

# VOUCHERISTI per forza

Iniziativa a sostegno  
del referendum  
su voucher e appalti

ATTI DEL CONVEGNO - ROMA, 28 FEBBRAIO 2017



**VOUCHERISTI**  
**per forza**

Iniziativa a sostegno  
del referendum  
su voucher e appalti

ATTI DEL CONVEGNO - ROMA, 28 FEBBRAIO 2017

# INDICE

## **IL DOSSIER VOUCHER: “BUONI” PER OSCURARE LAVORO E TUTELE**

- Voucher: “buoni” per oscurare lavoro e tutele 3
- Il magro bottino delle tutele previdenziali. 4
- Considerazioni preliminari sulle prestazioni pensionistiche 5
- Percettori di voucher e titolari di Partita Iva. “Sfortunato tra gli sfortunati” 6
- Percettori di voucher e collaboratori. “Mal comune mezzo gaudio?” 7
- Percettori di voucher e dipendenti part time. “Le differenze si sentono di più” 8
- Percettori di voucher e lavoratori agricoli. “Le distanze parlano da sole” 9
- Importi pensionistici a confronto a 70 anni, con 35 anni di anzianità contributiva” 10
- Tutela Inail contro infortuni e malattie professionali  
“Buone intenzioni e cattive pratiche” 11
- Conclusioni 13

## **IL CONVEGNO I VOUCHER? ABROGHIAMOLI\***

- **Morena Piccinini** 15
- **Vittorio Angiolini** 21
- **Stefano Giubboni** 23
- **Fulvio Fammoni** 24
- **Tommaso Bucher** 26
- **Maria Grazia Gabrielli** 27
- **Patrizio Di Nicola** 30
- **Conclusioni - Susanna Camusso** 32

\*Testi non rivisti dagli autori

## Voucher: “buoni” per oscurare lavoro e tutele



**M**entre nel resto dell'Europa, i lavori “accessori” sono ben circoscritti ad attività autenticamente occasionali, soprattutto svolte da studenti e pensionati, la cui tracciabilità è stata sin dall'inizio un elemento caratterizzante, in Italia l'esplosione dei voucher rivela tutt'altra realtà, che incide pesantemente sul mercato del lavoro introducendo elementi distorsivi, i cui effetti ricadranno pesantemente, come cerchiamo di dimostrare in questo dossier, anche sulle posizioni assicurative previdenziali dei lavoratori e sugli importi delle loro pensioni.

Con l'estensione a tutte le tipologie di lavoro, introdotta con il governo Monti, si è aperta la strada ad ogni tipo di abuso dei voucher, fino a soppiantare altre forme contrattuali. L'esplosione delle vendite dei cosiddetti buoni lavoro sono la logica conseguenza di questa scelta. E il decreto sulla tracciabilità del ministro Poletti non è bastato a frenarne lo sviluppo. La precarietà indotta da questi comportamenti investe non soltanto i settori dei servizi, ma anche quelli manifatturieri e del settore agricolo. Gli ultimi dati Inps rilevano che nel 2016, sono stati venduti 133,8 milioni di voucher, con un incremento rispetto al 2015 del 23,9%.

Ancora più preoccupante è l'analisi dei dati relativi al 2015, quando la differenza tra i voucher acquistati (115 milioni) e quelli effettivamente riscossi (88 milioni) era di 27 milioni. Sempre secondo l'Inps, in quell'anno, la platea dei voucheristi era di 1.380.000 lavoratori, considerando anche quelli che ne hanno percepito almeno uno in un anno (di 7,50 euro, al netto degli oneri contributivi e della quota di servizio a beneficio dell'Inps), mentre i committenti erano 473 mila. Ogni lavoratore ha percepito in media un compenso annuo di 478,5 euro, pari a un numero di buoni di 63,8 voucher.

Una tendenza che non è stata ancora smentita neppure dalle statistiche del 2016, secondo le quali solo un terzo dei buoni lavoro è stato utilizzato dalle famiglie, mentre i due terzi da imprese, a dimostrazione di come

ci si sia allontanati dallo scopo originario per cui erano stati istituiti.

I dati sono ancor più sconcertanti se si estende l'analisi dell'andamento all'inizio della grave crisi economica e occupazionale. Nel 2008, anno in cui l'uso del voucher era espressamente previsto dalla legge di riforma Biagi del 2003 (decreto legge n. 276) per remunerare soltanto piccoli lavoretti occasionali, se ne sono venduti mezzo milione e i percettori erano poco meno di 25 mila, con un'età media di 60 anni. Dopo la cancellazione di ogni limite di applicazione (attuata prima, con la riforma Fornero e la legge n. 134 del 2012 e poi con la conversione in legge del decreto legge n. 76/2013 che ha definitivamente cassato la definizione legislativa del “lavoro accessorio eliminando l'accezione di “natura meramente



occasionale” ), l'età dei cosiddetti “voucheristi” si è abbassata a 36 anni, con una affermazione preoccupante della presenza di donne (il 52%).

### QUESTI SONO I FATTI!

In questo contesto, è difficile non vedere come i voucher abbiano soppiantato altre forme di lavoro, che nulla hanno a che vedere con quelle chiaramente “accessorie”. E non basta certo qualche ritocco legislativo per riportare all'originario scopo per cui i voucher sono stati istituiti. A subirne le conseguenze saranno soprattutto i giovani che, oltre ad essere interessati da un tasso di disoccupazione ancora altissimo (quasi il 40%), si vedranno comprimere ancora di più i loro diritti previdenziali.

## Il magro bottino delle tutele previdenziali

Confronto tra voucheristi, titolari di Partita Iva, collaboratori, a part time e agricoli



**Cinque esempi valgono più di mille argomenti.** Gli esperti dell'Area previdenza di Inca hanno realizzato alcune proiezioni, basandosi sull'attuale normativa che regola l'uso dei voucher, per calcolare le differenze di trattamento e far emergere la grave “povertà di tutele” previdenziali che investono in modo drammatico i lavoratori percettori di voucher.

Per rendere ancor più macroscopiche le gravi conseguenze previdenziali e socio assistenziali, il trattamento dei voucheristi è stato confrontato con quello riservato a quattro tipologie diverse di lavoratori: agricoli stagionali, dipendenti a part time, con contratto di collaborazione e a partita Iva; scelte non perché siano da considerare più fortunate o per stilare una graduatoria dei meno tutelati, ma perché ben rappresentano la frammentarietà e la diffusa precarietà del mercato del lavoro, per le quali la povertà dei diritti resta, pur con tutte le differenze, un comune denominatore.



## MODALITÀ OPERATIVE APPLICATE

### Percettori di voucher

I parametri usati da Inca per realizzare le proiezioni fanno riferimento alle attuali regole normative sui voucher:

- ◆ Il valore nominale di ciascun voucher di 10 euro è una cifra lorda: 7,50 vanno al lavoratore, 1,80 euro vanno all'INPS (di cui 1,30 ai fini pensionistici e 0,50 per il servizio), il restante 0,70 va all'INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni;
- ◆ limite massimo del compenso che il lavoratore può percepire, sotto forma di voucher, pari a 7.000 euro in un anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), tenendo conto che ciascun committente può usarne soltanto per un valore massimo 2.000 euro;
- ◆ imponibile contributivo lordo annuo pari a 9.333 euro;
- ◆ accredito di un mese di contribuzione nella gestione separata dell'Inps, pari a 1.295,67 euro di reddito. Considerando l'imponibile massimo di 9.333 annuo, ad ogni anno di lavoro pagato con i voucher corrisponde l'accreditamento di soli 7 mesi di contribuzione;
- ◆ aliquota del 13% per la determinazione del montante contributivo.

## Considerazioni preliminari sulle prestazioni pensionistiche



**C**ome già sottolineato in premessa, le cinque categorie messe a confronto non godono certamente di privilegi, ma rappresentano bene come nel sistema pensionistico complessivo ci siano delle profonde iniquità e incongruenze, tali da generare trattamenti molto diversi sotto il profilo delle tutele previdenziali e socio assistenziali per ciascuna tipologia di lavoratori analizzata. Fatta questa premessa, prima di analizzare i casi singoli, si consideri che,





stante l'attuale normativa, per quanto riguarda il diritto alla pensione di vecchiaia, il percettore di voucher, il titolare di partita IVA, il collaboratore e il dipendente part time, non riescono a perfezionare il diritto prima dei 70 anni di età a causa del mancato raggiungimento dell'importo minimo previsto (2,8 volte, ovvero 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale, rispettivamente al compimento - nel 2017/2018 - dei 63 anni e 7 mesi o dei 66 anni e 7 mesi di età).

Fa eccezione solo il lavoratore agricolo a tempo determinato, che matura il diritto alla pensione di vecchiaia all'età pensionabile (attualmente a 66 anni e 7 mesi) perfezionando sia i 20 anni di contributi sia l'importo minimo di 1,5 volte l'assegno sociale (672 euro circa). Già a 67 anni di età, perciò, matura una pensione di oltre 911 euro mensili.

Le seguenti proiezioni sono state realizzate a parametri fermi (senza rivalutazioni) sulla base della retribuzione/reddito di 9.333 euro annui e degli attuali coefficienti di trasformazione del montante contributivo.

## Percettori di voucher e titolari di Partita Iva

### “Sfortunato tra gli sfortunati”

**P**er maturare il requisito minimo di 20 anni di anzianità contributiva il percettore di voucher e il titolare di partita IVA devono lavorare per almeno 35 anni. Infatti, con un reddito di 9.333 euro annui entrambi “coprono” solo 7 mesi annui di contribuzione. In tutti e due i casi, non potranno andare in pensione prima dei 70 e comunque le loro pensioni, assai magre, sono diverse.

Trattandosi di lavoratore “para-autonomo” la contribuzione, del 25%, è totalmente a carico del titolare di partita IVA.

Pensioni da fame per entrambi, ma il percettore di voucher è ancora più “sfortunato tra gli sfortunati”:

- ◆ Per il percettore di voucher l'assegno è pari a **208,35 euro al mese**;
- ◆ Per il titolare di Partita Iva, più fortunato (se così si può definire), la pensione raddoppia a **402,51 euro mensili**.

### NESSUNA PRESTAZIONE DI INVALIDITÀ

In entrambi i casi, non riescono neppure a perfezionare il requisito minimo per il diritto alle prestazioni di invalidità poiché, maturando solo 7 mesi di contributi all'anno, non raggiungono il requisito minimo richiesto che è di almeno 5 anni di contributi, di cui 3, ovvero 36 mesi, nel quinquennio precedente la domanda.

### LA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ DIVENTA UNA CHIMERA

Anche per le pensioni di reversibilità (dovute agli eredi in caso di decesso del lavoratore), le cose non si mettono meglio, per entrambi, poiché i requisiti contributivi richiesti sono 15 anni di anzianità, oppure almeno 5 anni di cui almeno 3 anni nei 5 anni precedenti la morte del lavoratore.

- ◆ Per maturare 5 anni di contribuzione, entrambi dovranno lavorare 9 anni.
- ◆ Per maturarne 15 entrambi dovranno lavorare almeno 26 anni.



### DIFFERENZE DI TRATTAMENTO PER LE ALTRE TUTELE PREVIDENZIALI

Ancora più sfortunato tra gli sfortunati è il voucherista per quanto riguarda le altre tutele previdenziali: i titolari di partita IVA ed i collaboratori iscritti in modo esclusivo alla gestione separata e non pensionati hanno diritto al congedo obbligatorio per maternità (della durata di 5 mesi) e al congedo parentale di 3 mesi (in alternativa al voucher baby sitting); per i percettori di voucher, invece, non è prevista alcun'altra tutela.

## Percettori di voucher e collaboratori

“Mal comune mezzo gaudio?”



**A**nche in questo caso, per maturare il requisito minimo di 20 anni di anzianità contributiva il percettore di voucher e il collaboratore devono lavorare per almeno 35 anni. Infatti, con un reddito di 9.333 euro annui entrambi “coprono” solo 7 mesi annui di contribuzione. In tutti e due i casi, non potranno andare in pensione prima dei 70 e comunque le loro pensioni, assai magre, sono diverse.

Rispetto al titolare di partita IVA il collaboratore versa una aliquota contributiva maggiore - dal 2018 è pari al 33% - la stessa prevista per i dipendenti e l'onere è ripartito nella misura di 1/3 a carico del collaboratore e di 2/3 a carico del committente.

Pensioni da fame per entrambi, ma il percettore di voucher resta "ultimo tra gli ultimi":

- ◆ Per il percettore di voucher l'assegno è pari a **208,35 euro al mese**;
- ◆ Per il collaboratore, dietro cui si cela un vero e proprio dipendente, la pensione, anche se povera, è più che doppia, **526,15 euro mensili**.



#### **NESSUNA PRESTAZIONE DI INVALIDITÀ**

Anche in questo terzo caso di lavoratore iscritto alla gestione separata Inps, non si riesce a perfezionare il requisito minimo per il diritto alle prestazioni di invalidità poiché, maturando solo 7 mesi di contributi all'anno, non si raggiunge il requisito minimo richiesto che è di almeno 5 anni di contributi, di cui 3, ovvero 36 mesi, nel quinquennio precedente la domanda.

#### **NESSUNA PRESTAZIONE DI REVERSIBILITÀ**

Anche per il collaboratore valgono le considerazioni del titolare di partita IVA:

- ◆ Per maturare 5 anni di contribuzione, entrambi dovranno lavorare 9 anni.
- ◆ Per maturarne 15 entrambi dovranno lavorare almeno 26 anni.

#### **DIFFERENZE DI TRATTAMENTO PER LE ALTRE TUTELE PREVIDENZIALI**

Per quanto riguarda le altre tutele previdenziali: anche i collaboratori, come i titolari di partita IVA iscritti in modo esclusivo alla gestione separata e non pensionati, hanno diritto al congedo obbligatorio per maternità e al congedo parentale. Per i percettori di voucher nemmeno questo!

## **Percettori di voucher e dipendenti part time**

“Le differenze si sentono di più”

IN QUESTO CASO LE DIFFERENZE TRA VOUCHERISTI E LAVORATORI CON CONTRATTO PART TIME COMINCIANO A PESARE IN MODO CONSISTENTE



#### **DIRITTO A PENSIONE**

Il lavoratore dipendente a part time con 9.333 euro annui matura, ai fini del diritto alla pensione, quasi 11 mesi di contributi annui (47 settimane), con una differenza sostanziale rispetto ai voucheristi, per i quali un anno di lavoro pagato con i voucher corrispon-

de all'accredito di 7 mesi di contribuzione.

