l. n. 25/17, a rigor di legge, ci sarebbe da rilevare non soltanto che la comunicazione preventiva non è più obbligatoria, non essendo prevista da alcuna legge vigente, ma, circostanza altrettanto grave, sarebbe impossibile applicare la sanzione in caso di omissione, perché anche la norma che la prevede(va) è stata espressamente abrogata.

Appare perciò evidente la necessità di un intervento correttivo del secondo comma dell'art. 1 del d.l., cioè quello che elimina i voucher. Intervento che colmi tale vuoto normativo, altrimenti oggettivamente evidente, con una previsione che rispetto all'attuale proroga circoscritta del lavoro accessorio fino al 31 dicembre 2017, preveda anche un effettivo regime transitorio di vigenza delle norme altrimenti abrogate, entro gli identici limiti previsti per l'utilizzabilità dei voucher.