Lavoro, nuovi voucher al palo. L’Ascom: «Servono correttivi»

Da sinistra: Vittorio Feliciani, Carlo Colopi, Enrico Betti, Orazio Pedalino

Il paragone con i voucher non regge. I contratti introdotti per sostituire i buoni lavoro per le prestazioni occasionali, aboliti nel marzo scorso e spendibili sino a fine anno, hanno (almeno per quanto riguarda l’utilizzo in ambito aziendale, mentre per le collaborazioni saltuarie con i privati è nato il Libretto di famiglia) limiti, costi e per giunta una procedura di attivazione non sempre agevole che, nel tentativo di frenare gli abusi cui avevano dato luogo i predecessori, li ha resi davvero poco interessanti.

Lo hanno denunciato le imprese e le loro associazioni non appena sono stati presentati ed ora lo confermano i numeri.

Nei primi tre mesi di vita, secondo i dati Inps pubblicati dal Sole 24 Ore, i nuovi contratti (si chiamano PrestO, da Prestazione Occasionale) hanno coinvolto 17mila lavoratori per un valore di circa 12 milioni di euro, nulla a che vedere con i circa 400mila lavoratori e i 360 milioni di euro di compensi fatti segnare dai voucher negli stessi tre mesi (luglio, agosto e settembre) del 2016. In pratica due strumenti nemmeno confrontabili tra loro.

«Il colpo di spugna con cui sono stati eliminati i voucher ha rappresentato un grave danno per le nostre imprese che si sono trovate senza uno strumento per gestire con flessibilità picchi di lavoro e attività residuali», ha detto senza mezzi termini il presidente dell'Ascom e della Camera di Commercio di Bergamo, **Paolo Malvestiti**, aprendo il seminario che l'Ascom ha organizzato alla Fiera per fare chiarezza sui nuovi strumenti, in collaborazione con l'Ispettorato territoriale del Lavoro e l'Inps.

Carlo Colopi

«La stretta si può capire solo considerando la crescita esponenziale che i voucher hanno avuto negli ultimi anni e l'ampio utilizzo improprio», ha ribattuto **Carlo Colopi**, capo dell'Ispettorato territoriale del Lavoro di Bergamo. «Casi

tipici erano il pagamento a voucher di un’ora che metteva al riparo in caso di controlli e il pagamento del resto in nero. Oppure l’attivazione “lampo” con computer connesso al sito Inps in caso di accesso ispettivo – ha specificato -. I voucher inoltre venivano impiegati spesso senza garantire riposi settimanali e pause dei lavoratori, in settori non ammessi come l’edilizia, per scongiurare la maxi sanzione, e in maniera massiccia da grandi aziende».

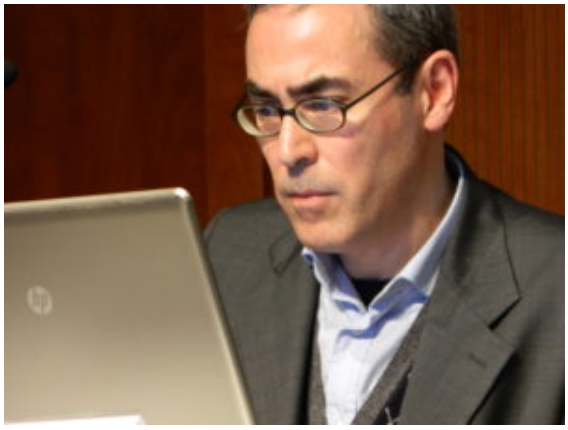
I PrestO vogliono agire proprio su queste “derive”, fissano infatti un limite ai compensi che ciascuna azienda può erogare (5mila euro, non più di 2.500 per ciascun lavoratore), il numero massimo di ore (280 l’anno) per le quali i nuovi contratti possono essere utilizzati e anche la cifra massima che il lavoratore occasionale può percepire annualmente (5mila euro).

Il minimo retributivo – lo si ricorda – è di 9 euro, ai quali vanno aggiunti i contributi Inps, l’assicurazione Inail e il costo per la gestione del processo informatizzato da parte dell’Inps pari all’1%, per un totale di 12,41 euro (il costo totale dei voucher era 10 euro, la retribuzione netta 7,5). Il compenso, che viene stabilito tra le parti, non può inoltre essere inferiore a 36 euro giornalieri. Il lavoratore ha poi diritto ai riposi giornalieri e alle pause settimanali.

Non possono essere trasformati in PrestO rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (è necessario che il rapporto sia cessato almeno sei mesi prima dell’attivazione) e sono vietati in settori come l’edilizia, l’escavazione, le miniere oltre che negli appalti, mentre ci sono vincoli più stringenti per l’agricoltura.

Vittorio Feliciani

A finire sotto accusa è il divieto di ricorrere ai PrestO da parte delle aziende con più di cinque dipendenti a tempo indeterminato. Un limite che, solo in Bergamasca e nei settori del commercio e del turismo, ha escluso 2.300 imprese su un totale di 20mila e che anche il direttore provinciale dell'Inps **Vittorio Feliciani** ha indicato come principale freno ad un ricorso massiccio al nuovo strumento, insieme alla retribuzione minima giornaliera di 36 euro.



Orazio Pedalino

Come se non bastasse, anche la procedura informatica ci mette del suo. Chiariti ai 200 tra professionisti e imprenditori presenti in sala passaggi e gli accorgimenti per effettuare la registrazione, **Orazio Pedalino**, funzionario della Direzione provinciale dell'Inps, ha dovuto evidenziare i tempi lunghi

per l’accredito nel portafoglio elettronico dell’azienda delle somme necessarie al pagamento della prestazione e degli oneri. «Se si utilizza il modello F24 – ha raccomandato – conviene tener presente che servono dagli 11 ai 15 giorni, più rapido, circa 3 giorni, il sistema PagoPA che vede ancora pochi istituti di credito presenti, ma funziona con l’addebito su carta di credito». Insomma, non certo l’ideale se un ristoratore o un barista deve rimpiazzare all’ultimo momento un dipendente malato o se in quel fine settimana ha un boom di prenotazioni.

Enrico Betti

Che non siano una risposta alle necessità di flessibilità delle aziende lo dice anche l’incremento del 60% dei contratti di lavoro a chiamata registrato dall’Ascom nei sei mesi successivi all’abolizione dei voucher, da aprile a ottobre 2017. «Ad optare per il contratto a chiamata non sono solo le imprese con più di cinque dipendenti ma anche quelle che potrebbero ricorrere ai PrestO, ma vi rinunciano vuoi perché la loro attivazione è più complessa, vuoi per i maggiori costi rispetto ai vecchi buoni», l’osservazione di **Enrico Betti**, responsabile dell’area Lavoro e Relazioni sindacali dell’Ascom. «Si è partiti PrestO e male – è il suo netto giudizio -. I nuovi contratti non sono uno strumento adeguato a rispondere alle esigenze delle aziende in merito a quelle attività residuali, di poche ore settimanali, per cui i vecchi voucher erano senza dubbio più efficaci. Ci auguriamo quindi che venga messa nuovamente mano alla normativa con risultati

speriamo positivi e in grado di raccogliere le istanze delle imprese».

Inoltre l’attività se è da considerarsi occasionale lo deve essere sempre, senza limiti dimensionali, ha ribadito Betti: «La nuova normativa crea una discriminazione tra aziende con più di cinque dipendenti a cui i Prest0 restano preclusi e le aziende più piccole. Ciò determina un dumping organizzativo ed economico che per noi resta immotivato».