

NOTA ISRIL ON LINE

N° 12- 2017

# CHE C'E' DIETRO L'ELIMINAZIONE DEI VOUCHER?

Presidente prof. Giuseppe Bianchi  
Via Piemonte, 101 00187 – Roma  
[gbianchi.isril@tiscali.it](mailto:gbianchi.isril@tiscali.it)  
[www.isril.it](http://www.isril.it)

*istituto*  
*di studi sulle relazioni*  
*industriali e di lavoro*



## **CHE C'È DIETRO L'ELIMINAZIONE DEI VOUCHER?**

**di Giuseppe BIANCHI**

Che c'è dietro la guerra non guerreggiata che ha portato all'abolizione dei voucher? Sicuramente considerazioni di opportunità politica: evitare al paese lo shock di un secondo referendum, a breve distanza di tempo, in un momento di difficoltà della politica nei rapporti con i cittadini e con le Autorità Europee che minacciano una procedura di infrazione per promesse fatte ma non mantenute dal Governo (i famosi 3,4 miliardi da recuperare fiscalmente).

Valutazioni in ordine ai destinatari del referendum: i voucheristi. Una categoria, ai margini del mercato del lavoro che svolge lavori saltuari normalmente regolati in forme irregolari. L'obiettivo è di farli emergere, ma come si sa, la veloce espansione dei voucher ha aperto la strada ad un ragionevole dubbio su un loro uso alternativo al lavoro regolare, almeno in una sua parte. Si è parlato molto dei 134 milioni di voucher nel 2016, il doppio di quelli usati nel 2014, anche se va ricordato che si tratta di ore lavorate che, rapportate alle decine di miliardi di ore prestate all'anno dal lavoro dipendente, né costituiscono una percentuale statisticamente poco significativa. Una goccia nel mare delle flessibilità o delle forme di precarietà, a seconda dei punti di vista, che il sistema contrattuale ha già concesso alle imprese per adattare gli organici alla instabilità dei cicli produttivi.

Ciò che merita di essere rilevato è la natura di quest'ultimo tipo di flessibilità che non dà luogo all'instaurazione di un rapporto di lavoro di tipo contrattuale, come avviene nelle restanti forme di flessibilità. I voucher sono gestiti, a discrezione delle imprese e delle famiglie, conferendo a tale segmento di mercato del lavoro il funzionamento di un qualsiasi mercato delle merci, salvo la garanzia di un salario predeterminato dalla legge. Si tratta di una deviazione dal processo storico che ha teso ad istituzionalizzare il mercato del lavoro, nel senso di sottoporre ogni tipologia di lavoro ad un, per quanto flessibile, rapporto di tipo contrattuale. Una caratteristica che ha portato il noto economista premio Nobel R. Solow a definire il mercato del lavoro, una "istituzione sociale", il cui funzionamento dipende da quanto viene mutualmente ritenuto accettabile nel comportamento delle parti sociali.

Le parti sociali sono i sindacati e le imprese (soprattutto le piccole in questo caso) cui compete prevedere le forme contrattuali con cui regolare ogni tipo di impiego del lavoro. Una contrattazione che si sottrae ad ogni regola fissa e generalizzabile per diversificarsi a seconda dei diversi contesti socio-economici e delle diverse opportunità occupazionali.

Da questo punto di vista l'eliminazione dei voucher è la riaffermazione di una strategia consolidata nel corso dell'evoluzione storica del nostro modello di società pluralista che ha elevato il contratto di lavoro ad istituzione condivisa e generalizzata.

Eliminato l'istituto dei voucher, peraltro non previsto in altri ordinamenti europei, rimane il problema di dare una risposta alla regolazione contrattuale del lavoro occasionale.

Le soluzioni tecniche sono disponibili, dal contratto di lavoro intermittente, allargato nel suo utilizzo a qualcosa di assimilabile ai mini jobs, sperimentati in Germania, con cui regolare l'accesso al lavoro occasionale. Importante evitare complicazioni contrattuali e burocratiche che possono rallentare l'assorbimento del lavoro occasionale nel mercato del lavoro regolato, mentre le nuove piattaforme digitali potrebbero meglio garantire la tracciabilità dei nuovi rapporti di lavoro.

Una sollecita intesa tra le parti sociali poi integrata in un dispositivo di decreto, soprattutto per i contributi previdenziali da allineare ai normali contratti di lavoro, consentirebbe di colmare il mancato gettito fiscale, oggi alimentato dalla vendita dei voucher, spostandolo sulle nuove forme contrattuali.

Una sfida aperta soprattutto per imprese e sindacati: trovare le soluzioni che diano risultati migliori di quelli affidati agli automatismi di mercato.