

Il punto

Effetti della riforma

**Il taglio ai voucher
rischia di creare
nuovi disoccupati**

GIANNI BOCCHIERI

■ ■ ■ Tra le varie cose del Jobs Act che andrebbero corrette, il governo ha scelto di iniziare con la revisione della disciplina dei cosiddetti voucher o buoni per il lavoro accessorio. Settimana scorsa, è stato portato al Consiglio dei ministri uno schema di decreto legislativo correttivo, non approvato per volere dello stesso premier, non convinto dei rimedi proposti per ridurre il massiccio ricorso ai voucher.

In effetti, dopo aver incentrato tutto il Jobs Act sul contratto a tempo indeterminato, la revisione della disciplina dei voucher richiede più di un momento di riflessione per evitare di fare altri errori. Introdotti dalla riforma Biagi, ai tempi in cui in Germania la Riforma Hartz disciplinava i *mini jobs*, i buoni-lavoro erano originariamente utilizzabili solo per attività tendenzialmente marginali rispetto alla configurazione classica del rapporto di lavoro e per piccole prestazioni di pensionati, casalinghe e studenti con meno di 25 anni. Con la riforma Fornero, l'uso dei voucher è stato esteso a tutti i settori e il successivo provvedimento del governo Letta ha eliminato il vincolo dell'occasionalità. Infine, con il Jobs Act è stato innalzato da 5.000 a 7.000 euro il loro limite annuo di utilizzo, per la totalità dei committenti.

Concentrati sul rischio di un loro abuso, pochissimi commentatori hanno saputo interpretare l'esplosivo utilizzo di voucher nel più articolato quadro di riordino delle forme contrattuali. In altre parole, tutti si so-

no concentrati a commentare gli effetti, pochissimi hanno cercato di capirne le cause.

Tutto questo è anche dovuto al fatto che il commento al Jobs Act è stato da subito inquinato dalla già denunciata "ansia da prestazione" dell'esecutivo nel voler esibire l'aumento del numero dei contratti a tempo indeterminato come la misura del successo della riforma. Anche da questo punto di vista, i più autorevoli commentatori non sono poi riusciti a dire chiaramente quanto l'effettivo aumento di questa tipologia contrattuale sia più dovuto alla nuova disciplina del licenziamento, piuttosto che al robusto bonus occupazionale previsto dalla Legge di stabilità 2015.

In un clima meno teso, il dibattito sui voucher potrebbe più agevolmente riconoscere che il Jobs Act ha sostanzialmente reso più flessibile sia il contratto a tempo indeterminato sia il contratto a tempo determinato. Per converso, pur senza eliminandole, ha irrigidito le collaborazioni di lavoro autonomo, che hanno sempre rappresentato un ulteriore strumento di flessibilità per le imprese, per quelle fattispecie non riconducibili al lavoro dipendente. In questo quadro, al di là di suoi abusi, il ricorso al voucher potrebbe rappresentare proprio la risposta naturale delle imprese per soddisfare le loro esigenze. Se così fosse, il rimedio giusto potrebbe non essere quello esclusivamente sanzionatorio, perché dovrebbe ormai essere chiaro che ridurre la flessibilità nell'utilizzo di lavoro determina una contrazione dell'occupazione complessiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

