

Voucher: il lavoro accessorio in Italia e in Emilia-Romagna

a cura di Gianluca De Angelis e Marco Marrone

Indice

Indice	2
Introduzione	3
Nota metodologica	5
1. Voucher: una politica europea?	8
1.1. Attività limitate: uno strumento contro il sommerso.....	10
1.2. Semplicità: il vantaggio per l'utilizzatore	10
1.3. Quanto costa e quanto vale un'ora di lavoro?	11
1.4. Il ruolo del sindacato	12
1.5. Gli altri paesi.....	13
2. La natura giuridica del lavoro accessorio in Italia.....	14
2.1. Il lavoro accessorio secondo la legge Biagi	14
2.2. Le prime sperimentazioni e il percorso delle liberalizzazioni.....	17
2.3. Lavoro accessorio e parasubordinazione nella riforma Fornero.....	18
2.4. Gli interventi del jobs act: il lavoro accessorio oggi	20
2.5. Conclusioni.....	22
3. I voucher in numeri.....	23
3.1. I voucher acquistati nel triennio 2013-2015	23
3.2. Il 2016	28
3.3. I voucher in Emilia-Romagna.....	29
4. I dati sui prestatori.....	35
4.1. I prestatori di lavoro accessorio in Italia	35
4.2. I prestatori di lavoro accessorio in Emilia-Romagna.....	40
4.3. Conclusioni.....	43
5. Voucher: quale emersione?	45
5.1. "A voucher è meglio, ma in nero è uguale"	46
5.2. Il lavoro misto-nero.....	48
5.3. Che moneta è il voucher?	51
6. Accessorio a chi? Storie di ordinaria subordinazione.....	54
6.1. Gli effetti della subordinazione informale.....	56
6.2. L'impresa irresponsabile	60
6.3. Voucher o contratto? Le ragioni del coinvolgimento dei "voucherizzati".....	64
7. Voucher: un moltiplicatore della disegualianza?.....	70
7.1. Voucher: diritti uguali (pochi), per lavoratori diversi.....	70
7.2. Voucher: stesso lavoro, meno diritti	74
Riflessioni conclusive.....	77
Bibliografia	79
APPENDICE	82

Introduzione

Nonostante i voucher non siano una novità nel mercato del lavoro italiano, l'attenzione su questo particolare dispositivo ha riscontrato negli ultimi anni un interesse sempre maggiore. Anzitutto da parte dei datori di lavoro, che vedono nei confronti del lavoro accessorio una forma di impiego particolarmente attrattiva grazie alla sua duttilità e semplicità, poi dagli osservatori del mercato del lavoro, sindacato incluso, e, nell'ultimo periodo, anche da parte dei principali organi di stampa nazionali, attirati sia dalla sua esplosione numerica, sia dai tratti innovativi che il lavoro accessorio introduce nel mercato del lavoro italiano. Il nostro lavoro si colloca all'interno di questo quadro, nel tentativo di offrire un contributo nella comprensione delle ragioni che hanno portato ad una siffatta esplosione, ma anche come tentativo di illuminare le numerose zone d'ombra che ancora avvolgono il mondo del lavoro accessorio.

L'esplosione del ricorso al voucher, infatti, ha colto molti degli abituali osservatori del mercato del lavoro di sorpresa. A questo si deve, in buona parte, la frammentazione delle informazioni che riguardano lo strumento, sia dal punto di vista quantitativo, sia nelle sue articolazioni qualitative. Se da un lato, infatti, le informazioni sui voucher venduti – le uniche aggiornate mensilmente – non dicono quanti sono i lavoratori coinvolti, né in quali settori sono impiegati; dall'altro dicono ancora meno sul chi sono, che lavori fanno, in quali contesti produttivi sono inseriti e se e come l'accesso al voucher abbia mutato il loro posizionamento all'interno dell'organizzazione aziendale e sul mercato del lavoro. È dunque attorno a questi interrogativi che fa perno la nostra azione di ricerca, spinta dalla volontà di comprendere da un lato quali sono le ragioni che hanno portato differenti storie professionali ad intrecciare il dispositivo del voucher, dall'altro quali sono gli effetti che esso ha prodotto sia all'interno dei luoghi di lavoro, sia al di fuori di esso.

Per questo, la prima parte del nostro lavoro è dedicata alla sistematizzazione delle informazioni relative allo strumento. Si tratta di un esercizio analitico che non va considerato soltanto come la costruzione di un punto di partenza o di una cornice di sfondo, quanto, invece, come un primo tentativo di mettere a fuoco i nervi scoperti del lavoro accessorio. Nei primi due capitoli abbiamo ricomposto l'ampio, ma frammentato, quadro normativo che regola l'utilizzo dei buoni lavoro. In particolare, abbiamo ritenuto importante far partire il nostro lavoro di ricognizione con uno sguardo sulla dimensione europea del fenomeno voucher. Quello dei buoni lavoro, infatti, è un sistema che si è sviluppato a livello europeo a partire dalla necessità di fornire opportunità di emersione a tipologie di lavoro sempre più frequenti, ma che esulano dai meccanismi tradizionali di regolazione, come ad esempio il lavoro di cura. In Italia, il sistema dei buoni si innesta su quello del lavoro accessorio, introdotto nel nostro ordinamento già a partire dal 2003, con una configurazione diversa da quella europea. Nel corso del tempo, il lavoro accessorio in Italia ha conosciuto una progressiva liberalizzazione che da un lato ha distanziato sempre di più il dispositivo dai suoi intenti originari, dall'altro sembra aver aperto la strada ad un utilizzo che sostituisce il contratto di lavoro e, in particolare, i contratti di parasubordinazione.

L'impatto della liberalizzazione emerge, con evidenza proprio nella sistematizzazione dei dati resi disponibili fino ad ora da parte dell'INPS. In particolare, abbiamo deciso di concentrare l'attenzione nei confronti delle due maggiori dimensioni di analisi, ossia da un lato la distribuzione dei voucher venduti, disponibile mensilmente, dall'altro i dati dei prestatori,

riservando un'attenzione speciale a quanto accade in Emilia-Romagna, tra le regioni in cui il fenomeno è più vistoso. Ora, è bene specificare sin da subito che le modalità attraverso cui questi dati vengono raccolti e messi a disposizione non ci ha consentito di approfondire questioni centrali come i settori di maggiore distribuzione o gli individui coinvolti. Da parte nostra, ipotizziamo che la recente attenzione rivolta al fenomeno dei voucher abbia colto di sorpresa anche l'Istat e il governo, i quali non dispongono ancora di un sistema di raccolta dati in grado di soddisfare l'esigenza di un'analisi più approfondita. Tale, scarsa, disponibilità dei dati rende molto difficile condurre progetti di ricerca sul tema del lavoro accessorio autonomi e indipendenti. Per questo, esplicitiamo sin dall'introduzione anche l'auspicio ad una maggiore trasparenza sul fenomeno che tarda ancora ad arrivare nonostante i numerosi annunci.

Il contributo maggiore di questa ricerca è, però, a nostro avviso racchiuso negli ultimi tre capitoli, costruiti sulla base di interviste fatte a circa 20 lavoratori. In particolare, sono due i gruppi di intervista che abbiamo raccolto: da un lato vi sono interviste in profondità svolte nei confronti di 5 lavoratori dei settori maggiormente coinvolti, ossia il turismo e i servizi, dall'altro vi è un gruppo di interviste semi-strutturate raccolte all'interno di due CAF, uno in centro e uno in periferia, dove abbiamo intrecciato un ampio spettro di modalità di utilizzo del voucher. La varietà di storie che abbiamo incontrato è riconducibile alla stessa evoluzione normativa che l'ha reso adattabile a una molteplicità di contesti e bisogni differenti. Per questo, abbiamo scelto di concentrare la nostra attenzione nei confronti di tre dimensioni di analisi che sono emerse proprio a partire dalle interviste.

In primo luogo, abbiamo approfondito l'impatto che il voucher ha avuto nei confronti del suo obiettivo principale, ossia l'emersione dal lavoro nero. Anche in questo caso, ci aspettavamo effettivamente di trovare una distanza tra le intenzioni del legislatore e la sua effettiva realizzazione attraverso un siffatto strumento. Ciò che abbiamo incontrato però, ci ha permesso di fare un passo in avanti nei confronti della nostra ipotesi iniziale, registrando non solo uno scarso impatto nei confronti dell'emersione, ma una sua traduzione soltanto "contabile" che finisce con il preservare quegli aspetti di vulnerabilità che tradizionalmente accompagnano il lavoro nero.

In secondo luogo, abbiamo provato a misurarci con gli effetti prodotti dal voucher nel momento in cui intrecciano carriere lavorative già articolate. Più precisamente, il nostro sguardo si è addentrato sugli effetti di un lavoro privo di contratto di lavoro, ma anche di una precisa collocazione giuridica. Il lavoro accessorio, infatti, compie una vera e propria rivoluzione nel mercato del lavoro, non solo perché consente per la prima volta forme di impiego al di là del contratto del lavoro, ma soprattutto perché è dotato di una grammatica che trascende il tradizionale vocabolario del lavoro autonomo e del lavoro subordinato. Il superamento del contratto di lavoro non sembra, però, tratteggiare il profilo di una nuova generazione di lavoro autonomo, piuttosto, i prestatori sembrano essere esposti alla "nuda subordinazione" priva di ogni vincolo.

Infine, l'ultima dimensione di analisi ha riguardato l'impatto del voucher nei confronti della disuguaglianza. Anche in questo caso l'interrogativo di partenza ha riguardato la distanza tra gli effetti desiderati dal legislatore e la sua effettiva traduzione empirica. Nelle intenzioni del legislatore, infatti, il voucher non costituisce soltanto uno strumento di emersione del lavoro nero, particolarmente semplice da utilizzare proprio perché pensato come "ultraflessibile", ma anche uno strumento per migliorare le condizioni lavorative e remunerative dei lavoratori che provengono dall'economia sommersa. Tuttavia, l'uguaglianza formale dello strumento sembra compiere una torsione paradossale, ossia sembra tradursi in uno strumento che non solo non riduce le disuguaglianze, ma le moltiplica sia rispetto al datore di lavoro, sia nei confronti dei lavoratori stessi amplificando così la loro distanza nel mercato del lavoro.

Nota metodologica

Nonostante l'attenzione dei media ai numeri, una base dati utile ai fini di un'esplorazione completa del fenomeno voucher non è mai stata messa a disposizione del pubblico. Si tratta di un aspetto importante, specialmente nella prospettiva che caratterizza questo lavoro, quella, cioè, di andare oltre la descrizione quantitativa del fenomeno, collocandolo nell'esperienza viva dei lavoratori e riconducendolo alle dinamiche, più ampie, che caratterizzano il lavoro e la sua relazione con l'impresa.

Lo spirito della ricerca, fortemente esplorativo, è stato alimentato da una questione generale: Come si inserisce il voucher nei percorsi professionali? E con quali risultati? Abbiamo poi lasciato che dal terreno stesso dell'indagine emergessero le dimensioni di ricerca vere e proprie, significative per gli intervistati, ma più facilmente osservabili, anche tenendo conto dei limiti economici e di tempo – due variabili che non dovrebbero mai essere ignorate in un inquadramento metodologico.

Il lavoro è stato strutturato in quattro fasi. La prima, descrittiva, finalizzata alla ricostruzione statistica del fenomeno. Poi, una fase di ricognizione giuridica e bibliografica, svolta parallelamente al primo ciclo di interviste che ha fornito gli strumenti per il ritorno sul terreno sul quale si è basata la quarta fase.

La prima fase trova il proprio posto nei capitoli iniziali, quello sui voucher venduti e sui percettori. Si tratta di basi dati amministrative, molto frammentate e incomplete. I dati sui voucher venduti, ad esempio, diffusi mensilmente dall'INPS nell'Osservatorio sul precariato, sono stati messi a disposizione solo dal mese di giugno del 2015. Mentre quelli su quanti hanno percepito un buono lavoro (convertendolo in denaro) sono diffusi solo annualmente, nell'osservatorio sul lavoro accessorio, e solo in forme territorialmente aggregate. A questi limiti si aggiungono poi le difficoltà di rilevazione dovute alla normativa relativa al voucher. L'acquisto del buono lavoro, infatti, non significa necessariamente un suo utilizzo, così come non è detto che tutti i lavoratori che hanno ricevuto un voucher come compenso del proprio lavoro lo abbiano cambiato in tempo per la sintesi fornita dall'INPS.

I dati, con i limiti di cui si è detto, sono stati elaborati al fine di offrire una descrizione il più possibile approfondita e completa del fenomeno, sia in chiave evolutiva, quindi dal punto di vista del tempo, sia in chiave geografica, con un particolare riferimento all'Emilia-Romagna, terza regione italiana per acquisto di buoni lavoro.

Anche la fase di ricognizione è stata svolta nella prospettiva di fornire un quadro evolutivo completo del fenomeno, tale che potesse fare tanto da riferimento alle fasi successive di ricerca, quanto costituire una fonte conoscitiva in sé, utile al lavoro sindacale e, eventualmente, negoziale. È soprattutto in questo secondo senso che deve essere guardata anche la contestualizzazione del fenomeno su scala europea, con cui abbiamo aperto il report, e che fornisce una cornice valida a enfatizzare le retoriche del legislatore italiano.

La fase di ricognizione, svolta tra dicembre 2015 e i primi due mesi del 2016, ha coinciso con l'avvio della prima fase qualitativa della ricerca. In accordo con la prospettiva della *Grounded Theory*, infatti, le ipotesi e le domande di ricerca ricavate in un primo ciclo di interviste, condotte in profondità sulle storie di vita e professionali dei lavoratori, sono state riportate poi sul terreno per essere riformulate e ridiscusse.

Questa fase è stata realizzata a partire da diversi incontri, per lo più informali, con esponenti e militanti sindacali impegnati nei settori maggiormente interessati dall'uso dei voucher. Oltre ad aver fornito un'utile mappa concettuale ai fini della seconda fase di ricerca, da quegli incontri ha preso forma anche un primo canale per il reperimento dei lavoratori intervistati nella prima fase. Queste prime interviste, cinque in tutto, sono state poi completate intercettando direttamente sul campo altre esperienze, che permettessero di saturare gli

argomenti su cui poi è stata costruita la seconda fase di ricerca sul campo. Se il sindacato è stato utile per mettere il naso nelle imprese più grandi, infatti, l'incontro con i lavoratori di organizzazioni più piccole è stato realizzato cercando il contatto diretto in luoghi di lavoro potenzialmente interessanti, come ristoranti o bar.

Come anticipato, con queste interviste abbiamo ricostruito le storie di vita e professionali dei lavoratori, puntando alla ricerca di quei punti di riferimento ricorrenti che avrebbero poi fornito sia l'ipotesi di ricerca, sia le dimensioni di indagine vere e proprie sulla base delle quali discutere quella stessa ipotesi.

Da queste prime fasi è andata delineandosi l'ipotesi che la generalizzazione dello strumento del 2013, annullando le specificità che limitavano l'utilizzo dei buoni lavoro, potrebbe aver prodotto un incremento dell'asimmetria che caratterizza il mercato del lavoro: quella tra chi offre il proprio lavoro e chi dispone del riconoscimento di quel lavoro. L'ipotesi è stata messa alla prova sulla base di tre dimensioni: il rapporto tra l'uso del voucher e il lavoro in nero, l'impatto del voucher nel rapporto di subordinazione e, infine, la disuguaglianza dentro il luogo di lavoro. Si tratta di tre dimensioni difficilmente separabili, la cui distinzione è l'esito di nostre scelte arbitrarie.

Ai fini dell'indagine è stata messa a punto una traccia di intervista semi-strutturata che permettesse l'operatività delle dimensioni di analisi e una sua spendibilità sul terreno. La traccia è stata articolata in tre parti, sintetizzate nella tabella sottostante.

Ambito conoscitivo		Informazioni operative
socio-anagrafica	età	
	sex	
	formazione	
	condizione occupazionale	
	condizione abitativa/familiare	
lavoro	settore abituale diimpiego	
	settore di impiego retribuito a voucher	
	modalità di ricerca del lavoro	
	tipo di impresa	rapporto con altri lavoratori rapporto con il datore di lavoro organizzazione del lavoro modalità di retribuzione (nero/voucher)
voucher	conoscenza dello strumento	
	esperienze pregresse	
	esperienze indirette	
	preferenze rispetto allo strumento	

Sulla base di questa traccia sono state realizzate 14 interviste a lavoratori incontrati in due CAF (Teorema) di Bologna, uno in centro e uno in periferia, durante la campagna per la compilazione dell'ISEE – per il quale è obbligatoria la dichiarazione di lavoro accessorio. La rilevazione, svoltasi tra aprile e maggio 2016, è stata realizzata presidiando le sale di attesa e interrogando i presenti rispetto alle eventuali esperienze di lavoro accessorio.

Le interviste utilizzate allo scopo del presente rapporto sono, quindi, 18, e hanno riguardato 12 maschi e 6 femmine, lavoratori e lavoratrici nei principali settori di utilizzo (cfr. sintesi in tabella)

Identificativo	Settore impiego a voucher	Età	Condizione occupazionale	Sesso	Qualifica
Altro_M_1	Altro	oltre 40 anni	occupato	maschio	freelance
Com_M_1	Commercio	da 26 a 30 anni	occupato	maschio	terminalista
Cult_M_1	Eventi culturali	da 21 a 25 anni	occupato	maschio	venditore di bibite
Dig_M_1	Servizi	da 31 a 40 anni	occupato	maschio	freelance
Dom_F_1	Domicilio	oltre 40 anni	occupato	femmina	domestico
Rist_F_1	Ristorazione	da 26 a 30 anni	occupato	femmina	cameriere
Rist_F_2	Ristorazione	da 21 a 25 anni	occupato	femmina	cameriere
Rist_M_2	Ristorazione	da 26 a 30 anni	occupato	maschio	cameriere
Rist_M_3	Ristorazione	da 26 a 30 anni	occupato	maschio	aiuto cuoco
Serv_M_1	Servizi	da 26 a 30 anni	occupato	maschio	addetto inventario
Serv_M_2	Servizi	da 31 a 40 anni	occupato	maschio	guardiano
Serv_M_3	Servizi	da 31 a 40 anni	occupato	maschio	buttafuori
Serv_M_4	Servizi	da 26 a 30 anni	non occupato	maschio	magazziniere
Tur_F_1	Turistico	oltre 40 anni	occupato	femmina	barista
Tur_F_2	Turistico	da 21 a 25 anni	non occupato	femmina	barista
Tur_F_3	Alberghiero	da 31 a 40 anni	occupato	femmina	massaggiatrice
Tur_M_1	Turistico	da 31 a 40 anni	occupato	maschio	barista
Tur_M_2	Alberghiero	da 31 a 40 anni	occupato	maschio	lavapiatti

Le interviste, i dati e gli altri materiali raccolti sono stati registrati, trascritti e analizzati avvalendoci di alcuni strumenti software adatti agli scopi dell'indagine, quali expresscribe, Nvivo, QDA, OriginLab, Microsoft Excel e Microsoft Word.

1. Voucher: una politica europea?

A guardare i trend di ricerca su Google, l'attenzione che gli internauti italiani dedicano al lemma "voucher" è in piena fase evolutiva. Infatti, non solo Aprile 2016, in corso mentre scriviamo, è il mese in cui l'interesse è massimo dal 2005 ad oggi, ma, attribuendo ad Aprile 2016 il valore 100, si rileva che l'interesse è sette volte quello Dicembre 2004, picco per quell'anno (14) e raddoppiato rispetto al picco del 2013, raggiunto a Settembre (46). Ovviamente si tratta di dati che per diverse ragioni non consentono chissà quale riflessione teorica. Tra queste ragioni, quella che qui ci interessa è la versatilità di impiego del lemma in oggetto. Voucher può voler dire molte cose insomma e non tutte hanno a che fare con l'oggetto di queste riflessioni.

Prima ancora di diventare, per metonimia, sinonimo di lavoro accessorio, la parola voucher era usata nel suo significato originale, ancorché mutuato dall'inglese, di attestazione (*to vouch*) del diritto a godere di un qualche benefit. Un significato del tutto sovrapponibile a quello di titolo, che, come indicato sul vocabolario Treccani, in senso figurato sta per ciò che fa degni di qualche cosa¹. Il passaggio dal marketing alla *policy* arriva nel quadro del dibattito sulle politiche sociali. Nella prospettiva della responsabilizzazione del cittadino, infatti, il voucher è sia lo strumento attraverso il quale il cittadino/utente destinatario di un certo servizio acquista liberamente sul mercato, da un erogatore convenzionato, il servizio cui ha diritto, sia lo strumento che permetterà all'erogatore di essere rimborsato per il servizio erogato allo stesso cittadino tramutato in *cliente*. In breve tempo il concetto si è esteso ad altri terreni di *policy* ed oggi, nel suo significato originale di attestazione o titolo, è correttamente usato anche per indicare tanto gli incentivi all'internazionalizzazione delle PMI², quanto i rimborsi per l'acquisto dei servizi di *baby-sitting*³.

Al di là dell'interesse per i fatti linguistici, questa lunga introduzione offre le coordinate concettuali per un confronto tra il voucher lavoro italiano, così come introdotto – con la dicitura di *lavoro* accessorio – nel decreto 276 del 2003, e gli analoghi dispositivi vigenti in Europa.

