

ISTRUZIONI D'USO



LE **VERITÀ** SUI
VOUCHER

LA CRESCITA

I Voucher sono stati istituiti nel 2003 ed hanno avuto, nei primi anni di vita, un utilizzo piuttosto limitato (500 mila nel 2008).

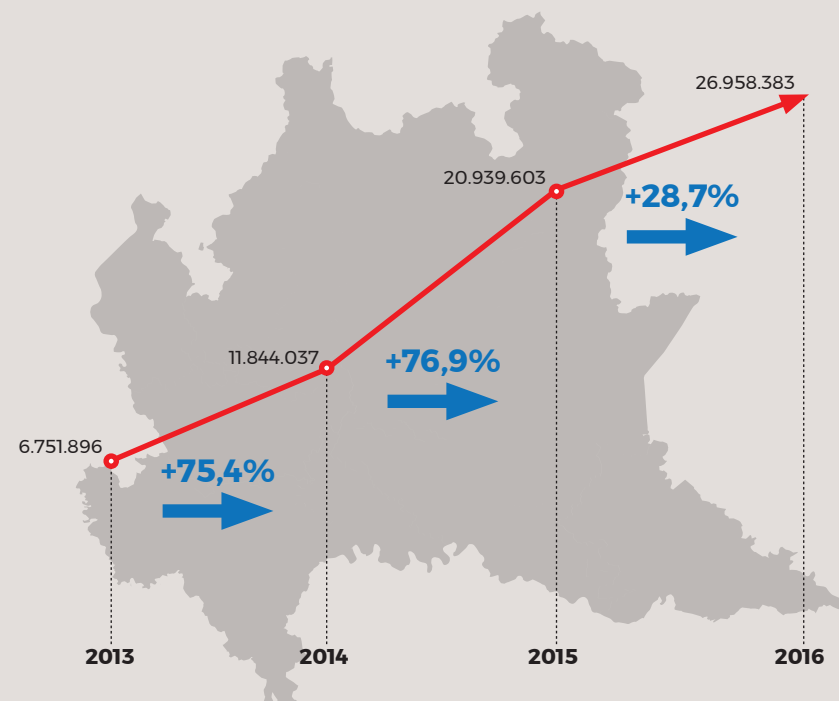
Negli anni successivi, in ragione di norme sempre meno stringenti sono cresciuti costantemente anche a causa del Jobs Act. Infatti a livello nazionale sono arrivati a 115 milioni nel 2015 e oltre 133 milioni nel 2016.

Analogo percorso è avvenuto in Lombardia, di gran lunga la prima regione italiana per numero di voucher utilizzati. Negli ultimi anni, in particolare, la crescita è stata impetuosa e continua: 6 milioni i voucher venduti nel 2013, 12 milioni nel 2014, ben oltre 26 milioni nel 2016!

NUMERO VOUCHER VENDUTI IN ITALIA



NUMERO VOUCHER VENDUTI IN LOMBARDIA



L'UTILIZZO

Spesso si dice che i voucher siano utilizzati principalmente per piccoli lavori domestici o in agricoltura. Questa convinzione è smentita dai fatti. In Lombardia, ad esempio, l'utilizzo in questi settori è di poco superiore al 2% del totale dei buoni venduti.

Negli ultimi anni sono stati usati soprattutto nei settori (commercio, turismo, servizi, agricoltura) che già hanno diverse soluzioni contrattuali disponibili per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese. In questi ambiti l'introduzione dei voucher ha quindi causato un ulteriore risparmio sul costo del lavoro

per le imprese e un notevole aumento della precarietà per lavoratori e lavoratrici.

I dati Inps segnalano inoltre che più di 13 milioni di voucher venduti in Lombardia, pari al 50% del totale, riguardano "attività non classificate". Questa categoria comprende anche imprese manifatturiere, della edilizia e della pubblica amministrazione. Siamo ancora di fronte ad un utilizzo volto a ridurre il costo del lavoro e ad abbassare le condizioni economiche e normative degli addetti.