Le conseguenze sugli importi dell'assegno mensili non possono che essere rilevanti:

- ◆ per il dipendente part time la pensione mensile a 70 anni sarà di **528,89 euro mensili**;
- ◆ per il percettore di voucher l'assegno resta inchiodato a **208,35 euro mensili**.

La differenza è pari a 320,54 in meno per il voucherista.



### PRESTAZIONI DI INVALIDITÀ E PENSIONI DI REVERSIBILITÀ

Il dipendente part time riesce a maturare sia i requisiti per le prestazioni di invalidità sia quelli per la reversibilità dopo circa 5 anni e 6 mesi di lavoro continuativo e gli sono assicurate tutte le altre tutele previdenziali, previste per i lavoratori dipendenti (cig, naspi, maternità, malattia). Per il percettore di voucher nulla di tutto questo.

## Percettori di voucher e lavoratori agricoli.

“Le distanze parlano da sole”

◆

**D**ate le **caratteristiche stagionali** del lavoro in agricoltura, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione previdenziale complessiva (effettiva e figurativa) di 17.998,20 euro annua (9.333 + 8.665,20). Per raggiungere la retribuzione imponibile annua, presa a base per tutte e quattro le categorie di lavoratori (9.333 euro), un bracciante con una retribuzione giornaliera di 66,66 euro deve lavorare circa 140 giornate, con le quali matura altre 130 giornate di contribuzione figurativa per disoccupazione agricola. Il che gli fa maturare un totale di 270 giornate, cui corrisponde un anno pieno di contribuzione.



### DIRITTO A PENSIONE

Sotto il profilo della contribuzione accreditabile a 35 anni di lavoro corrispondono 35 anni di contributi; quindi, i braccianti hanno una copertura piena. Per effetto della contribuzione obbligatoria e per quella figurativa il lavoratore agricolo può andare in pensione, a differenza delle altre tipologie di lavoratori, ben prima dei 70 anni di età.



Già all'età di 67 anni può contare su un assegno di 911,49 euro mensili, avendo superato il minimo richiesto di 1,5 volte l'assegno sociale (672,10 euro). Strada non percorribile per il voucherista che a 67 anni matura solo 186,19 euro mensili. A 70 anni la differenza dell'importo della pensione aumenta: per il lavoratore agricolo, l'assegno è di **1.019,98 euro mensili, con una differenza di 811,63 euro rispetto ai percettori di voucher.**



### **PRESTAZIONI PREVIDENZIALI: INVALIDITÀ,VECCHIAIA REVERSIBILITÀ**

Le conseguenze si fanno sentire anche su tutte le altre tutele previdenziali, invalidità, reversibilità, vecchiaia, per le quali il lavoratore agricolo matura i requisiti richiesti dalla normativa; compreso il diritto all'indennità per disoccupazione, per maternità e per malattia. Nulla di tutto questo spetta al lavoratore agricolo retribuito con i voucher, per il quale valgono le limitazioni fin qui segnalate.

## **Importi pensionistici a confronto a 70 anni, con 35 anni di anzianità contributiva**

PERCETTORI DI VOUCHER, TITOLARI DI PARTITA IVA, COLLABORATORI, LAVORATORI A PART TIME, AGRICOLI



**P**er le simulazioni non si sono ipotizzate variazioni del PIL (dal 2015 al 2049) e sono state applicate le aliquote contributive e i coefficienti di trasformazione attualmente in vigore per ciascuna categoria; vale a dire:

- ◆ Percettori di voucher (13%);
- ◆ Titolari di Partita Iva (27% per il 2015 e 2016 e il 25% per gli anni successivi)
- ◆ Collaboratori iscritti alla gestione separata Inps (30% nel 2015, 31% nel 2016, 32% nel 2017 e 33% dal 2018)
- ◆ Lavoratori Part time (33%)
- ◆ Agricoli (33%)

	MONTANTE CONTRIBUTIVO A 70 ANNI (IN EURO)	IMPORTO (IN EURO) PENSIONE MENSILE (IN EURO)	DIFFERENZA IMPORTO PENSIONE (IN EURO)
Percettore di voucher	42.465,15	208,35	-----
Lavoratore a Partita Iva	82.037,07	402,52	194,16
Collaboratore	107.236,17	526,15	317,79
Lavoratore Part time	107.796,15	528,89	320,54
Agricolo	207.886,14	1.019,98	811,63

## Tutela Inail contro infortuni e malattie professionali

“Buone intenzioni e cattive pratiche”



**F**ormalmente il lavoratore pagato con voucher è coperto dal rischio infortuni. Perciò, ad ogni evento scatta l'assicurazione Inail che gli garantisce 32,38 euro dal 4° al 90° giorno di assenza dal lavoro e di 40,48 euro, dal 91° giorno fino alla guarigione. Importi che vengono calcolati sulla base di minimali retributivi convenzionali. Stante così le cose, il voucherista può dirsi quasi “fortunato”, perché quando si fa male a causa del lavoro, paradossalmente, riceverebbe più di quanto guadagna in un anno, considerando che il reddito pro capite medio è di circa 450 euro netti (60 voucher), pari a 50 euro mensili e a 2,27 euro al giorno.

Ma così non è. Di fatto, le imprese non denunciano gli infortuni e corrono ai ripari solo quando l'incidente è grave e, dunque, non camuffabile con una semplice malattia (per la quale non c'è tutela alcuna). Una “cattiva pratica”, già ampiamente sedimentata tra molte aziende, che però nella specificità dei percettori di voucher è una “regola generale”, in mancanza di qualsiasi vincolo contrattuale.

Sul piano dei dati statistici, nonostante la scarsa incidenza del fenomeno degli infortuni sul lavoro, che investe i percettori di voucher, va segnalato comunque che solo un anno fa, nell'aprile 2016, l'Inail ha lanciato un allarme sottolineando come quasi sempre il paga-

mento del voucher coincida, con il giorno della denuncia di infortunio da parte dell'impresa e non è preceduto da alcun tipo di rapporto di lavoro. Il meccanismo è semplice: il lavoratore in nero si fa male gravemente. L'azienda è costretta a tirar fuori dal cassetto il ticket di 10 euro per la copertura assicurativa, precedentemente acquistato e non utilizzato, e dimostra, in questo modo, di essere in regola con la legge.

Un prezzo minimo da pagare, per il massimo guadagno. Il datore di lavoro non deve rispettare alcun vincolo; né dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro diverso, visto che è solo "occasionale", potendo in questo modo continuare all'infinito a utilizzare manodopera in "nero", senza rischi. E se arriva qualche visita indesiderata di ispettori o carabinieri, ripete la stessa sceneggiata. A tal proposito, si consideri anche che nell'attività ispettiva dell'Istituto svolta nel 2016 su 20.876 aziende, sono stati "scoovati" 5.007 lavoratori totalmente in nero, per lo più nei settori terziario (3.151) e nelle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (1.220), dove, non a caso, si concentra il maggior utilizzo dei voucher e dove è stato rilevato oltre l'80 per cento delle denunce di infortunio.

L'Inail stesso, nel corso di una audizione presso la Commissione Lavoro della Camera (7 febbraio), ha segnalato un preoccupante aumento degli eventi infortunistici, che investe i percettori di voucher: tra il 2012 e 2015 sono passate da 422 a 1.701; una crescita marcata e in controtendenza, ha sottolineato l'Istituto, considerando "l'andamento decrescente degli infortuni, nello stesso periodo, registrato per il complesso delle categorie di lavoratori, pari a -14,6%". Il che fa supporre come l'andamento delle denunce abbia accompagnato l'estensione senza limiti dell'utilizzo dei voucher e come il fenomeno infortunistico sia ancora in larga parte un terreno inesplorato, che sfugge più facilmente alle statistiche ufficiali.

Analogo ragionamento vale se si prendono in considerazione i dati relativi ai decessi sul lavoro: nel periodo 2012-2015 sono deceduti 23 lavoratori, con una media di 6 persone ogni anno; due nel 2013, sei nel 2014, quindici, nel 2015. Il maggior numero di morti (11 in tutto) è stato rilevato, in particolare, nel 2014. Tra questi, spicca il fatto che 16 decessi hanno riguardato lavoratori impiegati nel settore industria e servizi e 6 in agricoltura.

Per quanto riguarda il 2016, l'andamento crescente non è smentito: anche se si tratta di dati ancora provvisori (rilevati al 31 dicembre 2016 e, quindi, non ancora consolidati), l'Inail indica comunque una tendenza ad un incremento sia per le denunce in complesso (1.817 casi) sia per gli eventi mortali (7 decessi).

Se per gli incidenti sul lavoro, l'andazzo è questo, per le malattie professionali potremmo parlare addirittura di totale inesistenza, considerando il gran numero di datori di lavoro



in capo a ciascun voucherista. In questo caso, le possibilità di un riconoscimento da parte di Inail sono pari a zero. Il lavoratore per una qualsiasi patologia correlata al lavoro, prestando la sua opera in diverse aziende, non ha nessuna possibilità che gli venga riconosciuta. L'anamnesi lavorativa, necessaria per ricostruire le cause della malattia, si rivela un percorso impossibile da seguire perché "l'occasionalità" della prestazione cancella ogni traccia del suo passato.

## Conclusioni



**C**ome emerge dai dati sin qui illustrati, i lavoratori pagati con voucher hanno meno tutele previdenziali e nessuna garanzia di un posto di lavoro stabile. Trattandosi solo "nominalmente" di attività accessorie, sono esposti alla cosiddetta "occasionalità" di lavoro che si traduce, nell'attualità dei fatti, nella totale "discrezionalità" dell'azienda di utilizzarli in qualsiasi momento e senza alcun vincolo contrattuale, neppure di durata. Anche il provvedimento sulla cosiddetta tracciabilità non cambia il profilo precario di questi lavoratori che molto spesso lavorano più ore rispetto a quanto percepito (in termini di numero di voucher). Perciò, il presunto valore nominale orario di ciascun 'buono' viene completamente oscurato. I numerosi casi denunciati dalla Cgil fanno emergere, infatti, come la retribuzione di una intera giornata di lavoro non è corrispondente al numero dei 'voucher' effettivamente riscossi da ciascun lavoratore "occasionale". Un bel risparmio per il sistema imprese, ma anche un'occasione ghiotta per Inps e Inail di incamerare somme di denaro, sotto forma di contributi previdenziali, assicurativi contro gli infortuni e di servizio obbligatori, che il lavoratore dovrà pagare, senza ricevere in cambio alcuna prestazione. Un contributo che, se raffrontato al valore nominale di ciascun voucher (10 euro), è drammaticamente più pesante di quello previsto per i dipendenti contrattualizzati. Si consideri, infatti, che per ogni "buono", il lavoratore percepisce al netto degli oneri 7,5 euro e lascia a Inps e a Inail 2,5 euro, di cui 50 centesimi per il "servizio" reso dall'Istituto previdenziale, pari al 5%. Un aggio che potrebbe essere quasi paragonato a quello applicato da Equitalia e tanto giustamente contestato per la riscossione dei tributi evasi. Considerando il numero complessivo delle vendite del 2016 (133.800.000), l'Inps solo per la gestione del servizio ha incamerato quasi 67 milioni di euro in un anno. Cosa effettivamente paghi il percettore di voucher non è dato sapere, visto che la cosiddetta quota di servizio non è prevista, almeno al momento, per nessun'altra prestazione previdenziale. Forse la stampa del buono lavoro? Troppo caro gli costa, potremmo dire, considerando anche gli enormi ritardi con cui l'Inps provvede ad accreditare, nella gestione separata, i contributi previdenziali effettivamente versati da ciascun voucherista.



Insomma, il meccanismo dei voucher suona come un vero e proprio inganno, a cui si aggiunge la “beffa” del futuro pensionistico di questi lavoratori. Le previsioni parlano chiaro. Allo stato attuale, come abbiamo dimostrato in questo dossier, al voucherista è preclusa ogni strada per arrivare a maturare almeno un assegno dignitoso.

Ancor di più se volesse per assurdo rispettare le regole pensionistiche previste per la generalità degli altri lavoratori. Infatti, per raggiungere il requisito contributivo per la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi, per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini nel 2017) dovrebbe lavorare oltre 73 anni, se donna o 74, se uomo e rincorrere anche lui (inutilmente, potremmo aggiungere), al pari degli altri, l'indice della speranza di vita, cui è legato l'adeguamento progressivo dell'anzianità contributiva. Una situazione tanto paradossale, quanto umanamente e drammaticamente impossibile da raggiungere.

## I voucher? Abrogiamoli

**MORENA PICCININI**

*Presidente Inca*

**A**bbiamovoluto questa iniziativa per dire che Inca vuole e deve essere protagonista nel sostegno alla campagna referendaria contro i voucher e per il ripristino della responsabilità solidale negli appalti. Vogliamo e dobbiamo esserci non solo perché siamo della Cgil, cosa già molto importante, e siamo uniti nella mobilitazione della Cgil, ma di più vogliamo e dobbiamo esserci come patronato, per il nostro ruolo in ciò che vediamo e viviamo nel lavoro quotidiano; perché è proprio incontrando tante persone tutti i giorni che vediamo direttamente le ripercussioni negative che hanno nell'immediato e nel tempo futuro tutti i provvedimenti restrittivi dei loro diritti e tutte le forme contrattuali improntate alla precarietà. Vedere le persone direttamente, dover dire alla gran parte di loro ogni giorno, giovani e meno giovani, "questo non ti spetta", "questo non è più previsto", "questo non c'è", significa toccare con mano le incertezze quotidiane per l'oggi e per il domani, la povertà crescente, ma anche la frustrazione e la rabbia delle persone stesse che si fanno sempre più evidenti e sempre più forti. Le statistiche, i numeri, pur nella loro gravità, non riescono a rappresentare al meglio questa incertezza, questa frustrazione, questa rabbia. La diminuzione dei contratti a tempo indeterminato dopo la fine della "droga" dell'esonero contributivo per i neoassunti, la disoccupazione giovanile al 40% non riescono ad essere raccontati nella loro drammaticità né dalla politica

né dai media né dal dibattito quotidiano; non riescono infatti a dire a quali percorsi tortuosi, estenuanti, esasperanti e pieni di frustrazione sono sottoposti i giovani laureati e diplomati o chi ha perso il lavoro o chi è stato espulso in età matura e si trova senza pensione o le donne che hanno perso il lavoro perché hanno deciso di diventare madri. Tutto questo diventa un ostacolo per ritornare sul lavoro e molti di loro si ritrovano quindi senza alcun reddito, nella speranza che la lotteria delle salvaguardie per i più anziani pensi anche a loro.