Un primo elemento di riflessione, che risponde anche alla domanda che intitola il paragrafo, è che il voucher all'italiana non ha eguali in Europa. Ciò che più vi si avvicina sono gli *Chèque emploi service universel* (CESU) in Francia e i *titre-service* in Belgio, introdotti, rispettivamente, nel 2006 e nel 2004. A differenza dei voucher italiani questi meccanismi di retribuzione sono esclusivamente dedicati ai servizi svolti presso il domicilio del destinatario del servizio acquistato. Si tratta, quindi, di attività varie, ma tutte riconducibili al lavoro domestico. Non a caso sono stati introdotti, tanto in Francia che in Belgio, nel quadro delle politiche sociali. Nel primo caso si trattava del Piano di sviluppo dei servizi alla persona, nel secondo, della legge a sostegno e promozione del lavoro di prossimità⁴.

Ai fini di un primo confronto tra le misure, risulta di particolare interesse il rapporto che l'ILO ha realizzato nel 2013 dedicato al monitoraggio dell'implementazione di misure volte all'inclusione e all'emersione dei lavoratori domestici⁵. Il rapporto, intitolato *Formaliser le*

¹ Cfr. <http://www.treccani.it/vocabolario/titolo/>

² Cfr. decreto del Direttore Generale per le politiche internazionali e la promozione degli scambi del 23 giugno 2015

³ Cfr. L'articolo 4, comma 24, lettera b) della legge 28 giugno 2012, n.92

⁴ Il Cesu è stato introdotto nel Piano di sviluppo dei servizi alla persona (plan de développement des services à la personne) legge n° 2005-841 del 26/07/2005; mentre l'introduzione legislativa del titre-service, in Belgio, risale al 20 luglio 2001, volta a favorire lo sviluppo dei servizi e dei lavori di prossimità (visant à favoriser le développement des services et d'emplois de proximité).

⁵ Cfr. la Convention n° 189 e la Recommendation n° 201 del 2011 sul *decent work for domestic workers*.

*travail domestique par l'utilisation des chèques services*⁶ prende in esame i casi francese, belga e del cantone di Ginevra (*chèque service*), che per certi versi è più simile al sistema italiano, almeno per il rapporto diretto tra datore e lavoratore. Proviamo a sintetizzarne gli aspetti principali per macro questioni e confrontarli direttamente al sistema italiano, aggiornando, ove possibile, le informazioni fornite dall'ILO, con quelle del rapporto della Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione della Commissione Europea dal titolo: *Developing personal and household services in the EU A focus on housework activities*⁷ (Farvaque et al., 2013), che invece prende in considerazione anche il sistema italiano.

Tabella 1: Tavola di sintesi delle principali misure

	CESU (FR)	Titres services (BE)	Chèque emploi (CH)	Buoni Lavoro (IT)
Principale obiettivo	Semplificazione del contratto di lavoro	Cessione dei lavori a domicilio	Semplificazione del contratto di lavoro	Regolazione del lavoro occasionale
Utente finale	solo Individui/famiglie	solo Individui/famiglie	solo Individui/famiglie	Anche imprese e organizzazioni
Fornitori	Lavoratore privato: chiunque, legislazione ordinaria. Imprese: convenzionate	Solo fornitori autorizzati	Lavoratore privato: chiunque, legislazione ordinaria.	Inizialmente limitato ad alcune specifiche categorie di lavoratori più esposte al lavoro occasionale
Modello di impegno	Sia impiego diretto che tramite organizzazioni fornitrici, ma soprattutto usato in forma diretta	Relazione triangolare L'impiego diretto da parte dell'utente non è autorizzato	Impiego diretto	Impiego diretto
Tipi di servizi	Servizi personali a domicilio, inclusa la cura	Servizi personali a domicilio, esclusa la cura	Servizi personali a domicilio, inclusa la cura	Molto ampio, come del resto i campi in cui è usato il lavoro occasionale
Prezzo	Prezzo flessibile	Prezzo fisso del voucher	Prezzo fissato per mansione	Prezzo fisso del voucher
Limiti e sostegno pubblico	Deduzione fiscale (fino al 50%) basata sul reddito del beneficiario	Deduzione fiscale (30%) Massimo di voucher acquistati per anno	La soglia limite è su un salario lordo mensile supera i 1'762.50 CHF (ovvero i 1'651.- CHF netto) -	Basato sul reddito del lavoratore, fissato in 7.000€ e considerato come il totale percepibile in voucher da uno stesso percettore.

Fonte: aggiornamento di IRES-ER su Commissione Europea (Farvaque et al., 2013) e Sansoni (2010)

1.1. Attività limitate: uno strumento contro il sommerso

Come anticipato, sia i CESU francesi che i Titre-Service (da ora in poi TS), ma anche gli *Chèque emploi* svizzeri (CE), sono pensati esclusivamente per il lavoro di prossimità. La semplicità di utilizzo, infatti, rende quello del voucher un forte strumento per contrastare il sommerso in un settore ad alto rischio. Si tenga conto che secondo la stima della Direzione Generale per la Competitività, l'Industria e i Servizi della Commissione Europea (DGCIS⁸) che nel 2013 ha analizzato il comparto su scala europea, in Italia e in Spagna il sommerso nel settore arriva al 70%, in Germania al 45%, in Olanda al 40%, in Francia e Belgio al 30% e in Francia al 15%. Per l'Italia, l'Istat stima, invece, che il sommerso nel comparto arrivi al 40%, ma non propone un confronto internazionale con lo stesso metodo di calcolo.

In quanto misura di contrasto al lavoro sommerso specifico per questo comparto, le attività di utilizzo del voucher lavoro in Europa sono nettamente definite. Rispetto ai CESU francesi, il rapporto ILO specifica che il dispositivo copre 21 campi di servizi alla persona con le attività più varie, dalla pulizia della casa, fino ai piccoli lavori di giardinaggio e bricolage, dal *baby-sitting*, alle ripetizioni, fino all'assistenza agli anziani, ai non autosufficienti ivi compresi l'assistenza ai loro eventuali animali da compagnia e l'espletamento della burocrazia. In Belgio la normativa è anche più restrittiva. Le attività pagabili con il TS possono, infatti, essere di due tipi sulla base del luogo di svolgimento. Il primo è relativo alle attività in casa: la pulizia del domicilio, il bucato e lo stiro, i piccoli lavori di cucito e preparazione dei pasti. Le attività previste fuori casa sono, invece, relative alle compere e all'assistenza allo spostamento di persone con mobilità ridotta. Un'ulteriore specifica è che tali attività sono da intendersi nella loro collocazione privata e non professionale. Insomma, si può usare il voucher per acquistare un servizio di pulizia della casa, ma non di uno studio medico. Anche i CE, nel cantone di Ginevra, si riferiscono ad attività ben specifiche con prezzi orari differenziati per le pulizie in casa, il *baby-sitting*, l'assistenza ai non autosufficienti, anche in caso di malattia, e nel caso dell'assistenza notturna. Come si vedrà meglio nei paragrafi successivi, in Italia i voucher sono utilizzabili da praticamente chiunque e in qualsiasi settore, salvo in agricoltura, dove restano alcune restrizioni soggettive. Solo una minima parte dei voucher acquistati, infatti, è spesa nei lavori domestici (2,3%).

1.2. Semplicità: il vantaggio per l'utilizzatore

Un chiaro elemento di successo del voucher sta nella sua semplicità di utilizzo. Anche se poi, a ben guardare, ciascun sistema nazionale declina la semplicità in una prospettiva peculiare. Nel capitolo successivo verrà specificato il funzionamento del sistema italiano dei voucher e non è il caso di ripetersi. Tuttavia, vale la pena riprendere il funzionamento di base del meccanismo. L'acquisto può avvenire presso l'INPS o telematicamente direttamente dal futuro datore di lavoro che userà il buono per retribuire il lavoro svolto dal lavoratore al quale è stato intestato il voucher al momento dell'attivazione, possibile anche nella stessa giornata di utilizzo. Nel cantone di Ginevra, invece, i CE sono distribuiti da un ente apposito ai datori di lavoro sulla base di un accordo tra datore e lavoratore. Il lavoratore e datore inviano all'ente il monte di ore previsto e la durata dell'impegno. Sulla base di questa previsione l'ente invia al datore i buoni necessari e una fattura delle varie commissioni e contribuzioni da versare trimestralmente. Ogni mese, il datore deve inviare all'ente il totale delle ore effettuate.

⁶ Disponibile qui: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220713.pdf

⁷ Disponibile qui: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10940&langId=en>

⁸ Si tratta di una direzione gestita congiuntamente da quello che in Italia chiameremmo Ministero dell'Industria e quello dell'Artigianato del Commercio e del Turismo.

In Belgio, i TS sono distribuiti da una vera e propria agenzia (Sodexo⁹) incaricata della gestione e organizzazione dell'intero sistema. Di fatto, chi accede al sistema non assume un lavoratore, ma acquista un servizio da una delle tante imprese convenzionate. Al termine del suo lavoro, il lavoratore riceverà i voucher che saranno poi consegnati all'impresa di appartenenza che, a sua volta, retribuisce il lavoratore e avvia le pratiche per il rimborso presso Sodexo. In Francia il sistema CESU è un po' più complesso. Esistono, infatti, due modalità parallele. La prima è il cosiddetto CESU *declaratif*. Il datore acquista un carnet di voucher presso qualsiasi banca. Ogni voucher è costituito da due parti, una economica e una sociale. Quella economica è praticamente identica ad un assegno, si compila e si usa per la retribuzione al lavoratore che procederà all'incasso presso la propria banca. Quella sociale, invece, va compilata entro un certo tempo dal pagamento (massimo quindici giorni) e inviata al CNCESU (Centre National del CESU), un ente apposito. Il CNCESU si occupa di trasformare il modulo compilato in comunicazione di assunzione e calcola la contribuzione sociale da prelevare, in proporzione all'entità del lavoro svolto, direttamente dal conto del datore di lavoro e rendicontarla in forma di busta paga al lavoratore. Esistono poi delle varianti sul tema che rendono molto flessibile tale strumento. Ad esempio se si volesse pagare in contanti, il foglio di assunzione e la rendicontazione sociale potrebbero essere compilati on line. Il secondo tipo è il CESU *prefinancé*. Il meccanismo è molto simile a quello del buono-pasto. Tali buoni possono essere finanziati anche da privati, imprese o fondi, con significativi sconti fiscali, e possono essere utilizzati per pagare non solo il lavoratore, ma anche un'impresa che eroga servizi alla persona.

1.3. Quanto costa e quanto vale un'ora di lavoro?

Per come è stato modificato in Italia nel 2013, il voucher sancisce di fatto il costo orario minimo del lavoro. Oltre ad essere un interessante aspetto teorico, questo elemento costituisce una delle dimensioni centrali per il nostro confronto. Si tratta però anche della parte più complessa, proprio per via delle diverse normative. Tutti i sistemi presi in considerazione adottano il voucher come modalità di pagamento orario. Anche in Italia, unico paese tra quelli considerati in cui non esiste un salario minimo fissato per legge, un voucher non è frazionabile al di sotto dell'ora. Il che significa che un'ora di lavoro o parte di essa può essere retribuita con uno o più voucher, ma non meno di uno. Quindi il costo minimo di un'ora lavorata è di 10 euro, di cui 7,5 € vanno al lavoratore e 2,5€ si distribuiscono tra assicurazione dagli infortuni (0,7 €), contributi per la pensione nella gestione separata INPS (1,3 €) e intermediario che rimborsa il buono in denaro (0,5 €). Anche in Belgio, i TS hanno un costo orario fisso: 9,00 € per i primi 200 buoni acquistati, 10,00 € per i successivi fino a un massimo, in tutto, di 500 buoni annuali. Dal 2016 il costo è deducibile ai fini fiscali per una percentuale variabile in base alla regione. Nella zona di Bruxelles, ad esempio, il costo effettivo di un voucher da 9,00 € scende a 7,6 €. La cosa interessante nel sistema belga è che trattandosi dell'acquisto di un servizio, il valore del voucher non ha molto a che vedere con la retribuzione del lavoratore che, ricordiamo, è assunto da un'impresa con un regolare e apposito contratto di lavoro. Per ogni buono ritirato, l'impresa che gestisce il lavoro a domicilio riceve, ad esempio nel 2011, un rimborso complessivo di 21,7 €: 7,5 € pagati dall'utilizzatore, il restante dallo Stato. Questo spiega perché la paga oraria media dei lavoratori nel 2011, quando il buono costava circa 8,00 € – il dato è estratto dal rapporto ILO

⁹ La Sodexo è una multinazionale dei servizi per la qualità della vita. Opera in 80 paesi e impiega oltre 420.000 collaboratori. Opera in diversi campi, da quelli educativi, sanitari e sociali, fino al lavoro domiciliare. In Italia è presente nella gestione dei servizi di buoni pasto.

– è stata di 10,5 € più i contributi sociali per pensione, malattia e altre assicurazioni, i congedi retribuiti etc. Come anticipato, nel cantone di Ginevra i CE hanno un costo differenziato per mansione. Si tratta di 20 CHF, circa 18,5 €, netti per i lavori di pulizia, di 10 CHF (9,2 €) CHF netti per il *baby-sitting*, più 5 CHF (4,6 €) per ogni bambino in aggiunta; 17,4 CHF (16,0 €) per le due attività combinate, 25 CHF (23 €) per il giardinaggio e 26 (23,9 €) per l'assistenza diurna ai non autosufficienti, 18,7 CHF (17,2 €) per quella notturna. Tutte queste tariffe sono da intendersi al netto dei contributi, a carico dell'utilizzatore. Per renderci meglio conto del costo lordo, facciamo una simulazione¹⁰. Poniamo che l'accordo con il datore sia per 20 CHF netti l'ora, tra contributi sociali, imposte e costi di gestione il costo di un'ora di lavoro è di 24,4 CHF, poco più di 22 €. Per un sistema di contribuzione molto più complesso in Francia, nella zona di Parigi, una retribuzione netta di 20€ corrisponde ad un lordo di 26,19€ per il lavoratore e costa, al datore di lavoro che utilizza il CESU, 37,04€ (18,5€ nel caso di una retribuzione netta di 10€, ai limiti del salario minimo). In Francia, come si sarà intuito, non esiste un taglio predefinito del buono lavoro. La negoziazione è rimessa a datori e lavoratori, ma la definizione del costo orario deve tenere conto dello SMIC, il salario minimo legale orario nel 2016 è di 9,67€ lordi. A questi, nel caso della retribuzione oraria con i buoni, si deve comunque aggiungere un 10% per le assenze retribuite.

1.4. Il ruolo del sindacato

Dal punto di vista teorico l'adozione del voucher in Italia corrisponde alla definizione, legale, di un minimo salariale. Nel testo di legge, la definizione del costo è decretata dal Ministero del Lavoro *tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali* (comma 1 Art.49 D.Lgs. 81/2015). Questa è l'unica forma di intervento, ancorché indiretta, prevista per il sindacato in Italia. Non essendoci un contratto tra lavoratore e datore, infatti, il ruolo delle organizzazioni sindacali è praticamente nullo se non nell'ipotesi che la questione voucher possa rientrare negli accordi di settore o di altri livelli, ma questo, ovviamente, solo dove il sindacato è in qualche modo presente. Non è così negli altri paesi, anche se, dati i forti limiti legali in termini di attività e di retribuzione, l'intervento sindacale è spesso relativo agli aspetti formativi e di organizzazione. In Francia, la portata contributiva dei CESU è stata negoziata tra le parti sociali operative nel settore del lavoro a domicilio. Riprendendo direttamente il rapporto ILO: I sindacati hanno ottenuto il prelievo di una contribuzione sul salario pagato dai datori di lavoro al fine di finanziare l'azione dei referenti sindacali per le lavoratrici e il mantenimento del dialogo sociale. Hanno anche ottenuto che dei fondi fossero dedicati alla formazione professionale delle lavoratrici domestiche, con la possibilità di ottenere dei diplomi che gli permettano di aumentare il salario o di esercitare altri mestieri¹¹. In Belgio, visto che i TS sono un sistema di acquisto di servizi a domicilio da parte di un cliente, il lavoratore è a tutti gli effetti dipendente dell'impresa che organizza e vende quel tipo di servizio all'utente finale. Il che significa che il rapporto di lavoro è soggetto al codice belga, che, ad esempio, impone al datore di garantire una durata minima delle prestazioni (3

¹⁰ Le simulazioni, sia per i CE che per i CESU, sono state calcolate con i sistemi di calcolo offerti on line dalle singole istituzioni che amministrano il sistema dei buoni lavoro. Il calcolo è stato fatto come utente standard, al netto di ulteriori agevolazioni disponibili per over-60, beneficiari di misure di assistenza etc.

¹¹ Nel testo originale si parla essenzialmente di lavoratrici poiché le donne costituiscono gran parte della forza lavoro: *Les syndicats ont obtenu le prélèvement d'une cotisation sur les salaires payés par les employeurs afin de financer des référents syndicaux pour les travailleuses et la tenue du dialogue social. Ils ont aussi obtenu que des fonds soient consacrés à la formation professionnelle des travailleuses domestiques, avec la possibilité d'obtenir des diplômes leur permettant d'augmenter leur salaire ou d'exercer d'autres métiers.* (ILO, 2013, pag. 8)

ore). Comunque, tra le specifiche per i lavoratori a TS, per i quali vige un contratto apposito, nel corso del tempo sono state ottenute alcune importanti migliorie. In primo luogo il fatto che a partire dal primo giorno del quarto mese di lavoro presso una stessa impresa, il contratto di lavoro si trasforma automaticamente a tempo indeterminato. Un altro elemento di estremo interesse è quello dei minimi orari. Nel contratto di lavoro per i TS, infatti, il minimo orario settimanale è di 10 ore per lavoratore e 13 se il lavoratore è anche oggetto di misure di sostegno al reddito. Nella prospettiva del superamento dell'eventuale dipendenza dalle misure di sostegno, il lavoratore non può rifiutare lo svolgimento delle tre ore in più. In Svizzera il dialogo sindacale nel caso dei lavoratori retribuiti con CE è meno evoluta. Questo perché non è prevista un'impresa mediatrice tra domanda e offerta di lavoro. L'intervento sindacale diretto si limita, quindi, al sostegno nelle cause di lavoro (cfr. ILO, 2013).

1.5. Gli altri paesi

Quelli di Francia, Belgio e Italia sono i sistemi di buoni lavoro che hanno conosciuto un immediato successo, almeno in termini di diffusione. Ma in diversi paesi esistono misure analoghe di impiego, sia nel comparto del lavoro a domicilio, sia negli altri comparti. Anche l'Austria, ad esempio, con l'introduzione del *Dienstleistungsschecks* ha puntato al contenimento del lavoro sommerso nel comparto del lavoro a domicilio. La misura ha avuto però uno scarso successo (secondo la stima della Camera del Lavoro Austriaca nel 2012 sarebbero stati coinvolti 2.870 lavoratori). Il problema, identificato nel rapporto della Commissione Europea, è nel taglio minimo da 5 e 10€, superiore al costo medio orario, informale, nel settore che è di circa 8€. Al di fuori del comparto, invece, nella prospettiva di incentivare l'occupazione, sono state disposte alcune iniziative locali che affiancano il sistema del buono lavoro ad altre politiche attive. Ad esempio nel distretto di Tilburg, in Danimarca, il progetto WZSW (*Wonen, Zorg en Service in de Wijk* - Housing, Care and Service in the District) contempla la fornitura di servizi di giardinaggio, pulizia e shopping al prezzo per voucher di 22€ l'ora.

Anche in Grecia, dal 2010, è stato definito un meccanismo analogo a quello visto negli altri paesi. Denominato *εργόσημο*, tale meccanismo è utilizzato per la retribuzione di lavoratori a domicilio su alcune specifiche attività: lavori di casa, giardinaggio, fai-da-te, baby-sitting, ripetizioni e assistenza scolastica, assistenza agli anziani e ai non autosufficienti, servizi di estetica. Oltre al lavoro a domicilio, comunque, in Grecia è possibile ricorrere allo strumento per il mantenimento e la pulizia di spazi di pubblici, per iniziative promozionali all'interno di spazi privati e in occasione di eventi sportivi etc. (per le altre attività cfr. Mandl & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, pag. 88). In ogni caso, il datore di lavoro non può essere pubblico, né la famiglia di appartenenza nel caso di lavoro a domicilio. Anche nel caso greco, sebbene il buono minimo sia di un taglio inferiore a quello già visto negli altri Paesi (5,00 €), il voucher non è sostitutivo del contratto di lavoro che deve comunque essere scritto, anche in via non definitiva, e approvato e registrato presso l'Ispettorato Ellenico del Lavoro. In tal senso, si legge nel rapporto di Eurofound, l'onere amministrativo non è molto diverso da quello relativo al lavoro standard, tanto più che i salari sono regolati dai contratti collettivi e non possono essere più bassi del salario minimo.

