

Voucher, non oltre 10-15 giorni il nuovo tetto mensile

ROMA Un nuovo tetto, questa volta temporale, affinché l'uso dei voucher sia riportato nell'originale solco della occasionalità. È questa una delle ultime ipotesi alle quali sta lavorando il governo per l'annunciata revisione dei buoni da 10 euro nominali (solo 7,5 vanno al lavoratore). Il tempo stringe, i correttivi devono essere varati prima del referendum la cui data deve essere ancora fissata ma che comunque dovrà cadere tra aprile e metà giugno. E anche se il governo decidesse di varare le nuove norme attraverso decreto, non può tergiversare troppo. Nei giorni scorsi ci sono stati una serie di incontri tecnici e oggi il ministro del lavoro, Giuliano Poletti, farà il primo punto con il premier Gentiloni.

Sul tavolo restano ancora una serie di ipotesi. In parte da affinare. I principi che dovrebbero fare da leit motiv sono quelli dell'occasionalità e della non concorrenza con i contratti tipici. Insomma, il voucher non può essere considerato sostitutivo di un contratto, come quello a termine ad esempio, sia full che part time. Per cui i voucheristi potranno essere utilizzati dallo stesso datore di lavoro solo per periodi di tempo brevi, decisamente lontani da un mese. Si pensa a non oltre 10/15 giorni consecutivi.

LIMITI ALLE AZIENDE Accanto a questo nuovo tetto, resterebbero quelli sulle soglie di reddito. E anche in questo caso si stanno simulando gli effetti di una riduzione sia del limite di 7.000 euro netti totali annui che i prestatori possono accumulare con i voucher, sia di quello dei 2.020 euro netti annui per ogni committente (3.000 euro per chi è in mobilità o cig). Una stretta è probabile (da 7.000 si dovrebbe ritornare alla soglia massima di 5.000 stabilita dalla precedente versione), ma in realtà non risolverebbe molto, visto che la maggior parte della platea di un milione quattrocentomila voucheristi resta già adesso molto al di sotto di tali soglie.

Resta in campo anche l'ipotesi di fissare, per le aziende con dipendenti, una quota proporzionale massima di ore lavorate con voucher in rapporto al monte ore dei dipendenti contrattualizzati. Non più del 5%, si è pensato nelle prime ipotesi. Ma adesso si sta ragionando su una soglia più bassa. Verrebbe esplicitamente vietato ai datori di lavoro, inoltre, di pagare con voucher gli stessi lavoratori impiegati con altri contratti in passato o addirittura attualmente (per pagare gli straordinari, ad esempio).

Fin qui si tratta di ipotesi di correttivi trasversali. Non è ancora esclusa, comunque, la soluzione che abolisce l'utilizzo dei voucher in determinati settori, come l'edilizia.

A ogni modo dall'atteso consuntivo 2016 elaborato dall'Inps, emergono un paio di indicazioni particolarmente importanti: la tracciabilità introdotta a ottobre (con l'obbligo della comunicazione preventiva, controlli più stretti e sanzioni fino a 2.400 euro per gli abusi) ha sì innestato una frenata nella crescita esponenziale dell'utilizzo dei voucher registrata nell'ultimo anno, ma non un retromarcia. Il 2016 ha infatti chiuso con oltre 133 milioni di buoni lavoro utilizzati. Solo un terzo dei voucher è utilizzato dalle famiglie, i due terzi dalle aziende. Compresa grandi società private, enti pubblici, cooperative, fondazioni e sindacati.