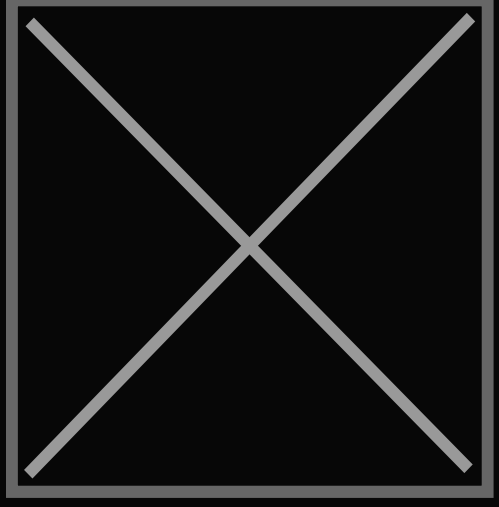
“Nuovi" voucher, vecchi problemi

voucher-8144cfe9

In gergo si chiamano “**nuovi voucher**”, ma il loro nome ufficiale è **Contratto di Prestazione Occasionale (CPO)**. Si tratta del nuovo strumento messo a disposizione delle aziende per remunerare le prestazioni lavorative occasionali.

Questo strumento a partire dal 10 luglio scorso ha sostituito i voucher, che si riteneva fossero troppo spesso utilizzati in maniera impropria, nascondendo lavoro nero.
Matteo Musacci, Presidente **Fipe** Emilia Romagna e titolare del ristorante Apelle, di Ferrara, spiega come funzionano i nuovi contratti e perché non piacciono ai ristoratori.

«Rispetto ai voucher – afferma – ci sono dei cambiamenti di tipo procedurale ed economico, che in realtà non hanno accontentato nessuno. Facciamo un po’ di storia, quando la CGIL chiese di indire un referendum per il lavoro, non si trattava certo di un referendum sui voucher ma con un respiro molto più ampio.
Non era però il momento opportuno per un referendum del genere, così il Governo ha calato la scure sui voucher, cancellando uno strumento utile e lasciando vuoto lo spazio che esso colmava, senza neppure confrontarsi con le parti, né con i sindacati, né con gli imprenditori.
Per quel che mi riguarda ho più volte sostenuto che probabilmente sarebbe stato meglio affrontare il referendum, anche perché non era escluso che una parte dei lavoratori fosse favorevole ai voucher.
Noi, come FIPE ci eravamo anche detti disposti a rivedere alcuni aspetti di questo strumento, migliorandolo».



RIMPIANTO PER IL VECCHIO SISTEMA

Per le attività di ristorazione il voucher era uno strumento molto utile perché grazie alla sua flessibilità consentiva di rispondere in maniera agile ai picchi di lavoro anche inattesi e imprevedibili. «I vantaggi - sottolinea – erano la velocità e semplicità di attivazione. Il voucher permetteva di ingaggiare qualunque tipo di figura, dal **cameriere** al **lavapiatti** e, perché no, persino un **idraulico** in pensione per qualche semplice lavoretto di manutenzione. Infatti erano l'unica forma di reddito aggiuntivo non incompatibile con la pensione o l'indennità di disoccupazione. In questo modo anche il disoccupato aveva l'opportunità di svolgere qualche ora di lavoro (magari anche solo fare il lavapiatti durante il fine settimana) arrotondando legalmente l'indennità percepita. Qualsiasi altra forma di subordinazione, anche il semplice contratto a chiamata, interrompe la disoccupazione».

Il grande vantaggio dei voucher era quello di aver fatto emergere molto **lavoro nero**.
«Nel nostro settore – prosegue - la quota di lavoratori "a voucher" era di gran lunga inferiore a quella con delle forme contrattuali più stabili, perché per i ristoratori è importante fidelizzare i propri dipendenti. L'ampio uso che se ne è fatto non dipende dalla sostituzione di altre forme di contratti, ma probabilmente dalla regolarizzazione ed emersione di sacche di lavoro nero».

I **costi erano irrisori**: 10 euro tra cui 7,50 al lavoratore e 2,50 di contributi vari, cifre che gli stessi operatori della ristorazione erano pronti a ridiscutere, se ne avessero avuto la possibilità.
«Il nuovo strumento – lamenta Musacci - è stato creato senza consultare le parti, il suo utilizzo prevede grosse limitazioni e infatti, almeno nel nostro settore, è un flop totale per ora: confrontandomi con gli associati a FIPE non ne ho ancora sentito uno che abbia attivato un CPO! E non si tratta solo dell'aumento della paga oraria». Oggi, infatti, la paga è di 9 euro a lavoratore, con 4 euro di contributi per un totale di 13 euro.

Ma le questioni che rendono i **CPO quasi inutilizzabili**, almeno nella ristorazione, sono altri.
«Il primo scoglio – sottolinea - è che il CPO va attivato per un minimo di 4 ore di lavoro, mentre con il

vecchio voucher non c’erano **limiti orari**. Ciò significa che anche se avessi bisogno di una sola ora di lavoro dovrei pagarne 4. Inoltre possono usarlo solo le imprese sotto i 5 dipendenti a tempo indeterminato e questo taglia fuori la stragrande maggioranza dei pubblici esercizi. Il 70% dei contratti nella ristorazione è a tempo indeterminato: per noi la fidelizzazione del personale è importantissima, perché il rapporto con i clienti è continuativo. Gli affezionati si aspettano di trovare sempre gli stessi camerieri, lo stesso barista…».

Un altro limite è quello del **tetto massimo** di 2500 euro per datore di lavoro a lavoratore pagati tramite CPO, oltre il quale si deve passare a un contratto di tipo subordinato. «Con una paga di 10 euro/ora – commenta -si tratta di 250 ore: è molto poco, almeno nel nostro settore. Prima il limite era a 5000 euro».

LA SOLUZIONE ERA MIGLIORABILI



Ma se i nuovi contratti non rispondono alle esigenze dei ristoratori cosa si può fare?

L’unica alternativa è **passare ai contratti a chiamata**, che però essendo forme subordinate sono più onerose e laboriose da attivare e richiedono l’intervento di un **consulente del lavoro**. Anche gli adempimenti normativi sono maggiori, per esempio i lavoratori subordinati devono eseguire anche i corsi di primo soccorso e di sicurezza sul lavoro, mentre per quelli pagati con i voucher era sufficiente il corso per alimentaristi.

«La mia esperienza è questa – conclude Musacci - usavo regolarmente i voucher nei fine settimana nel periodo tra ottobre e marzo/aprile, quello lavorativamente più intenso, ora li ho fostituiti con contratti a chiamata che mi costano circa 250 euro in più al mese. D’altronde con 5 dipendenti a tempo indeterminato, oltre agli apprendisti, non avrei altra scelta. Secondo me hanno ‘rattoppato’ uno strappo con un buco più grosso, senza accontentare nessuno, nemmeno i lavoratori. Io ritengo che

piuttosto che cancellarli, i voucher andavano rivisti e migliorati, potenziando il sistema di controllo per assicurarsi che non venissero usati impropriamente, ovvero per mascherare del lavoro sommerso».

Tutto quello che c'è da sapere sui CPO

Con i voucher, chi sbaglia... paga!