2. La natura giuridica del lavoro accessorio in Italia

Parallelamente allo sviluppo di una politica europea sul lavoro sommerso, anche in Italia il voucher fa il suo debutto nell'ordinamento giuridico a partire dal primo lustro del nuovo millennio come metodo di pagamento di una nuova forma di impiego denominata "lavoro accessorio". Il primo riferimento a questa nuova forma di lavoro risale al Libro Bianco, dove il modello belga viene individuato come buona pratica di una nuova frontiera della lotta al lavoro sommerso. La sua traduzione legislativa nel d.lgs 276/2003, però, finisce con il distanziarsi dalla regolazione belga in particolare per quanto riguarda la scelta di adottare un modello duale, che vede dunque la definizione del suo concreto utilizzo in un rapporto esclusivo tra beneficiari e prestatori, invece del sistema trilaterale belga che, per caratteristiche e funzionamento, possiamo associare al lavoro in somministrazione. Tuttavia, nella versione originaria del lavoro accessorio, tale scelta era bilanciata da limitazioni al suo utilizzo, nel tentativo di evitare l'abuso e di favorire l'emersione del lavoro nero. A questo fine si è scelto anzitutto di perimetrare i destinatari di questa misura, ossia quei soggetti maggiormente inclini al lavoro nero, come ad esempio gli individui non in età attiva, ma anche gli ambiti di applicazione a piccoli lavori domestici, eventi sportivi e culturali, ecc.. Il tentativo esplicito del legislatore è dunque quello di coniugare l'emersione di una fetta significativa del lavoro sommerso, migliorandone le condizioni di lavoro e di vita, con l'attivazione di soggetti particolarmente vulnerabili come i giovani e i disoccupati di lunga durata che costituiscono la parte più significativa dei lavoratori dell'economia sommersa. Ben presto, però, la normativa sul lavoro accessorio subisce interventi significativi nella direzione di una progressiva estensione dei soggetti e degli ambiti coinvolti, con un importante punto di svolta nella riforma Fornero e, successivamente, con il *jobs act*, dove in entrambi i casi si procede verso una totale liberalizzazione del voucher senza più alcun limite di utilizzo eccetto quelli economici. In questo capitolo viene dunque ripercorso tale processo di liberalizzazione, il quale si è dipanato negli anni in maniera frammentata e farraginosa, non trascurando però l'interrogazione delle parti oscure del lavoro accessorio che, nonostante i numerosi interventi legislativi, ancora permangono.

2.1. Il lavoro accessorio secondo la legge Biagi

La recente attenzione dedicata al fenomeno "voucher" porta spesso a considerare il lavoro accessorio come una "nuova forma di lavoro". Questa affermazione contiene, però, almeno due inesattezze. Anzitutto il voucher non costituisce in sé un rapporto di lavoro, ma indica semplicemente la modalità di retribuzione, sostitutiva del contante per ciò che viene definito dal legislatore come "lavoro accessorio", seppur comprendente il versamento dei contributi (13%), di una quota assicurativa (7%) e spese di gestione (5%). In questo senso, come fanno notare Borelli e Vielle (2015) vi è una certa confusione anche nei testi legislativi che spesso utilizzano la generica definizione "voucher" sia per i voucher lavoro, che indica dunque lo strumento di pagamento del lavoro accessorio, sia per i voucher servizi, ossia l'acquisto di un titolo di credito da cui il diritto a godere di un servizio.¹² Sulla natura del lavoro accessorio

¹² L'art. 4 co. 24 l. 92/2012 prevede, ad esempio, la possibilità di concedere alla lavoratrice, in alternativa al congedo parentale, «la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting [voucher lavoro], ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati [voucher servizi]» (la disposizione è stata rifinanziata per il 2016: v. art. 1 co. 282 l. 208/2015).

Numerosi studi si riferiscono indistintamente ai voucher – senza distinguere tra voucher servizi e voucher lavoro (Eurofound, *New forms of employment*, 2015), oppure parlano di voucher servizi riferendosi al buono lavoro di cui agli artt. 48-50 d. lgs. 81/2015 (European Employment Policy Observatory Ad hoc Request, *Personal and household services. Italy*, 2015, p. 1). (Borelli: 2016, p. 14)

come rapporto di lavoro esiste invece un copioso dibattito tra i giuslavoristi divisi tra chi considera il lavoro accessorio come una semplice forma di retribuzione, in quanto priva di una vera e propria regolazione del rapporto di lavoro (Zilli: 2015, Borelli e Vielle: 2015, Borelli: 2016), e chi, invece, tende a far prevalere la natura “informale” del rapporto di lavoro accessorio (Borzaga: 2004).

In secondo luogo, il lavoro accessorio non è per nulla un fenomeno recente in quanto esso appare nella nostra legislazione del lavoro già a partire dal d. lgs. 273/2003, altrimenti detta legge Biagi, e ci giunge nella forma attuale dopo oltre un decennio di riforme del lavoro all'insegna della flessibilità. Tuttavia, il lavoro accessorio così come regolato nella legge Biagi appare molto diverso da quanto invece definito negli art. 48, 49 e 50 del d.lgs. 81/2015. Gli art. 70 e ss del d.lgs. 273/2003, infatti, concepiscono l'introduzione del lavoro accessorio come “attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne”. L'ispirazione di questa formulazione può essere fatta risalire al modello dei *titre-service* in Belgio del quale si è discusso in precedenza. Tale accostamento, però, ha suscitato alcuni dubbi già nel periodo immediatamente successivo all'introduzione del lavoro occasionale accessorio. Borzaga (2004), ad esempio, individua alcune discontinuità rilevanti nei confronti del modello belga che portano il legislatore ad introdurre il lavoro occasionale accessorio senza “adeguarlo” all'ordinamento lavoristico italiano. In particolare, l'insistenza è nei confronti dell'organizzazione trilaterale del *titre-service* che, a differenza dell'Italia, prevede la presenza di un intermediario che facilita l'incrocio tra domanda e offerta, il quale, evitando il rapporto diretto tra prestatore di lavoro accessorio e committente, finisce anche con assomigliare al lavoro interinale con una specificazione riguardo ai servizi di prossimità. La definizione di lavoro accessorio sembra dunque affondare le radici nella parte del Libro Bianco riguardante le modalità con cui combattere il lavoro nero e favorirne l'emersione.¹³ È questo un punto particolarmente rilevante perché ispira non soltanto il lavoro accessorio, ma anche il capitolo della parasubordinazione e delle collaborazioni occasionali. Il riferimento al modello belga inserito nel Libro Bianco, si riferisce, però, in particolar modo a quella parte di attività tipiche dell'economia familiare, che, a seguito di trasformazioni socio-economiche di larga scala, hanno visto una progressiva *mercificazione* senza però mai vedere un adeguamento normativo. Il tentativo di far emergere porzioni di lavoro nero non è però l'unico intento espresso dal legislatore nella formulazione finale inserita del d.lgs 276/2003. In accordo con quanto previsto dal libro bianco, il legislatore guarda al lavoro accessorio anche come uno strumento per favorire la partecipazione al mercato del lavoro, sebbene limitato a economie familiari, società non a scopo di lucro ed enti pubblici. Tuttavia, il libro bianco fa esplicito riferimento al lavoro accessorio nel capitolo riguardante la qualità del lavoro e non nelle politiche attive per l'occupabilità. Nonostante ciò, il legislatore dell'epoca opta per una strada alternativa, inserendo le disposizioni che regolano il lavoro accessorio a seguito del titolo VI (Apprendistato e contratto di inserimento) invece che del titolo V (Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile) nel quale restano invece le altre intuizioni del libro bianco quali: lavoro intermittente, lavoro ripartito e lavoro a tempo

¹³ “Anche l'esperienza belga del “lavoro accessorio” è sorretta dalla medesima finalità di favorire la riemersione. Si tratta di attività varie (assistenza familiare e domestica, aiuto alle persone ammalate o con handicap, sorveglianza dei bambini, insegnamento supplementare, piccoli lavori di giardinaggio, collaborazione a manifestazioni sociali, caritatevoli, sportive, culturali). Tali attività vengono svolte a beneficio di famiglie, società senza scopo di lucro ed enti pubblici da soggetti quali disoccupati di lunga durata, casalinghe, studenti, pensionati. Fulcro dell'esperimento è costituito dall'utilizzazione di “buoni” in alternativa ai pagamenti diretti, per semplificare il processo e, nel contempo, certificare le prestazioni [...] Il Governo ritiene che anche dalla modernizzazione del mercato del lavoro possa provenire una forte spinta alla regolarizzazione del lavoro non dichiarato.” (Biagi, Sacconi, et. Al.: 2001, p.62)

parziale. La scelta finale del legislatore è dunque quella di collocare il lavoro accessorio nel titolo VII (tipologie contrattuali a progetto e occasionali), differenziandoli dalle altre prestazioni occasionali proprio in virtù della specificità dei soggetti ai quali era diretto. È proprio in questa scelta, ossia quella di limitare le prestazioni di lavoro accessorio a soggetti marginali del mercato del lavoro, che possiamo quindi collocare la particolarità italiana del lavoro accessorio.

Pertanto, l'indicazione dell'accessorietà data dal legislatore vede una caratterizzazione non solo rispetto ad una prestazione di natura meramente occasionale, ma anche nella delimitazione del suo possibile utilizzo a quei soggetti che non si trovano a pieno titolo nel mercato del lavoro. Tale configurazione viene rafforzata dal legislatore nel comma 1 dell'art. 70 del d.lgs 276/2003 attraverso l'adozione di specifici requisiti soggettivi, che limitano così la possibile platea dei prestatori a: “*disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro*”. A questo punto appare evidente l'intento del legislatore nei confronti della regolazione di attività condotte da soggetti che godono di uno *status* differente da quello del lavoratore e che, spesso, proprio a causa della loro posizione “periferica” nel mercato del lavoro, finiscono per svolgere attività lavorative nell'ambito dell'economia sommersa. Tale intento viene rafforzato dall'introduzione, sempre nello stesso testo legislativo, di criteri di tipo “oggettivo”, ossia rivolti ad una limitazione del campo di utilizzo del lavoro accessorio in:

“piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione dei manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità naturali o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà”.

L'impiego di requisiti soggettivi e oggettivi ci permettono di mettere a fuoco quelli che erano gli intenti originari del lavoro accessorio, ossia quello di formalizzare quella parte di economia sommersa a carattere tendenzialmente domestico che impiega soggetti periferici del mercato del lavoro. Tuttavia, essi costituivano, allo stesso tempo, anche un criterio di limitazione che ne evitava una diffusione generalizzata. Infatti, sebbene la finalità che emerge dalla legislazione è chiaramente quella di favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, le limitazioni dei criteri oggettivi e soggettivi si rivelano funzionali anche ad evitare che lavoratori già presenti nel mercato del lavoro si vedano ridotte le proprie tutele in un quadro di destrutturazione del mercato del lavoro. A questo fine il legislatore aggiunge negli articoli seguenti due ulteriori limitazioni che avrebbero dovuto garantire che si tratti effettivamente di “*rapporti di natura meramente occasionale e accessoria*”. La prima limitazione è di tipo temporale e definisce le prestazioni di lavoro accessorio nel limite dei trenta giorni complessivi nel corso dell'anno solare.¹⁴ La seconda limitazione agisce, invece, sul fronte retributivo fissando il tetto massimo delle prestazioni a 3.000€ annuali. L'intento di questa doppia limitazione, come osserva Corso (2004), sembra così essere proprio quello di evitare la sistematizzazione di questa tipologia di prestazione lavorativa a discapito delle regolamentazioni lavorative, evitando il rischio che il lavoro accessorio si trasformi in un “concorrente sleale” del contratto di lavoro.

¹⁴ Quest'ultima definizione si differenzia dall'anno civile, ossia il periodo che intercorre dal 1 Gennaio al 31 Dicembre del medesimo anno, ma si riferisce secondo la circolare C/2001 a: “il periodo mobile intercorrente fra un qualsiasi giorno dell'anno e il corrispondente giorno dell'anno successivo”.

Tuttavia, come fa notare Zilli (2015), le limitazioni del d.lgs 276/2003 erano funzionali anche a delimitare il "lavoro occasionale accessorio" dal "lavoro occasionale puro" normato invece dall'art. 61 del medesimo testo di legge che lo definisce come: *"rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro"*. Il lavoro occasionale puro, o lavoro autonomo senza progetto, si differenzia così dal lavoro occasionale accessorio proprio in virtù dell'assenza dei requisiti soggettivi e oggettivi, a conferma che sono proprio queste due particolarità a caratterizzare il lavoro accessorio nella sua versione originaria.

2.2. Le prime sperimentazioni e il percorso delle liberalizzazioni

La formulazione del lavoro accessorio secondo il d.lgs 276/2003 resta però in vigore per un tempo molto breve. Sono infatti numerosi gli interventi legislativi che si sono succeduti già a partire dai due anni successivi l'introduzione del lavoro accessorio e che hanno modificato il quadro iniziale previsto dal legislatore dell'epoca. Ad incidere su questo processo vi sono anzitutto le richieste di una sempre maggiore flessibilizzazione da parte delle imprese, nella prospettiva di far fronte ad esigenze produttive sempre più bisognose di avere forza lavoro solo nei momenti di bisogno con il minore dei vincoli possibili. A testimonianza delle numerose pressioni ricevute in aula parlamentare nei confronti della liberalizzazione del lavoro accessorio, Putignano (2014) fa l'esempio dell'inclusione dei maneggi nelle attività che potevano essere svolte mediante voucher e che vengono inserite dal legislatore già nel biennio successivo all'emanazione della legge. Di fianco a queste esigenze di tipo produttivo, resta però preservata nei testi di legge che hanno modificato la disposizione originaria del lavoro accessorio anche la volontà di far emergere porzioni sempre più significative di economia sommersa. Questa ambivalenza può essere già notata nell'art. 230 bis della L. n. 80/2005 che, da un lato, abolisce il limite temporale dei 30 giorni, dall'altro, invece, ne estende il campo di applicazione alle imprese familiari limitatamente ai settori del commercio, del turismo e dei servizi fino ad un massimo di 10.000€.

Tuttavia, già l'anno precedente con il d.lgs. 251/2004 fu elevata la soglia dei 3.000€ a 5.000€, intesi al netto per il lavoratore. All'interno dello stesso decreto viene inoltre prevista la sperimentazione del lavoro accessorio nelle vendemmie, limitatamente a studenti e pensionati, sempre nell'ambito dei 10.000€, anche se poi essa è stata effettivamente svolta solo nel 2008.¹⁵ Un altro impiego sperimentale del lavoro accessorio ha riguardato le olimpiadi invernali di Torino, dove si è proceduto ad una semplificazione nella gestione del personale nel corso dell'evento con il tentativo, anche in questo caso, di coinvolgere disoccupati di lunga durata al fine di incrementare l'occupabilità (Miscione: 2012). L'intento di queste sperimentazioni, riguardava, paradossalmente, lo scarso appeal del lavoro accessorio, all'epoca solitamente trascurato in favore di altre forme di impiego temporaneo quale ad esempio il lavoro occasionale "puro", il quale era privo delle limitazioni di tipo soggettivo e oggettivo che invece erano presenti nel lavoro accessorio. Gli interventi del biennio successivo vanno dunque inquadrati in questo scenario, ossia nel tentativo di perseguire un'estensione dei campi di applicazione, senza però perdere di vista l'obiettivo originario del lavoro accessorio quale il favorire la partecipazione nel mercato del lavoro dei soggetti svantaggiati. In questa prospettiva l'art. 19 comma 10 del disegno di legge 185 del

2008¹⁶ avvia una sperimentazione anche nei confronti dei fruitori di ammortizzatori sociali, per i quali vige tutt'ora una limitazione nello svolgimento di altre attività lavorative, ma che vengono concesse per la prima volta proprio nell'ambito del lavoro accessorio. Successive proroghe inserite nel corso degli anni hanno mantenuto fino al 2012 la natura sperimentale di questo tentativo, estendendo per la prima volta l'utilizzo a tutti i settori produttivi entro il limite dei 3.000€ annuali.

Il primo passo verso la liberalizzazione totale del lavoro accessorio viene però compiuto dalla legge 133/2008 altrimenti denominato "decreto semplificazione". Un progetto di legge molto vasto che interviene su differenti questioni, non solo di tipo lavorativo, con la finalità di resistere ai primi sintomi della crisi già registrabili nel corso del 2008. Nello specifico, l'intervento compiuto nell'ambito del lavoro accessorio estende gli ambiti di attività e la platea dei possibili prestatori nell'intento di rilanciare l'occupazione. Inoltre, tale testo di legge riformula totalmente l'art. 70 comma 1 ricomponendo il confuso quadro degli interventi normativi che si sono susseguiti a partire dal 2003.¹⁷

2.3. Lavoro accessorio e parasubordinazione nella riforma Fornero.

Più recenti sono invece gli interventi di liberalizzazione totale dell'utilizzo del lavoro accessorio. Tuttavia, restano poco chiare le motivazioni che hanno spinto il legislatore ad estendere ulteriormente il campo di applicazione dei voucher. In particolare, come fa notare Zilli (2015), già gli interventi della L. 133/2008 avevano aperto ad una sovrapposizione tra il lavoro occasionale e accessorio e il lavoro occasionale "puro". Alcuni campi, quali ad esempio il lavoro domestico e il lavoro di giardinaggio, erano già privi dei requisiti soggettivi, facendo così venire a mancare quella che abbiamo definito la particolarità italiana del lavoro accessorio, ossia il tentativo di funzionare da strumento di inserimento nel mercato del lavoro. Nonostante ciò, passata la fase di sperimentazione, il legislatore decide di optare per una liberalizzazione assoluta. La L. 92/2012, altrimenti detta legge Fornero, novella ancora una volta l'art. 70 d.lgs 276/2003 modificando completamente la definizione di lavoro accessorio e il campo di applicazione, ponendo come unico limite all'impiego dei voucher il limite complessivo di 5.000€ per anno solare.¹⁸ A questo punto il lavoro accessorio muta completamente rispetto alla propria forma originaria, distanziandosi definitivamente dalla particolarità italiana che vedeva il lavoro accessorio sconfinare nel campo delle politiche

¹⁵ Successivamente modificato in l. 28 gennaio 2009, n. 2; art. 1 d.l. 29 dicembre 2010, n. 225, conv. con modd. in l. 26 febbraio 2011, n. 10; D.P.C.M. 25 marzo 2011, in Gazz. Uff. n. 74 del 31 marzo 2011.

¹⁷ La formulazione diviene così la seguente: "Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica".

¹⁸ Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.

¹⁵ È curioso notare come il settore dell'agricoltura sia l'unico ad aver mantenuto tale configurazione che è restata immutata negli anni nonostante il settore agricolo sia proprio tra i settori maggiormente colpiti dalla presenza di lavoro nero.

attive del lavoro. La nuova definizione, priva del riferimento ai soggetti svantaggiati, viene incardinata sulla “natura meramente occasionale” della prestazione lavorativa, ma che può essere prestata da qualsiasi soggetto senza più alcuna restrizione all’ambito di applicazione. L’unico limite ammesso dal legislatore è di tipo economico, il quale, nelle sue intenzioni, sarebbe sufficiente a garantire l’accessorietà della prestazione una volta messi da parte i requisiti soggettivi e oggettivi. Tuttavia, mentre i requisiti soggettivi e oggettivi previsti prima dell’intervento della Fornero, funzionavano non solo da “limite” all’impiego dei voucher, ma chiarivano il senso di accessorietà in quanto identificavano una platea ben specifica, nella nuova accezione il lavoro occasionale “puro” e il lavoro accessorio finiscono con il convivere nell’ordinamento giuridico. Infatti, una volta assunto il criterio economico come unico limite qualificabile dell’accessorietà, ci troviamo nella totale sovrapposizione tra i due istituti. Eppure, le due tipologie di lavoro occasionale mantengono importanti differenze dal punto di vista fiscale, in quanto il voucher è completamente esente da imposizioni, mentre il lavoro occasionale “puro” mantiene la ritenuta d’acconto al 20%. Se a questo quadro aggiungiamo anche la semplicità con cui l’attivazione dei voucher permette ai datori di lavoro di proteggersi da eventuali controlli, appare evidente come il lavoro accessorio diventi una forma sempre più seduttiva di impiego per i datori di lavoro.

La riforma Fornero, nella nuova formulazione dell’art. 70, sopprime anche le differenziazioni che si erano prodotte in merito alle imprese a conduzione familiare, che limitavano l’utilizzo del lavoro accessorio nei settori del turismo, dei servizi e del commercio. Per quanto riguarda invece la deroga al divieto di impiego dei soggetti che godono di ammortizzatori sociali che era stato introdotto nel d.l. 216/2011, la scelta del legislatore è invece quella di glissare sul tema. Il nodo verrà poi successivamente sciolto dal *jobs act* che finisce con il fissare in termini di legge la compatibilità tra le prestazioni di lavoro accessorio e le prestazioni integrative del salario, nonché dei sussidi di disoccupazione.¹⁹ Ciò che viene mantenuto del precedente impianto, invece, è la permanenza dei requisiti soggettivi nell’ambito dell’agricoltura, dove il lavoro accessorio resta così limitato a studenti e pensionati.

Lo scenario del lavoro accessorio che emerge dalla riforma Fornero è dunque quello di una totale liberalizzazione nell’utilizzo dei voucher. Tuttavia, per ben comprendere le ragioni dell’esplosione di questo fenomeno, è necessario alzare lo sguardo anche nei confronti delle altre forme contrattuali, le quali subiscono una stretta significativa del loro possibile utilizzo proprio mentre il legislatore decide di estendere il campo d’azione del lavoro accessorio.

