

Circolare abolizione Voucher

Riassunto:

Con decreto legge 25/2017 sono stati aboliti i Voucher, a far data dal 18.03.2017. I Voucher già acquistati fino a tale data possono essere utilizzati fino alla data del 31.12.2017. L'improvvisa abolizione dei Voucher (senza peraltro prevedere una forma contrattuale sostitutiva), ha creato molti problemi per ditte e privati. Per questo motivo abbiamo voluto elencare le alternative possibili in base alla normativa vigente.

Nel dettaglio:

Le alternative | Di seguito elencheremo i contratti alternativi ai Voucher, la cui sensatezza dovrà essere valutata caso per caso. Le alternative hanno in comune che sono:

- meno flessibili e
- più care

di una assunzione tramite Voucher.

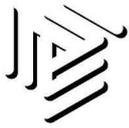
1. Il contratto part time

L'applicabilità | Nella pratica si è notato che coloro che sono retribuiti con i Voucher sono retribuiti per poche ore, ma anche con una certa continuità. Proprio per tali casistiche si addice il contratto part time.

Nella generalità dei casi il contratto part time non prevede ore/giorni minime di lavoro settimanali, ad eccezione di alcune disposizioni contrattuali. Il contratto part time può essere concluso anche solamente per 1 giorno ed 1 ora a settimana. Il contratto può essere concluso a tempo determinato o indeterminato, dando la possibilità di coprire un arco temporale predefinito.

Il contratto part time soggiace alle normali regole degli altri contratti; per esempio il trattamento di fine rapporto, le ferie, le mensilità supplementari ecc., sono retribuite in proporzione all'orario di lavoro svolto.

2. Il contratto a chiamata (lavoro intermittente)



L'applicabilità

Il contratto a chiamata si addice specialmente nel momento in cui l'attività lavorativa richiesta al dipendente risulta essere saltuaria o intermittente. Il contratto a chiamata può essere concluso solamente in alcune ipotesi tassative:

- L'attività è elencata nel regio decreto n. 2657 del 1923. Accanto ad alcune attività lavorative cosiddette esotiche (nel senso che sono attività ormai obsolete), sono da menzionare **il personale di sala e cucina nel comparto turistico, il personale per il trasporto di merci e persone, nonché il personale in negozi addetti alla vendita.**
- Il dipendente ha meno di 25 e più di 55 anni, indipendentemente dall'attività lavorativa.

Il legislatore ha limitato l'utilizzo introducendo un limite di 400 giornate lavorative in un triennio. Con ciò si è voluto sottolineare il carattere intermittente dell'attività lavorativa.

L'inizio della prestazione lavorativa deve essere comunicata per il tramite di un portale Internet o inviando una E-Mail.

Il pagamento della retribuzione avviene, come peraltro anche per gli altri dipendenti, con busta paga in base alle ore effettivamente lavorate. Anche in questo caso il trattamento di fine rapporto, le ferie, le mensilità aggiuntive, sono retribuite in proporzione all'orario di lavoro svolto.

3. Contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Cococo)

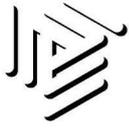
L'applicabilità

I cosiddetti contratti co.co.co possono essere conclusi solamente in determinate ipotesi molto restrittive. Deve trattarsi di una attività lavorativa coordinata e continuativa per l'attuazione di un incarico o prestazione di servizi, che deve essere realizzata principalmente in modo autonomo con organizzazione propria (anche riguardo l'orario di lavoro, mezzi utilizzati e luogo di lavoro).

4. Somministrazione

Die Anwendbarkeit

Con la somministrazione di lavoro si intende un contratto, concluso tra agenzia di



somministrazione e datore di lavoro, con il quale l'agenzia di somministrazione si obbliga a "prestare" il proprio personale per una determinata attività lavorativa. Il personale rimane dipendente dell'agenzia di somministrazione, lavorando però presso un altro datore di lavoro.

Questa è la più cara delle alternative fin qui elencate, in quanto l'agenzia di somministrazione mette in conto al datore di lavoro sia il costo del lavoro che una maggiorazione (agio) per i costi di amministrazione ed utile.

Come si è visto non esiste uno strumento uniforme per la sostituzione dei Voucher. I contratti alternativi devono essere valutati caso per caso, mettendo a raffronto innanzitutto il fattore di costo. Abolendo i Voucher è venuta di fatto meno la prestazione lavorativa più flessibile ed anche meno costosa.

Per ulteriori chiarimenti restiamo a disposizione.

Bolzano/Brunico, marzo 2017

Cordiali saluti

dott. Günther Sachsalber / dott. Philip Girardi / dott.ssa. Judith Huber