

# L'officina dei numeri

## **V**OUCHER (BUONI LAVORO) DEFINITIVAMENTE ABROGATI DAL 17.3.2017

## **C**AMBIA LA SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI

Con due interventi di urgenza, introdotti con il decreto legge n. 25 del 17.3.2017, entrato in vigore lo stesso giorno di pubblicazione, sono stati scongiurati i referendum promossi dalla CGIL in materia di lavoro accessorio e di solidarietà negli appalti attraverso il recepimento integrale dei quesiti referendari promossi dalla predetta organizzazione sindacale. Naturalmente il decreto dovrà essere convertito in legge entro 60 giorni dalla sua pubblicazione, per cui il testo approvato dal governo potrà subire delle modifiche nel corso del suo iter parlamentare. Allo stato attuale, il decreto è immediatamente operativo.

## **V**OUCHER (BUONI LAVORO) DEFINITIVAMENTE ABROGATI DAL 17.3.2017

Con l'art. 1 del decreto legge n. 25 del 17.3.2017 sono stati **DEFINITIVAMENTE ABROGATI** i cd. "voucher". Da tale data, pertanto, non sarà più possibile acquistare e utilizzare buoni lavoro mentre i buoni lavoro già richiesti (ossia acquistati) entro il 17.3.2017 potranno essere utilizzati entro il 31.12.2017.

Riportiamo di seguito il testo della norma:

Decreto legge 17 marzo 2017, n. 25  
Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 17 marzo 2017, n. 64  
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.

### Articolo 1

Abrogazione degli articoli da 48 a 50 del decreto legislativo n. 81 del 2015

1. Gli articoli 48, 49 e 50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono abrogati.

2. I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

La necessità di scongiurare il referendum promosso dalla CGIL ne ha comportato il pedissequo recepimento, senza alcuna modifica della previgente disciplina che avrebbe potuto essere ridefinita allo scopo di evitare i numerosi abusi che sicuramente vi sono stati (peraltro anche la stessa CGIL ha utilizzato i vou-

## **lavoro in ...** breve

circolare informativa 1/2017 – 22.3.2017

Studio Associato Picchio e Gorretta

Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858

e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it)

sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

cher dei quali chiedeva l'abrogazione, per cui si deve ritenere che – a meno di considerarsi *legibus soluta* – un margine di utilizzo legittimo e "utile" fosse riconosciuto dalla stessa organizzazione sindacale).

### **Possibili alternative.**

Nessuna in grado di garantire altrettanta flessibilità.

Il lavoro intermittente si potrà utilizzare, salvi i casi previsti dalla contrattazione collettiva (non constano CCNL che lo prevedano) e salve le attività "discontinue" elencate nel Regio Decreto 2657/1923 (...), solo per soggetti con meno di 24 anni di età o con più di 55 anni di età.

Resta il ricorso alla somministrazione di lavoro (resa solo dalle agenzie autorizzate), che comporterà sicuramente un notevole aumento dei costi.

E' facile prevedere un aumento del lavoro irregolare; non certo l'illusoria assunzione dei lavoratori realmente occasionali, occupati finora con i voucher.

## **C**AMBIA LA SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI

Sempre per scongiurare il referendum, l'art. 2 del citato DL 25/2017 ridisegna la solidarietà negli appalti **abrogando completamente:**

- la possibilità per la contrattazione collettiva nazionale di individuare procedure alternative di verifica della regolarità degli appalti (escludendo o circoscrivendo il vincolo solidale tra committente e appaltatore)
- il litisconsorzio necessario tra committente e appaltatore e/o subappaltatore
- il beneficio di preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore o subappaltatore, a richiesta del committente.

Il testo modificato dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 è il seguente:

2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.