Il nostro agire per la tutela ci fa incontrare ciò tutti i giorni, in tutte le combinazioni possibili, sia quando ci vengono rappresentate dai diretti interessati sia quando ci vengono sottoposti da un familiare. Ecco perché è il nostro voler fare tutela che ci fa dire che è interesse nostro batterci per l'abrogazione di queste due leggi, per il loro valore in sé e per il loro valore simbolico.

Sappiamo che sono tante le persone che hanno bisogno di una informazione accurata su questi referendum, molti non ne sanno ancora nulla o ne sanno poco, eppure tutte queste persone che vengono da noi possono diventare veicolo di portatori di voti. Dovremo portare alle urne 26 milioni di elettori, quanti servono per raggiungere il quorum: sono certamente tanti, però non è un obiettivo irrealistico e noi dobbiamo mettercela tutta perché, se riusciamo tutti insieme a far crescere un movimento di civiltà che rimette al centro i valori del lavoro, sappiamo che le persone sono con noi.

L'informazione è fondamentale, la stragrande maggioranza dei giornali non ne parla proprio,



alcuni tentano di gettare fango su di noi: l'Inps, ad esempio, usa strumentalmente dati parziali e poi viene anche sbugiardato rispetto alla rappresentazione che ha fatto alcune settimane fa cercando di colpire soprattutto la Cgil, vedendo poi che invece la realtà è abbastanza diversa. L'obiettivo pensiamo sia quello di farci arrivare agli ultimi giorni senza che la gente sia consapevole della grande portata di questi referendum e del loro significato che va ben oltre il quesito in quanto tale. Ancora non è stata fissata la data, è possibile che sia molto ravvicinata e quindi noi dobbiamo raddoppiare il nostro impegno, dobbiamo far conto quindi, prima di tutto, sulle nostre forze, sulla nostra militanza, sui tanti delegati, sul porta a porta, sul contatto individuale, in modo che ogni persona diventi veicolo di argomenti per andare a votare. Noi incontriamo migliaia di persone tutti i giorni negli uffici di tutta Italia, non ce n'è uno che non abbia familiari, figli, nipoti che lavorano a voucher o in appalto, dobbiamo parlare a tutti. Quindi, se la Cgil lancia il porta a porta, noi dobbiamo lanciare il corpo a corpo dell'informazione, non ci deve sfuggire nessuno e per chi ha già adottato le forme organizzative dell'accoglienza potrà essere anche più facile, per chi non l'ha adottato, in ogni caso, deve essere mobilitato. Nella disattenzione di tutta la politica sui temi del lavoro, con i provvedimenti legislativi degli ultimi anni che non hanno per nulla ridotto la precarietà e hanno solo regalato soldi gratis alle imprese, alla Cgil, solo alla Cgil, va il merito di aver intrapreso una campagna di lungo respiro, da anni, prima con il Piano per il lavoro, poi con la Carta dei diritti universali del lavoro, finalmente incardinata nei lavori parlamentari, e ora con i referendum. Milioni di firme raccolte, tanti non erano neppure nostri iscritti.

Cosa ci dice sempre la gente che viene da noi? Non gli basta che sappiamo capire e applicare bene le leggi o le disposizioni del ministero,

degli istituti previdenziali. Vogliono di più. Ci dicono: provateci a cambiare le cose, provateci con convinzione a contrastare gli enti quando pretendono di ridurre i diritti con interpretazioni arbitrarie, a impugnare con il contenzioso leggi sbagliate, provateci a costruire un movimento per riaffermare la dignità del lavoro.

Ci si può riuscire o no? Il nostro impegno è quello di riuscirci insieme alla Cgil per ottenere un risultato positivo, un risultato ottenibile e alla portata.

Dicevo del valore anche simbolico di questi due referendum e credo che il valore simbolico sia quello di rompere la scala discendente delle forme del lavoro, dove c'è sempre un gradino più basso con meno diritti e meno tutele. Gli esperti lo chiamano processo di "gratuitizzazione del lavoro". Non credevo ai miei occhi quando l'ho letto. "Gratuitizzazione del lavoro", parolone che ognuno di noi può tradurre nel dialetto che vuole: gratuitizzazione uguale fregatura, o anche desalarizzazione, indicando la sopravvivenza del lavoro nella sua concretezza, nella sua fatica, anche nella sua subordinazione, ma che con la retorica del lavoretto scalda il posto di lavoro, il contratto di lavoro, le regole del lavoro, i diritti del lavoro e con annessi tutti i diritti previdenziali e assistenziali. Rompere la catena per cui ogni volta che riusciamo a circoscrivere, a dare regole e anche tutele a una forma di lavoro precario, che in quel modo diventa meno precario, subito a questo ne viene sostituita un'altra con meno diritti e meno tutele.

Le conosciamo tutti le battaglie della Cgil, contro l'abuso dei contratti a termine, contro il lavoro a chiamata, quelle per circoscrivere e dare i diritti alla parasubordinazione e, proprio mentre faticosamente si portava a casa un qualche risultato su questo fronte, ecco nascere e poi trasformare i voucher, prima nati limitati, poi via via, di volta in volta, allargati sempre di più. Nati per l'occasionalità nel lavoro domestico,



nel babysitteraggio, per il giardinaggio, per anziani e studenti, poi pienamente liberalizzati nei settori ed estesi nella durata, hanno cambiato totalmente natura, scopo, fornitori, in termini di aziende e anche in termini di lavoratori. Analizzando il trend dell'emissione dei voucher dal 2008 al 2016 si notano i cambiamenti, anche per effetto delle modifiche normative che hanno via via allargato l'ambito di utilizzo e allargato il reddito che ogni singolo lavoratore può percepire a voucher, così come si nota che non è vero che sono le famiglie che se ne avvantaggiano. I grandi fruitori sono state altre attività, sono i servizi, è l'industria, è il commercio, mentre per il lavoro occasionale, dove si sarebbe dovuto impiegare di più, è stato usato in modo più marginale. Questo ci dice anche che nell'allargamento di questi numeri è cambiata profondamente la platea dei lavoratori: inizialmente c'era un'età media intorno ai 60 anni, poi quest'età si abbassa sempre di più e oggi abbiamo l'età media di 36 anni. Spesso vengono attivati solo perché il lavoratore si è infortunato. A tal proposito, bisogna sottolineare come siano cresciuti gli infortuni, insieme alle denunce nel corso degli anni. L'Inail ha rilevato, in modo drammatico, come spesso il voucher venga attivato (veniva attivato, adesso c'è un po' più di tracciabilità, ma in realtà la circostanza rimane molto simile), quando c'è un'occasione di infortunio. Quindi, non è vero che il voucher recupera il lavoro nero. Spesso viene utilizzato, come in molte di queste situazioni, quando in presenza di lavoro nero il lavoratore si fa male e in quel momento gli viene corrisposto uno o più voucher per poter fare la denuncia di infortunio. Le denunce di infortunio sono più numerose nel settore dell'industria e dei servizi; perciò vuol dire che davvero siamo ben lontani dalla dimensione familiare, ma siamo all'interno di un'attività produttiva vera e propria che usa strutturalmente questo strumento nella pro-

pria organizzazione del lavoro. Anche gli ultimi accorgimenti che sono stati introdotti per contrastare questo fenomeno poco possono di fronte alla sfrenata inventiva di chi si rifiuta di assumere in modo regolare e di pagare il lavoro in modo regolare. Dunque, non è vero che sono lavoretti, fanno continuità e strutturalità sia per le aziende che per le persone. Ma i voucher ormai non sono più neppure l'ultimo gradino, se ne sono già aggiunti altri. Di recente, la Cgil, sempre e solo la Cgil, ha portato alla luce del sole gli "scontrinisti", persone che lavorano regolarmente e alla fine del mese il datore di lavoro dice loro: portami gli scontrini della spesa del mese precedente, ti rimborso fino a un massimo di 400 euro. Una testimonianza dell'iniziativa della Cgil era proprio in tal senso. Ma non solo. Poche sere fa, in un servizio televisivo, sono apparsi i "lavoratori a punti". Non li conoscevo. Ogni attività ha un punteggio; se non raggiungono un determinato punteggio, non ricevono nulla, neppure per il lavoro già fatto e completato positivamente. Altro che gratuitizzazione! Immagino che presto la fervida immaginazione di cui sopra arriverà al "gratta e vinci" come forma di remunerazione, per cui anche la retribuzione diventerà una lotteria al pari di molte forme pensionistiche. Per noi, sconfinare i voucher significa segare questa scala e ricominciare a salire anziché scendere soltanto. Risalire, come per gli appalti. Anche questa è una scala che va rotta, la catena di imprese che si succedono tra appalti e subappalti sembra proprio un'altra scala discendente nella quale l'azienda subappaltatrice è sempre più piccola, più povera, senza patrimonio, senza struttura organizzativa; ed è proprio quest'ultima che spesso non paga per mesi i lavoratori e poi chiude, non si trova più, magari aveva la sua ragione sociale dichiarata in un bar di una città di provincia lontana da dove esercitava la propria attività, non paga stipendi e contributi e



ciò che il lavoratore può recuperare dei suoi diritti è solo una minima cosa. Lo sappiamo bene, perché le domande di recupero spesso le facciamo noi e vediamo quanto poco corrisponde l'Inps e quanto spesso sono ampi i divari dei diritti per queste persone. La responsabilità solidale tra imprese, tra committente e appaltatore non è una novità, la ottenemmo in passato con il governo Prodi; durò molto poco, perché metteva davvero un po' d'ordine in questa giungla dove l'unico che paga davvero il prezzo finale è il lavoratore, anzi spesso le lavoratrici. Immagino che Maria Grazia Gabrielli avrà uno spaccato enorme di queste situazioni, sia per quanto riguarda i voucher, sia per quanto riguarda gli appalti. Devo dire che la Filcams è stata davvero una grande categoria nell'organizzare le persone, nel mobilitarle per la raccolta di firme per i referendum che in realtà ancora oggi non ha trovato seguito. E il quesito sulla responsabilità solidale delle imprese rischia di rimanere in ombra e di essere sottovalutato, spesso poco compreso; in realtà, è una tematica molto più diffusa di quello che appare e soprattutto molto più subdola, specialmente per gli stessi lavoratori delle aziende appaltanti che solo apparentemente si possono ritenere al sicuro nel loro contratto e nei loro diritti acquisiti. Questa catena del valore è così squilibrata che prima o poi porterà conseguenze anche a loro, perché la perdita di valore del lavoro non è mai circoscritta a pochi, ma è un virus destinato per sua natura a infettare tutto se non viene debellato e se non si attivano gli anticorpi. E proprio le battaglie della Cgil dimostrano che cambiare si può. In questi giorni sono state arrestate cinque persone coinvolte nello sfruttamento di 600 braccianti pugliesi che venivano inviate al lavoro dai moderni caporali in doppiopetto, travestiti da agenzia interinale. La lotta al caporalato è stata una costante in tanti anni, con tante categorie, con la Flai in prima fila, e dopo

tanto tempo si è ottenuta finalmente una legge. La sua applicazione non è facile: troppe aziende agricole non solo cercano quotidianamente di eluderla, magari con i voucher, in una forma di sfruttamento continuo, ma addirittura ai migranti impegnati nella raccolta degli agrumi, dei pomodori o delle mele, perché va dal Sud al Nord, non c'è neanche il pensiero di dare i voucher perché in nero totale è molto meglio. Spesso ci dicono che i voucher esistono anche all'estero: è vero, ma sono ben diversi. Abbiamo chiesto al professor Stefano Giubboni e a Fulvio Fammoni di mostrarci come vengono utilizzati i voucher nel panorama europeo. Sono certamente molto diversi per le regole, per gli utilizzatori e perché più garantiti e hanno tutele diverse e maggiori rispetto a quanto avviene nel nostro Paese. In Italia chi ci guadagna? Non basta dire il datore di lavoro. Infatti ad Inps e Inail arrivano gli oneri contributivi e assicurativi che sono di 2,5 euro per ogni voucher nominale di 10 euro. 411 milioni sono i voucher venduti da quando sono stati introdotti.

I contributi incassati dall'Inps raggiungono i 534 milioni di euro. Di questi, 205 milioni di euro sono l'incasso dell'Inps per il costo del servizio. Solo nel 2016 sono stati quasi 67 milioni di euro. A cosa corrisponde quella voce così alta, sperequata rispetto all'importo dei contributi che sono stati versati? Corrisponde a quello 0,50, cioè quei 50 centesimi che a ogni lavoratore vengono tratti da quel voucher di 10 euro quando gli viene dato. È una novità in assoluto: non basta dire che è il datore di lavoro che ci guadagna, che non ha oneri se non acquistare il voucher e sentirsi libero dopo l'ora di lavoro; bisogna anche dire che pure l'Inps ci guadagna e io penso che sia una cosa scandalosa, perché, se voi fate mente locale, non c'è nessun settore, nessuna azienda, nessun lavoratore che paghi direttamente l'Inps per incassare e gestire i propri contributi,



nessuno. Questi sono i peggio pagati, sono, possiamo dire, una delle catene più basse dello sfruttamento. Dietro questo voucher sembra che davvero ci guadagnino in tanti fuorché il lavoratore. Ora, può darsi che l'Inps sia esattore per conto di altri: il punto è che non è possibile che tutto sia considerato solo un onere a carico del lavoratore, non c'è alcuna proporzione tra la retribuzione oraria, il costo del servizio e il beneficio previdenziale.

