

Torino, lì 20 marzo 2017

Circolare n. 3/2017

Oggetto: D.L. n. 25/2017 – abrogazione del lavoro accessorio e ripristino solidarietà piena del committente negli appalti.

Gentile Cliente,

come Le sarà oramai noto, con inaspettata celerità di pubblicazione nella G.U. (n. 64 del 17/03/2017) il Governo ha soppresso la norma che disciplinava il lavoro accessorio. Per effetto di questa disposizione, dal 17 marzo c.a. non è più possibile acquistare voucher, mentre quelli già in possesso a tale data saranno utilizzabili fino al 31 dicembre 2017.

I soggetti interessati all'abrogazione sono tutti gli operatori del mercato del lavoro compresi i privati, i quali rimangono esclusi dalla possibilità di utilizzare i voucher anche, ad esempio, per i lavori domestici.

È facile capire come la rimozione senza preavviso di una possibilità di impiego, che di fatto crea un vuoto nella disciplina del rapporto di lavoro occasionale, possa causare disagi in tutti i settori con particolare rilevanza per quello turistico-ricettivo che più di tutti godeva dei vantaggi portati dalla flessibilità del lavoro accessorio.

Allo scopo di ovviare a tale disagio, in attesa di nuovi interventi da parte del Governo per colmare il vuoto normativo creatosi, Le evidenzio le possibilità che il mercato del lavoro attualmente offre per gestire il lavoro occasionale.

- Lavoro intermittente o a chiamata: ovvero la possibilità di retribuire un lavoratore solo ed esclusivamente per il giorno e per le ore delle quali si necessita. Purtroppo ad oggi ha un utilizzo limitato per gli under 25 e gli over 55, fatte salve alcune mansioni per le quali, indipendentemente dall'età, è possibile ricorrervi (quali ad esempio il cameriere, il fattorino od il commesso).
- Lavoro a part-time: il contratto a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, essendo stipulabile anche solo per determinati giorni della settimana, del mese o dell'anno, è possibile utilizzarlo per far fronte ad esigenze temporanee purché programmate. Trattandosi di un contratto molto rigido non è, infatti, consigliabile per sopperire alle necessità improvvise.
- Lavoro autonomo occasionale: comunemente detta prestazione occasionale, è realizzabile per erogare un compenso per una prestazione d'opera, manuale o intellettuale, svolta da un soggetto privo di partita IVA ma che non si configuri come lavoro subordinato. La prestazione del soggetto pagato con l'applicazione della ritenuta d'acconto, infatti, deve avere natura autonoma tale che, se svolta con regolarità, comporterebbe l'obbligo di apertura di una partita IVA.

Ad esclusione del lavoro autonomo occasionale, tutte le tipologie contrattuali sopra brevemente descritte non costituiscono un risparmio in termini contributivi ma consentono semplicemente una maggiore flessibilità.

In appendice Le evidenzio che, oltre all'abrogazione del lavoro accessorio, il D.L. n. 25/2017 ha ripristinato la responsabilità solidale piena del committente rispetto all'appaltatore nell'ambito dell'appalto. Il committente torna pertanto ad essere direttamente responsabile per le retribuzioni ed i contributi non pagati dall'appaltatore ai suoi dipendenti, senza alcun preventivo tentativo di escussione dell'appaltatore e senza possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva. Per quanto la solidarietà non fosse mai stata rimossa dal sistema giuslavoristico, l'intervento del governo in questi termini comporta un aggravio delle responsabilità del committente nei confronti degli appaltatori, come sopra descritto, ma anche di questi ultimi nei confronti dei propri subappaltatori.

Stante la complessità degli argomenti trattati, per qualsiasi dubbio o perplessità La invito a contattare lo Studio, il quale provvederà a fornirLe maggiori e più precise delucidazioni.

Cordiali saluti.

Lorenzo Perinetti