

Tutto quello che non sapete e che nessuno vi racconta su voucher e appalti

Qualche informazione in più non guasta

Prima hanno tentato di contestare nel merito i quesiti referendari della Cgil. Poi, quando si è acquistata consapevolezza che il Paese è ormai stanco di ingiustizie e sopraffazioni, si è tentato di diffondere l'idea che si sta facendo molto fracasso per poco o nulla. Infine, dopo 40 giorni di melina, il Governo ha innestato la retromarcia, cancellando i voucher e ripristinando nella sua pienezza il principio della responsabilità solidale in materia di appalti.

Il fenomeno è molto più diffuso di quanto si sia detto e lo dimostra in modo inequivocabile l'evoluzione di tutta questa vicenda. Per cui riteniamo utile, per chi ha voglia di approfondire e non si accontenta di qualche battuta ad effetto, offrire un quadro sommario ma significativo sugli interessi realmente in gioco e sulla platea di persone che sono messe in ballo dall'utilizzo dei voucher e dalla mancanza di una "responsabilità solidale" in materia di appalti.

Quando il compenso è un insulto a chi lavora

Il fenomeno della prestazione pagata con i voucher che doveva inizialmente disciplinare il lavoro accessorio con l'erogazione di tagliandi del valore di 10 euro che si possono acquistare dal tabacchino, rappresenta oggi la forma più estrema di lavoro precario. L'uso e l'abuso dei voucher privano il lavoro di tutele e dignità: tolgono continuità al rapporto, eliminano qualsiasi elemento di stabilità, negano un reale accesso alle prestazioni previdenziali.

Il percorso legislativo dei voucher ci permette di cogliere l'ampiezza di un fenomeno che, inizialmente, aveva caratteristiche rigorosamente delimitate.

La prima legge italiana sui voucher risale al 2003 e si rifà, in qualche modo, a misure introdotte in altri paesi europei (Francia, Germania, Belgio), previste prevalentemente per lavori domestici e di cura. In tutti i paesi citati,

tuttavia, le salvaguardie contributive a fini pensionistici risultano più ampie delle nostre attraverso interventi diretti dello Stato.

Anche nel nostro caso le figure interessate e le aree di intervento del lavoro a voucher nel 2003 erano chiare e delimitate. I lavori pagabili con voucher riguardavano cure, assistenza, ripetizioni scolastiche, manifestazioni sportive e culturali. I soggetti del lavoro altrettanto definiti: persone ai margini del mercato del lavoro, disoccupati, pensionati, studenti e casalinghe.

Nel 2008 alle tipologie rientranti nel lavoro a voucher si aggiunge l'agricoltura limitata al fenomeno stagionale della vendemmia.

Nel 2012 con un ulteriore "riforma" del Governo Monti si allargano i soggetti che si possono assumere con un pagamento in voucher, così come si dilata la tipologia dei lavori. Sale anche il tetto dei compensi annui

ammisibili con i voucher (da 3.000 a 5.000) euro. L'unico elemento che mette ancora dei paletti attorno a questa tipologia di lavoro è il vincolo della prestazione che deve restare di natura meramente occasionale.

Completa l'opera il Governo Renzi nel 2015 con l'introduzione del "jobs act" che alleggerisce ulteriormente i vincoli, innalza il tetto di reddito annuo da voucher fino a 7.000 euro, consente alle aziende la comunicazione preventiva dell'assunzione con un margine di 60 minuti dall'avvio del lavoro.

Con questo ulteriore cedimento cambia, oltre che la quantità, la natura dei lavoratori a voucher. Il lavoro di cura e domestico è largamente soppiantato da quello nelle piccole imprese, con un numero esorbitante di questi nuovi rapporti nel settore alberghiero, della ristorazione e delle cooperative. E, mano

a mano che si allarga questo rapporto anomalo, crescono gli abusi. Infatti non è difficile per un imprenditore disporre di qualche voucher da assegnare a vista in presenza di una visita ispettiva, terminata la quale si può tornare al rapporto in nero.

Il danno pensionistico è enorme ed oggi nemmeno quantificabile. L'Inps calcola che per raggiungere un valore contributivo pari a un mese di accredito sulla pensione si devono percepire almeno 130 voucher. Da un tale valore è oggi escluso l'84,4% del personale pagato a voucher.

Si tenga conto che in termini di flessibilità, stagionalità del lavoro, addensamento dello stesso in archi di ora-

rio giornaliero disponiamo di una vasta gamma di variabili contrattuali, quasi sempre al di sotto delle garanzie offerte dal contratto nazionale di lavoro. Si può assumere con contratto di lavoro a termine; con contratto part-time (che magari distribuisce quattro ore di lavoro in due parti diverse della giornata, rendendo impossibile una seconda attività); con un contratto di lavoro intermittente (ti chiamo nel momento in cui ho bisogno); con contratto di collaborazione e rapporto di collaborazione continuativa; addirittura con un contratto a termine a giornata. Quindi chi si lamenta di "rigidità del lavoro" rispetto alle esigenze delle imprese, o mente o non sa quel che dice.

Allora qual'è il motivo per cui ha preso sempre più piede questa forma dove il lavoro si acquista come una merce, attraverso i buoni precedentemente acquisiti

alle poste, in un monopolio di Stato, in uno sportello bancario o direttamente per via telematica? La risposta è di una semplicità brutale:

perché pagare il lavoro in voucher costa meno di qualsiasi altra forma contrattuale, comprese quelle più discutibili e provviste di minori tutele. L'onere contributivo viene depennato da un compenso di miseria. Non ci sono ferie, malattie pagate, maternità e quant'altro. C'è un buono che il datore di lavoro dà e toglie quando decide lui.