Anzitutto, la riforma Fornero opta per una stretta significativa nei confronti del lavoro a progetto, il quale era stato già da tempo oggetto di una controversa discussione tra il fronte sindacale e il governo. L’obiettivo del legislatore è dunque quello di limitare gli abusi delle forme contrattuali parasubordinate, definendo il principio di “presunzione relativa”²⁰ (Miscione: 2012). A tal fine la riforma interviene su molti aspetti critici della parasubordinazione, con il preciso obiettivo di contrastare *“l’uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell’ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali”*. Più precisamente, l’obiettivo della riforma è quello di distinguere tra la parasubordinazione e il lavoro autonomo²¹. La riforma interviene inoltre anche sulla

disciplina stessa del progetto, invocando una maggiore specificazione del progetto, ma anche delle clausole di recesso, nonché delle retribuzioni minime. Quest’ultime, in particolare, vengono riaccordate ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva, evitando in questo modo che il co.co.pro venga impiegato per eludere il quadro nazionale della contrattazione. Inoltre, l’obiettivo di razionalizzare le forme contrattuali del mercato del lavoro passa anche nei confronti di un irrigidimento del lavoro intermittente. Paradossalmente, la scelta del legislatore in questo caso passa proprio attraverso la reintroduzione di criteri soggettivi, che limitano dunque il lavoro intermittente a giovani con meno di 24 anni e a lavoratori con più di 55 anni. Tuttavia, a differenza di quanto previsto dal 276/2003 nei confronti del lavoro accessorio, cioè la sua funzione di inserimento nel mercato del lavoro, essa viene affidata piuttosto al contratto d’apprendistato. Tale intento risulta palese dall’abrogazione dell’art.37 D.Lgs. n.276/03, che prevedeva il caso del lavoro intermittente per periodi predeterminati, con la necessità per il lavoratore di restare comunque a disposizione del datore di lavoro, ma con diritto alla relativa indennità limitato al solo caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. L’ultima innovazione della riforma Fornero riguarda invece il tema dei tirocini, la cui riorganizzazione viene condivisa anche dal punto di vista legislativo con le Regioni. Tuttavia il ministero stabilisce dei criteri rigidi, ai quali le Regioni dovranno attenersi così da delineare allo stesso tempo in modo molto preciso il profilo di tale istituto, ribadendone la sua natura prettamente formativa e precisando pertanto la sua posizione marginale tra le forme avviamento al lavoro a contenuto formativo, quali, soprattutto i contratti d’apprendistato. Tra queste rigidità vi è anche l’introduzione di un’indennità obbligatoria nei confronti del tirocinio, i cui limiti vengono però fissati attraverso legge regionale.

L’ambizioso piano legislativo della riforma Fornero può dunque essere inquadrato all’interno di una ratio ambivalente. Da un lato infatti vengono istituite importanti limitazioni nei confronti delle forme contrattuali parasubordinate, con l’obiettivo di far prevalere il tempo indeterminato sul fronte dei contratti lavorativi e l’apprendistato nelle fasi di ingresso del mercato del lavoro, dall’altro, però, la liberalizzazione del lavoro accessorio finisce per costituire una valvola di sfogo per tutte quelle imprese che facevano largo uso di queste forme di impiego. L’effetto prodotto da questo doppio movimento, sembra dunque essere quello di una spinta nei confronti del lavoro accessorio di larga parte delle forme “estreme di precarietà”, finendo con il fargli occupare una posizione centrale all’interno del quadro complessivo del mercato del lavoro italiano.

2.4. Gli interventi del *jobs act*: il lavoro accessorio oggi

In questo scenario si trova ad intervenire il *jobs act*, le cui logiche di fondo sembrano ricalcare il progetto messo in campo dalla Fornero. Tuttavia, nonostante i richiami svolti dallo stesso INPS che sollecita il governo ad un utilizzo effettivamente accessorio dei voucher, l’impatto del d.lgs. 81/2015 sembra essere significativo piuttosto per ciò che viene lasciato ancora una volta nell’ambiguità. È anzitutto il caso della collocazione del lavoro accessorio tra autonomia e subordinazione, di cui si discuterà più approfonditamente successivamente. Ciò che ci interessa mettere a fuoco è invece il quadro complessivo del *jobs act* nei confronti del lavoro accessorio, il quale conferma così il principio della riforma Fornero del limite economico come unico limite di impiego, innalzandolo però fino ad un importo di 7.000€ netti per singolo

¹⁹ Per l’anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L’INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

²⁰ Con questo principio si intende che l’indicazione della collocazione giuridica viene intesa come presunta fino a che il lavoratore non riesca a dimostrare il contrario.

²¹ L’abuso viene identificato qualora si presentino almeno due delle tre seguenti condizioni:

- che la collaborazione per uno stesso committente sia durata 8 mesi nell’arco di un anno solare;

- che oltre l’80% del fatturato del collaboratore nell’arco di un anno solare derivi da uno stesso committente (la legge precisa tuttavia che questa regola vale anche se il corrispettivo è fatturato a più soggetti, purché riconducibili al medesimo centro d’imputazione di interessi);
- che il collaboratore abbia la disponibilità di una postazione fissa presso il committente.

prestatore. Come fa notare Zilli (2015), è questo un importo che al lordo è equivalente a circa 9.300€ per prestatore, una cifra che arriva quasi agli stessi livelli di un “normale” compenso part-time svolto durante tutto l'anno. Una novità viene invece introdotta nell'arco temporale che, a partire dal d.gs. 276/2003 faceva riferimento all'anno civile. Il criterio utilizzato, in accordo con quanto previsto dalla circolare INPS 103/2004, diviene allora quello dell'anno solare, cioè il periodo che intercorre tra il 1 gennaio e il 31 dicembre di ogni anno.

Una limitazione viene invece posta nei confronti di chi ha già un rapporto di lavoro vigente presso lo stesso committente, ma anche per le prestazioni di carattere libero-professionale se esercitate nel settore prevalente, sul quale non vi erano fino ad allora norme esplicite. Il *jobs act*, inoltre, fa chiarezza anche sulla possibilità di utilizzo del lavoro accessorio negli appalti, vietandolo esplicitamente²² e superando in questo caso anche l'orientamento della giurisprudenza che lo aveva inizialmente ammesso²³. Il ricorso al lavoro accessorio viene inoltre confermato presso le pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei vincoli previsti dalla disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove, previsto, dal patto di stabilità interno. Come anticipato già in precedenza, il *jobs act* fa chiarezza anche nei confronti dei percettori di prestazioni salariali integrative o di strumenti di sostegno al reddito. Tuttavia, mentre viene innalzato il limite per prestatore, il legislatore per questa categoria di prestatori sceglie di optare per il mantenimento del limite massimo di 3.000€ netti. Si tratta per questi ultimi due casi di regolamentazioni opportune, che finalmente fanno chiarezza nei confronti di due tipologie di prestazione di lavoro accessorio che fino all'arrivo del *jobs act* erano rimaste in forma sperimentale.

Il *jobs act* interviene anche nei confronti delle modalità di acquisto dei voucher che, fino a quel momento, erano possibili solo presso l'INPS o i rivenditori autorizzati. La scelta è quella di mantenere la possibilità di acquisto del buono cartaceo soltanto per i committenti non professionisti, mentre i committenti professionisti si trovano di fronte all'obbligo di acquistare il voucher per via telematica, ma anche quello di comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro. La richiesta di attivazione deve contenere l'anagrafica di ogni prestatore, il suo codice fiscale, la data di inizio e di fine della prestazione, il luogo dove si svolgerà e il numero di buoni presunti per ogni prestatore. A mancare è invece l'orario di attivazione, un dettaglio fondamentale che rende difficile l'individuazione da parte degli ispettori del lavoro di possibili impieghi fraudolenti del voucher. Infatti, nell'eventualità di un'ispezione, la presenza anche di un solo voucher sarebbe sufficiente a nascondere un rapporto di lavoro nero di durata indefinita. In altre parole, il paradosso della regolazione dell'impiego dei voucher sembra condurre piuttosto che verso l'emersione di forme di lavoro nero, ad una sua istituzionalizzazione che, grazie all'impiego dei voucher, rende più difficile la sua individuazione da parte degli ispettori.

In conclusione possiamo affermare che l'intervento compiuto dal *jobs act* sul lavoro accessorio è significativo non tanto per la sua liberalizzazione, che era già stata ampiamente proceduta dalla riforma Fornero, ma per l'assenza di una precisa definizione del lavoro accessorio in grado di collocarlo in maniera adeguata dal punto di vista della disciplina contrattuale e per una regolamentazione del suo impiego che lascia ampi margini per un impiego fraudolento del voucher. Inoltre, anche nel *jobs act* il legislatore decide di procedere nei confronti di un'ulteriore limitazione delle altre forme contrattuali disponibili per il lavoro occasionale, a partire dal co.co.pro. che viene definitivamente abolito, salvo casi di accordo tra le parti sociali. Sono queste delle scelte particolarmente sorprendenti in quanto al momento

della legiferazione, come vedremo più avanti, il lavoro accessorio aveva già conosciuto un'ampia diffusione. Nonostante l'evidenza dei dati, la scelta del legislatore sembra trascurare anche il contributo della dottrina, che pure a più riprese aveva invitato il legislatore a fare maggiore chiarezza sulla collocazione del lavoro accessorio.

2.5. Conclusioni

La spinta ad una sempre maggiore flessibilizzazione del lavoro è probabilmente uno dei tratti caratterizzanti delle politiche europee degli ultimi anni. Tuttavia, quale debba essere il ruolo giocato dal sistema dei voucher non è dato per tutti i paesi. Mentre, infatti, l'evoluzione giuridica dello strumento in Italia si è progressivamente intrecciata alla ristrutturazione in senso liberalista del mercato del lavoro, negli altri Paesi europei il sistema dei voucher è stato ed è tuttora un meccanismo residuale, di contrasto al lavoro irregolare in settori specifici storicamente meno regolamentati, come, ad esempio, il lavoro a domicilio.

Volendo sintetizzare all'osso le differenze tra il sistema italiano e quelli degli altri paesi europei qui analizzati, i punti da prendere in considerazione sono essenzialmente due. Il primo, inevitabilmente, riguarda proprio la specificità dei settori di utilizzo e verte sulla rimozione dei criteri oggettivi di utilizzo intervenuta con la riforma Fornero, che permette l'utilizzo dei buoni lavoro in tutti i settori del mercato del lavoro italiano. Il secondo, invece, più sottile del primo, è relativo al tipo di relazione instaurata tra lavoratore e datore di lavoro. In Italia, infatti, il rapporto è diretto, senza alcuna intermediazione, né per quanto riguarda la fase della messa in relazione tra domanda e offerta, né per quanto riguarda la seconda fase, quella cioè della conversione del buono ottenuto in cambio del lavoro in salario (e diritti). Sorvolando sull'intermediazione, che vede comunque la sperimentazione di soluzioni diverse anche tra gli altri paesi presi in considerazione, è la questione delle modalità di conversione a risultare centrale. Infatti, la semplicità del sistema di ingaggio in Francia o in Belgio, soprattutto, non incide sui diritti dei lavoratori coinvolti grazie alla presenza di organizzazioni più o meno pubbliche che intervengono a garanzia del lavoratore, convertendo l'accordo tra datore e lavoratore in contratto di lavoro e il buono in salario, con tanto di busta paga, contribuzione e accesso agli ammortizzatori sociali.

Nei paesi considerati, lo strumento voucher è stato introdotto con lo scopo di porre un freno all'eccessiva informalità del lavoro in taluni settori che inciderebbe negativamente sulle condizioni di lavoro. La sfida che i legislatori di Francia e Belgio, soprattutto, sembrano aver raccolto, insomma, è quella di coniugare la semplicità dello strumento mantenendo inalterati i diritti dei lavoratori o, comunque, riducendo il potenziale di disuguaglianza tra i lavoratori a domicilio e gli altri lavoratori subordinati.

La legislazione italiana si caratterizza, invece, per una legislazione farraginosa e spesso contraddittoria, che ha composto una trama complessa fatta di ambiguità e nodi mai chiariti, determinando come risultante una crescente attrattività del lavoro accessorio come elemento di *dumping*. A discapito delle intenzioni originarie del legislatore l'effetto compiuto da una doppia tendenza a limitare l'impiego della parasubordinazione da un lato e da una totale liberalizzazione del lavoro accessorio dall'altro ha fatto del voucher più che uno strumento di regolazione di un mercato informale, un vero e proprio “concorrente sleale” del contratto di lavoro.

²² Fatte salve deroghe speciali da eseguire con decreto del Ministero del lavoro, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto

²³ Trib. Milano n. 318/2014, commentata da Putignano, il lavoro accessorio tramite voucher: condizioni di legittimità e limiti di ammissibilità, in Arg. Dir. Lav, 3/2014, 811 ss.

3. I voucher in numeri

Rispetto all'effettiva introduzione, l'attenzione rivolta al sistema dei voucher è molto recente. Uno degli elementi scatenanti è da rintracciarsi nella diffusione dei dati mensili da parte dell'INPS, iniziata nel giugno del 2015. Infatti, se fino ad allora le uniche informazioni sul lavoro accessorio erano quelle contenute nel rapporto annuale dell'istituto di previdenza, l'aggiornamento mensile del valore acquistato in voucher ha sollecitato l'attenzione sulla velocità dell'accelerazione impressa alla diffusione dello strumento dalle diverse riforme. Per meglio dar conto di cosa intendiamo, basti pensare che tra Gennaio e Giugno 2015 il numero dei voucher da 10 Euro venduti era pari a 49.896.489, cioè il 74,7% in più del valore acquistato nello stesso periodo del 2014, 28.560.383, che era già l'83,1% in più di quello del 2013.

In questi paragrafi faremo riferimento alle informazioni diffuse mensilmente dall'INPS nel secondo semestre del 2015, diffuse contestualmente ai secondi semestri del 2013 e 2014. Ove possibile, aggiorneremo tali informazioni a partire dalle ultime diffuse dall'INPS congiuntamente al Ministero del Lavoro.

3.1. I voucher acquistati nel triennio 2013-2015

Come anticipato, nel mese di Giugno 2015 l'INPS ha inserito nel suo Osservatorio sul Precariato il valore dei voucher acquistati per ciascuna Regione e macro-aree. Le due tabelle dedicate mettevano a confronto il periodo Gennaio-Giugno del 2015 con quelli del 2013 e del 2014. Dai successivi aggiornamenti è stato poi possibile ricostruire le spese mensili per l'intero II semestre del 2015, del 2014 e del 2013.

Tabella 2: Voucher acquistati nel triennio 2012-2015 per regione e Var.%

Voucher valore nominale 10€ venduti per Regione	2013		2014		2015		gen - dic 2014 su 2013		gen - dic 2015 su 2014		gen - dic 2015 su 2013	
	Val. Ass.	Val. %	Val. Ass.	Val. %	Val. Ass.	Val. %	variazione assoluta	variazione %	variazione assoluta	variazione %	variazione assoluta	variazione %
Piemonte	3.676.350	9,01%	5.854.661	8,46%	9.440.386	8,21%	2.178.311	59,30%	3.585.725	61,20%	5.764.036	156,79%
Valle d'Aosta	141.364	0,35%	297.421	0,43%	459.640	0,40%	156.057	110,40%	162.219	54,50%	318.276	225,15%
Liguria	1.058.570	2,59%	2.109.447	3,05%	3.866.276	3,36%	1.050.877	99,30%	1.756.829	83,30%	2.807.706	265,24%
Lombardia	6.751.896	16,54%	11.844.037	17,12%	20.939.603	18,22%	5.092.141	75,40%	9.095.566	76,80%	14.187.707	210,13%
Trentino-Alto Adige	2.876.993	7,05%	3.613.573	5,22%	4.789.534	4,17%	736.580	25,60%	1.175.961	32,50%	1.912.541	66,48%
Veneto	5.889.686	14,43%	9.689.330	14,01%	15.161.243	13,19%	3.799.644	64,50%	5.471.913	56,50%	9.271.557	157,42%
Friuli-Venezia Giulia	2.737.011	6,71%	3.771.122	5,45%	5.282.270	4,60%	1.034.111	37,80%	1.511.148	40,10%	2.545.259	92,99%
Emilia-Romagna	4.859.038	11,90%	8.780.253	12,69%	14.322.944	12,46%	3.921.215	80,70%	5.542.691	63,10%	9.463.906	194,77%
Toscana	2.412.624	5,91%	4.468.542	6,46%	7.954.250	6,92%	2.055.918	85,20%	3.485.708	78,00%	5.541.626	229,69%
Umbria	682.888	1,67%	1.194.861	1,73%	1.971.122	1,72%	511.973	75,00%	776.261	65,90%	1.288.234	188,64%
Marche	1.667.874	4,09%	3.123.838	4,52%	5.029.512	4,38%	1.455.964	87,30%	1.905.674	61,00%	3.361.638	201,55%
Lazio	2.021.696	4,95%	3.130.331	4,53%	5.495.769	4,78%	1.108.635	54,80%	2.365.438	75,60%	3.474.073	171,84%
Abruzzo	796.250	1,95%	1.368.109	1,98%	2.474.610	2,15%	571.859	71,80%	1.106.501	80,90%	1.678.360	210,78%
Molise	159.728	0,39%	294.695	0,43%	497.767	0,43%	134.967	85,00%	203.072	68,90%	338.039	211,63%
Campania	927.675	2,27%	1.661.182	2,40%	2.934.392	2,55%	733.507	79,10%	1.273.210	76,60%	2.006.717	216,32%
Puglia	1.344.215	3,29%	3.014.286	4,36%	5.428.142	4,72%	1.670.071	124,20%	2.413.856	80,10%	4.083.927	303,82%
Basilicata	297.604	0,73%	530.960	0,77%	847.288	0,74%	233.356	78,40%	316.328	59,60%	549.684	184,70%
Calabria	481.677	1,18%	818.405	1,18%	1.346.118	1,17%	336.728	69,90%	527.713	64,50%	864.441	174,46%
Sicilia	845.372	2,07%	1.448.350	2,09%	2.820.764	2,45%	602.978	71,30%	1.372.414	94,80%	1.975.392	233,67%
Sardegna	1.187.786	2,91%	2.159.476	3,12%	3.859.944	3,36%	971.690	81,80%	1.700.468	78,70%	2.672.158	224,97%
Italia	40.816.297	100,00%	69.172.879	100,00%	114.921.574	100,00%	28.356.582	69,50%	45.748.695	66,10%	74.105.277	181,56%

Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

Nella Tabella 2 sono rappresentati i dati relativi all'intero triennio e le variazioni, assolute e percentuali sull'anno precedente e complessive per ciascuna regione. Nel 2015 sono stati venduti 114.921.574 voucher (valore nominale 10 €), il 181% del 2013, quando il totale venduto è stato di 40.816.297. La crescita è stata significativa in tutte le regioni a partire dalla Puglia con oltre il 303%. L'incremento è stato superiore al 200% anche in Liguria (+265,2%), Sicilia (+233,7%), Toscana (+229,7%), Valle d'Aosta (+225,1%), Sardegna (+225%), Campania (+216,3%), Molise (+211,6%), Abruzzo (+210,8%), Lombardia (+210,1%) e Marche, con +201,5%. Soprattutto in queste regioni l'incremento ha riguardato sia il 2014 sul 2013, ma, ad eccezione di Sicilia Lazio e Piemonte, l'incremento maggiore è stato rilevato nella prima parte del periodo, tra il 2014 e il 2013, quando anche sul piano nazionale la crescita è stata del +69,5%, mentre è stata del 66,1% nel 2015 sul 2014.

Nel triennio le regioni che hanno acquistato il maggior numero di voucher sono la Lombardia, il Veneto e l'Emilia-Romagna. La spesa in voucher nelle tre regioni, da sola, rappresenta il 42,9% della spesa nazionale nel 2013, il 43,8% di quella del 2014 e il 43,9% di quella del 2015. Con un'incidenza dell'8,2% nel 2015, nel triennio 2013-2015 la regione Piemonte si è mantenuta costantemente al quarto posto per voucher acquistati. Dei 224.910.750 venduti complessivamente in Italia tra il 2013 e il 2015, 117.209.427, il 52,1% del totale, sono riconducibili alle quattro regioni campione.

Anche in queste regioni l'incremento nel triennio è stato significativo. Infatti, includendo il Piemonte, dai 21.176.970 acquistati complessivamente nel 2013 si è passati ai 59.864.176 del 2015, quasi-triplicando il valore complessivamente acquistato (2,8).

Se da un lato, i valori medi danno conto dell'incremento aggregato che tanta attenzione ha portato su questo strumento, dall'altro, non dicono molto sull'effettiva diffusione territoriale e temporale dello strumento. In realtà sarebbero ben altri i dati necessari ad una puntuale osservazione del fenomeno, ma spremendo quelli disponibili è possibile fare qualche avanzamento proprio in quella direzione di analisi.

Nei tre grafici che seguono, uno per ciascun anno, sono rappresentate le distribuzioni mensili del valore acquistato in voucher in ciascuna regione. Per i primi sei mesi, per i quali non conosciamo i valori, è stato calcolato e rappresentato il valore medio. Il trend annuale di ogni regione è dunque disposto in senso circolare partendo dalle Regioni meridionali, più esterne, fino a quelle settentrionali, più interne. Nel cerchio esterno è rappresentato il valore nazionale.