Guardiamo allora i contributi che vengono versati: il 13% di contribuzione che l'Inps accredita per ogni ora, per ogni voucher emesso, è decisamente una miseria, è una miseria in sé però, se conveniamo che questo lavoro, a voucher, non è un lavoro autonomo ma è un lavoro subordinato, allora quel 13%, che potrebbe apparire basso, in realtà è il costo più alto per il lavoratore che ci sia nel nostro paese, perché nessun lavoratore dipendente paga una cifra così alta di contribuzione e nessun lavoratore dipendente ha tutto l'onere contributivo a suo carico. Ancora una volta ci si dirà: ma lì c'è anche l'aliquota a carico del datore di lavoro. Attenzione: anche supponendo che in quel 13% ci sia l'aliquota a carico del datore di lavoro, allora incontriamo un'altra anomalia perché tutte le volte che nel lavoro subordinato il datore di lavoro è autorizzato a pagare meno rispetto alla normalità di un rapporto di lavoro dipendente, c'è sempre una contribuzione figurativa che compensa quanto non è stato versato. Qui no, qui è il 13, il 13 te lo tieni, te lo paghi tu e non c'è nient'altro in aggiunta. Apprendistato? L'azienda paga pochissimo, ma interviene la contribuzione figurativa. Esonero contributivo? Per i bonus che abbiamo avuto l'azienda non ha pagato niente o aveva un vantaggio enorme, interviene la contribuzione figurativa. Cooperative sociali? Quando c'è la riduzione della contribuzione interviene la contribuzione figurativa; qui no, qui è un 13% che paga il lavoratore, cifra troppo alta in quanto lavoratore

e, se fosse distribuita tra datore di lavoro e lavoratore, i conti non tornano lo stesso perché è l'unico caso in cui il lavoratore, in quanto lavoratore dipendente, non ha un intervento a copertura della riduzione contributiva versata. In questa somma di anomalie, che deformano ancor più un contratto di lavoro subordinato, ce n'è una costante che si ripete ed è che il lavoratore a voucher è quello che, in proporzione agli altri rapporti di lavoro, paga di più, tanto di più, ma è anche quello che riceve meno, molto meno degli altri rapporti di lavoro e il confronto vede soccombente la condizione del voucherista rispetto ad ogni altro tipo di contratto autonomo o dipendente che sia, non solo verso quelli stabili, ma soprattutto verso quelli più precari.

I compagni del nostro Dipartimento della previdenza hanno fatto una comparazione tra i lavoratori a voucher e le partite Iva, che spesso celano appunto la copertura della precarietà, tra i voucher e la parasubordinazione, tra questi e il lavoro a part time, tra i voucher e il lavoro agricolo e abbiamo ipotizzato a uguale retribuzione, quindi a 7.000 euro per ogni anno, che cosa succede loro dopo una vita lavorativa. Abbiamo simulato una condizione che non auguriamo a nessuno e che speriamo vivamente sia solo ed esclusivamente un'ipotesi, anche se non ci sentiamo di escludere che a qualcuno possa capitare, se non invertiamo la rotta con il referendum e le nostre lotte. Da questa simulazione si evince che a tutti, eccetto al bracciante agricolo, è preclusa la possibilità di andare in pensione prima dei 70 anni, anche se iniziano giovanissimi; ma in questo quadro solo il voucherista non raggiunge mai il diritto a qualcosa: all'invalidità, all'inabilità, alla malattia, alla maternità. Se l'Inps non ci farà uno scherzo interpretativo, solo l'assegno di maternità, che dal 2017 viene erogato alle donne in gravidanza e che hanno figli, dovrebbe essere esteso anche a loro perché dato a tutte le don-



ne, indipendentemente dal lavoro. E poi, dopo una vita di lavoro, l'importo di pensione mensile a 70 anni del voucherista è di 208 euro (ripeto, è un'ipotesi, non auguriamo a nessuno di fare per una vita quellavoro), il lavoratore part time, pur pagando meno di suo come contribuzione, ha un importo pensionistico, a parità di retribuzione, molto più alto, con la differenza di 300 euro al mese, e il lavoratore agricolo – speriamo che l'Inps non pensi di cambiare anche questo – arriva a una differenza di 800 euro al mese. Ecco allora cosa significa la mancanza di tutela: vuol dire che quella contribuzione è proprio considerata un niente. Paradossalmente, solo in caso di infortunio la relativa indennità è decente; ci sono parecchie situazioni in cui il trattamento per i lavoratori infortunati è molto più alto della condizione prevista in continuità di lavoro.

Ma torniamo al punto in cui a un lavoratore in nero in occasione di un infortunio gli vengono attivati i voucher.

È indubbio quindi che il lavoro occasionale, ma occasionale veramente, come chiede la Cgil nella proposta di legge della Carta, non ha bisogno di essere corredato di tutti gli strumenti previsti per il lavoro continuativo, ma è un'altra cosa; l'estensione degli attuali voucher e l'innalzamento del limite a 7.000 euro annuali non caratterizzano più l'occasionalità, ma solo la mancanza di diritti. Tutto ciò penso faccia riflettere anche su un altro aspetto collegato al sistema pensionistico contributivo. È risaputo che con il contributivo è importantissima la quantità di contributi accreditati e che aiutano a far crescere i montanti individuali. Ebbene, proprio da quando il sistema contributivo è stato generalizzato, è iniziata anche una politica che manifesta l'intenzionalità di ridurre lo stesso montante. La contribuzione figurativa è ridotta per gli strumenti di sostegno al reddito, per le partite Iva e ora per i voucher. Con questo insieme di provve-

dimenti la povertà delle pensioni future è assicurata e non c'è prestazione integrativa che possa colmare questo gap.

Vogliamo che ci sia il riconoscimento della dignità di quel lavoro, della contribuzione ad esso collegata e poi, siccome la condizione di precarietà può essere un dato che si manifesta, a quel punto deve esserci, secondo noi, anche una condizione di salvaguardia futura. Ecco perché parliamo di pensione di garanzia. E ci auguriamo davvero che questo possa costituire oggetto della riflessione della fase 2 del confronto ripartito tra il governo e le parti sociali. Poi c'è anche l'Inps che ci mette del suo per rendere ancora più tortuosa la vita dei voucheristi e non solo.

Come Inca, abbiamo iniziato una vera e propria campagna volta a smascherare gli arbitri di questo istituto: ritardi, procedure sbagliate, interpretazioni arbitrarie sempre riduttive dei diritti delle persone ormai sono diventati una costante. Non ci dovrebbe quindi stupire che se ne freghino dei voucheristi, eppure riusciamo ancora ad arrabbiarci. Abbiamo fatto una ricognizione di come si comporta l'istituto nelle diverse sedi provinciali per l'accredito dei contributi dei voucher: quando va proprio bene, c'è l'importo della retribuzione, ma non i contributi corrispondenti, o meglio non la durata dei contributi. In molte sedi, rispondono ancora alle singole persone che non hanno la procedura telematica di accreditamento dei contributi. Un fatto incomprensibile, visto che sono passati oltre tredici anni dall'introduzione dei voucher.

In realtà, quella contribuzione serve semplicemente ad alimentare un'altra fonte di posizioni silenziose, anche perché quando il lavoratore chiede che gli venga liquidata la pensione con quei contributi gliela negano, così com'è successo di recente ad una lavoratrice alla quale non è stata accreditata la contribuzione, nonostante avesse in mano l'estratto

contributivo che testimoniava chiaramente la retribuzione percepita e i contributi incassati dall'Inps. I compagni stanno facendo tutto quello che devono fare, anche in termini di contenzioso, per far ottenere quella pensione. Il punto è questo: che fine fanno tutti quei contributi? È evidente che per chi è giovane e lavora oggi a voucher è difficile che fra 10, 20 o 30 anni abbia ancora in mano tutte le ricevute dei voucher incassati e ciò gli rende assolutamente difficile, se non impossibile, rivendicare all'Inps la contribuzione non accreditata. È altrettanto evidente che noi siamo un po' sospettosi e siamo stati segnati troppe volte dai tentativi dell'Inps, aiutati dalle leggi, di costituire posizioni silenziose e non restituire in prestazione tutto quanto incassato per contribuzioni. Tutela per noi vuol dire chiedere l'accredito di tutta la contribuzione da subito. Mentre diciamo NO ai voucher e chiediamo alla gente di andare a votare per il referendum, facciamo una grande campagna per l'accredito della contribuzione, per tutti, per la ricostituzione di una pensione di tutti coloro che hanno voucher da pensionati. Anche un solo euro di differenza sulla pensione va preteso per contrastare l'atteggiamento ricorrente dell'Inps, per il quale, dietro la scusa della mancanza della procedura, c'è la volontà di ritardare, negare o rendere più difficile l'esercizio di ogni diritto. Ecco perché abbiamo tanti argomenti come Inca per convincere chiunque venga ai nostri sportelli che questi referendum sono importanti e che l'unica strada è l'abrogazione dei voucher e il ripristino della responsabilità solidale delle imprese negli appalti; per affermare una legge di civiltà come la Carta, per affermare che anche il lavoro occasionale, circoscritto e regolamentato, deve avere, alla base, un regolare contratto che espliciti chiaramente i doveri e le prerogative di ognuna delle parti e non basarsi solo su un colloquio come questo. ♦

## VITTORIO ANGIOLINI

Docente Università di Milano

**V**orrei leggervi e poi tradurvi un brevissimo testo giuridico sui voucher. Primo pezzetto. "La originaria disciplina del lavoro accessorio, così si chiama il lavoro tramite voucher, quale attività lavorativa di natura meramente occasionale, limitata sotto il profilo soggettivo a particolari categorie di prestatori e sotto il profilo oggettivo a specifiche attività, ha modificato la sua funzione di strumento destinato per le sue caratteristiche a corrispondere ad esigenze marginali e residuali del mercato del lavoro".

La traduzione è che il lavoro accessorio non ha più niente a che vedere con un'attività occasionale e quindi non serve a formalizzare rapporti marginali, ma corrisponde a esigenze rilevanti, perché questo significa non marginali nel linguaggio edulcorato dei giuristi, del mercato del lavoro.

"L'evoluzione dell'Istituto, nel trascendere i caratteri dell'occasionalità, dell'esigenza lavorativa cui era originariamente chiamato ad assolvere, lo ha reso alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici e quindi non necessario". Cosa vuol dire quest'ultimo passaggio? Vuol dire quello che avete appena sentito e cioè che ci si serve del lavoro tramite voucher non come un lavoro tipizzato per determinati soggetti e determinate prestazioni, per l'appunto, ma ci si serve di questo tipo di lavoro per precarizzarlo laddove non è possibile fare altrimenti. Questa è la traduzione e questo testo non è stato scritto da pericolosi giuristi sovversivi, ma è il testo della sentenza della Corte Costituzionale sui voucher e quindi si può dire che le cose che abbiamo visto rappresentate sono ormai penetrate anche in una cultura giuridica potremmo dire moderata, certo non vicina al sindacato.

E questo ci dice tutto quello che c'è da dire



sul quesito riguardante i voucher. A che serve questo referendum? Serve a eliminare una disciplina la cui unica funzione è togliere il limite al potere datoriale, perché questo strumento può essere utilizzato per qualunque cosa. L'altro giorno mi è arrivata notizia che a Pisa c'è una catena di controversie che riguardano l'uso dei voucher per coprire gli spazi vuoti tra un contratto a termine e l'altro: questo mi pare proprio esemplificativo dell'uso che se ne fa e quindi è necessario indire un referendum per affermare che il potere datoriale deve avere un limite.

Così come l'altro referendum, quello sulla responsabilità solidale, non ha in fondo niente di rivoluzionario. Quando c'è un appalto è normale che per i danni ai terzi, al mondo circostante, per esempio per i danni all'ambiente, insieme a chi svolge l'appalto ne risponda il committente. Perché questa regola non dovrebbe valere nel campo del lavoro? Non c'è una ragione se non quella di togliere il limite, non solo quindi al potere ma anche alla responsabilità e questo naturalmente è ancora più grave da un certo punto di vista generale. Questo ci dice anche qual è la funzione dei due referendum rispetto all'iniziativa più ampia nella quale si ascrivono e che comprende la Carta dei diritti. Qui si tratta di respingere un attacco al diritto del lavoro, così come lo abbiamo conosciuto in Italia ma anche nel resto dei paesi dell'Europa occidentale e, nello stesso tempo, di riaffermare invece una linea positiva di tutela dei diritti del lavoro.

Questi due referendum, l'uno riaffermando i limiti al potere datoriale e l'altro riaffermando la responsabilità del potere datoriale, si riagganciano alla Carta dei diritti che ha due elementi essenziali.

Il primo, è la ricostituzionalizzazione, cioè la riaffermazione che nella nostra Carta Costituzionale in primo luogo, ma poi in tutta la tradizione dell'Occidente e delle costituzioni oc-

cidental posteriori alla seconda guerra mondiale, il lavoratore è colui che, lavorando per altri e in subordine ad altri, ha bisogno di una particolare tutela. Noi giuristi lo diciamo: è un contraente debole, nel senso che è posto, nel rapporto lavorativo in una condizione di debolezza rispetto all'altra parte contrattuale.

Il secondo, riaffermare questo principio di tutela specifica e differenziata del lavoro in un quadro di mutata organizzazione del lavoro. La Carta dei diritti si estende molto in tal senso: per esempio, getta un ponte tra i diritti eguali del lavoro dipendente tradizionale e dei nuovi lavori, anche di quelli autonomi, sia pure in controtendenza rispetto alla recente legislazione. È l'affermazione di una nuova politica sul lavoro.

Mi viene in mente un racconto di Dino Buzzati dove c'è un signore che entra in un ospedale e ha una modesta influenza; lo mettono al piano più basso dove si mettono i malati meno gravi. Migliora sempre un po', ma inspiegabilmente lo passano ai piani superiori dove ci sono i pazienti un po' più gravi, finché arriva all'ultimo piano e poi muore senza sapere mai quale fosse la sua malattia. Ecco, l'evoluzione attuale della legislazione del lavoro è un po' questa. All'origine il voucher era destinato all'occasionalità, così almeno era a livello legislativo, ma fin dai primi provvedimenti ministeriali di attuazione è stato subito chiaro che non era questo l'uso che se ne voleva fare, ma non lo si è detto. Poi si è saliti sempre ai piani superiori e alla fine lo si è detto apertamente, lo si è legittimato apertamente. Questo rende gravissima la situazione perché il voucher diventa davvero uno strumento buono a tutto.

