

VOUCHER E NON PROFIT: COSA CAMBIA

Pur non essendovi alcuna necessità né urgenza (si pensi che parametrato al costo totale del lavoro dipendente privato non agricolo nel 2015, il costo totale del lavoro accessorio rappresentava lo 0,2%) il Decreto legge del 17 marzo 2017, n. 25, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 17 marzo 2017, n. 64 e in vigore dal 17 marzo 2017, ha abrogato l'intera disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio (i.e. a mezzo voucher) di cui agli articoli 48, 49 e 50 del D. Lgs. 81/15.

Il medesimo D.L. n. 25/17 prevede anche un periodo transitorio - fino al 31 dicembre 2017 - in cui si potrà continuare ad utilizzare i buoni lavoro già acquistati alla data del 17 marzo 2017.

L'abrogazione, motivata dalla dichiarata esigenza di eliminare gli abusi dell'utilizzazione del lavoro accessorio nonché di evitare il referendum abrogativo promosso dalla CGIL e previsto per il 28 maggio 2017, ha però creato un vuoto normativo per tutte quelle attività residuali e saltuarie che necessitano di ricevere una legittima veste giuridica, pena il rischio di alimentare il c.d. lavoro nero.

La c.d. liberalizzazione degli ultimi anni relativa all'utilizzo dei voucher (nel 2015 sono stati venduti 115 milioni di voucher: ancora nel 2010 erano meno di 10 milioni) trovava conforto nella circostanza di conferire legittimità giuridica a rapporti di lavoro saltuari le cui dinamiche/modalità mal si conciliavano con i contratti di lavoro "tipizzati" di cui alla nostra legislazione giuslavoristica (e che quindi favorivano il lavoro in nero).

Si dava quindi la possibilità ai datori di lavoro di acquisire servizi lavorativi legittimamente retribuiti, che non avrebbero agevolmente trovato una diversa configurazione giuridica all'interno del c.d. Jobs Act.

Dunque, il voucher rappresentava uno strumento di aiuto e di tutela di fronte ai milioni di disoccupati italiani nonché un utile strumento datoriale di flessibilità, necessario per lo svolgimento da parte di associazioni ed imprese di alcune loro specifiche attività.

A favore dell'utilizzo dei voucher giocava altresì un ruolo importante la ridotta quantità di adempimenti per il datore di lavoro e la loro semplicità di utilizzo.

Tale strumento aveva trovato una buona diffusione anche all'interno del terzo settore.

Il tutto, per conciliare la legalità con situazioni di bisogno e di disagio, tenuto conto di realtà anche molto piccole che non si sarebbero potute permettere di attivare rapporti di lavoro più onerosi sotto il profilo normativo/previdenziale.

In particolare il voucher si rivelava per gli enti non profit uno strumento utile per assicurare una legittima retribuzione a coloro che i quali prestavano un'ampia gamma di attività saltuarie e non altamente retribuite.

L'Inps aveva recentemente fornito un approfondimento sull'uso dei buoni lavoro a seconda del numero di dipendenti e della forma societaria dell'impresa. Al primo posto, come quota procapite di voucher più elevata, si erano posizionati i sindacati. Al secondo posto vi era il mondo del non profit. Al terzo la pubblica amministrazione.



Gli ambiti nei quali gli enti no profit utilizzavano questo strumento erano molteplici: dagli educatori, a coloro che si occupano di pulizia e di manutenzione delle strutture, a coloro che provvedono all'apertura di bar e di circoli ricreativi, a coloro che prestano servizi per gli anziani e che si occupano di iniziative educative per bambini o altre categorie di persone.

Ad oggi, di fronte al vuoto normativo, gli strumenti che potrebbero essere utilizzati in sostituzione dei voucher risultano essere il lavoro intermittente, tenuto conto dei limiti di utilizzo previsti dalla legge, il contratto di somministrazione di manodopera o a tempo determinato, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (con la dovuta attenzione ai limiti stringenti imposti dal Jobs Act).

Quel che è certo è che – ancor di più nel mondo no profit – l'eliminazione dell'utilizzo dei voucher non avrà di certo come effetto quello di trasformare in posti di lavoro stabile le prestazioni di lavoro accessorio.

Avv. Giovanni Bellardi
Sciumé – avvocati e commercialisti