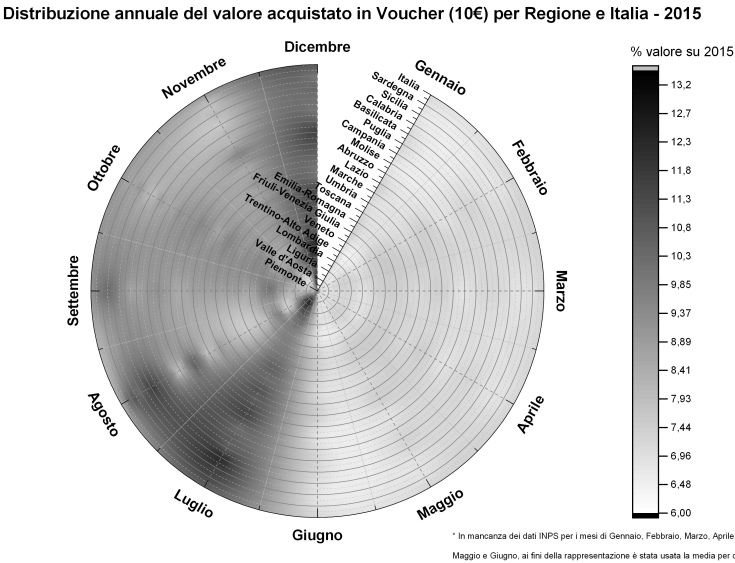
Iniziando con il 2015 (Fig. 1), già al primo sguardo si nota come per quasi tutte le regioni il grosso della spesa in voucher è concentrata nel secondo semestre, in corrispondenza del quale la colorazione tende ad una maggiore intensità. È chiaro come su questo aspetto giochi un ruolo determinante il fatto che per il primo semestre sia stato calcolato un valore medio che, in quanto tale, appiattisce la distribuzione. È pur vero, però, che se complessivamente il valore acquistato in Italia in voucher nel I semestre corrisponde al 43,4% del valore acquistato nell'intero 2015, alcune regioni hanno concentrato una quota anche maggiore di spesa in voucher nel secondo semestre. È il caso, ad esempio, del Trentino-Alto Adige e del Molise, che nel primo semestre acquistano poco più del 40% lasciando il restante 60% al secondo semestre. Il Lazio, il Friuli-Venezia Giulia e l'Emilia-Romagna sono invece le regioni che hanno una distribuzione tre i due semestri più omogenea, con circa il 45% dei buoni acquistati nel primo semestre e il 55% nel secondo. Si tratta di differenze minime, che nel grafico sono visibili con le chiazze più chiare o più scure in corrispondenza di alcune regioni, a partire da quelle citate poco sopra.

Molto più nette risultano invece le differenze nella seconda metà del grafico, quella corrispondente al secondo semestre. La massima incidenza nella spesa si concentra nei mesi di luglio e dicembre (10,5% e 10,9% - cfr. Tabella 4), con differenze più o meno significative tra le regioni. Il mese di Luglio vede crescere l'incidenza in praticamente tutte le regioni, con

particolare riferimento alle regioni centro-meridionali e del Nord-Ovest. Sono, infatti, essenzialmente queste regioni che mantengono alta l'incidenza nel mese di agosto, mentre si riduce quella di alcune regioni nel centro-sud, come Lazio e Campania, del Nord-Est e delle grandi regioni del Nord-Ovest: Piemonte e Lombardia.

A voler tagliare in due la seconda parte del grafico, settembre sarebbe il mese più appropriato. È settembre, infatti, il mese in cui i valori regionali tornano a differenziarsi meno, riducendo l'intensità delle regioni meridionali e intensificando quella delle regioni che in agosto hanno avuto il picco più basso della distribuzione. Risultano, invece, ancora al di sopra della media complessiva le regioni insulari e il Trentino-Alto Adige. Nel mese di ottobre le intensità maggiori si spostano verso il Nord-Est, ma la distribuzione è complessivamente omogenea, visto che tra le due regioni più distanti (Umbria e Trentino-Alto Adige) la distanza è di soli 2 punti percentuali: a ottobre in Umbria e in Trentino-Alto Adige sono stati spesi, rispettivamente, il 10% e l'8% del totale annuale; mentre del 9,1% è il valore medio nazionale.

Figura 1: distribuzione del valore annuale acquistato in voucher da 10 € per Regione e Italia (2015 - Fonte INPS)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

Nel mese di novembre sono le regioni del sud, Puglia, Calabria e Sicilia soprattutto, a frenare la media nazionale che, comunque, consolida il progressivo incremento rilevato già dal mese di settembre. Come anticipato, dicembre è il mese del 2015 in cui la spesa in termini di voucher acquistati è stata maggiore. Tutte le regioni contribuiscono alla definizione di questo risultato, sia le regioni del mezzogiorno, che fanno rilevare, a dicembre, un'incidenza non così inferiore a quella di Luglio, e quelle dell'intero settentrione, dalle regioni più grandi alle più piccole. Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige hanno, ad esempio, in dicembre il loro picco positivo con, rispettivamente, il 13,5% e 12,9% del valore acquistato nel 2015.

Figura 2: distribuzione del valore annuale acquistato in voucher da 10 € per Regione e Italia (2014 - Fonte INPS)

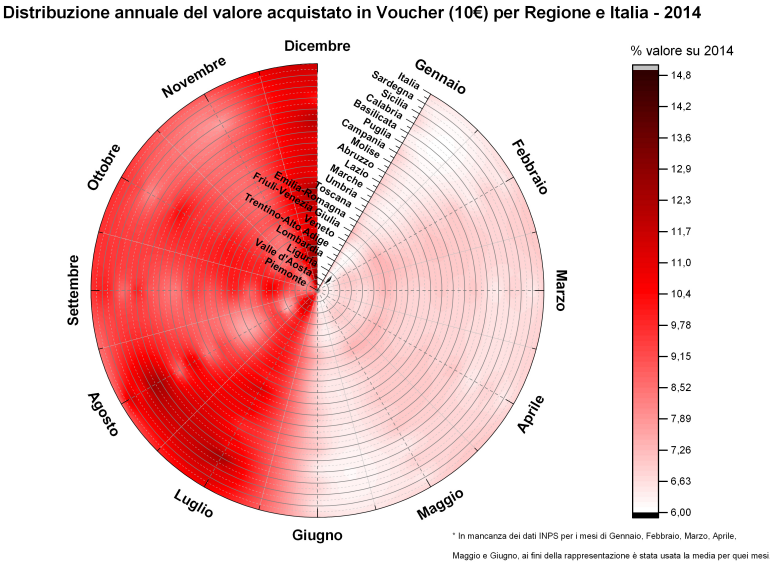
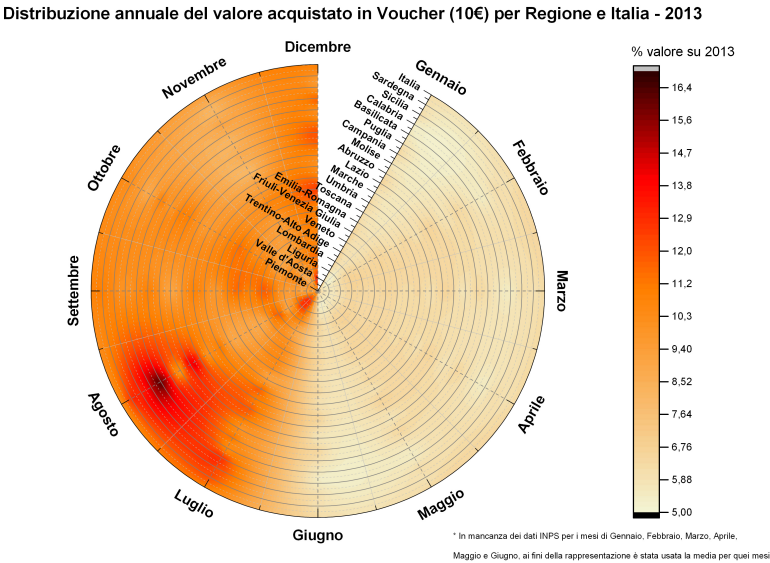


Figura 3: distribuzione del valore annuale acquistato in voucher da 10 € per Regione e Italia (2013 - Fonte INPS)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

Al netto della distanza in termini di voucher venduti, il 2013 e il 2014 presentano un trend solo in parte differenziato dal 2015. Sia nel 2013 che nel 2014 si ritrovano, infatti, alcune delle caratteristiche della curva del 2015, ma in quadro di minore omogeneità, in cui le distanze tra i valori massimi e minimi sono maggiori. Questo è osservabile già a partire dalla distribuzione tra i due semestri di ciascun anno. Se, infatti, nell'intero triennio il secondo semestre è stato più significativo del primo di ciascun anno, ciò è molto più evidente nel 2013 (38,2% a fronte del 61,8%), che nel 2014 (41,3% a fronte del 58,7%), che nel 2015 (43,4%, come visto, a fronte del 56,6%).

Nel 2013, a parte la bassa intensità nel primo, l'acquisto di voucher nel secondo semestre si presenta meno soggetto a variazioni di quanto visto per il 2015. Il picco della distribuzione nazionale è sul mese di dicembre (10,9%), ma non è così distante dai valori che la stessa distribuzione nazionale assume nei mesi di luglio (10,6%), o di settembre (10,6%). Piuttosto, di particolare rilevanza è l'ampiezza delle differenziazioni dal contesto. Lo si vede molto bene nel grafico in Figura 3. Le aree più scure, quelle cioè che indicano un incremento del ricorso ai voucher relativamente a ciascuna regione, sono ben delimitate. Anche in questo caso, come nel 2015, le regioni meridionali concentrano nei mesi di luglio e agosto una quota del valore acquistato annualmente in voucher superiore a quella degli altri mesi. Anche in questo caso, come nel 2015, al meridione si affiancano regioni come la Liguria o la Valle d'Aosta.

Scorrendo il grafico in senso orario, anche nel 2013 settembre è il mese in cui meno sembrano incidere le peculiarità regionali. I valori delle regioni si distanziano non più del 2%, mentre si arrivava a differenze dell'8% in agosto. A ottobre le differenze tornano a crescere, evidenziando nelle regioni centrali e del nord-est quote di valore annuale acquistato in voucher superiore a quelle rilevate nelle regioni meridionali. Come nel 2015, le regioni centrali Umbria e Toscana, insieme alla Lombardia, segnano le maggiori quote di voucher acquistati nel mese di novembre. Dicembre è, invece, il mese del picco per quasi tutte le regioni, ad eccezione di quelle meridionali.

Il 2014 rappresenta una buona sintesi delle specificità evidenziate nei due anni subito prima e dopo. Infatti, nonostante le distribuzioni siano più omogenee che nel 2013, ancora non si raggiunge il livello del 2015²⁴. Più nel dettaglio, anche nel 2014 i mesi in cui si concentra il maggior valore in voucher acquistati sono quelli di luglio e di dicembre, mesi ai quali sono riconducibili, rispettivamente, il 10,5% e l'11,6% dei voucher acquistati nel 2014. I mesi di luglio e agosto, anche in questo caso, vedono l'intensificarsi delle quote acquistate nelle regioni meridionali parallelamente alla riduzione delle quote acquistate nell'Italia centrale, nel Nord-Est (ad eccezione del Trentino-Alto Adige) e nel Nord-Ovest, almeno per quanto riguarda le regioni più grandi. Il mese di settembre vede la ripresa degli acquisti di buoni lavoro in quasi tutte le regioni, sia in quelle meridionali, in via di riduzione dopo l'incremento estivo, sia quelle settentrionali, che nei mesi di luglio e agosto avevano ridotto il ricorso allo strumento. Nel mese di ottobre le regioni centrali tornano a far registrare quote di valore acquistate a ridosso della media nazionale (9,5%), che comunque è spinta soprattutto da Campania (10,7%), Piemonte (10,5%), Lombardia (10,2%) e Umbria (10,1%). Nel 2014 il mese di Novembre fa registrare un rallentamento dell'acquisto di buoni lavoro rispetto al mese precedente, questo vale sia guardando le distribuzioni regionali degli acquisti mensili che la variazione vera e propria (-6% - cfr. Tabella 6). Come già visto per gli altri anni, il mese di dicembre è quello con la massima quota di buoni acquistati. A fronte di una media

nazionale dell'11,6%, la quasi totalità delle regioni ha acquistato, nell'ultimo mese dell'anno, una quota del valore acquistato per l'intero compresa tra il 10,4% di Molise e Marche e il 12,8% dell'Umbria. Da queste si discostano solo, in negativo, la Calabria (9,5%) e, in positivo, la Valle d'Aosta (15%).

Il triennio nel suo complesso insomma, tende ad una progressiva omogeneizzazione dell'utilizzo dello strumento. Trarre da queste osservazioni delle conclusioni rispetto ai settori di utilizzo dei voucher in Italia è un obiettivo irraggiungibile. Infatti, le sole riflessioni possibili non escono dal campo delle ipotesi²⁵ e non sembrano di particolare rilevanza, se non per quanto concerne l'idea di "accessorietà" che il meccanismo dei voucher sembra innescare. Infatti, se è accettabile l'ipotesi che il maggiore o minore utilizzo del voucher sia legato al trend economico generale, per cui non stupisce che i picchi di massimo utilizzo corrispondano alle "alte stagioni", balneari o sciistiche che siano poco importa, allora il meccanismo del voucher si inserisce in un quadro di impoverimento del lavoro molto più generale. Tale dinamica indicherebbe, infatti, un sistema sempre meno in grado di creare un'occupazione dignitosa – per stare nel linguaggio dell'ILO – anche nelle fasi di espansione, ancorché stagionali e di breve periodo.

3.2. Il 2016

Come anticipato, i dati osservati sono stati estratti dall'osservatorio sul precariato diffuso dall'INPS. Tale osservatorio dovrebbe essere aggiornato mensilmente, il 10 di ogni mese secondo il calendario delle diffusioni, ma in realtà l'aggiornamento è piuttosto saltuario. Nel mese in cui concludiamo questo rapporto l'osservatorio è stato aggiornato due sole volte e riporta i dati del primo bimestre del 2016. Nella tabella 3 abbiamo riportato i dati disponibili e le relative elaborazioni.

Al netto dell'ulteriore variazione positiva sull'anno precedente, del 45,2%, il 2016 non sembra avviarsi in modo differenziato dal 2015. Anche nei mesi di gennaio e febbraio 2016 le regioni maggiormente significative con riferimento ai voucher venduti sono la Lombardia, il Veneto e l'Emilia-Romagna. Tra il primo e il secondo mese dell'anno il totale dei voucher venduti è cresciuto del 12,6%, ma con valori regionali diversificati. Le sole regioni che variano negativamente sono la Valle d'Aosta e, soprattutto, il Trentino-Alto Adige (-7,8% e -15,1%). Diversamente, le regioni del mezzogiorno variano in modo significativamente superiore alla media nazionale. Infatti, ad eccezione di Abruzzo, Basilicata e Sardegna, che a febbraio fanno registrare un incremento sul mese precedente compreso tra il 9,7% abruzzese e l'8,4% sardo, le variazioni nelle altre regioni vanno dal +16,7% in Calabria fino al +28,2% del Molise. Tali variazioni riguardano regioni che incidono meno di altre sul dato aggregato, ma che indicano la progressione che caratterizza lo strumento.

Nel centro Italia la variazione è meno distante dalla media nazionale, ad eccezione del Lazio, che variando del +19,9% è più simile alle regioni confinanti a sud, e dell'Umbria, che con +4,9% è la regione con la variazione positiva meno importante.

Particolarmente significative, invece, le variazioni positive delle regioni settentrionali con la maggiore incidenza, come il Piemonte (16,5%), il Veneto (14,6%), la Lombardia (13,3%) e l'Emilia-Romagna (12,8%).

²⁴ Il discorso sull'omogeneità o meno è in parte sostenuto anche dall'osservazione delle variazioni dalla media, infatti, la deviazione standard sul secondo semestre incrementa di anno in anno: $\sigma(2013)=1,61$, a $\sigma(2014)=1,43$ a $\sigma(2015)=1,38$. Tuttavia, la scarsa numerosità della distribuzione non garantisce la completa portata descrittiva della funzione.

²⁵ Qualche approfondimento sui settori a livello nazionale è disponibile in forma aggregata nella Tabella 4 (Par. 3.3)

Tabella 3: Voucher acquistati nel primo bimestre 2016 per regione e Var. %

Voucher valore nominale 10€ venduti mensilmente per Regione	Gennaio 2016		Febbraio 2016		Var. Febbraio su Gennaio		Var. Gennaio Febbraio 2016 su Gennaio Febbraio 2015	
	Val. Assoluto	Incidenza %	Val. Assoluto	Incidenza %	Valore Assoluto	Var. %	Valore Assoluto	variazione %
Piemonte	789.758	8,56%	919.762	8,85%	130.004	16,46%	542.641	46,5%
Valle d'Aosta	37.657	0,41%	34.711	0,33%	2.946	-7,8%	11.792	19,5%
Liguria	290.722	3,15%	323.349	3,11%	32.627	11,2%	192.245	45,6%
Lombardia	1.745.049	18,91%	1.977.062	19,03%	232.013	13,3%	1.224.850	49,0%
Trentino-Alto Adige	463.553	5,02%	393.502	3,79%	70.051	-15,1%	231.891	37,1%
Veneto	1.228.512	13,31%	1.407.750	13,55%	179.238	14,6%	756.306	40,2%
Friuli-Venezia Giulia	425.869	4,62%	479.544	4,62%	53.675	12,6%	229.268	33,9%
Emilia-Romagna	1.161.000	12,58%	1.310.046	12,61%	149.046	12,8%	715.789	40,8%
Toscana	624.489	6,77%	703.314	6,77%	78.825	12,6%	446.531	50,7%
Umbria	157.391	1,71%	165.051	1,59%	7.660	4,9%	99.862	44,9%
Marche	378.872	4,11%	426.274	4,10%	47.402	12,5%	216.410	36,8%
Lazio	437.805	4,74%	525.102	5,05%	87.297	19,9%	335.487	53,5%
Abruzzo	192.741	2,09%	211.366	2,03%	18.625	9,7%	121.808	43,1%
Molise	32.219	0,35%	41.304	0,40%	9.085	28,2%	20.718	39,2%
Campania	240.831	2,61%	285.291	2,75%	44.460	18,5%	220.939	72,4%
Puglia	413.258	4,48%	482.202	4,64%	68.944	16,7%	309.476	52,8%
Basilicata	55.570	0,60%	60.820	0,59%	5.250	9,4%	27.397	30,8%
Calabria	85.053	0,92%	106.785	1,03%	21.732	25,6%	54.215	39,4%
Sicilia	204.368	2,21%	252.374	2,43%	48.006	23,5%	186.711	69,1%
Sardegna	262.872	2,85%	285.022	2,74%	22.150	8,4%	162.135	42,0%
Italia	9.227.589	100,00%	10.390.631	100,00%	1.163.042	12,6%	6.106.471	45,2%

Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

3.3.1 voucher in Emilia-Romagna

Sin dall'inizio del monitoraggio INPS, l'Emilia-Romagna è una delle regioni protagoniste dell'incremento del ricorso al sistema dei voucher. L'alta incidenza sul valore dei voucher acquistati in Italia, infatti, rende la regione un terreno di analisi di estremo interesse. Questo non significa che l'Emilia-Romagna debba considerarsi una *proxy* del contesto generale, anche se ne costituisce un valido punto di riferimento.

Come ampiamente specificato, i dati diffusi mensilmente dall'INPS sui voucher acquistati in forma aggregata non permettono di avanzare osservazioni sui settori di utilizzo. Un approfondimento in questa direzione, tuttavia, è rilevabile a partire dalle elaborazioni che le sedi regionali dell'Istituto svolgono per la rendicontazione delle proprie fonti di finanziamento. È così che, grazie al bilancio sociale dell'INPS in Emilia-Romagna per l'anno 2014 e ad una richiesta ad hoc, è stato possibile rilevare informazioni aggiuntive relative ai settori di utilizzo su scala provinciale. Tali informazioni sono state riprese e sintetizzate nella tabella 4. Nella tabella sono rappresentati, per ciascuna provincia, i valori assoluti e le distribuzioni relative, del valore acquistato in voucher per settore nel triennio 2013-2015.

Le province di Bologna e Modena mantengono sull'intero periodo la massima incidenza regionale. Mentre però l'incidenza del bolognese è cresciuta dal 19,7% al 21,3% in tre anni, quella del modenese si è ridotta, passando dal 20,8% al 17,9%. Cambiano, invece, le province con la terza incidenza più importante. Più in particolare, mentre è quella di Ravenna nel 2013 e nel 2014 (12,6% e 11,4%), quella di Rimini la supera nel 2015, con l'11,1% di voucher venduti a fronte del 10,7%.

Per quanto riguarda i settori, nel corso del periodo si osserva, al livello regionale, la progressiva riduzione del settore agricolo, dall'8,3% al 2,5%, e soprattutto con riferimento al 2015, la perdita di significatività dei voucher attribuiti ai vari settori a beneficio di quelli spesi

in "attività non classificate" e nelle "restanti attività" (dal 32,3% al 46,3%). I settori che più risentono della riduzione sono quelli del commercio, dei servizi e del turismo, i più significativi nel biennio 2013-2014.

Solo nelle province di Ravenna e di Rimini il settore turistico mantiene un'incidenza che sfiora il 30%, anche se, mentre nella provincia di Ravenna il ricorso ai voucher nel comparto risulta in diminuzione (dal 31,3% del 2014 al 28,5% del 2015), cresce in quella di Rimini: dal 25% al 29,9%.