È importante, come per le tante esperienze referendarie che abbiamo fatto, che partiamo subito su questo referendum, prima ancora di conoscere la data in cui si voterà, perché ci sarà un'offensiva mediatica enorme; ci sarà, lo abbiamo visto in altri recenti referendum, il ten-

tativo di mistificare i temi sul tappeto. Se parliamo prima, riusciamo paradossalmente a fare chiarezza nelle persone e, se riusciamo a fare chiarezza, non c'è dubbio che le persone andranno a votare e voteranno come si deve. ♦

## STEFANO GIUBBONI

Docente Università di Perugia

**V**orrei anch'io contribuire a dare argomenti contro la mistificazione. Una delle tante mistificazioni che saranno verosimilmente messe in campo, e a cui ci siamo un po' troppo abituati in questi anni, è molto scontata, e cioè che in realtà il lavoro accessorio, i voucher, ce l'hanno tutti i paesi europei più importanti con i quali ci misuriamo. Non è così, non è vero. Lo ha detto molto bene Morena, ricordando che in realtà il caso di precarizzazione appunto, di sfruttamento così marcato e di mercificazione in senso stretto rappresentato dai voucher costituisce davvero una peculiarità italiana senza precedenti in altri paesi. Per trovare qualche analogia in altri sistemi europei ho cercato innanzitutto la definizione del lavoro molto atipico che viene data, anche a fini statistici, per esempio nell'ambito di ricerche svolte da Eurofound, la Fondazione europea per il lavoro. C'è una definizione generale di lavoro molto atipico che è parametrata essenzialmente sulla durata del rapporto di lavoro inferiore a sei mesi, sull'orario di lavoro, non più di 10 ore a settimana, o sull'assenza di un'adeguata formalizzazione del contratto di lavoro, l'assenza di un contratto di lavoro in forma scritta. Attenendosi a questi elementi definitori che stanno a delimitare il campo del lavoro molto atipico, se si cerca in Europa quali fattispecie, quali tipologie contrattuali possono rientrare in questa definizione in realtà non si trova una cosa come quella, appunto, del lavoro tramite voucher. Le si trova forse in Francia e in

Belgio e sono le uniche due esperienze vagamente assimilabili anche per la forma tecnica del trattamento retributivo: anche lì si usa un buono, un voucher.

In Francia, ad esempio, c'è un istituto introdotto relativamente di recente, nel 2005, che si chiama Cesu (cheque emploi service universel) che però in qualche modo assomiglia molto all'inizio della storia del lavoro occasionale e accessorio, quando era molto selettivamente delimitato ad alcuni specifici settori in cui si giustificava un'attività appunto puramente accessoria e a vantaggio, fondamentale, delle famiglie; anche in Francia poi questa forma è stata estesa pure alle imprese, ma prevalentemente al settore non *for profit*: si tratta infatti di attività relative all'assistenza alle persone. Anche in Belgio c'è un istituto simile, si utilizza lo strumento del buono, il Titres service. Qui la delimitazione è ancora più stringente che in Francia, perché lì va esclusivamente riservato alle famiglie per attività marginali, accessorie al lavoro domestico e molto rigorosamente delimitate. Oltretutto, in quel caso lo Stato, in buona sostanza, contribuisce alla tutela previdenziale del lavoratore che viene assunto con questi strumenti di forfetizzazione della responsabilità datoriale complessiva, contribuendo in maniera molto significativa alle tutele previdenziali, cioè sostanzialmente mettendo dentro la contribuzione figurativa. I due unici casi vagamente assimilabili sono questi. Viene poi inevitabilmente rievocato l'istituto dei mini jobs tedeschi, ma quello è un'altra cosa. A parte che l'istituto dei mini jobs è molto articolato; se ne distinguono almeno tre sottotipi piuttosto diversi. Soltanto uno, quello che è rivolto sostanzialmente ai servizi di natura commerciale, può essere vagamente assimilato al nostro, ma è circondato da una serie di tutele tradizionali molto più significative di quelle che vengono pressoché azzerate nel caso dei voucher. C'è innanzitutto una cooper-



tura assicurativa un po' più seria, un po' più effettiva contro le malattie, oltreché contro gli infortuni, e poi c'è una copertura previdenziale che gli osservatori tedeschi giudicano peraltro assolutamente inadeguata, che però è incomparabilmente più forte di quella davvero inconsistente che è stata introdotta nel nostro sistema tramite i voucher. Inoltre, va detto che in quel sistema il mini jobber, soprattutto in alcune situazioni, è avvantaggiato: ora ha la possibilità di accesso a una serie di prestazioni sociali che nel nostro ordinamento sono totalmente escluse. Vengo all'ultimo esempio che forse potrebbe essere riportato, quello che nel linguaggio anglosassone è definito lo zero hours contract, cioè contratti di lavoro che non assicurano un orario minimo e che in effetti costituiscono forse, almeno in Inghilterra, la forma più spinta di precarizzazione e di desalarizzazione, se vogliamo appunto usare l'espressione che sta esattamente per sfruttamento dei lavoratori. Però, paradossalmente perfino in quel sistema, che è improntato appunto a una liberalizzazione storica, radicale e senza per così dire forme di contenimento, lo sforzo che si è compiuto storicamente è quello di ricondurre anche queste forme di lavoro molto atipico o iperprecario che sono i contratti a zero ore dentro lo schema del lavoro subordinato. Ciò significa che attraverso tecniche interpretative molto sofisticate, che hanno ad esempio stemperato il test di subordinazione che in quel sistema è basato sulla mutuality of obligations, cioè la reciprocità delle obbligazioni, che è difficile in effetti da rintracciare nel contratto a zero ore, si è riusciti a ricondurre persino queste forme contrattuali dentro lo schema qualificatorio della subordinazione. Il che comporta l'applicazione di alcune discipline minime, compresa, quando la qualificazione scatta, la disciplina sul salario minimo inglese. Questo per dire che persino in Inghilterra, sia pure con sforzi considerevoli, il qua-

dro è meno preoccupante di quello italiano. Concludo con una battuta ricollegandomi alla riflessione con cui ha terminato il suo intervento Vittorio Angiolini ed è questa: a chi serve fondamentalmente un istituto di questo genere? Serve non solo ad ampliare senza veri contenimenti il potere di comando, l'autorità dell'imprenditore, del datore di lavoro, del committente, come lo definisce il Jobs act proprio per evitare le qualificazioni tipiche della subordinazione, ma anche per "sicurizzare", cioè per rendere certa e prevedibile l'immunità, la sfera d'immunità dell'esercizio del potere di comando del datore di lavoro. Ciò spiega anche la diffusione di questi sistemi di forfezzizzazione, mercificazione e rimerificazione in senso tecnico in ogni campo. ♦

#### FULVIO FAMMONI

*Presidente della Fondazione Di Vittorio*

**C**ome **Fondazione**, ogni mese produciamo un report sull'andamento dell'occupazione sulla base dei dati Inps, dando uno spaccato di come sta andando effettivamente il mercato del lavoro italiano, quello a cui si applica il Jobs act, esattamente quello del mondo privato. Non c'è dubbio – lo diceva Angiolini, ne abbiamo discusso anche tante volte assieme – che da anni è in atto una tendenza che non è solo di precarizzazione, che non è solo di calo dei diritti; c'è una teoria che da anni si sta cercando di mettere a regime ed è quella dello svuotamento del valore sociale del lavoro. Un lavoro che alla base di questa teoria viene sempre considerato più un fattore della produzione, più una pura e semplice merce che non un valore della produzione: questo è il punto di partenza su cui si articolano tante questioni. Le conseguenze di questa teoria sono evidenti: il lavoro meno costa, meglio

è; più è facile liberarsene, meglio è. È una conseguenza naturale di una teoria che ha questa caratteristica.

Il punto di sfondamento più alto che si è tentato su tale questione è stato fra il 2009 e il 2010. Morena se lo ricorderà bene, quando discutevamo di Libro bianco dell'allora ministro Sacconi e del conseguente Collegato lavoro, uno sfondamento generale che allora non passò o non passò totalmente. Più insidiosi sono stati i meccanismi che hanno eroso dall'interno non solo la stabilità, ma la concezione stessa del rapporto di dipendenza, della subordinazione in quanto tale. Di questi meccanismi ne abbiamo conosciuti tanti nel corso di questi anni, come l'uso delle collaborazioni, delle false partite Iva.

È vero che non siamo il paese del made in Italy, ma avere un +8% di lavoratori autonomi rispetto alla media europea forse dovrebbe indurre a fare qualche approfondimento. Ricordiamo il taglio di ogni causale per il lavoro a termine, cosa che ha portato nel 2016 a un vero e proprio boom dell'utilizzo dei contratti a termine e di precarizzazione del mercato del lavoro italiano. I voucher sono una puntata di questo percorso; non sono neanche l'ultima perché, se la concezione è questa, uno strumento che sia ancora più basso sotto il profilo delle tutele e che vada ancora più in quella direzione, ce lo si può sempre inventare.

Morena ha mostrato i numeri del 2016: oltre 133 milioni di voucher venduti, il 23% in più dell'anno precedente, il 95% in più del 2014, questo è il trend di crescita di tale istituto. Peraltro, la tracciabilità introdotta per decreto nell'ottobre 2016, ha solo rallentato di poco la crescita delle vendite dei ticket.

Questa è la realtà inoppugnabile dei numeri e questa tendenza lascia pensare, senza fare particolari proiezioni, che alla fine di quest'anno arriveranno fra i 140 e i 150 milioni di voucher venduti. Qualcuno è contento così? Noi no.

Questa tendenza dobbiamo in qualche modo arrestarla. Nel 2016 – come si legge sul sito della Fondazione – il 74% delle assunzioni si è caratterizzato come lavoro precario. Certo, si potrebbe dire che sono poche se si traducono in numeri, equivalenti a 85.000 persone; e poi siccome ci sono un po' di studenti, di pensionati, sono 40-45.000 persone. Ecco, tutto il gruppo Telecom per intenderci, tutta la Fiat Fca in Italia: sono talmente pochi che hanno ormai già assunto questo tipo di dimensione.

Si potrebbe dire che usiamo un meccanismo, come ha spiegato benissimo Giubboni, che si utilizza anche in Europa. È una palese bugia. Nell'Ue non c'è una generalizzazione. In Francia e Belgio, il voucher è semplicemente legato alla famiglia, ma il punto fondamentale è che quei lavoratori, ancorché pagati con il bonus, sono lavoratori subordinati a tutti gli effetti, che hanno un vero versamento previdenziale, che hanno diritti e tutele delle malattie, che hanno le normali coperture del mondo del lavoro dipendente. Certo, in quegli Stati si è fatto un forte intervento di carattere pubblico su due versanti: nel caso del Belgio, c'è una forte integrazione, oltre il 20%, che è per pagare i contributi figurativi di quelle persone; in Francia, hanno fatto un'altra cosa che in Italia non è mai stata fatta: un abbattimento fiscale anno su anno talmente forte che rende davvero poco concorrenziale il nero.

Invece in Germania, c'è una generalizzazione dell'uso dei mini jobs, estesi ormai a tutto il settore lavorativo: nonostante siano di poche ore, si tratta a tutti gli effetti di lavoro part time con tutti i diritti degli altri lavoratori tedeschi. Si ha diritto alla tredicesima, alla malattia, alla maternità, ad avere le festività pagate; non mi pare che sia simile al voucher italiano.

Partendo da queste motivazioni, è inoppugnabile che questo obbrobrio italiano debba scomparire, per dare un messaggio a questi lavoratori che sono davvero una delle parti

più deboli e in difficoltà del mercato del lavoro. È possibile che finisca questo meccanismo di dumping sempre più al ribasso; è possibile per tutti sperare che possa migliorare la situazione e intervenire su uno dei principali problemi italiani che è la sfiducia nel mondo del lavoro, nel futuro, nella politica, economica e sociale, che incide tantissimo sull'andamento di questo Paese. E poi, mutuando uno slogan che ci siamo sentiti dire per tanti anni per giustificare sacrifici, c'è un motivo in più per fare il referendum, votare SI ed eliminare i voucher: ce lo dice l'Europa. ♦

#### **TOMMASO BUCHER**

*Operatore Inca di Verona*

**S**ono operatore Inca al patronato della Cgil di Verona e non sono qui oggi in questa veste. Purtroppo, infatti, sono stato vittima di un infortunio sul lavoro, prima di essere assunto dal patronato. Era un lavoro di natura stagionale, indennizzato per una parte in voucher. Il lavoro si svolgeva sul lago di Garda presso un'azienda che noleggia natanti in una spiaggia antistante un campeggio. Anni dopo, scoprii che la retribuzione con i voucher veniva molto usata in quell'ambiente; soprattutto durante la stagione estiva, per quanto riguarda la provincia di Verona. Di voucher ovviamente non sapevo assolutamente nulla; avevo 19 anni, ero giovane e inesperto, era l'estate dopo la maturità. Ignoravo completamente cosa fossero; ero completamente all'oscuro sia della parte assistenziale, tanto più della parte previdenziale. Scoprii solo anni dopo, grazie al patronato in cui lavoravo, dell'importanza, ad esempio, della tutela Inail, assicurata poco e male, ma anche dall'uso di questi voucher. Allora, come dicevo, era l'estate della maturità e decisi quindi di entrare con calma, a piccoli passi nel mondo del lavoro. Trovai un'occupazione sul lago di