NUMERO VOUCHER VENDUTI NEL 2016

	Attività Agricola	Commercio	Giardinaggio e pulizia	Lavori Domestici	Manifestazioni Sportive e Culturali	Servizi	Turismo	Restanti attività	Attività non Classificata	Totale
BERGAMO	19.342	398.947	130.126	72.974	141.813	294.957	259.408	22.548	1.569.054	2.909.169
BRESCIA	33.520	506.686	175.338	92.975	176.621	387.132	709.794	95.097	2.042.528	4.219.691
COMO	4.068	197.814	86.620	34.346	65.458	136.161	111.378	21.643	711.532	1.369.020
CREMONA	3.387	100.796	34.399	25.320	45.816	76.573	59.356	29.781	413.827	789.255
LECCO	3.998	226.177	56.485	29.611	23.278	128.075	129.919	13.557	589.832	1.200.932
LODI	3.887	79.977	34.652	12.366	13.708	55.119	40.919	8.203	297.787	546.618
MANTOVA	17.897	177.604	61.397	29.256	43.805	148.578	125.233	15.103	851.466	1.470.339
MILANO	15.433	1.164.666	261.243	282.126	570.470	1.147.138	698.408	134.532	3.769.885	8.043.901
MONZA E DELLA BRIANZA	6.452	256.332	70.026	49.823	64.041	289.715	108.434	32.993	838.974	1.716.790
PAVIA	17.652	150.627	81.268	27.419	52.940	133.343	101.858	22.926	633.225	1.221.258
SONDRIO	18.783	99.697	56.778	14.267	13.122	53.985	231.435	2.584	433.669	924.320
VARESE	6.032	320.602	140.067	68.543	92.119	278.597	270.631	46.320	1.324.179	2.547.090
TOTALE	150.451	3.679.925	1.188.399	739.026	1.303.191	3.129.373	2.846.773	445.287	13.475.958	26.958.383



Abrogazione

VOUCHER *Sì!*

I "VOUCHERISTI"

Normalmente si pensa siano studenti e pensionati. Ma non è così nella realtà: se nel 2008 la loro età media sfiorava i 60 anni, nel 2015 l'età media è scesa a 36. Anche questo dato dimostra come il fenomeno voucher sia diventato strutturale e trasversale nel mondo del lavoro: oggi i cosiddetti "lavoretti" sono diventati l'unico lavoro e reddito per circa un milione e mezzo di persone.

Se compariamo il costo orario di un dipendente a bassa qualifica con quello di un lavoratore pagato con il sistema dei voucher, rileviamo uno scostamento minimo. Però, per i voucheristi, non esiste alcuna tutela contrattuale: nessun riconoscimento di malattia, ferie, riposi e nessuna regolazione dell'orario di lavoro, difficile riconoscimento di infortunio.

A tutto ciò si aggiunge il tema del loro futuro previdenziale. Secondo una stima fatta dal patronato INCA, considerato il limite massimo di reddito che può ottenere con i buoni lavoro, un voucherista, per maturare il requisito minimo di 20 anni di anzianità contributiva, dovrebbe lavorare per almeno 35 anni. Infatti, dato l'imponibile annuo massimo di 9.333 euro, ad ogni anno di lavoro pagato con i voucher corrisponde l'accreditamento di soli 7 mesi di contribuzione. Quindi i voucheristi non potranno andare in pensione prima dei 70 anni con un assegno di soli 208,35 euro al mese!

CONFRONTO COSTO/NETTO PAGA CONTRATTUALE VOUCHER	Lordo	Voucher
Retribuzione lorda oraria 1° livello industria metalmeccanica	7,50	
Incidenza ferie par (22 ore/mese)	0,95	
Incidenza 13° Mensilità (173 ore/anno)	0,63	
Incidenza Elemento Perequativo (€ 485/anno)	0,23	
Totale parziale	9,31	
Oneri sociali carico azienda (32,08%)	2,99	
Totale parziale	12,30	7,50
Incidenza TFR	0,60	
Totale costo orario aziendale	12,90	10,00

CHE COSA PREVEDONO I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO?

Se prendiamo a riferimento i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), in particolare quelli applicati nei settori in cui maggiormente vengono usati i voucher, vediamo chiaramente che la flessibilità oggi è già presente ed utilizzabile. Invece di usare i voucher basterebbe applicare i contratti, che, come sappiamo, sono condivisi e vincolanti per entrambe le parti, sindacati ed imprese. Vediamo alcuni esempi.



Abrogazione

VOUCHER

Si!