Tabella 4: Voucher venduti per settore e provincia in Emilia-Romagna – triennio 2013-2015

		Voucher venduti (equivalenti 10 €)										
	Incidenza regionale		Att. Agricola	Commercio	Giardinaggio e pulizia	Lavori Domestici	Manifestazioni sportive e culturali	Servizi	Turismo	Restanti attività	Attività non Classificata	TOT
Bologna	2013	19,7%	Val. Ass. 73.770	214.882	49.723	29.420	55.439	156.387	77.668	232.880	55.782	945.951
		%	7,80%	22,72%	5,26%	3,11%	5,86%	16,53%	8,21%	24,62%	5,90%	100,00%
	2014	20,5%	Val. Ass. 71.606	399.487	62.102	47.415	84.219	344.757	197.439	173.929	390.164	1.771.118
Ferrara	2013	6,8%	Val. Ass. 57.340	527.896	76.637	118.670	64.480	444.025	315.330	55.406	1.390.349	3.050.113
		%	1,88%	17,31%	2,51%	3,89%	2,11%	14,56%	10,34%	1,82%	45,58%	100,00%
	2014	6,8%	Val. Ass. 50.089	48.766	15.837	5.313	18.548	57.856	35.492	75.366	17.006	324.273
Forlì-Cesena	2013	9,8%	Val. Ass. 40.247	105.550	17.360	7.473	35.639	62.728	50.076	130.624	21.675	471.372
		%	8,54%	22,8%	3,68%	1,59%	7,56%	13,11%	10,62%	27,71%	4,60%	100,00%
	2014	9,4%	Val. Ass. 35.074	176.711	21.805	14.928	53.538	120.548	115.756	98.724	181.616	815.925
Modena	2013	20,1%	Val. Ass. 72.852	305.047	78.968	71.524	85.809	225.582	123.196	136.117	473.853	1.666.949
		%	4,37%	16,31%	4,69%	4,29%	5,15%	13,78%	7,20%	8,17%	28,44%	100,00%
	2014	19,3%	Val. Ass. 70.123	342.162	100.631	132.380	80.794	312.009	266.600	23.276	1.233.251	2.561.226
Parma	2013	6,3%	Val. Ass. 5.144	79.213	22.266	10.603	29.166	29.640	37.562	60.828	25.837	300.259
		%	1,71%	26,39%	7,42%	3,53%	9,71%	9,71%	12,51%	20,26%	8,60%	100,00%
	2014	7,6%	Val. Ass. 5.948	199.763	36.217	17.343	62.909	69.043	77.964	35.552	152.713	657.470
Piacenza	2013	7,8%	Val. Ass. 7.830	228.497	44.127	37.396	59.169	97.983	128.710	16.488	494.006	1.114.296
		%	0,70%	20,51%	3,96%	3,36%	5,31%	8,79%	11,55%	1,48%	44,34%	100,00%
	2014	5,4%	Val. Ass. 13.887	50.617	9.543	3.733	3.951	27.125	28.545	104.701	18.264	260.366
Ravenna	2013	12,6%	Val. Ass. 16.078	14.166	1.501	1.540	2.246	9.606	29.698	92.919	1.139	220.000
		%	9,90%	16,87%	1,74%	1,82%	2,36%	9,36%	13,31%	9,41%	1,08%	100,00%
	2014	10,7%	Val. Ass. 89.480	226.815	26.692	26.556	26.206	111.962	438.861	21.137	570.406	1.538.115
Reggio nell'Emilia	2013	10,6%	Val. Ass. 42.010	86.977	44.035	15.149	29.622	69.042	22.360	149.827	48.024	507.046
		%	8,29%	17,15%	8,68%	2,99%	5,84%	12,62%	4,41%	29,55%	9,47%	100,00%
	2014	9,8%	Val. Ass. 44.545	164.201	59.441	22.930	30.266	124.211	62.268	98.405	243.315	849.382
Rimini	2013	10,2%	Val. Ass. 44.557	215.575	80.029	47.026	36.195	176.509	105.293	20.275	732.225	1.457.684
		%	3,06%	14,79%	5,49%	2,33%	2,49%	12,11%	7,22%	2,39%	36,23%	100,00%
	2014	11,1%	Val. Ass. 6.045	107.861	14.380	2.613	15.459	73.052	74.785	72.218	30.025	393.448
Emilia-Romagna	2013	9,8%	Val. Ass. 6.511	264.260	18.762	6.731	32.625	128.864	211.353	38.181	137.209	844.496
		%	0,77%	31,29%	2,22%	0,80%	3,86%	15,26%	25,03%	4,52%	16,25%	100,00%
	2014	100,0%	Val. Ass. 6.720	296.588	24.337	25.043	46.992	131.171	476.328	8.003	579.185	1.592.217
Emilia-Romagna	2013	111,8%	Val. Ass. 398.620	971.895	234.183	137.026	266.126	658.178	584.063	1.216.514	335.450	4.802.269
		%	8,30%	20,45%	4,88%	2,86%	5,54%	13,71%	12,16%	25,31%	6,99%	100,00%
	2014	100,0%	Val. Ass. 388.444	1.883.735	329.679	210.858	409.598	1.292.173	1.330.822	770.832	2.033.448	8.649.589
	2013	100,0%	Val. Ass. 357.894	2.282.176	425.871	467.368	405.144	1.639.608	2.108.824	172.645	6.463.533	14.323.083
		%	2,50%	15,93%	2,97%	3,26%	2,83%	11,45%	14,72%	1,21%	45,13%	100,00%

Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2016

Per quanto riguarda le altre province, soprattutto quelle più significative, il turismo è meno significativo rispetto ai servizi e, soprattutto, al commercio. Questo vale sia per Bologna sia per Modena, dove comunque, come anticipato, nel 2015 la spesa in voucher nei settori

classificati è nettamente inferiore a quella degli altri comparti nell'ambito dei quali si sfiora il 50% dei buoni venduti.

Un utilizzo in parte diverso del voucher è quello che caratterizza la provincia di Parma dove, ad eccezione del 2015, il settore del commercio è sempre prevalente. Nel 2015, pur mantenendo l'incidenza maggiore relativamente alle altre province, anche la provincia di Parma sposta la quota maggiore di voucher nelle attività non classificate.

Al netto dell'incidenza delle attività non classificate, le osservazioni condotte sulla spesa in voucher per l'Emilia-Romagna consolidano le affermazioni proposte a conclusione dell'analisi complessiva sul triennio 2013-2015. Si rafforza, pertanto, l'ipotesi che la liberalizzazione dell'utilizzo dei buoni lavoro a tutti i settori incida sui settori deregolamentandone il coinvolgimento della forza lavoro.

A tale conclusione arriva anche l'INPS, quando, relativamente al capitolo voucher nel bilancio sociale per il 2014, accenna ai casi dell'Emilia-Romagna e della Lombardia affermando che *il successo dei voucher comprova come gli stessi stiano progressivamente mutando la propria natura e funzione, da mezzo legale per remunerare ed assicurare rapporti di lavoro saltuari, a strumento generale, dopo la legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, per assicurare e remunerare prestazioni accessorie, entro l'importo massimo annuale erogabile.*

Quest'affermazione è arricchita dalla seguente che, sebbene relativa alla regione Marche immaginiamo possa dire qualcosa di utile anche in relazione all'Emilia-Romagna. L'INPS sostiene, infatti, la dubbia efficacia dello strumento rispetto agli obiettivi originari visto che *con particolare riferimento al Bilancio Sociale delle Marche, rispetto al 2013, sono considerevolmente aumentati i voucher utilizzati per i lavori domestici e che, conseguentemente, sono diminuiti i rapporti di lavoro domestico tradizionali e che, inoltre, risulta quasi raddoppiato l'utilizzo nei servizi e nel turismo. Tali aumenti vanno di pari passo con la diminuzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato rilevati nel 2014 rispetto al 2013.* (Inps, 2015, pag. 109)(109) L'importanza di tale affermazione è da rintracciarsi soprattutto alla luce del fatto che, soprattutto nella provincia di Rimini, l'incremento dell'acquisto di voucher nel settore turistico avviene mentre si riscontra il decremento del numero di attivazioni di contratti subordinati nello stesso comparto (Ires ER, 2016)

Tabella 5: Voucher venduti nel 2015, per Regione e Var. % sul mese precedente

Voucher valore nominale 10€ venduti mensilmente per Regione	Var. su mese prec. 2015											
	Luglio 2015	Agosto 2015	Settembre 2015	Ottobre 2015	Novembre 2015	Dicembre 2015	Agosto su Luglio	Settembre su Agosto	Ottobre su Settembre	Novembre su Ottobre	Dicembre su Novembre	
Piemonte	963.168	621.338	823.301	896.994	941.189	1.062.255	-35,5%	32,5%	9,0%	4,9%	12,9%	
Valle d'Aosta	59.396	51.226	35.459	33.044	28.811	61.848	-13,8%	-30,8%	-6,8%	-12,8%	114,7%	
Liguria	429.785	370.148	320.154	327.462	331.863	419.123	-13,9%	-13,5%	2,3%	1,3%	26,3%	
Lombardia	2.238.221	1.309.188	1.761.458	1.998.766	2.131.108	2.387.306	-41,5%	34,5%	13,5%	6,6%	12,0%	
Trentino-Alto Adige	456.879	505.800	489.132	384.475	403.780	616.730	-20,9%	-3,3%	-21,4%	5,0%	52,7%	
Veneto	1.477.053	1.168.834	1.427.734	1.451.918	1.409.525	1.607.282	-20,9%	22,2%	1,7%	-2,9%	14,0%	
Friuli-Venezia Giulia	517.481	421.653	443.018	485.282	482.739	569.628	-18,5%	5,1%	9,5%	-0,5%	18,0%	
Emilia-Romagna	1.451.363	1.064.359	1.285.550	1.319.467	1.331.581	1.489.596	-26,7%	20,8%	2,6%	0,9%	11,9%	
Toscana	859.048	632.396	692.790	700.770	707.970	889.519	-26,4%	9,6%	1,2%	1,0%	25,6%	
Umbria	196.658	159.462	174.166	197.791	183.248	224.813	-18,9%	9,2%	13,6%	-7,4%	22,7%	
Marche	567.190	465.703	439.139	416.018	426.437	501.464	-17,9%	-5,7%	-5,3%	2,5%	17,6%	
Lazio	573.783	396.151	489.212	509.449	507.387	552.547	-31,0%	23,5%	4,1%	-0,4%	8,9%	
Abruzzo	280.329	245.958	207.014	234.844	208.537	259.786	-12,3%	-15,8%	13,4%	-11,2%	24,6%	
Molise	56.570	53.989	43.546	44.385	43.068	54.461	-4,6%	-19,3%	1,9%	-3,0%	26,5%	
Campania	293.766	204.149	271.319	272.771	291.391	345.103	-30,5%	32,9%	0,5%	6,8%	18,4%	
Puglia	594.144	552.990	489.626	446.895	426.664	572.235	-6,9%	-11,5%	-8,7%	-4,5%	34,1%	
Basilicata	87.701	88.478	73.440	77.081	71.401	83.810	0,9%	-17,0%	5,0%	-7,4%	17,4%	
Calabria	171.106	160.786	119.788	101.530	99.193	136.235	-6,0%	-25,5%	-15,2%	-2,3%	37,3%	
Sicilia	318.049	276.391	286.197	258.859	233.618	295.546	-13,1%	3,5%	-9,6%	-9,8%	26,5%	
Sardegna	445.094	433.767	395.392	325.900	289.663	375.939	-2,5%	-8,8%	-17,6%	-11,1%	29,8%	
Italia	12.036.784	9.182.766	10.267.435	10.483.701	10.549.173	12.505.226	-23,7%	11,8%	2,1%	0,6%	18,5%	

Fonte: elaborazione IRES E-R su dati Inps, 2015

Tabella 6: Voucher venduti nel 2014, per Regione e Var. % sul mese precedente

Voucher valore nominale 10€ venduti mensilmente per Regione	Var. su mese prec. 2014					
	Luglio 2014	Agosto 2014	Settembre 2014	Ottobre 2014	Novembre 2014	Dicembre 2014
Piemonte	633.090	403.321	539.454	612.856	557.444	674.203
Valle d'Aosta	35.645	30.569	24.152	23.906	26.790	44.680
Liguria	235.556	206.474	186.774	183.864	180.670	252.564
Lombardia	1.200.360	734.393	1.089.035	1.213.794	1.202.276	1.496.127
Trentino Alto Adige	367.307	363.687	398.059	282.467	311.203	454.739
Veneto	968.019	824.852	950.019	968.327	876.964	1.079.851
Friuli Venezia Giulia	383.914	298.668	322.292	358.242	314.210	408.464
Emilia-Romagna	901.574	649.915	880.267	870.311	842.330	1.009.867
Toscana	470.653	352.727	434.070	438.401	403.682	517.439
Umbria	116.366	105.737	108.342	121.322	104.310	153.269
Marche	362.823	298.941	278.965	298.857	269.853	325.294
Lazio	320.680	247.147	302.793	304.996	278.595	345.611
Abruzzo	150.930	136.729	116.510	130.884	117.177	158.742
Molise	29.834	34.437	24.531	28.574	25.973	30.646
Campania	162.836	127.201	148.725	177.964	144.931	190.899
Puglia	334.014	337.037	267.379	270.074	262.447	360.366
Basilicata	54.378	64.262	55.044	49.080	44.771	61.521
Calabria	108.021	103.334	66.085	63.139	61.096	77.788
Sicilia	144.644	138.265	140.381	135.267	124.484	169.314
Sardegna	248.588	259.779	217.386	200.691	179.539	232.381
Italia	7.239.232	5.717.475	6.550.263	6.733.016	6.328.745	8.043.765

Fonte: elaborazione IRES E-R su dati Inps, 2015

Tabella 7: Voucher venduti nel 2013, per Regione e Var. % sul mese precedente

Voucher valore nominale 10€ venduti mensilmente per Regione	Voucher venduti nel 2013						Var. su mese prec. 2013				
	Luglio 2013	Agosto 2013	Settembre 2013	Ottobre 2013	Novembre 2013	Dicembre 2013	Agosto su Luglio	Settembre su Agosto	Ottobre su Settembre	Novembre su Ottobre	Dicembre su Novembre
Piemonte	415.271	292.226	365.535	373.721	372.530	397.014	-29,6%	25,1%	2,2%	-0,3%	6,6%
Valle d'Aosta	18.017	17.503	11.370	14.879	11.125	21.455	-2,9%	-35,0%	30,9%	-25,2%	92,9%
Liguria	122.168	131.361	101.304	111.952	90.949	116.782	7,5%	-22,9%	10,5%	-18,8%	28,4%
Lombardia	730.031	509.298	621.934	706.442	693.499	799.983	-30,2%	22,1%	13,6%	-1,8%	15,4%
Trentino Alto Adige	252.450	376.593	325.477	241.504	265.808	306.187	49,2%	-13,6%	-25,8%	10,1%	15,2%
Veneto	585.073	541.420	710.433	653.754	566.959	604.144	-7,5%	31,2%	-8,0%	-13,3%	6,6%
Friuli Venezia Giulia	281.914	240.822	283.158	272.665	256.772	312.398	-14,6%	17,6%	-3,7%	-5,8%	21,7%
Emilia-Romagna	504.364	438.099	572.796	530.404	461.053	503.703	-13,1%	30,7%	-7,4%	-13,1%	9,3%
Toscana	253.015	220.393	262.842	276.151	243.568	270.957	-12,9%	19,3%	5,1%	-11,8%	11,2%
Umbria	57.364	59.153	64.073	71.230	73.972	88.789	3,1%	8,3%	11,2%	3,8%	20,2%
Marche	207.129	199.055	171.144	170.676	154.001	184.169	-3,9%	-14,0%	-0,3%	-9,8%	19,6%
Lazio	212.506	186.951	221.397	193.368	189.817	202.785	-12,0%	18,4%	-12,7%	-1,8%	6,8%
Abruzzo	96.427	97.425	78.225	77.567	62.384	82.848	1,0%	-19,7%	-0,8%	-19,6%	32,8%
Molise	17.935	24.850	14.074	17.213	13.497	18.721	38,6%	-43,4%	22,3%	-21,6%	38,7%
Campania	89.464	81.585	94.057	101.531	80.853	113.287	-8,8%	15,3%	7,9%	-20,4%	40,1%
Puglia	156.278	174.808	147.576	123.545	109.901	148.711	11,9%	-15,6%	-16,3%	-11,0%	35,3%
Basilicata	28.985	49.810	30.441	33.416	25.290	28.601	71,8%	-38,9%	9,8%	-24,3%	13,1%
Calabria	65.187	69.522	47.693	40.619	44.452	60.117	6,7%	-31,4%	-14,8%	9,4%	35,2%
Sicilia	100.736	108.216	87.499	80.323	69.139	77.545	7,4%	-19,1%	-8,2%	-13,9%	12,2%
Sardegna	148.329	157.546	131.764	120.286	98.342	119.806	6,2%	-16,4%	-8,7%	-18,2%	21,8%
Italia	4.342.643	3.976.636	4.342.792	4.211.246	3.883.911	4.458.002	-8,4%	9,2%	-3,0%	-7,8%	14,8%

Fonte: elaborazione IRES E-R su dati Inps, 2015

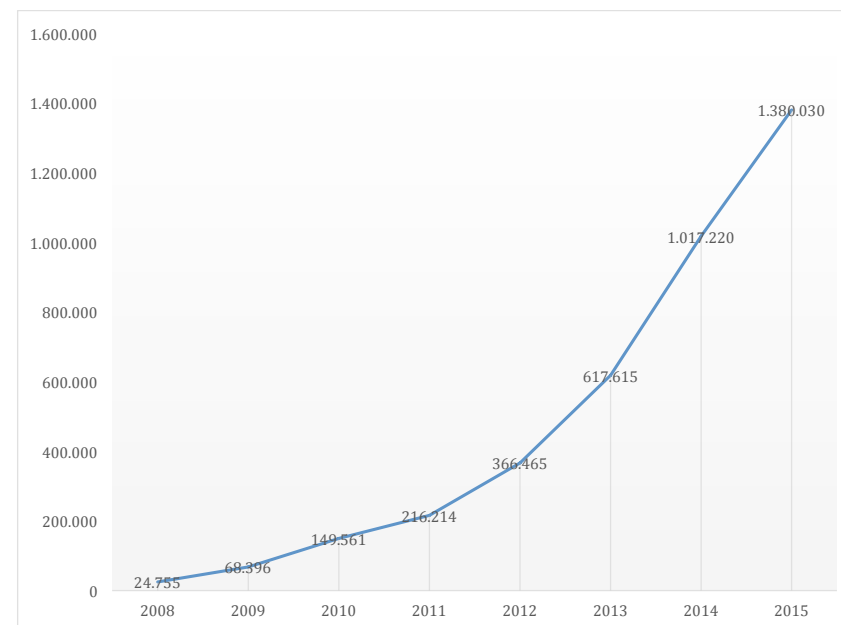
4. I dati sui prestatori

Meno discussi nel dibattito pubblico che si è sollevato negli ultimi anni, ma anche più opachi, sono i dati sui prestatori di lavoro accessorio. Negli ultimi anni, infatti, l'INPS ha messo a disposizione non solo i dati sul numero di voucher venduti, ma anche le informazioni sui soggetti che li hanno effettivamente riscossi. Tuttavia, le informazioni disponibili sono quasi esclusivamente quelle deducibili dal codice fiscale, ossia età, sesso e cittadinanza, e dai luoghi e dal periodo in cui il voucher viene riscosso. Si tratta, dunque, di dati molto parziali, ma che comunque, una volta sistematizzati, riescono ad aggiungere preziosi spunti di riflessione. Dopo aver costruito una panoramica del fenomeno e delle sue evoluzioni in Italia, ci soffermeremo su quanto accade in Emilia-Romagna che, come visto nel precedente capitolo, è una delle regioni maggiormente colpite dal fenomeno che si presenta tutt'ora in piena espansione. L'intento di questo capitolo, però, è anche quello di misurare una prima distanza tra gli intenti del legislatore e l'effettiva traduzione empirica. Nonostante sia evidente anche qui il successo nei termini di incremento dell'utilizzo del voucher, in particolare a partire dal 2012, anno della sua liberalizzazione, questa ricognizione statistica ci permetterà di vedere come i soggetti coinvolti e gli ambiti di applicazioni siano significativamente differenti dallo spirito originario con cui si è introdotto il lavoro accessorio nel nostro ordinamento.

4.1. I prestatori di lavoro accessorio in Italia

In linea con quanto osservato nella sezione sui voucher venduti, anche i dati sui prestatori ci restituiscono l'immagine di una vera e propria esplosione del lavoro accessorio. I dati messi a disposizione dall'INPS ci mostrano infatti come, a partire dal 2008, anno in cui inizia la rilevazione, il numero dei lavoratori coinvolti sia aumentato ogni anno in maniera significativa. L'andamento della spezzata in figura 4 evidenzia anche graficamente una crescita costante del numero dei prestatori coinvolti già a partire dal 2008. Già nel periodo compreso tra il 2008 e il 2012, ogni anno assistiamo ad un incremento medio di circa il 65%. L'andamento esponenziale del numero di lavoratori coinvolti sembra dunque precedere anche gli interventi della riforma Fornero e del *jobs act*, sebbene il numero assoluto dei prestatori di lavoro accessorio raggiunge nel corso del 2015 circa 1,4 milioni di lavoratori, ossia oltre 1 milione di lavoratori coinvolti in più rispetto al 2012, anno in cui viene liberalizzato l'impiego del voucher. Ciò vuol dire che il fenomeno dell'esplosione del lavoro accessorio era prevedibile già prima degli interventi di liberalizzazione, sul quale il legislatore interviene nella piena consapevolezza di trovarsi di fronte ad una forma di impiego che stava già dilagando nel mercato del lavoro italiano. Secondo i dati forniti da INPS, inoltre, il numero medio dei voucher riscossi resta stabile a partire dal 2010, dove tale indicatore si attesta a 61 voucher riscossi, a differenza dei due anni precedenti dove il numero medio è stato di appena 19 voucher nel corso del 2008 e di 39 voucher per quanto riguarda il 2009. Nel 2015 sono invece 65 i voucher riscossi mediamente da ogni prestatore, equivalenti ad un incasso netto per ogni lavoratore di 487,50€. È inoltre da segnalare un rallentamento della crescita percentuale nel corso del 2015, dove il numero dei lavoratori coinvolti vede un incremento di circa il 30% rispetto all'anno precedente, ossia la metà di quanto si è registrato in precedenza.