Garda, era un noleggio di natanti e imbarcazioni per turisti. Al momento dell'"assunzione" non mi fu fatto firmare assolutamente alcun tipo di contratto e/o accordo; se vogliamo, l'unico accordo che c'era era meramente verbale in cui mi venivano delineati, in maniera grossolana, i termini della mia prestazione lavorativa. Quindi il mio datore di lavoro mi comunicava che avrei lavorato fino a metà settembre tutti i giorni, 6 ore al giorno, per un totale di 50 euro giornalieri di retribuzione. Iniziai a lavorare, lo dico sinceramente, con entusiasmo, anche se queste erano le premesse, e purtroppo non andò bene. Comunque il mio datore di lavoro fin da subito non mi fece formazione, tanto meno mi diede informazioni sull'attività lavorativa che dovevo andare a svolgere, quindi sulla mansione, e neanche sulla questione della sicurezza sul lavoro. Dovevo occuparmi del noleggio dei natanti da parte dei turisti, quindi dovevo spiegare, non avendo esperienza in merito, se non per qualche giro fatto sul lago, il funzionamento di tali imbarcazioni, mostrare le eventuali misure di sicurezza, per quanto ce ne fossero ben poche, e dovevo tenere pulite le barche; fare rifornimento al loro rientro e ormeggiarle a fine giornata al largo della costa. Purtroppo, tutte queste "forse" semplici operazioni erano complicate da macchinari obsoleti, talvolta mancavano dei pezzi sulle imbarcazioni, con situazioni il più delle volte rischiose. Per inquadrare la questione della retribuzione, venivo pagato ogni domenica alla fine della settimana lavorativa; il compenso giornaliero, come già detto, era di 50 euro al giorno e purtroppo venivo pagato per una parte in voucher e per una parte in nero. Questa suddivisione era a completa discrezione del datore di lavoro. Potevano capitare settimane "fortunate" in cui mi venivano dati magari tre giorni in voucher e il restante in nero; alcune settimane non vedevo neanche un voucher, erano tutte in nero. In linea di massima, la percentuale del nero

era maggiore rispetto a quella dei voucher. Il 3 agosto 2011, erano le 16, stavo aspettando sul molo una barca che sarebbe dovuta rientrare; a fianco a me c'era una tanica di benzina da 20 litri e un imbuto semplicissimo per fare rifornimento. Vidi la barca in lontananza avvicinarsi e notai fin da subito che la linea di galleggiamento era un pochino sopra quello che era il limite di norma, se si può dire così. Feci attraccare la barca al molo, feci scendere e salutai i turisti, salii sull'imbarcazione, mi misi a poppa e aprii il gavone dove era contenuta la pompa di sentina. Per i non addetti al lavoro, è quella pompa che serve a far svuotare dall'acqua in eccesso il gavone; in teoria, in tutte le barche la pompa di sentina dovrebbe essere attivata dalla plancia dei comandi, ma nessuna delle nostre sei barche aveva questa funzionalità, forse era troppo? Non si sa. Costava troppo sicuramente! Quest'operazione, sottolineo, la facevo una ventina di volte al giorno e quindi la sapevo fare abbastanza bene. Aprii il gavone per pescare nell'acqua due fili elettrici con l'estremità aperta, quindi con il rame scoperto; fare un uncino con questi fili e collegarli ai rispettivi poli di una batteria aperta. Maledettamente quel giorno, per un problema alla batteria e ai fili, s'innescò una scintilla e sul pelo libero dell'acqua erano depositati dei residui di benzina, probabilmente di un rifornimento precedente, fatto da me, fatto da un altro, non è dato saperlo, ma poco importa. Quindi, la scintilla provocò immediatamente una fiammata che mi avviluppò dai piedi alla testa. Riportai delle lesioni, delle ustioni di primo, secondo e secondo grado profondo, quasi terzo, al dorso, alle gambe e agli arti superiori. Fui portato d'urgenza dal mio datore di lavoro, all'ospedale Pederzoli di Peschiera del Garda; da lì, seppi successivamente, che partì d'ufficio una denuncia allo Spisal, al Servizio prevenzione igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, che preparò una perizia, un'accurata relazione sul-

l'incidente che venne poi utilizzata nel procedimento penale che vide coinvolto il mio datore di lavoro che, per la cronaca, finì con una condanna di 4 mesi di reclusione. Per 10 giorni fui ricoverato presso il Centro grandi ustionati dell'ospedale di Borgo Trento, a Verona, e l'Inail per questo arco di tempo mi riconobbe l'infortunio e mi indennizzò per un totale di 350 euro. Anni dopo, giunse a termine il procedimento civile e mi fu riconosciuto anche il risarcimento del danno differenziale che non era stato indennizzato dall'Inail.

Qualche tempo fa, in quanto operatore di patronato Inca, ho voluto controllare la mia posizione contributiva sul sito dell'Inps. Non c'era niente! Con mio grande stupore scoprii che nei giorni coperti dall'Inail non compariva una contribuzione neppure figurativa e, cosa forse ancor più sconcertante, non era presente contribuzione neanche per il periodo che avevo lavorato. Devo dire che tale situazione, lavorando nel patronato come operatore Inca, la rivedo anche per molti ragazzi o comunque persone che purtroppo, essendo retribuite con i voucher, scoprono solo entrando nei nostri uffici che non ci sono linee di contribuzione a loro nome. ◆

#### MARIA GRAZIA GABRIELLI

Segretario generale Filcams

**C**ome Filcams Cgil, spero di avere anche primati più positivi che non ovviamente quello di essere ricordata solo come la categoria in cui vivono e convivono fortunatamente insieme a situazioni di lavoro stabile, tipologie contrattuali con tutele e diritti, purtroppo anche il popolo dei voucheristi, come ormai siamo abituati a definirlo, anche per la dimensione assunta dall'utilizzo del bonus.

Guardiamo la situazione ovviamente partendo



dalla contrattazione, messa in questi anni a dura prova anche nel riconoscimento e nella salvaguardia delle condizioni di lavoro. Uno strumento, quello della contrattazione, che trova il suo limite soprattutto nel non riuscire a includere e quindi a dare delle risposte a tutti quei lavoratori che hanno minori diritti e minori tutele: una sorta di lavoratori di serie B che vogliamo portare allo stesso livello di tutti gli altri lavoratori che noi rappresentiamo, appartenenti alle tante imprese del settore.

Vi porto un'esperienza diretta del nostro vissuto quotidiano che probabilmente rappresenta meglio di molti altri esempi, come il voucher sia un argomento anche divisivo. Ai tavoli di trattativa, quando si prova a porre il problema alle controparti datoriali, ma anche quando si parla con le altre organizzazioni sindacali, qualcuno pensa che lavorare con il voucher sia normale, una modalità che, se viene eliminata, fa ritornare al lavoro nero. Questi sono i luoghi comuni più diffusi nel confronto che sentiamo nelle nostre sedi, che spesso tornano in maniera preoccupante non solo nei tavoli contrattuali e nel confronto con le associazioni datoriali, ma anche tra le organizzazioni sindacali. È per questo che non possiamo sottovalutare la complessità del tema.

Sappiamo sicuramente cosa non è il voucher e quindi è utile continuare a ripeterlo, come se fosse un mantra, rispetto alle contraddizioni che ci troviamo ad affrontare durante la campagna elettorale per il referendum, perché il voucher sicuramente non è una tipologia contrattuale; non è un contratto di lavoro; non è uno strumento a cui ricorrere, perché non esistono altri strumenti di flessibilità nel mercato per gestire le varie esigenze che si determinano dentro le imprese.

Sappiamo invece, perché lo verifichiamo ogni giorno, che cos'è il voucher. Lo consideriamo giustamente una nuova frontiera della precarietà. Pensavamo di aver fatto una battaglia

importantissima chiedendo il superamento degli associati in partecipazione. Sembrava la più grande negazione dei diritti e uno dei più grandi abusi ai quali un lavoratore poteva essere sottoposto. Quella battaglia, che in qualche modo poi abbiamo vinto, in realtà doveva riuscire anche a cambiare un approccio e, invece, immediatamente dopo, siamo precipitati in una condizione peggiore o quantomeno ugualmente negativa, com'era l'associazione in partecipazione.

Credo che sia assolutamente legittimo dire che parliamo di una condizione strutturale di precarietà a cui si vogliono costringere le persone. È un modo per scardinare i contratti di lavoro; operazione quindi pericolosissima anche per la fragilità in cui stiamo vivendo ormai da molti anni; è una condizione anche per scardinare le tipologie di lavoro strutturato.

Faccio semplicemente due esempi che possono essere di aiuto nel motivare e contrapporre le nostre ragioni a chi pensa o a chi è indeciso rispetto all'orientamento da assumere per il voto al referendum. Sono usciti i dati dell'Inps che, grazie alla Cgil, alla fine sono diventati ufficiali sul vero utilizzo dei voucher da parte delle aziende.

A livello di settore, primeggiano le aziende appartenenti alla categoria del commercio e dei servizi e quindi alla Filcams.

Nel lungo elenco di aziende che maggiormente utilizzano i voucher spiccano Autogrill, McDonald's, Sisal, Carrefour, MyChef. La lista è molto più nutrita nel comparto del turismo con imprese che applicano ai lavoratori esattamente un preciso contratto individuale che fa riferimento a condizioni, tutele, diritti e doveri all'interno di un contratto nazionale di riferimento.

Pensare che diventi normale nel nostro Paese che all'interno dello stesso supermercato possano convivere fianco a fianco due cassiere, una cui viene applicato il contratto del com-

mercio e ha determinati diritti e tutele, l'altra, una lavoratrice voucherista, credo sia la più grande contraddizione e la prova che il voucher viene adoperato in maniera distorta. La stessa cosa si può dire per i lavoratori di McDonald's, uno dei marchi più conosciuti, perché anche qui i lavoratori che ti vendono il panino durante la giornata hanno mansioni e prestazioni esattamente identiche, ma condizioni e riconoscimenti profondamente differenti.

Anzi, la classificazione che qualcuno in una famosa narrazione di qualche anno fa ci diceva di voler superare, e cioè quella dei lavoratori di serie A con quella dei lavoratori di serie B, trova invece, attraverso il voucher, una nuova traduzione anche violenta nella modalità in cui viene fatto. Alcune volte, al di là di dove svolgiamo il nostro lavoro, ci capita di interagire con chi ci dice: sì ma il mercato ha bisogno di nuove flessibilità, non ce la facciamo a reagire anche alle condizioni esterne, c'è un imprevisto, c'è una malattia, una sostituzione da fare; molti trovano lavoro anche attraverso queste situazioni eccezionali che le imprese vivono. Ho provato a fare un esercizio banale per dimostrare come il voucher non è neppure funzionale a questo scopo.

L'Inca intercetta moltissime delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori della Filcams, che sono meno strutturati e più deboli, e ho fatto un elenco degli strumenti a disposizione delle imprese: il part time, il part time orizzontale, il part time verticale, il part time ciclico, il part time weekend (che lavora o di sabato o di domenica); poi abbiamo: i contratti a termine che sono stati completamente liberalizzati, il contratto interinale, il contratto a termine per attività puramente stagionale; poi abbiamo gli interinali, l'apprendistato e l'apprendistato per attività stagionali in forma ciclica; il lavoro extra e di surroga utilizzato nel settore del turismo e dei servizi per poter affrontare manifestazioni sporadiche e accessorie od occasionali all'in-

terno della vita di un'impresa, dal catering all'organizzazione di eventi, dal banchetto al matrimonio, alla comunione.

Quindi, il solo mettere insieme due contratti nazionali di lavoro, quello del commercio e quello del turismo, sta a dimostrare di come neanche lì ci sia una ragione o una sostenibilità nel continuare a dire di mantenere in vita lo strumento del voucher. Ma credo che quello che giustamente noi abbiamo tradotto nella Carta dei diritti prima e nei quesiti referendari poi sta in una condizione, che è una responsabilità importante per chi vive dentro l'organizzazione, per chi milita per gli obiettivi che noi tentiamo quotidianamente di portare a casa e cioè che il voucher è una misura che definirei depressiva.

È depressiva perché costringe le persone ad avere un limite rispetto alle proprie aspettative; condiziona le scelte di oggi che saranno però determinanti anche nel futuro.

La condizione di povertà in cui oggi si vive è quella che influenzerà anche la povertà del futuro. Da questo punto di vista, come Filcams, toccando con mano quotidianamente situazioni di lavoratori in condizioni non solo di fragilità ma, alcune volte, ai limiti della povertà, credo che non ci siano torto e danno più grandi che possiamo fare a un'intera generazione di lavoratrici e lavoratori, a partire proprio dai giovani; e cioè pensare che sia normale introdursi nel mondo del lavoro in condizioni così precarie e così diseguali rispetto a quelle degli altri, pur svolgendo le stesse mansioni. Credo che il referendum non ha soltanto un valore pratico, perché prova a modificare fattivamente una condizione. Credo anzi che sia la Carta sia il referendum sottointendano una cultura diversa e un modello che vogliamo rappresentare.

Anche l'altro quesito, quello degli appalti, ci preoccupa molto. Morena ricordava perfettamente nella sua relazione che la condizione di chi lavora negli appalti la conosce bene anche

l'Inca, perché la mancanza della responsabilità in solido fa sì che passiamo una gran parte della nostra quotidianità a rincorrere aziende che non pagano i lavoratori in appalto o che scappano nel momento del cambio appalto lasciando gli addetti in questione senza liquidazione e provocando loro una serie di danni. Abbiamo a che fare, quindi, con ricorsi per recuperare il Tfr, e spesso aiutiamo il lavoratore, se perde il posto di lavoro, ad accedere alla Naspi in assenza di contributi e quant'altro.

Le esperienze che facciamo per aiutare quei lavoratori nei cambi d'appalto, privi appunto della tutela data dalla responsabilità in solido, devono diventare un altro pezzo della battaglia. Il progressivo deterioramento e l'umiliazione a cui è sottoposto il lavoro e quindi la condizione delle persone che lavorano rischiano di diventare un modello culturale di un paese che sicuramente non vogliamo. ◆

#### **PATRIZIO DI NICOLA**

*Docente Università  
La Sapienza di Roma*

**I**ntanto ringrazio per l'invito e, soprattutto, ringrazio perché sono quasi l'ultimo e questo mi permette di fare un piccolo ragionamento. Dato che tutti quelli seri e di diritto del mercato lavoro sono già stati fatti, mi posso dare un po' alla filosofia.

Inizio con una storia. Nel 1928 uscì un libro di un sociologo belga, Henry De Man, il cui titolo era *La gioia nel lavoro*. Come aveva scritto questo libro?

De Man era docente dell'Accademia del lavoro, una scuola sindacale di Francoforte; aveva intervistato e aveva fatto compilare dei questionari a coloro che andavano a studiare in quella scuola; persone, sindacalisti che erano in produzione e non erano quadri sindacali distaccati. Chiedeva loro di cercare di capire se il lavoro

che facevano dava soddisfazione ed emerse come quest'ultima non fosse una cosa necessaria. In sostanza, per gli intervistati, le leggi, le condizioni e i contratti in qualche modo non riescono a favorire la soddisfazione del lavoro, anzi la ostacolano. Scoperta interessante per l'epoca, perché poi da lì è nata una serie di studi sociologici sulla soddisfazione del lavoro.

Secondo aneddoto, seconda storia. Ho sempre avuto la fortuna di insegnare all'ultimo anno dei corsi di laurea. 20 anni fa i miei studenti in procinto di finire il corso, erano entusiasti del passaggio che li aspettava verso il mercato del lavoro. Certo, sapevano che c'era la disoccupazione, anche allora alta.

Il pacchetto Treu uscì per combattere la disoccupazione giovanile; il lavoro interinale doveva servire come clava contro la precarietà. All'epoca, la disoccupazione giovanile era al 30%, oggi siamo al 40. Quindi non abbiamo fatto dei grandi passi in avanti. Come ha detto una nostra collega, sta morendo il diritto del lavoro ed è destinata alla morte anche la politica sul lavoro.