Da qui il quesito referendario voluto dalla Cgil per abrogare gli articoli su cui regge l'impianto legislativo che regola il rapporto di lavoro fondato sui voucher. Per cui l'affermazione dei quesiti posti in materia, o con legge o con referendum, comporta la totale abrogazione di questa forma di lavoro, la più iniqua fino ad oggi pensata.



La via crucis che impedisce il recupero del salario

Il lavoro in appalto scatta ogni qual volta un soggetto (il committente che ordina il lavoro) si rivolge a un terzo chiamato ad eseguirlo. Può trattarsi di un'opera (la costruzione di un capannone) o di un servizio (la gestione delle buste paga dei lavoratori del committente). A sua volta chi ha assunto l'appalto può ricorrere a un ulteriore soggetto (subappalto) a cui destina l'esecuzione di tutto o parte del lavoro.

In ogni caso chi concretamente esegue il lavoro appaltato è responsabile delle condizioni di sicurezza, del pagamento di chi nell'appalto ci lavora, del rispetto dei rapporti contrattuali di impresa.

Tuttavia la legge italiana prevede l'affermazione di un principio di **responsabilità solidale** per cui il committente dell'appalto risponde delle eventuali inadempienze dell'esecutore finale dello stesso. Ad esem-

pio il lavoratore che abbia subito decurtazioni salariali può chiederne ragioni sia all'azienda per cui ha lavorato che al committente che ha ordinato i lavori.

La ragione di questa garanzia di legge è non solo quella di tutelare il lavoratore ma anche di indirizzare le scelte degli operatori economici, regolare la concorrenza su binari corretti, promuovere gli operatori più seri, esercitare i controlli in materia di sicurezza.

Senza contare che la responsabilità solidale dell'appaltante pone un freno alla spinta verso l'offerta al massimo ribasso che porta in sé, se supera certi limiti, rischi per l'esecuzione dei lavori, le condizioni di sicurezza, il pagamento per chi lavora nell'impresa.

Queste condizioni di relativa certezza hanno registrato una crepa con la "riforma" della ministra Fornero del 2012 che prevede che la con-

trattazione collettiva possa rimuovere il principio della responsabilità solidale. Ad esempio un lavoratore che debba andare in vertenza e risalire le responsabilità del subappalto, poi dell'appaltatore per arrivare coi suoi crediti alla figura finale dall'appaltante, si trova a dover attivare procedure lunghe e sempre più costose che finiscono per rendere vano il percorso risarcitorio. A differenza del committente che dispone di mezzi e prerogative di recupero ben più potenti.

Sapendo, come certamente sapeva la ministra, che lo scudo della contrattazione collettiva, se è espressione della rappresentanza di una debole categoria di micro imprese (esile sia in termini imprenditoriali che sindacali), risulta una protezione ben debole e ben lontana dal fornire le stesse garanzie della responsabilità solidale.

Quindi il nodo referen-

dario è il ritorno alle condizioni di partenza eliminando le modifiche introdotte nel 2012, ripristinando, nella sua pienezza, il principio della responsabilità solidale dell'appaltante.

Questa partita riguarda gli appalti privati in quanto per quelli pubblici intervengono altri meccanismi di controllo sull'appaltatore e poteri sostitutivi dell'appaltante pubblico sugli adempimenti economici e contrattuali verso chi lavora nell'impresa esecutrice. Ovviamente quando l'appaltante è un soggetto privato che ordina ad un'impresa di rifargli il tetto di casa, questa figura non è associabile ad alcun principio di responsabilità solidale.

In buona sostanza oggi, ogni volta che un committente sceglie di appaltare un'opera o un servizio a un'impresa poco solida o poco seria e che questa poi non paghi i propri dipendenti, ogni difficoltà di

tutela del credito viene scaricata sul lavoratore e dunque sul soggetto più debole della catena.

Le integrazioni previste dalla ministra Fornero prevedono che il lavoratore che ha spettanze da rivendicare, prima di poter chiamare in giudizio il committente, debba tentare l'azione esecutiva nei confronti dell'impresa appaltatrice, senza chiarire quando gli estremi di recupero possano considerarsi esauriti; anzi, si tirano in ballo nuovi tentativi di atti esecutivi (pignoramenti diretti, pressioni, ecc.).

Insomma quello che la ministra Fornero ha costruito è un vero e proprio percorso di guerra che prevede un iter giudiziario di anni, spese crescenti, forse sproporzionate rispetto ai crediti da tutelare. In buona sostanza una strada il cui unico risultato è quello di scoraggiare l'azione legale del lavoratore e mettere in salvo l'impresa committente

dal dovere di responsabilità solidale.

Chi afferma che il problema delle irregolarità, in particolare nel subappalto riguarda solo una fascia relativa di lavoratori, dice il falso. In un sistema imprese edili in cui il 60% ha un addetto e il 36,2% viaggia tra i 2 e 9 dipendenti il lavoro in subappalto è la realtà dilagante. La tutela di chi ci lavora è condizione indispensabile, con il ripristino pieno e senza vincoli del principio della responsabilità solidale chiesto dal referendum della Cgil.

