

C'era una volta il voucher: l'analisi di Fipe

img1526-0fd612fc

Fino a qualche mese fa uno spettro si aggirava sull'Italia: il voucher. Poi questo “mostro” è stato abbattuto, con esultanza da parte di alcuni che avevano visto in esso la fine del lavoro, mettendo nella disperazione migliaia di imprese e di lavoratori. I toni dell'ironia, del sarcasmo che hanno contrassegnato questa vicenda servono a poco. Anche perché si sa che è facile che i toni della commedia possano scadere nel grottesco. Ed in ogni caso non aiutano a risolvere problemi. Ed infatti, solo poche ore che il mostro era stato ucciso, tutti a dire che forse (chissà!) si poteva fare diversamente, che “si è buttato a mare il bambino con l'acqua sporca”. È chiaro ormai per tutti che il tema del lavoro occasionale, realizzato nel nostro Paese attraverso l'utilizzo dei voucher è stato immolato sull'altare di ragioni politiche “superiori”, disinnescando la contesa del consenso che si sarebbe verificato poi alle urne. La vicenda è nota a tutti. L'abolizione della disciplina del lavoro accessorio ha preso le mosse dal referendum abrogativo promosso dalla CGIL, volto a contrastare gli abusi e l'utilizzo distorto di uno strumento nato per consentire di svolgere in modo semplice, con costi amministrativi ridotti e con copertura contributiva, piccoli lavori saltuari che altrimenti sarebbero rimasti nell'economia sommersa. Ma una cosa è certa. Non c'è più lo strumento ma l'esigenza rimane. E ciò, a maggior ragione per settori come quello del turismo e dei pubblici esercizi più in particolare. Le imprese necessitano di flessibilità per rispondere ad esigenze legate al fabbisogno di manodopera, limitato a poche ore, originato da intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari o non programmabili di clientela oppure legate alle sostituzioni di lavoratori assenti. La possibilità di far ricorso, da parte di aziende di qualsiasi dimensione, e per qualsiasi attività, alla semplicità di attivazione della tipologia contrattuale, alla semplificazione burocratica ed al vantaggio di un regime contributivo/assicurativo agevolato ha rappresentato un forte incentivo al ricorso al lavoro accessorio. A ciò si aggiunga, infine, una sostanziale flessibilità di orario e di pagamento della prestazione. Il lavoro occasionale ha dato risposte a numerose esigenze: portando regolarità nel lavoro, permettendo ai giovani inoccupati di realizzare prime esperienze di lavoro, offrendo un complemento di reddito ai lavoratori che percepiscono un sostegno dallo Stato e alle famiglie attraverso l'impegno della mano d'opera femminile in modalità compatibili con l'attuale organizzazione familiare, assicurando all'impresa quella flessibilità che è necessaria nelle attività a intensità discontinua e in presenza di

saltuari segnali di crescita. È vero il turismo è un settore che ha fatto registrare un significativo utilizzo del lavoro accessorio che, tuttavia, risulta in linea con la quantità di lavoro complessivamente assorbita dal settore. Nel 2015 un pubblico esercizio ha acquistato in media 303 voucher. Complessivamente nel 2015 il settore dei pubblici esercizi ha acquistato circa 19 milioni di voucher (prevalentemente i ristoranti). 19 milioni di voucher corrispondono a diciannove milioni di ore di lavoro ossia più o meno all'attività di 11mila lavoratori a tempo pieno. Se confrontiamo questo dato con i 703 mila lavoratori dipendenti del settore risulta difficile sostenere che il lavoro accessorio abbia rappresentato l'alternativa ad altre forme di rapporto di lavoro. In termini di costo del lavoro i voucher valgono l'1,1% del totale. È dunque difficile ipotizzare che il lavoro accessorio abbia rappresentato un'alternativa rispetto ad altre forme di rapporto di lavoro, con l'avvertenza che le prestazioni lavorative retribuite con i voucher potrebbero essere state precedentemente rese addirittura in modo irregolare. Tanto più se consideriamo che le aziende hanno mantenuto l'occupazione e hanno utilizzato tutti gli strumenti per far fronte ad un mercato più flessibile. Ed infatti il numero degli occupati dipendenti nelle imprese del turismo è cresciuto negli anni dal 2010-2015 dello 0,8%. Ed adesso che si fa? La FIPE ritiene necessario prevedere il mantenimento di strumenti utili e funzionali a un mercato del lavoro flessibile, sia pure con i necessari aggiustamenti in relazione al carattere di occasionalità che la prestazione deve avere. Varie ipotesi sono all'esame. Si parla di "lavoro breve" inteso come il complesso di prestazioni che non danno luogo a compensi superiori a 900 euro in un anno nei confronti di un singolo committente, di rivisitare il lavoro intermittente rendendolo più "leggero". Peraltro l'intenzione dichiarata dal Governo è quella di definire in tempi brevi uno strumento che regoli il lavoro saltuario ed occasionale, in linea con quanto accade negli altri Paesi europei, per individuare, in collaborazione con le parti sociali, soluzioni innovative ed efficienti. E non è da escludere che lo stesso Governo, per affrettare i tempi e colmare il vuoto normativo che si è venuto a creare possa inserire il nuovo provvedimento sul lavoro occasionale nella cosiddetta "manovrina" di primavera. L'esigenza che il nostro settore avverte è quella di individuare uno strumento alternativo al voucher che risponda effettivamente ai criteri di occasionalità, sia accessibile per le imprese in termini di costi, non si presti ad abusi e mantenga le caratteristiche di semplificazione nelle modalità di attivazione.