Questi ragazzi avevano un certo entusiasmo, nonostante avessero un'idea delle difficoltà. Quando oggi, negli ultimi giorni di lezione, incontro gli studenti, scopro che hanno quasi tutti paura; non hanno più un entusiasmo verso il lavoro che verrà e si sono anche autoconvinti che, dato che l'università li ha preparati male (cosa che non è sempre vera), sarà normale per uno, due o tre anni fare gli stage non retribuiti e quindi lavorare gratuitamente per qualcuno. Allora io cerco di spiegare loro che anch'io da giovane ho lavorato gratuitamente per qualcuno, ma era la parrocchia, era un partito, non era un datore di lavoro che faceva i soldi con la mia attività.

C'è una discriminante etica tra il lavoro per il profitto e il lavoro per il non profit. Posso guidare l'ambulanza gratuitamente; non voglio nulla



per farlo nel mio giorno di festa e nel mio giorno di riposo, perché lo voglio fare per gli altri, questo gli italiani lo sanno fare. Ma non lo voglio fare per Manpower. Perché parlo di Manpower? Perché è nella lista dei grandi utilizzatori di voucher. Mi ha stupito molto trovare Manpower e Adecco tra i maggiori utilizzatori di voucher, perché è la negazione del loro mandato istituzionale: loro devono fare il lavoro interinale e il lavoro in somministrazione.

Vorrei aggiungere un'altra cosa: avete notato come, andando avanti dalla metà degli anni 90 ad oggi, il termine usato per descrivere alcuni tipi di lavori sia sempre peggiore, sempre più spregiativo? Il lavoro interinale o temporaneo diventa in somministrazione: io somministro la minestra a casa mia, non il lavoro. Il lavoro diventa occasionale e accessorio; il lavoro accessorio è un lavoro che non serve quasi a niente; è tanto accessorio che prima o poi, anzi subito, ne posso fare a meno. Ma col cavolo! Se chiamo l'infermiere a casa per fare la flebo a mia suocera che sta male, per me non è accessorio. È proprio un lavoro indispensabile!

Dobbiamo riportare un po' al centro il lavoro, perché oggi la società è complessa e anche il lavoro è complesso. Le persone cercano flessibilità, ma non cercano precarietà. Non ho mai incontrato nessuno che nelle interviste che facciamo all'università affermasse: "Amo il lavoro precario". Mi dicono: "Mi piacerebbe telelavorare", "Mi piacerebbe poter lavorare con una maggiore flessibilità oraria per entrare, uscire; potrei distribuire meglio le ferie". Le persone cercano flessibilità non cercano precarietà.

L'ultima cosa è la narrazione che c'è attorno al fenomeno dei voucher. Il lavoro negli ultimi 25 anni è peggiorato anche terminologicamente; lo si è messo un po' in un angolino, si è cercato di renderlo meno attraente.

Sposare uno ricco, come diceva Berlusconi, non è la soluzione al problema di chi si sta lau-

reando in statistica o che sta facendo il dottorato di ricerca. La soluzione è dargli un lavoro che sia degno, che gli dia soddisfazione nel farlo e che lo stimoli a migliorare. In realtà, ci hanno costruito intorno un sistema in cui il lavoro non deve generare nessun tipo di identità; se la genera, deve essere negativa, deve diventare un disvalore e, soprattutto, lo hanno fatto con delle brutali falsificazioni.

La prima falsificazione che mi viene in mente ad esempio: abbiamo scoperto che all'Ocse non avevano capito che cos'era il trattamento di fine rapporto e pensavano che in Italia, quando si licenzia un dipendente, il datore di lavoro deve corrispondergli una vagonata di soldi. Quando sono state fornite delucidazioni più dettagliate, l'Ocse dopo vent'anni ha dovuto rifare i conti e l'indice della rigidità del mercato del lavoro italiano, che prima stava tra quelli più alti, si è assestato sulla media europea. Sarà stato un errore non voluto, non c'è dubbio, però nessun grande economista o ricercatore italiano è andato a vedere questi dati. Per questo Thomas Piketty, economista francese, i suoi li ha dati tutti online. Ha detto: "Rifatevi i conti che se mi sono sbagliato me li correggete voi!". L'altra falsificazione: nel 2003 vengono introdotti i voucher, anche se poi l'utilizzo vero e proprio risale all'inizio del 2008, quando vengono di fatto liberalizzati. E la falsificazione qual è? Servono a far uscire dal nero una serie di prestazioni, cioè quelle del professore che fa la ripetizione, il giardinaggio, insomma le cose che sono state già dette. Poi a ottobre dell'anno scorso l'Inps fa uscire un working paper, scritto da Bruno Anastasia, grande ricercatore di Veneto Lavoro, insieme con altri colleghi, in cui si sostiene che i voucher non sono serviti a fare uscire il nero. L'8 febbraio Tito Boeri davanti alla commissione Lavoro della Camera dice la stessa cosa, che il nero in Italia è, secondo l'Istat, pari a 3 milioni di posizioni lavorative. Se i voucher fossero riusciti

a far emergere il nero, sarebbero emerse 70.000 posizioni, quindi assolutamente non è lo strumento adatto; ci vogliono altre cose per far emergere il nero. In più, dice Anastasia, noi abbiamo la quasi ragionevole certezza che i voucher abbiano alimentato il nero, e non che lo abbiamo combattuto, perché di quei 133 o 134 milioni di voucher venduti nel 2016 ogni lavoratore ne ha riscossi mediamente in un anno 60 ed è dal 2008 che è così. Non sono 70 mila i percettori di voucher, ma un 1.700.000, con un reddito procapite annuo di 450 euro e solo il 12% supera i 2.000. La conseguenza qual è? Che il voucher serve a retribuire un'ora di lavoro, mentre tutto il resto

della giornata, viene dato in nero; serve a coprirsi le spalle quando c'è un incidente sul lavoro. Abbiamo molte testimonianze ormai su questo uso distorto dei ticket. Alcuni auspicavano di cambiarli, di aggiornarli, di cambiare la legge. No, non la cambiamo più, basta, l'abrogiamo perché i governi l'hanno cambiata ogni due anni ed è sempre andata peggio. Quindi il voucher, come tante altre tipologie di lavoro precario, dovrebbe essere semplicemente annullato. Alle imprese servono 5, 6, 8 tipologie di lavoro al massimo, ma che siano rispettose del lavoro delle persone e nel contempo siano rispettose dei diritti previdenziali degli individui. ♦

## Conclusioni

**SUSANNA CAMUSSO**

*Segretario generale Cgil*

**H**o scoperto in questi giorni, dopo un lungo scambio epistolare con il presidente dell'Inps che il campionato di calcio è un evento occasionale imprevedibile. Perché tutte le grandi squadre di calcio usano voucher a go go. Quindi vorrei dirvi che quelle cose che sentite tutti i giorni della settimana più o meno a qualunque ora sono tutti eventi occasionali imprevedibili e che quindi richiedono persone impegnate a garantire le attività del campionato chiamate da un minuto all'altro perché non si sa mai quando si gioca, succede improvvisamente. Questo per dire quanta ipocrisia c'è intorno al

tema del mercato del lavoro e delle scelte che vengono fatte. Morena ci ha detto una cosa fondamentale. Noi non possiamo mai distinguere qual è il percorso lavorativo delle persone rispetto a che cosa gli succederà quando smetteranno di lavorare. Per due ragioni: una perché tutto il mondo che ha studiato ci racconta che se tu hai una lunga esperienza di precariato questa poi segna anche il resto della tua vita lavorativa. Non è che se fai una gavetta precaria avrai un luminoso avvenire di lavoro. In realtà, se sei segnato da tanto precariato, continuerai a far fatica nella tua esperienza di lavoro. In più, se hai tanto precariato, hai anche una certezza di povertà nella tua stagione di riposo dopo il lavoro. Allora perché è importante ciò che fate tutti voi? Perché in questa organizzazione bi-



sogna sempre ogni volta risottolineare il valore della tutela individuale come una grande pratica di rapporto e di sostegno alle persone. In questa stagione stiamo chiedendo uno sforzo straordinario in più, ma è importantissimo farlo anche nei luoghi della tutela, nel nostro patronato e nelle nostre attività cosiddette “di servizio” che sono in realtà delle straordinarie attività di tutela delle persone. Perché è fondamentale? Perché una delle cose che non si raccontano sono le conseguenze del precariato nel nostro paese. Uno dice: “Ma di precariato si parla tanto”. Oddio, noi ne parliamo tanto, i giovani precari ne parlano tanto. Poi, a un certo punto era comparso un signore che ci aveva detto: “Ci penso io a superare l’apartheid”: infatti siamo a 134 milioni di voucher utilizzati, mi pare che l’apartheid sia stato ampiamente attuato. Ma in realtà si è ricominciato, perché da questo punto di vista noi stiamo tornando indietro, a raccontare invece la flessibilità come occasione positiva per le persone, senza appunto raccontare tutto quello che succederà dopo e senza mantenere quella distinzione che faticosamente avevamo introdotto tra ciò che è flessibilità contrattata, quindi flessibilità positiva, forme sulle quali si può intervenire e, al contrario, il precariato. In questo regredire, ce lo hanno appena raccontato, ma ognuno di noi lo sa assolutamente purtroppo molto bene, nasce anche un’altra modalità: la convinzione, io lo chiamo il modello low cost, che l’unico tema riguardante il lavoro è che deve costare sempre meno. Voi sentite altri ragionamenti sul lavoro? Qualcuno che parla dell’idea che c’è un problema di qualificazione o di investimento? No. L’unico tema è che deve costare sempre meno. Questo legittimo tutto, compreso l’abbondante lavoro gratuito che progressivamente interviene, regolarmente contrabbandato con l’idea che bisogna farsi delle esperienze, dopodiché, però, a furia di farsi esperienze l’età media, quella che abbiamo

scoperto appunto nelle indagini che sono fatte sui dati Inps, dell’utilizzo dei voucher è 36 anni. Ciò vuol dire che abbiamo un lunghissimo percorso fatto di precariato. Maria Grazia raccontava delle più famose aziende del commercio che compaiono nell’elenco degli utilizzatori dei voucher. Veniva citato l’esempio delle grandi agenzie interinali che hanno costituito delle apposite società per attività di intermediazione di manodopera con i voucher. Ma siamo dentro un replay che abbiamo affrontato anche durante l’Expo 2015 a Milano.

Altro esempio riguarda il Ministero dei Beni culturali perché, se vogliamo trovare un’altra sfilza di utilizzatori di voucher, la troviamo proprio in quel settore.

Come veniva ricordato da Morena nella relazione, siccome non bastavano i voucher, abbiamo inventato anche gli scontrini. Dall’inizio della campagna elettorale una delle cose che mi ha stupito di più è quello che ha pubblicamente raccontato Federica, della biblioteca nazionale di Roma. La lavoratrice ha detto: “Noi, siamo una ventina di ragazze e ragazzi, ormai con qualche anno di età, e lavoriamo in una grandissima struttura pubblica come la biblioteca nazionale. Facciamo lo stesso lavoro di altri dipendenti, ma siamo retribuiti in base agli scontrini alimentari che accumuliamo. Nella forma di solidarietà interna tra i lavoratori, i colleghi ci passano gli scontrini per raggiungere la mirabile cifra di 400 euro al mese”. Se vogliamo fare paragoni europei, credo che se qualcuno trattasse la library a Londra come noi trattiamo la biblioteca nazionale ci sarebbe una rivoluzione.

Intendiamoci, non c’è nessuna evasione dal punto di vista fiscale o contributivo, eppure non s’è mossa foglia, nel senso che non interviene il ministero, non interviene la direzione della biblioteca, non si interviene rispetto a quello che è un formale appalto; perché ci raccontano che in fondo è un lavoro che sta tra il



volontariato e un percorso formativo, ammantato sotto una finta idea di modernità.

Ma il lavoro semigratuito, che deve essere sempre flessibile, sta progressivamente cancellando uno dei fondamentali principi di uguaglianza della nostra Costituzione, quello che vede una relazione tra la retribuzione che hai e il lavoro che svolgi, fondamento degli ordinamenti contrattuali, fondamento del concetto che la retribuzione non è semplicemente la sopravvivenza, ma è espressione della qualità del lavoro, che è la ragione per cui di fronte al lavoro autonomo, laddove fosse effettivamente tale, noi parliamo di equo compenso.

Tutto ciò viene cancellato nella dimensione di un voucher, di uno scontrino, che mi serve solo ad affermare apparentemente che sto rispettando delle regole (per la prima ora mediamente, perché per quelle successive la regola non è poi così rilevante rispettarla). Però non vorrei che in questo clima ci ritrovassimo di fronte a un'altra classifica, che definisce un po' più buoni coloro che pagano con i voucher rispetto a quelli che nascondono il nero.

Fermiamoci un attimo perché il timore di questa scala discendente è un timore che cresce continuamente. Allora come sempre bisogna trovare le parole perché, se non si fosse capito, ma credo che tutti lo abbiamo capito, noi stiamo facendo una campagna elettorale, un lungo viaggio per l'Italia che ha come finalità quella di raccontare alle italiane e agli italiani che cosa vuol dire un paese che vive sui voucher, sugli appalti senza responsabilità solidale, ovvero sulla logica del continuare a lucrare sul peggioramento delle condizioni dei lavoratori e lo facciamo non perché pensiamo che quelle siano le uniche questioni che non vanno bene nel mondo del lavoro, altrimenti non avremmo presentato una Carta dei diritti fatta di 97 articoli, che riscrive tutto il sistema e l'ordinamento del lavoro, ma abbiamo individuato quello come il punto di degrado maggiore che

si è determinato. Bisogna ridare un messaggio che in questi anni è scomparso e cioè che si può lavorare in condizioni regolari; non è vero e non è obbligatorio che l'unica modalità per accedere al lavoro sia quella di accettare o subire i voucher piuttosto che il lavoro nero, o gli scontrini, perché quella è la cultura che stanno sistematicamente facendo passare oggi. Maria Grazia ha raccontato delle divisioni ai tavoli contrattuali e delle cose che sentiamo dire da autorevoli rappresentanti dei ministeri, dei governi e così via: "Ma non possiamo non affrontare l'imprevisto". Ce n'è uno che viene raccontato regolarmente, non a caso viene sempre dal settore del turismo: il pullman di cinesi che arriva all'improvviso. È un po' come il campionato di calcio che non è prevedibile. Il ristorante terrorizzato che si trova di colpo un pullman di cinesi che vuole mangiare da lui sarà costretto a utilizzare i voucher per il servizio a tavola; ma come gli dà da mangiare a quella moltitudine di persone che non aveva previsto? Ha le scorte?