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il CCNL **Terziario Distribuzione e Servizi - Confcommercio e Confesercenti**, stabilisce per il lavoro a tempo parziale una durata minima settimanale, mensile o annuale in rapporto al numero dei dipendenti e definisce che la prestazione di 4 ore non possa essere frazionata nella giornata.

Sono però anche previsti rapporti di lavoro di 8 ore settimanali per il sabato e la domenica, destinati a studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altri datori di lavoro e giovani fino a 25 anni.

Altri CCNL, fra cui il **Turismo e le Cooperative socio-sanitarie**, prevedono una articolazione del tempo parziale orizzontale, verticale e misto, sempre definendo clausole di tutela per i lavoratori, ma ammettendo la possibilità per gli studenti di effettuare prestazioni di part-time per almeno 8 ore nel week-end.

Sempre il CCNL del **Turismo** prevede la possibilità per gli studenti di effettuare prestazioni di part-time per almeno 8 ore nel week-end e, per le aziende definite stagionali, che l'intero organico possa essere a tempo determinato.

Il CCNL per le **imprese Edili e Affini** permette il ricorso al 3% a tempo parziale sull'organico presente.

TEMPO DETERMINATO E LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Tutti i CCNL citati individuano le percentuali massime di contratti a tempo determinato e tempo determinato in somministrazione rispetto al totale degli addetti, solitamente intorno al 20%, con le causali per le quali è escluso il ricorso a tale tipologia di lavoro.

Nel caso del **CCNL delle Cooperative socio-sanitarie**, assistenziali-educative e di inserimento lavorativo, tale percentuale è fissata in un massimo del 30% e in ogni caso con l'attivazione di un minimo di 3 contratti. Per il lavoro somministrato si definiscono il periodo di prova e il preavviso in caso di licenziamento o dimissioni.

Nell'ambito del **CCNL Terziario distribuzione e servizi - Confcommercio** i tempi determinati possono raggiungere il 20% del totale. Nel caso di aziende fino a 15 dipendenti, 4 contratti tempo determinato e 6 in somministrazione; da 16 a 30 dipendenti, 6 contratti a tempo determinato.

Il complesso delle assunzioni a tempo determinato e a tempo determinato in somministrazione non può superare il 28% annuo.

Una ulteriore specificità è prevista per le località a **prevalente vocazione turistica** per le quali si possono stipulare contratti a tempo determinato senza limitazioni nei periodi di stagionalità.



Abrogazione

VOUCHER

Si!

Nel **CCNL Turismo** è prevista la possibilità di assunzione -lavoro extra e di surroga- per un periodo massimo di 3 giorni per speciali eventi, quali convegni, fiere, fine settimana, periodi festivi, attività di assistenza e ricevimento arrivi/partenze, con una precedenza per i lavoratori non occupati.

Nel **settore agricolo** le imprese possono utilizzare per i loro dipendenti un contratto di lavoro “stagionale”, che prevede anche la chiamata giornaliera dell’operaio agricolo a tempo determinato, applicandogli la retribuzione prevista dal contratto nazionale e provinciale di riferimento. Si tratta di una forma che non fa scattare alcun obbligo di stabilizzazione del posto di lavoro. Il contratto di lavoro si conclude consegnando semplicemente al lavoratore la comunicazione unica obbligatoria prevista dalla legge, contenente alcune informazioni essenziali: dati dell’azienda, del lavoratore, giornate previste e non garantite di lavoro.

APPRENDISTATO

A partire dalle previsioni legislative, i CCNL hanno definito le modalità che consentono l’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro con finalità realmente formativa. Infatti, oltre alla definizione dei piani formativi, individuano tempi, modalità e caratteristiche e i requisiti del percorso che rendono effettiva la formazione del lavoratore presso l’azienda.

A titolo di esempio il CCNL delle Cooperative So-

ciali, nel ribadire il comune interesse all’utilizzo dell’istituto, in conformità con le direttive dell’Unione Europea e a quanto disposto dal D.lgs. n.167/2011, ritengono che l’apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l’incremento dell’occupazione giovanile.