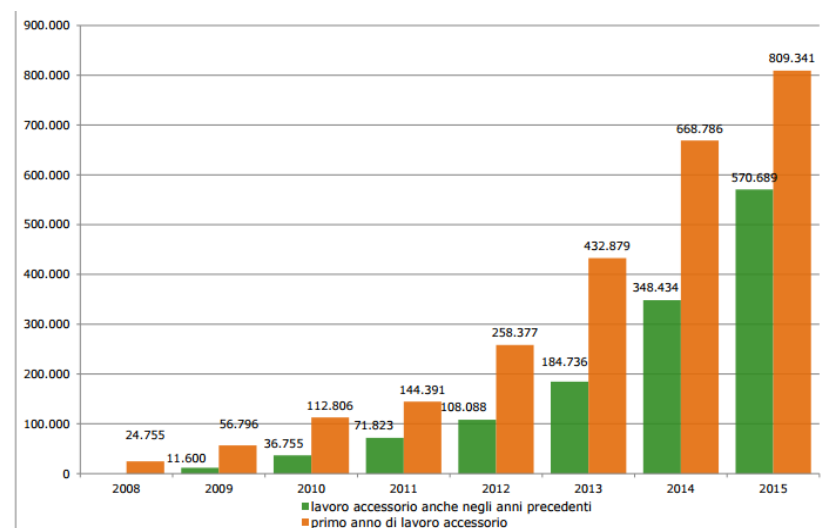
Figura 4: Numero lavoratori coinvolti (2008 - 2015)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2016

Una spiegazione a questo rallentamento emerge dalla comparazione tra i nuovi prestatori di lavoro accessorio, ossia coloro che ricevono per la prima volta una retribuzione a voucher, e coloro che hanno invece avuto già il proprio codice fiscale registrato presso l'archivio INPS. Come si può vedere nella figura 5, il numero dei nuovi lavoratori è per ognuno degli anni presi in analisi la maggioranza del numero dei prestatori. Tuttavia, a conoscere un incremento costante è anche il numero di prestatori coinvolti anche negli anni precedenti. In particolare, è proprio nel corso del 2015 che la componente dei "vecchi" prestatori di lavoro eguaglia circa il 70% dei nuovi prestatori. Basti pensare che tale rapporto nel corso del 2014 è pari al 52%, ossia quasi il 20% in meno. Essendo il lavoro accessorio una prestazione in via teorica particolarmente dinamica, in quanto dovrebbe coinvolgere prestazioni di natura meramente occasionale e non ripetute nel tempo, il fatto che dei circa 1 milione e 400 mila lavoratori coinvolti il 41% ha già ricevuto un voucher negli anni precedenti suggerisce l'esistenza di una sorta di "trappola del voucher". Con questa definizione vogliamo intendere, al pari della trappola della precarietà dove viene indicata la tendenza a passare da un contratto precario ad un altro senza mai raggiungere una stabilità contrattuale, la presenza di un utilizzo ripetuto del lavoro accessorio nei confronti dei medesimi prestatori che non riescono così a raggiungere un'occupazione vera e propria. Ciò vuol dire, dunque, che da un lato vi è la tendenza dei prestatori di lavoro accessorio a restare intrappolati nell'impiego a voucher, ma, dall'altro, potrebbe addirittura accendere il sospetto dell'esistenza di veri e propri rapporti di lavoro subordinati "mascherati" nella forma di lavoro accessorio.

Figura 5: Numero di lavoratori coinvolti per anno di attività, con indicazione della quota di nuovi lavoratori (2008 - 2015)

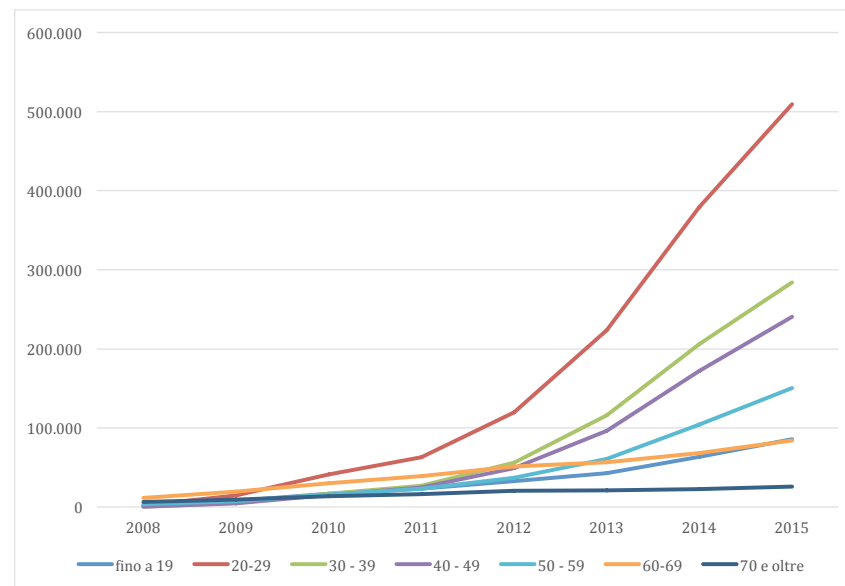


Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2016

Volgendo invece lo sguardo alla serie storica del numero di prestatori per classe di età rappresentati in figura 3, emerge in maniera evidente la prevalenza delle classi di età più giovani. In particolare, è la classe di età compresa tra i 20 e i 29 anni a registrare gli incrementi più significativi, giungendo a ricoprire il 37% del totale dei prestatori di lavoro accessorio, ossia pari a 595.319 lavoratori. La componente meno significativa riguarda invece le classi di età più avanzate, in particolare i prestatori con un'età compresa tra i 60 e i 69 anni che nel 2013, anno in cui entra in vigore la riforma Fornero, vede addirittura l'unica flessione di un fenomeno in costante crescita, per giungere infine a costituire nel corso del 2015 appena il 6% del totale dei prestatori, pari a 84.385 lavoratori. Una cifra deludente se consideriamo che si tratta di una delle classi di età originariamente previste come possibile target del lavoro accessorio. Il 2013 rappresenta un anno di svolta anche per le classi di età comprese tra i 30 e i 39 anni e tra i 40 e i 49 anni, le quali fino ad allora erano presumibilmente escluse dall'impiego di lavoro accessorio. Nel 2015, invece, esse ricoprono rispettivamente il 21% e il 17% del totale dei prestatori, ossia rispettivamente 284.007 e 240.409 lavoratori coinvolti. Significativamente distante dalle altre percentuali vi è la classe di età compresa tra i 50 e i 59 anni, che costituisce l'11% del totale dei prestatori, pari dunque a 150.237 prestatori, quella degli ultra 70enni, appena il 2% del totale, ossia 25.677 lavoratori coinvolti, ma anche la classe di età fino ai 19 anni che ricopre appena il 6% del totale dei prestatori, per un totale di circa 85.923 persone. Anche in quest'ultimo caso ci troviamo di fronte ad una delle classi di età originariamente previste come platea di riferimento del lavoro accessorio sin dal 2003, ma che oggi costituiscono l'assoluta minoranza del totale dei prestatori di lavoro accessorio. In sintesi, la serie storica sembra mostrarci un coinvolgimento nel fenomeno dell'esplosione del lavoro accessorio particolarmente significativo per i giovani in età attiva, come confermato anche dall'età media che passa dai 59,8 anni del 2008 ai 35,9 del 2015. Anche in questo caso si

tratta di un dato allarmante in quanto evidenzia un coinvolgimento principalmente di coloro che si trovano in ingresso nel mercato del lavoro e che continuano ad essere privi di un vero e proprio contratto di lavoro.

Figura 6: prestatori lavoro accessorio per classe di età (2008-2015)

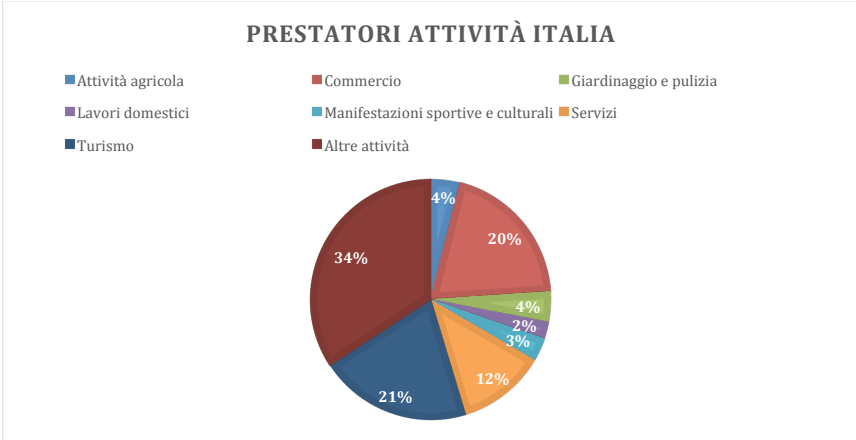


Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2016

Di più difficile comprensione è invece la distribuzione dei lavoratori nei diversi settori di impiego. La modalità di raccolta dell'ambito di attività utilizzata dall'INPS segue, infatti, la progressiva liberalizzazione del lavoro accessorio a partire dagli ambiti originariamente previsti, piuttosto che la tradizionale categorizzazione per settore utilizzata da ISTAT. Pertanto, gli ambiti che vengono effettivamente catalogati si limitano al lavoro domestico, alle manifestazioni sportive e culturali e ai servizi, per quanto riguarda gli ambiti previsti fino al 2008. Vi sono poi le attività di commercio, servizi e turismo, limitate fino al 2012 alle imprese familiari entro il limite annuo di 10.000€, mentre tutti gli ambiti di attività liberalizzati a partire dalla riforma Fornero vengono raccolti nella macrocategoria denominata "altre attività". A costituire la maggioranza relativa delle attività svolte dai prestatori di lavoro accessorio è dunque proprio quest'ultima categoria con il 34% dei prestatori coinvolti pari a circa 475 mila lavoratori. Tuttavia, non è possibile dire di più sui settori che popolano l'ambito delle "altre attività", se non che esso raccoglie tutti quei settori che non sono compresi nelle altre categorizzazioni. Attorno al 20% si fermano invece il commercio e il turismo, pari cioè a 276.063 prestatori nel primo caso e 282.423 nel secondo. Più distaccato è invece il settore dei servizi con 164.520 lavoratori, pari dunque al 12% del totale, mentre le percentuali meno significative in assoluto riguardano proprio gli ambiti originariamente previsti dal d.lgs 276/2003, dove possiamo registrare il 4% delle attività di giardinaggio e pulizia (55.454), il 3% delle manifestazioni sportive e culturali (42.894), il 2% del lavoro domestico (31.787),

mentre l'agricoltura, l'unico settore dove sono stati preservati limiti soggettivi, si ferma al 4% del totale delle prestazioni di lavoro accessorio pari ad appena 54.591 prestatori di lavoro accessorio. Questi dati ci restituiscono dunque lo scenario di un evidente impatto del processo di liberalizzazione compiuto negli ultimi anni, il quale ha significativamente distanziato l'utilizzo del lavoro accessorio da quanto previsto nel d.lgs 276/2003, ma anche dall'utilizzo che ne viene fatto nel resto d'Europa. È inoltre importante sottolineare come la componente giovanile, in particolare la classe di età compresa tra i 20 e i 29 anni, sia maggiore proprio nei settori più significativi, ossia le altre attività, il commercio, il turismo e i servizi, mentre negli altri settori la distribuzione si fa più omogenea. Questo dato ci conferma dunque che il fenomeno dell'esplosione del lavoro accessorio riguarda in larga parte le nuove generazioni.

Figura 7: Prestatori di lavoro accessorio per attività (2008 - 2015)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2016

Un altro importante effetto della liberalizzazione è riscontrabile all'interno della dimensione di genere. Come emerge dalla tabella 8, la componente maschile è stata nettamente prevalente sino al 2012, anno in cui viene approvata la riforma Fornero, mentre già dal 2013, ossia l'anno in cui è possibile registrare gli effetti della riforma, il gap tra i due sessi si assottiglia significativamente, per vedere poi nel 2014 e nel 2015 una prevalenza della componente femminile. Nel 2015 abbiamo infatti 710.399 prestatori di lavoro accessorio tra le donne e 669.631 tra gli uomini, pari dunque al 51.48% nel primo caso e al 48.52% nel secondo. Meno significativa è invece la composizione dei cittadini extracomunitari, i quali costituiscono appena il 9% dei prestatori di lavoro accessorio pari a circa 120.000 lavoratori sugli oltre 1.380.000 totali. In sintesi, il profilo del prestatore di lavoro accessorio "medio" che sembra emergere da questi dati è quello di giovani donne italiane, il quale restituisce l'immagine di un fenomeno che colpisce i soggetti i soggetti maggiormente vulnerabili del mercato del lavoro. In altre parole, lo scenario dei prestatori pare descrivere un fenomeno che, piuttosto che incrementare le capacità di impiego dei soggetti periferici e maggiormente vulnerabili, come previsto originariamente dal legislatore, ha generalizzato una condizione di ricattabilità in un contesto come quello del mercato del lavoro italiano già da tempo caratterizzato in tal senso

Tabella 8: Prestatori di lavoro accessorio per sesso (2008 - 2015, valori assoluti e percentuale)

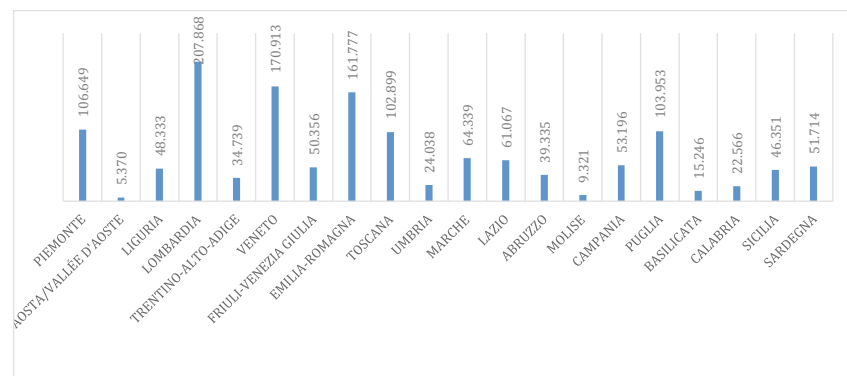
Anno	Femmine	Maschi	Percentuale Femmine	Percentuale Maschi
2008	5.333	19.422	21.51%	78.39%
2009	22.078	46.318	32.28%	67.72%
2010	58.115	91.446	38.85%	61.15%
2011	91.814	124.400	42.46%	57.54%
2012	166.986	199.479	45.56%	54.43%
2013	307.269	310.346	49.75%	50.25%
2014	521.622	495.598	51.27%	48.73%
2015	710.399	669.631	51.48%	48.52%

Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

4.2. I prestatori di lavoro accessorio in Emilia-Romagna

Lo scenario dei prestatori di lavoro accessorio suddivisi per regione, rappresentato nella figura 8, non è dissimile da quanto già evidenziato nell'ambito dei voucher venduti. Anche in questo caso l'Emilia-Romagna si conferma come la terza regione italiana per numero di prestatori, con 161.777 lavoratori coinvolti al dicembre del 2015, pari a circa il 12% del totale dei prestatori di lavoro accessorio in Italia. Solo la Lombardia con 207.868 lavoratori e il Veneto con 170.913 prestatori, ossia appena 9.000 prestatori in più dell'Emilia-Romagna, superano il dato della nostra regione. Più in generale, il fenomeno dei voucher coinvolge in particolar modo il nord Italia, dove coinvolge un totale di 786.005 prestatori, pari dunque al 57% del totale, mentre seguono sud e isole con 341.682 prestatori pari al 24.8% del totale, per ultimo il centro con il 18.3% dei prestatori pari a 252.343 lavoratori. Tuttavia, gli incrementi più significativi nel corso dell'ultimo anno sono registrabili a sud e isole, dove rispetto all'anno precedente vi è una crescita del 44.26%, seguito dal centro con un incremento del 38% e in ultimo vi è proprio il nord con un incremento nel corso del 2015 del 31.52%. Le media dei voucher riscossi è dunque di 72.5 voucher dal valore nominale di 10€ a persone, dunque circa 3.5 voucher in più della media nazionale per un equivalente netto per lavoratore di 544€ a lavoratore. Pertanto, non solo l'Emilia-Romagna è una delle regioni che più vede l'impiego dei voucher sul proprio territorio, ma ha anche una media di voucher per ogni singolo prestatore più elevata della media nazionale.

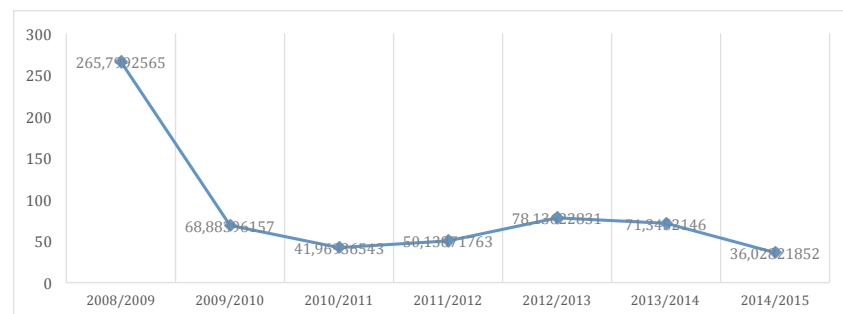
Figura 8: Numero prestatori lavoro accessorio per regioni (anno di riferimento 2015)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

Anche per quanto riguarda l'Emilia-Romagna il numero dei prestatori ha visto una crescita esponenziale nel tempo. Tuttavia, le variazioni annuali che precedono il 2013, anno di riferimento per quanto riguarda l'esplosione del fenomeno del lavoro accessorio, sono molto meno significative degli anni successivi. Possiamo infatti vedere nella figura 6 come il 2013 sia effettivamente l'anno da considerarsi come spartiacque. Trascurando il dato del 2009, che ha visto quasi triplicare l'impiego dei voucher, ma si tratta del primo anno di utilizzo, vi è un evidente impennata proprio in corrispondenza dell'entrata in vigore della riforma Fornero. Basti pensare che la variazione annuale nel 2012 rispetto all'anno precedente è di circa il 50% di prestatori di lavoro accessorio in più, mentre l'anno successivo si raggiunge un incremento di circa l'80%. La linea tende infine a flettersi nel corso dell'ultimo anno, sebbene ci troviamo di fronte ancora una volta ad un incremento del 36% che fa passare il numero dei prestatori dai 118.929 del 2014 ai 161.777 del 2015.

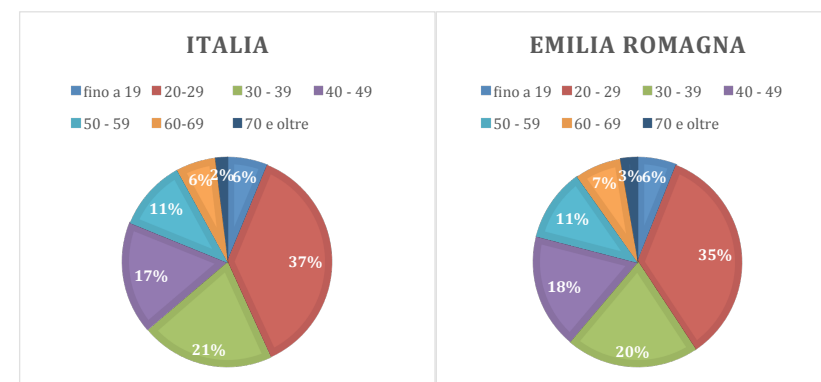
Figura 9: Variazione percentuale annuale prestatori in Emilia-Romagna (2008 - 2015)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

Anche lo scenario per classi di età vede il dato regionale in linea con quanto accade a livello nazionale. Sono infatti visibili nella comparazione tra le due torte una leggera flessione proprio della classe di età compresa tra i 20 e i 29 anni e di quella compresa tra i 30 e i 39 anni, dove il dato regionale fa registrare rispettivamente un gap del 2% per la prima classe di età e dell'1% per la seconda. Sono invece maggiormente coinvolte rispetto al dato nazionale le classi di età comprese tra i 40 e i 49 anni (+ 1%), tra i 60 e i 69 (+1%), ma anche i prestatori over 70 (+1%), sebbene esse costituiscano le fasce di età meno numerose in termini di valori assoluti. Seguendo i valori assoluti, infatti, anche per l'Emilia-Romagna la classe di età più numerosa è quella compresa tra i 20 e i 29 anni con 56.041 prestatori di lavoro accessorio nel corso del 2015. Segue la classe di età compresa tra i 30 e i 39 anni con 33.139 prestatori e la classe di età compresa tra i 40 e i 49 anni con 28.877 prestatori. Significativamente distaccate sono invece tutte le altre classi di età con una decrescita costante nell'aumentare dell'età. Anche in questo caso dunque i prestatori di lavoro accessorio si distanziano da quanto originariamente previsto dalla legge Biagi, vedono una larga maggioranza di lavoratori coinvolti tra i soggetti nel pieno dell'età attiva.