È un racconto del lavoro che sembra che in questo paese non si è mai lavorato, non si siano mai affrontati i problemi, non si abbiano milioni di soluzioni e improvvisamente tutto è diventato emergenziale.

Se provassimo a vederle con meno passione e preoccupazione come normalmente le vediamo, probabilmente potremmo dare il via a nuovi filoni comici straordinari della descrizione del lavoro. Purtroppo, siccome riguardano concretamente le persone e le loro condizioni, non va bene.

La nostra campagna vuole mettere un argine. Vorremmo ricominciare a salire per quella scala, non continuare a scendere perché un paese che ha solo la diminuzione progressiva della condizione per i giovani è un paese che scende tutto insieme, è un paese in cui hanno delle prospettive di qualità solo quelli che sono già benestanti e in condizioni positive; è un paese

destinato a degradare, non a stare meglio; è un paese destinato a ritornare a interrogarsi sulle divisioni di classe, perché quello è ciò che sista determinando, anche perché, come noto, quelli che possono non hanno i figli che stanno lavorando a voucher, hanno altre condizioni e altre possibilità.

E quindi noi vorremmo votare. Come tutte le mattine ricordiamo è il trentaduesimo giorno dei sessanta che il governo ha a disposizione dopo il deposito delle motivazioni da parte della Corte per decidere qual è la data, a noi 32 giorni paiono un tempo impegnativo, in cui delle riflessioni si possono fare, anche perché il calendario è il calendario dato, il tempo di voto è quello che sta tra il 15 aprile e il 15 giugno. Abbiamo chiesto di unificare il voto referendario col voto amministrativo. Rinnoviamo la richiesta.

Ma la campagna elettorale la cominciamo comunque perché il primo problema che abbiamo è che le persone sappiano che ci sono i quesiti referendari e come sono fatti. Lo dobbiamo fare di nostra iniziativa, nel rapporto con le persone che quotidianamente incontriamo e alle quali lo dobbiamo raccontare. Lo dobbiamo fare provando a scomporre quei 26 milioni di persone, che dobbiamo raggiungere per il quorum. Non è una soglia irraggiungibile. Scomponeteli nella vostra città, nella vostra provincia, nella vostra zona, perché, così facendo, diventano un numero molto più contenuto. Voi siete tutte persone che incontrano migliaia di lavoratori, lavoratrici, pensionati, pensionate, persone che vengono a parlare con voi di questi temi e che quindi, probabilmente, sono in grado di cogliere più rapidamente il senso dei quesiti.

Per questo abbiamo cominciato, ma anche per un'altra ragione, che poi è il non detto di questa fase, cioè: "Ma tanto interverranno e faranno una legge". E, in nome proprio di questo, c'è chi ha combinato una sequenza di disastri fino

ad arrivare alla frase: "Adesso ci pensiamo noi a mettere riparo".

Devo dire che già questo a me fa venire qualche brivido perché, se ci mettono riparo come hanno fatto con le ultime leggi, ho la sensazione che avremo solo problemi. Ma che non ci stanno pensando affatto, lo dimostrano anche qui i "non detti". Il presidente della commissione lavoro della Camera, dicendo che unificano dei testi già presentati, ha tenuto a dire: "Ma noi pensiamo che per le imprese i voucher non vadano utilizzati".

Teoricamente per uno che sta raccontando che vuole tornare alla norma del 2003 questa frase non ha nessun senso. Se la pronuncia, viene il sospetto, legittimo, che invece stiano pensando che ci debbano essere delle quote per le aziende. Sospetto che viene confermato dal fatto che c'è una gara a dire: "Ma per l'agricoltura e l'edilizia sicuramente no". Per carità, ben venga che per l'agricoltura e l'edilizia sicuramente no; vorrei dire che non sono questi i settori del maggior utilizzo dei voucher perché sono invece commercio, turismo, servizi e molta più industria di quello che non venga dichiarato, oltre a quello che viene sempre censurato, cioè la pubblica amministrazione e gli enti ad essa connessi.

Queste affermazioni ripetute sono l'espressione di una convinzione: noi stiamo per intervenire, faremo una cosa buona perché togliamo di mezzo i settori che sono apparentemente quelli più a rischio. C'è una grande relazione con le cose che raccontavo prima. Come l'Inail evidenzia, i settori in cui continua ad esserci un'alta incidenza di infortuni sono l'agricoltura e l'edilizia. Ma se guardiamo invece l'infortunistica dei voucher la più alta incidenza non è lì perché in questi settori i voucher vengono utilizzati di meno.

Ci sono messaggi quotidiani che tranquillizzano; ci dicono: "Le cose peggiori le togliamo di mezzo noi". Peccato che prima non hanno



raccontato quali fossero le cose peggiori, cioè decidono loro quali sono i messaggi che vengono fatti passare.

Allora su un po' di cose bisogna essere netti. Noi un'ipotesi ce l'abbiamo, sta nella Carta dei diritti universali del lavoro; è facile, chiunque maneggi questioni legislative è in grado di vederla, però facciamo il "Bignamino" per quelli che non vogliono leggersi la proposta. La prima differenza fondamentale è che un rapporto di lavoro non è un "buono" ma è un rapporto di lavoro.

Perché è fondamentale che sia un rapporto di lavoro? Per uscire da tutto quello che abbiamo raccontato in questa giornata. Per uscire dal fatto che sei totalmente ricattabile, che non hai nessun impegno scritto, che non hai nessun accesso ai diritti, che non hai la certezza delle situazioni previdenziali ecc.

Non è difficile da capire per chi si occupa di lavoro, è una differenza che però dice che natura deve avere uno strumento che guarda al lavoro meramente occasionale.

Secondo tema. Se il lavoro è meramente occasionale, smettetela di raccontarci che un'organizzazione strutturata di impresa è fatta di lavori meramente occasionali. Non è vero. Chiunque abbia studiato un po' di organizzazione delle imprese, oltre ad aver studiato i contratti nazionali e tutte le forme che già ci sono, sa che non si vive di lavoro meramente occasionale. Se poi guardi l'elenco delle aziende, dici: ma come facevano, come sono nate quelle aziende lì, otto, dieci anni fa, vent'anni fa se erano tutte così fatte da lavoro occasionale? Se poi vai a vedere che mansioni fanno, fanno esattamente le mansioni del collega che hanno a fianco. Allora bisogna dire che il tema delle aziende non c'entra. Torniamo a quella che è la natura del lavoro meramente occasionale, cioè il rapporto con le famiglie, con delle prestazioni che non sono lavori strutturati, né strutturabili, sono ovviamente di minima di-

mensione e quantità e li discutiamo come quel rapporto di lavoro possa essere regolato e da questo punto di vista ci sorreggono i modelli francese, belga, di altri paesi che a quello guardano e quello risolvono.

Il nostro presupposto è: avete scardinato il mondo del lavoro, avete moltiplicato le forme di precarietà, questo ha dequalificato il sistema paese, bisogna risalire la china. Per farlo bisogna mettere uno stop alle forme precarie e provvedere a regolare tutto il resto. Quindi, l'unico adagio non può essere quello dei costi, il vero adagio è come qualificare il lavoro, come intervenire in termini di formazione, come fare investimenti, come determinare innovazione. Per fare tutto ciò si deve ridurre la precarietà e non aumentarla.

L'adagio che invece sento raccontare dagli operatori di quei settori è: vabbè, se volete limitare quella forma di flessibilità, io me ne devo inventare un'altra e ovviamente un'ennesima forma precaria, in una rincorsa infinita, che è esattamente il modello che usano le agenzie interinali quando si inventano la società commerciale che offre alle persone i voucher non applicando loro stessi ciò per cui sono nati, cioè il lavoro interinale.

Non sono due filosofie che parlano solo della condizione di quei lavoratori, che già sarebbe importantissimo. Il tema è dove vogliamo indirizzare questo paese. Un interrogativo che le nostre controparti imprenditoriali o governative dovrebbero porsi perché non può stare insieme parlare delle necessità straordinarie dell'innovazione tecnologica, di industria 4.0 del futuro che verrà, dei flussi di dati, delle capacità digitali, del bisogno di formazione e poi ricorrere ai voucher. Le due cose insieme non ci stanno. Se il modello è quello dei voucher, è un paese in declino, è un paese che continuerà ad arretrare. Noi vorremmo scommettere su un paese che cresce.

Ho letto su un giornale di oggi che c'è chi pensa



di trasformare lo 0,30 dei fondi di formazione professionale in un'erogazione in busta paga per lasciare ai lavoratori la decisione se fare la formazione. Ma chi vogliamo prendere in giro? Abbiamo bisogno di costruire un gigantesco processo di formazione perché le persone che sono al lavoro e quelle che verranno hanno bisogno di un apprendimento permanente. Quello della formazione non è un tema che investe solo il sindacato, ma è una questione che investe tutto il sistema impresa. Su questo specifico punto c'è un grande bisogno di giustizia, cominciando ad investire sui ragazzi esule ragazze che oggi sono più ricattabili a causa del loro stato di disoccupazione.

Credo che nessuno ci convincerà mai che il ricatto è meglio di un rapporto paritario. La grande evoluzione degli stessi modelli organizzativi dell'impresa di questi anni è stata la linea piatta. Possiamo raccontarla come vogliamo, ma se io sono quotidianamente ricattabile rispetto a ogni mio comportamento, dubito che troverò piacere a sentirmi chiamare collaboratore. È inammissibile il ritorno al lavoro servile con l'idea che non ci sarà mai un punto di parità. Il principio di equità e giustizia è quello che regola anche la questione degli appalti.

Se io ho appaltato un lavoro che non mi viene consegnato, l'impresa può ricorrere agli avvocati che provvedono a citare per danni chi non ha ultimato il lavoro.

Se invece è un lavoratore a non essere pagato, ci sentiamo dire: "Ma ci saranno i fondi di solidarietà!" Questo significa che il lavoratore, truffato dalla sua azienda che scompare per non pagargli retribuzioni e contributi per il lavoro svolto, si deve rivolgere a un fondo alimentato da ognuno di noi per permettere a dei subappaltatori o degli appaltatori di truffare lo Stato. Mi pare un perfetto capolavoro.

Il principio di equità è che se l'impresa, quella che dà l'appalto, può essere nelle condizioni di rivalersi, ha anche la responsabilità di conside-

rare, tra le ragioni del rivalersi, il fatto che ai lavoratori vengano corrisposti le retribuzioni e i contributi, perché, se non è così, è chiaro che si è introdotto un principio iniquo: che la merce vale molto di più del lavoro di quella persona. Il quesito referendario degli appalti può sembrare minoritario e marginale in quanto meno conosciuto di quello dei voucher. Ma gli appalti al pari dei voucher sono le cose che stanno crescendo progressivamente. A ogni processo di esternalizzazione, di smembramento dei cicli produttivi o dei cicli della pubblica amministrazione crescono gli appalti insieme ai subappalti. Anche qui è memoria recente. Quando si è discusso del Codice degli appalti una delle cose che nel dibattito con la commissione avevamo ottenuto era quella che si limitasse di molto il subappalto. Quel testo entrò in Consiglio dei ministri e uscì con la liberalizzazione del subappalto. Ci sarà ben qualche ragione che non sono quelle dei lavoratori per cui tutto questo è successo. Ci sarà ben qualche ragione per cui ottenere NO al massimo ribasso come clausola generale è uno dei nostri obiettivi che non ha ancora trovato riscontro. Perché quello è un mondo in crescita nel quale ci si esercita a determinare il lavoro attraverso la disparità. Quando si determinano condizioni così dispari tra le persone anche in condizioni di difficoltà e di ricattabilità è più difficile che rimanga un lavoro legale e trasparente. Non a caso il mondo degli appalti è quello più permeato dalle forme di illegalità e corruzione. Viceversa, quando il lavoro è regolare questo diventa anche un elemento di controllo sul corretto funzionamento degli appalti.

Allora, se una delle parole è futuro, l'altra parola è giustizia.

Nelle tante narrazioni di quest'epoca ce n'è stata una che è comparsa e che è rimasta in sottofondo: basta parlare di diritti, bisogna parlare di doveri. È una cosa che ci sentiamo dire ripetutamente. Noi vorremmo sommessamente



mente dire che i doveri sono tutti determinati dalle leggi, dai contratti, ed esistono molti strumenti per intervenire quando quei doveri non sono rispettati. Ciò che è stato tolto è l'altra faccia, cioè gli strumenti per intervenire se i diritti vengono calpestati.

E allora se un dovere del lavoratore è la prestazione rispetto all'impresa o rispetto al luogo dove lavora, io considero che sia un dovere dei datori di lavoro rispettare quel lavoratore, le sue condizioni, le sue prestazioni e i suoi diritti. E allora siamo pronti anche a discutere di doveri, sapendo che come sempre i doveri non possono essere solo quelli dei lavoratori e non essere mai quelli delle imprese. Come vedete, saranno tante le storie che accompagneranno questa lunga stagione che abbiamo davanti; lunga, in realtà breve; a noi appare lunga perché impegnativa, ma come vi ho detto secondo me la data massima è il 15 giugno. Siccome tutti noi sappiamo che ci sono anche delle elezioni amministrative e vogliamo l'u-

nificazione delle due consultazioni, tempi lunghi non ce ne sono.

Noi abbiamo fondato questa campagna referendaria su due elementi. Il primo, il racconto concreto della realtà e delle storie: si può fare in tanti modi, si può fare sotto forma di filmati e di sketch, e continueremo a farlo, con i protagonisti involontari di questa loro condizione. Il secondo elemento fondamentale di questa campagna è la partecipazione delle persone, il rapporto diretto.

Ritorniamo tra le persone, tra la gente nel territorio con tutta la nostra capacità di comunicazione e di coinvolgimento per allargare il consenso attorno alla nostra battaglia referendaria per raggiungere il quorum.

Vorrei chiudere questa iniziativa che ha il pregio ancora una volta di dare il senso e il valore dei servizi, che sono una delle attività importanti della Cgil, con una frase che dovremo utilizzare molto: "Animo, compagne e compagni, perché ce la possiamo fare". ♦

Supplemento al n. 2/2017 di Materiali di Rassegna  
*Direttore responsabile Guido Iocca*  
*Chiuso in tipografia il 29 marzo 2017*  
*Stampa Spadamedia, Roma*



**Edit Coop**, società cooperativa di giornalisti