RISCRIVIAMO I DIRITTI DEL LAVORO: LA PROPOSTA DI CARTA UNIVERSALE DEI DIRITTI DEL LAVORO DELLA CGIL

IN ALTERNATIVA AI VOUCHER

La CGIL, con il suo quesito referendario, ha proposto la cancellazione del voucher.

Nella nostra **Carta dei Diritti Universali del Lavoro**, agli art. 80 e 81, prevediamo **IL LAVORO SUBORDINATO OCCASIONALE**, che, pur riconoscendo al lavoratore diritti e tutele quali malattia, riposi, orari ecc., prevede la temporaneità della prestazione e una semplificazione amministrativa per il datore di lavoro. Infatti:



Abrogazione

VOUCHER *Si!*

1. Le prestazioni:

- 1a) piccoli lavori di tipo domestico familiare, compresi l'insegnamento privato supplementare, i piccoli lavori di giardinaggio e l'assistenza domiciliare occasionale ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- 1b) realizzazione da parte di privati di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli di piccola entità.

2. I soggetti prestatori:

- 2a) studenti;
- 2b) inoccupati;
- 2c) pensionati;
- 2d) disoccupati non percettori di forme previdenziali obbligatorie di integrazione al reddito o di trattamenti di disoccupazione, anche se extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

3. Le modalità

Coloro che intendono accedere al lavoro accessorio fanno esplicita richiesta agli enti preposti e vengono dotati di una tessera magnetica con un codice PIN, che permette di incassare il corrispettivo e di aprire una posizione previdenziale ed assicurativa.

Chi invece ha bisogno di ricorrere a queste prestazioni può acquistare una o più schede presso le rivendite autorizzate.

4. I limiti

Ogni singolo lavoratore può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro, in virtù di uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, per un periodo di tempo complessivamente non superiore a 40 giorni nel corso dell'anno solare, ed i relativi compensi non possono essere superiori a € 2.500.

ANDIAMO OLTRE: I DIVERSI TIPI DI CONTRATTO DI LAVORO

Come premessa generale, fondamentale principio fatto proprio anche dalla normativa europea, il **contratto di lavoro a tempo indeterminato** e stabile costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (Titolo III, Capo I, art.41, comma 1).

Prevediamo inoltre le ulteriori seguenti tipologie:

A) Contratto in apprendistato, sempre nella forma di **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, che consente l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro con finalità formativa e che deve contenere il piano formativo individuale. E' comunque demandata alla contrattazione collettiva la disciplina dell'apprendistato, che individua le caratteristiche e i requisiti del percorso per rendere effettiva la formazione del lavoratore presso l'azienda.



Abrogazione

VOUCHER Si!

B) Contratto di lavoro a tempo determinato, in caso di esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, oppure connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, ovvero relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali. Si prevede il ripristino delle causali, cioè l'obbligo di dichiarare nella lettera di assunzione la ragione della stipula del contratto a termine. La durata dell'unico contratto, o di più contratti a termine conclusi da un lavoratore con lo stesso datore di lavoro, non può superare i trentasei mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Sempre i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire che il limite dei 36 mesi di cui al primo comma non trovi applicazione nei casi di assunzione a termine per esigenze relative a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali.

C) Somministrazione di lavoro subordinato, esclusivamente a tempo determinato. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto a tempo determinato con il quale un'agenzia di somministrazione, autorizzata ai sensi del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. La

somministrazione a tempo determinato è consentita a fronte di esigenze:

- a. temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;
- b. connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- c. relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

D) Lavoro a tempo parziale, in cui si ribadisce che per il part time gli orari di lavoro definiti nella lettera di assunzione sono vincolanti. Si valorizza, al tempo stesso, il ruolo dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale nel regolare questa tipologia di rapporto di lavoro, in particolare per gestire le ore eccedenti e le clausole elastiche.

E) Lavoro subordinato occasionale, descritto nel capitolo precedente in sostituzione dei voucher.

LIBERA IL LAVORO

Committente responsabile: Giorgio Del Chingaro



con2si.it

TUTTA UN'ALTRA ITALIA

REFERENDUM POPOLARI PER IL LAVORO **28 MAGGIO 2017**

PROMOSSI DALLA

CGIL



COMITATO PER IL SÌ

Sede: Via di Porta Tiburtina, 36 int. 9 - 00185 Roma

comitatoperilsì@referendumperillavoro.it