

«Abolire i voucher? Manca un'alternativa. I sindacati non girino la testa dall'altra parte»

In vista del referendum voluto dalla Cgil per l'abrogazione dei voucher, Enrico Betti, responsabile dell'area Lavoro e Sindacale dell'Ascom di Bergamo e presidente degli enti bilaterali territoriali del Commercio e del Turismo, fa il punto su uno strumento adottato da molte imprese del terziario. I voucher rispondono di fatto ad un'esigenza del mercato del lavoro che non ha trovato strumenti alternativi sul fronte della contrattazione sindacale. La soluzione, secondo Betti, potrebbe passare da una rimodulazione del part-time in risposta alle esigenze aziendali, uno strumento più efficace dei tanto invocati mini-job tedeschi, che hanno portato in realtà ad un'ulteriore segmentazione del mercato. «Sempre che il sindacato non giri, come ha fatto finora, la testa dall'altra parte».

Si avvicina il referendum sui voucher lavoro. Potrebbe venir meno uno strumento largamente impiegato anche nel terziario e nei servizi. Quali sono le aspettative del settore?



Enrico Betti

«I voucher sono necessari al mercato del lavoro. Il referendum rappresenta un'inutile inversione ad "u" su uno strumento largamente impiegato. È una questione puramente politica interrogarsi sulla necessità di abolire i voucher, che non risponde certo alle reali esigenze del mercato del lavoro. Tanto che gli stessi sindacati ne han fatto largamente uso. I dati Inps evidenziano come rappresentino fenomeni tutt'altro che isolati: la Cgil ha investito nel 2016 750mila euro in voucher e la Cisl ne ha utilizzati per 1 milione e mezzo di euro lo scorso anno».

Eppure i voucher sono additati dai sindacati come il male del mercato del lavoro...

«Il ricorso ai voucher non è dettato dalla propensione dell'impresa a cercare sotterfugi o escamotage, ma di fatto sopperisce all'assenza di regolamentazioni contrattuali adeguate a gestire picchi di lavoro o a tamponare esigenze organizzative che le imprese del commercio, del turismo e dei servizi si trovano ad affrontare in determinati momenti dell'anno o in certe fasce orarie».

Portano ad un'ulteriore segmentazione di un mercato – già stretto – come quello del lavoro?

«Solo una minima parte di chi lavora a voucher raggiunge il tetto dei 7mila euro, con il risultato che questo sistema a ticket porta ad un'ulteriore parcellizzazione del mercato. I dati illustrati dall'Inps nel settembre scorso nel Working Papers evidenziano come in un anno ogni percettore di voucher riscuota fino a 64 voucher in media. Siamo quindi ben lontani dal tetto massimo di 200 voucher che ogni datore di lavoro può utilizzare. Il risultato di questo meccanismo è una continua turnazione dei lavoratori anche per attività che non sono discontinue, come l'impiego di addetti alla vendita nel commercio».

Quale è invece il campo di applicazione d'elezione dei voucher ?

«I voucher andrebbero ricondotti nell'ambito originario per cui se ne scelse l'adozione, ossia in campo agricolo, per ovviare a grosse lacune a livello contrattuale. È stata invece snaturata l'idea di Marco Biagi, che attraverso i voucher voleva normare la raccolta per la vendemmia o altre attività stagionali su cui pesava l'ombra del caporalato».



Da un lato c'è stata una distorsione e un abuso dei voucher, dall'altro mancano evidentemente alternative valide. Come si esce da questa situazione?

«Non possiamo esimerci dal prendere atto di una carenza nella capacità di contrattare con i sindacati una formula alternativa che riesca a rispondere alle esigenze del datore di lavoro. Si potrebbe ripartire, ad esempio, da una rivisitazione del part-time. I sindacati non accettano però il confronto su questi argomenti. Non è possibile intavolare discussioni e valutare nuovi strumenti contrattuali se i sindacati girano la testa dall'altra parte e continuano a riproporre modelli contrattuali di stampo fordista che potevano continuare a funzionare solo fino a quarant'anni fa».

Ad oggi, in assenza di una flessibilità su part time, quali sono le formule alternative a voucher?

«Il contratto a chiamata ha rappresentato per anni un modo di ricondurre nella contrattazione aziendale il lavoro precario o a tempo, gestendo in un certo – seppur instabile – equilibrio

la necessità di flessibilità d'impresa. Ma questa formula è stata di fatto cannibalizzata negli ultimi anni dai voucher. E l'utilizzo dei voucher per mansioni non discontinue come l'attività di vendita nel commercio non aiuta la crescita professionale degli addetti, pur rispondendo ad un'esigenza contingente aziendale. Il rischio futuro è di disperdere la professionalità di ogni mansione per cui i voucher vengono impiegati».

Quale potrebbe essere il modello di riferimento? Molti invocano il mini-job tedesco. Cosa ne pensa?

«I mini job tedeschi hanno permesso alla Germania di avere buoni dati occupazionali. Ma il modello tedesco che molti suggeriscono che l'Italia debba imitare ha portato sì al miracolo occupazionale del Jobwunder, ma di contro ha creato una forte segmentazione del mercato, con milioni di persone costrette a svolgere uno o più mini-job. Il contratto prevede 15 ore di lavoro settimanali con una retribuzione massima di 450 euro al mese. Il nostro part-time prevede un minimo di 16 ore settimanali e, una sua rivisitazione più flessibile e rispondente alle esigenze aziendali, potrebbe essere un buon punto da cui ripartire, nell'ambito però di una stabilizzazione del mercato e di una crescita professionale degli addetti».