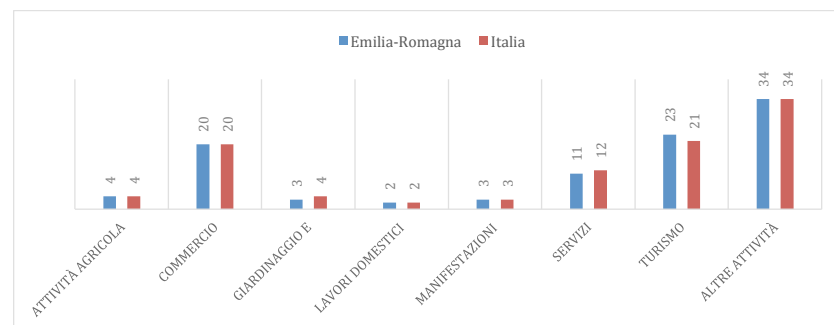
Figura 10: Prestatori di lavoro accessorio per classe di età (Comparazione, anno 2015)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2015

È simile lo scenario anche per quanto riguarda la comparazione per attività, dove vi è una sostanziale simmetria. Tuttavia, possiamo registrare una maggiore incidenza dei voucher nel turismo e nella ristorazione, dove l'Emilia-Romagna fa registrare un gap del 2%, per un totale su base regionale di 36.852 prestatori di lavoro accessorio, mentre vi è un impatto minore nell'ambito dei servizi (- 1%) e nel giardinaggio e pulizia (- 1%), per un totale su base regionale rispettivamente di 18.727 lavoratori coinvolti nel primo settore e di 4.464 prestatori nel secondo. Vi è invece una simmetria perfetta per gli altri settori che vede dunque un coinvolgimento di 6.418 prestatori nell'agricoltura, 32.022 nel commercio e 3.616 nel lavoro domestico. Anche su base regionale l'ambito di utilizzo più significativo è la vaga categorizzazione delle altre attività, che raccoglie tutti i settori liberalizzati a partire dal 2013 pari a 55.109 lavoratori per l'Emilia-Romagna.

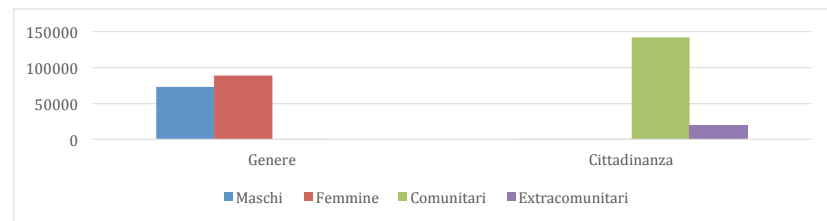
Figura 11: Prestatori di lavoro accessorio per attività (Comparazione, anno 2015)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2016

Guardando invece alla distribuzione del lavoro accessorio per genere, l'Emilia-Romagna vede una maggiore incidenza delle donne con il 54.80%, ossia circa il 3% in più del dato nazionale, pari a circa 88.666 prestatori di lavoro accessorio, mentre l'incidenza degli uomini si ferma al 45.2%, pari dunque a 73.111 lavoratori coinvolti. L'Emilia-Romagna vede inoltre anche una maggiore incidenza dei lavoratori extracomunitari, pari al 12.22%, ossia anche in questo caso un incremento del 3%, pari a 19.770 prestatori su un totale di 161.777.

Figura 12: Prestatori di lavoro accessorio per genere e cittadinanza in Emilia-Romagna (2015)



Fonte: elaborazione IRES E-R su dati INPS, 2016

4.3. Conclusioni

L'analisi dei dati sui prestatori di lavoro accessorio confermano dunque l'esistenza di un'esplosione del fenomeno del lavoro accessorio che, a partire dal 2013, anno in cui entra in vigore la riforma Fornero che ha definitivamente liberalizzato l'impiego del lavoro accessorio, ha visto i voucher diffondersi in ogni ambito lavorativo. A pagare le conseguenze di questa esplosione sembrano essere ancora una volta le giovani generazioni di lavoratori, già fortemente colpiti dai processi di precarizzazione del mercato del lavoro. La crescente incidenza delle donne, inoltre, ci conferma il maggiore coinvolgimento nel lavoro accessorio dei segmenti più vulnerabili della forza lavoro. Il coinvolgimento di profili ad alta vulnerabilità come i giovani e la natura ripetuta dei prestatori, che contrasta con una forma lavorativa dal carattere dinamico e occasionale, ci portano dunque ad ipotizzare il rischio di una "trappola dei voucher". Per questi lavoratori è sempre più difficile riuscire a trovare un posto di lavoro

con un contratto, mentre la sempre maggiore impermeabilità del mercato del lavoro e la storica assenza di un sistema di protezione del reddito nel nostro paese, finiscono con il costringere questi lavoratori a muoversi tra una prestazione di lavoro accessorio ad un'altra, quando non addirittura ad accettare un utilizzo improprio del voucher.

I dati sui prestatori di lavoro accessorio in Emilia-Romagna ci restituiscono invece un quadro sostanzialmente sovrapponibile a quanto accade a livello nazionale. Il fenomeno del lavoro accessorio sembra dunque penetrare anche nei luoghi storicamente caratterizzati da un alto livello di protezione del lavoro, come appunto il settentrione italiano e, in particolare, l'Emilia-Romagna, testimoniando, da un lato, l'attrattiva che i voucher hanno avuto per i datori di lavoro, dall'altro una generale condizione di vulnerabilità che permane anche in una fase di relativa ripresa del ciclo economico. La prevalente diffusione del fenomeno dei voucher nel settore del terziario, inoltre, deve spingerci a riflettere anche sulla tenuta del sistema di relazioni industriali nel nostro paese, dove fette sempre più ampie del mondo del lavoro riescono a sfuggire alla capacità del sindacato di incidere su temi cruciali quali, ad esempio, l'organizzazione del lavoro.

5. Voucher: quale emersione?

Si è visto che in Italia, come in Europa, voucher *et similia* sono stati introdotti per favorire l'emersione del lavoro in segmenti produttivi (nel caso di specificità oggettive settoriali), o occupazionali (nel caso di specificità soggettive del lavoratore), a forte rischio di irregolarità; una sorta di fattore formalizzante in contesti altamente informali. Ciò che però può intendersi come formale in un contesto non necessariamente lo è in un altro. Ecco perché si è detto che, con la generalizzazione dello strumento del 2013, il sistema italiano dei voucher potrebbe aver tradotto degli inequivocabili elementi di informalità, quelli che il sistema stesso implica, in comparti che potrebbero considerarsi meno a rischio sommerso di quelli del lavoro a domicilio e di cura. La questione non è di poco conto e sopravvive alimentata dal contrasto tra riscontri empirici divergenti. Come sottolineato da Pugliese, infatti, se in alcuni casi la flessibilizzazione del lavoro ha facilitato un più limpido incontro tra domanda e offerta (Boeri & Garibaldi, 2006), dall'altro è la stessa flessibilizzazione ad aver favorito l'estensione dell'area grigia del lavoro, a discapito del lavoro più stabile, e senza necessariamente determinare una qualche forma di emersione (cfr. Lucifora, 2003). La decontrattualizzazione, la frammentazione dei percorsi e delle giornate lavorative, l'impoverimento dei redditi da lavoro, sono infatti considerati alcuni tra gli elementi della crescente informalizzazione del lavoro che è osservabile su scala globale (Bremen & van der Linden, 2014). Su questa ambivalenza gioca un peso determinante la molteplicità dei livelli e delle dimensioni rispetto ai quali è possibile collocare il *lavoro irregolare*, sfera ben più estesa del cosiddetto *lavoro nero* (Pugliese, 2007). Mentre quest'ultimo, infatti, è ascrivibile a ciò che l'Istat chiama *sommerso economico*, ovvero *l'insieme delle attività produttive legali svolte contravvenendo a norme fiscali e contributive al fine di ridurre i costi di produzione*, il *lavoro irregolare* riguarda – sempre con riferimento alla definizione Istat – *quelle prestazioni lavorative 1) continuative, svolte non rispettando la normativa fiscale-contributiva vigente; 2) occasionali svolte da persone che si dichiarano non attive in quanto studenti, casalinghe o pensionati; 3) degli stranieri non residenti e non regolari; 4) plurime, ulteriori rispetto alla principale, non dichiarate alle istituzioni fiscali* (Istat, 2010). Ora, di fronte a tale complessità è chiaro che qualsiasi ragionamento sull'efficacia dello strumento Voucher in termini di emersione non può che partire dai limiti che a quell'efficacia sono posti dalla definizione dal meccanismo stesso, che implica una certa forma di *irregolarità del lavoro*. Basta rileggere i punti 2 o 4 della definizione di lavoro irregolare. Non solo, infatti, il sistema Voucher nasce con riferimento al lavoro proprio dei non lavoratori, ma i proventi che ne derivano sono anche esenti da altre imposte o contributi. Ambedue gli aspetti emergono chiaramente dalle nostre interviste. Un buon esempio per la prima questione è rilevabile nello stralcio che segue, estratto da un'intervista a uno studente, lavoratore part-time nel ristorante bolognese di una nota catena:

Prima mi hanno fatto un contratto a tempo determinato per sei mesi. Poi, loro usano questo sistema qui, prima fanno il tempo determinato, poi alternano con il voucher. Quando stai per superare la soglia dei 2000 euro ti fanno un contratto per 3 mesi, poi voucher fino alla soglia, poi di nuovo TD. Io ho già fatto due volte tutto. Poi sì, ci sono i dipendenti fissi che hanno dei contratti per due anni, contratti diversi insomma, io siccome sono part-time, a chiamata, a me fanno queste cose con i Voucher etc. Ma sono uno studente e mi conviene lavorare con il Voucher perché prendo di più. Riesco a prendere qualcosa di più all'ora. Non ho indagato il perché, ma prendo di più. Cioè, so che prendo circa 7 euro all'ora e col Voucher ho quei 50 cent in più. [Rist_M_2]

Preferire il voucher ad altre forme più vincolanti di impiego, o più costose, non è, insomma, una prerogativa del datore di lavoro. Infatti, più di un lavoratore o di una lavoratrice, tra gli intervistati, hanno fatto notare la particolarità della loro condizione. Giovani in fase di esplorazione, o studenti che semplicemente cercano un modo per sostenere i propri studi, non disdegnano il ricorso ad uno strumento che, tutto sommato, offre un riferimento minimo per la paga e, apparentemente, non li vincola ad un posto di lavoro che potrebbero non volere troppo a lungo. Questo discorso non è così dissimile da quello fanno anche i lavoratori che rientrano nella seconda categoria, quanti, cioè, vedono nella retribuzione a voucher un modo per arrotondare lo stipendio ricavato dalla loro attività principale senza che questo implichi un incremento nella tassazione. È questo il caso di un ragazzo, bengalese, che periodicamente durante l'anno lavora come lavapiatti nello stesso albergo dove aveva lavorato come facchino. L'attività di lavapiatti è di solito svolta parallelamente ad un altro lavoro a tempo indeterminato, che però l'intervistato ha appena perso. Ecco come sintetizza la politica di gestione delle risorse umane del suo albergo:

Ho lavorato a Voucher per due anni per due mesi l'anno. Adesso tutti lavorano così, stessa persona per due mesi, poi via. Due mesi basta, due mesi basta, due mesi basta. Ogni persona così, due mesi basta. L'azienda dove ho lavorato fino a due settimane fa non è a Voucher, quindi io avevo accettato il Voucher nell'albergo perché tanto lavoravo anche con un altro contratto regolare. Quindi mi rimaneva del tempo, 4 o 5 ore, e a voucher non è male. Hai capito? Perché se tu lavori 8 ore da una parte e hai altro tempo, se c'è Voucher è meglio, se c'è nero anche meglio, per me è uguale. Quando hai il problema dei documenti cerchi un contratto con busta paga, i miei documenti però non devono essere rinnovati, vuol dire che io posso fare tutto. [Tur_M_2]

Nei due casi citati non c'è l'evidenza di una qualche irregolarità nei pagamenti, i lavoratori, anzi, non manifestano un particolare disappunto rispetto alla modalità di pagamento rappresentata dal voucher. Pur conoscendo i limiti che lo strumento determina in termini di diritti, infatti, non considerano questo elemento un problema di particolare rilievo. Questo, ovviamente, tenendo conto delle condizioni in cui ciascuno di essi si è ritrovato ad avere esperienza del sistema voucher. Tuttavia è evidente come le due esperienze rientrino in un quadro più ampio di irregolarità, più ampio di quello relativo al lavoro economicamente sommerso. Come lo stesso Pugliese riconosce, infatti:

Per quanto detto fin qui la definizione di "lavoro non regolare" è più ampia di quella di "lavoro nero", comprende tutte le situazioni in cui la prestazione lavorativa non viene svolta in modo conforme alle leggi e ai contratti vigenti. Tali violazioni possono essere di varia ampiezza e determinare anche solo un parziale occultamento della prestazione lavorativa (lavoro grigio) tale da non configurare condizioni di elevato sfruttamento. Al contrario le recenti trasformazioni del mercato del lavoro mostrano nuove tipologie di sfruttamento dissimulate da forme contrattuali flessibili; è il caso del prolungamento dell'orario di contratti part-time, o della impropria definizione di lavoro autonomo per rapporti a tutti gli effetti subordinati. (Pugliese, 2007, pag. 5)

5.1. "A voucher è meglio, ma in nero è uguale"

Al netto delle frodi al sistema fiscale e contributivo, per quanto detto nel paragrafo precedente, il meccanismo dei Voucher non favorisce una vera regolarizzazione del lavoro, se non nel senso di un'emersione economica e contabile.

Questa lettura trova riscontro nelle parole dei lavoratori intervistati già citati, ma anche di più in quelle di chi ha avuto esperienza dei buoni lavoro nell'ambito di percorsi professionali già delineati e che, tutto sommato, non ravvisano nell'introduzione dei Voucher alcun cambiamento effettivo delle proprie condizioni di lavoro. In parte, già l'intervistato che ha lavorato come lavapiatti lo ha detto: *a Voucher è meglio, ma in nero è meglio uguale*. L'indifferenza tra lavoro in nero e lavoro a Voucher torna anche nel caso di una cameriera che lavora nella ristorazione da otto anni, in diverse regioni e città, e che ha avuto modo di vedere il *nero* intrecciarsi con più di una forma contrattuale. Negli ultimi tre anni è entrata nel sistema dei Voucher, ma, come dicevamo, senza grandi cambiamenti:

Rist_F_1: Nessuna differenza, è per questo che non sapevo se sarei stata utile per l'intervista, perché sì, sono passata dal contratto a chiamata al voucher, ma per me, lavoratrice, è stata percepita come la stessa cosa. Cioè, è uguale se mi pagavano cash o se mi facevano firmare il foglio o il voucher.

Ires: Anche perché dicevi che quando lavoravi a chiamata o firmavi per 2 giornate su 8 realmente lavorate

Rist_F_1: anche meno. Però almeno lì si pagava tutto uguale. Non è che le ore in nero venivano pagate meno. Questa cosa mi è successa solo qua. Anche nella pizzeria in cui ero voucherizzata, che si trattasse di voucher o no, quello era il compenso, non cambiava. [Rist_F_1]

La mattina dello stesso giorno dell'intervista la lavoratrice aveva ricevuto la busta arancione dell'INPS, quella con cui l'Istituto invita i contribuenti a verificare la propria posizione contributiva ai fini pensionistici. Racconta, ridendo, che il suo primo impiego fu da estetista, regolarmente assunta come apprendista, aveva sedici anni. Da allora ha sempre lavorato parallelamente allo studio, prima solo in estate, poi continuativamente. Oggi, a undici anni da quel lavoro da estetista, quel lavoro di undici anni fa è ancora l'unica voce utile ai fini pensionistici nel suo estratto conto contributivo. Di ciò si deve tenere conto per meglio comprendere, contestualizzandolo, quel suo *per me, lavoratrice, nessuna differenza*.

Nel suo percorso, l'intreccio tra lavoro nero e forme ultra-flessibili di impiego è stato una costante, ma in nessun caso quelle forme hanno costituito un'emersione vera e propria, con diritti e certezze. Lo si comprende anche dal suo riferimento al lavoro a chiamata. L'intervistata aveva già spiegato, infatti, come alle due giornate dichiarate mensilmente ne corrispondessero almeno otto. Nel suo racconto, il lavoro *misto-nero* costituisce una pratica del tutto consolidata nella ristorazione. Gli stessi controlli e sanzioni non rappresentano un deterrente, ma un costo che talvolta il ristoratore sa di dover sostenere. Lei stessa, spiega, fu causa di una multa ad un suo vecchio datore di lavoro. Avevano firmato al suo posto il foglio della chiamata e davanti all'ispettore lei non ha riconosciuto la firma.

In realtà in tutti i ristoranti in cui ho lavorato sono arrivati i controlli e sempre sono stati multati. In quel caso mi chiesero se avessi firmato il contratto e avevo detto di no... loro hanno mostrato un contratto firmato da loro e lì hanno multati. È chiaro che loro si sono arrabbiati, ma non mi avevano neppure detto che l'avrebbero fatto. Ma dopo quello è stato uguale, ho finito la stagione con loro come l'avevo iniziata. Anche perché io ho sempre fatto lavori stagionali e quindi hanno bisogno. Non ti mandano via a luglio. E comunque sono consapevoli di quello che fanno.

Ti faccio un esempio, ho lavorato nello stesso posto per due anni, da maggio a settembre tutti i giorni. A 18 e 19 anni. Primo anno di università e non ho mai firmato nulla. Solo una ragazza era regolare. Che lavorava anche in inverno. E tutti gli anni lui pagava delle gran multe, ma a lui conveniva tenerci in nero e pagare la multa. Almeno a detta sua.

Comunque, nel ristorante della firma falsa, non ci sono tornata per altre stagioni perché erano molto razzisti e a me non piacciono i razzisti. Era un brutto ambiente di lavoro. Quindi non sono tornata per quello, non per il contratto, che tanto non ti fa nessuno. [Rist_F_1]

È interessante notare come nella sua narrazione l'utilizzo del contratto a chiamata, ammesso che lo fosse davvero, assuma più la forma di uno strumento atto alla protezione dai controlli, che quella di un meccanismo di emersione. Come ipotizzato da molti per i Voucher, infatti, il foglio della chiamata era già pronto da esibire in caso di visite inattese. A rendere ancora più interessante lo stralcio, però, è la quotidianità del lavoro nero che naturalizza la posizione di ciascun attore. È su questo, in particolare, che il sistema del voucher non sembra in grado di incidere. Nel suo ristorante il mix tra lavoro nero e regolare, infatti, riguarda anche i lavoratori subordinati con contratti a tempo determinato.

C'è qualcuno che ha un contratto, soprattutto quelli che lavorano tutti i giorni, quelli che, diciamo, lo fanno di mestiere. Loro hanno un contratto, tutti però hanno un contratto con meno ore effettive rispetto a quelle che fanno. Cioè, se fai trenta ore settimanali, te ne dichiarano quindici o venti. Il resto lo pagano in nero. Tutti quindi hanno una parte di nero, sia i voucherizzati che gli altri.

Ovviamente noi di più, perché... considera, possiamo anche contarli se vuoi. Ovviamente chi ha un contratto ha un minimo di ore certe. Quelle in nero no. I voucherizzati, quindi non hanno nemmeno quello. [Rist_F_1]

La quotidianità del lavoro nero, insomma, non sembra essere sminuita dall'introduzione del meccanismo dei buoni lavoro. Questo stando anche all'esperienza di un altro lavoratore, precario dell'università, che tra una borsa di studio e l'altra lavora saltuariamente nel comparto della logistica. Anche nel suo caso le modalità di assunzione e di svolgimento del lavoro sono ben lontane da ogni forma di regolarizzazione e, anche nel suo caso, quella del mix è una prassi che si intreccia con le convenzioni stabili del settore:

Mi avevano detto di andare con delle scarpe robuste, almeno da trekking. Quando sono arrivato in questo posto sperduto il magazzino era del tutto anonimo. Ho parlato con un tizio che mi ha spiegato che cosa avrei dovuto fare. Neanche abbiamo parlato del pagamento perché tanto è la prassi: più o meno 8 euro l'ora per una giornata di 6 ore circa. Una parte era a voucher, ma il grosso no diciamo due su cinque. Comunque io non so neppure se quello con cui ho parlato era dell'impresa o se era una specie di intermediario. [Serv_M_4]

Le esperienze dei lavoratori consolidano, insomma, quella generalizzazione dello strumento Voucher prospettata dall'INPS e con cui abbiamo concluso il secondo capitolo. Pensato come strumento particolare, infatti, oggi il Voucher è uno strumento generale del tutto inserito nei pattern organizzativi, settoriali e territoriali, e apparentemente non in grado di modificarne il corso.

5.2. Il lavoro misto-nero

Secondo la norma, il Voucher da 10 euro è da considerarsi la paga minima lorda per un'ora di lavoro. Non in tutte le esperienze dei lavoratori però, il valore minimo del voucher costituisce un riferimento utile ai fini della determinazione del salario. Nell'ultimo stralcio, si è visto che il

calcolo della paga giornaliera prescinde dall'utilizzo, o meno, del voucher. Il lavoratore sa che prenderà all'incirca 48 euro, parte dei quali in voucher, senza altri riferimenti alla retribuzione oraria. Il discorso muta, almeno in parte, per quei lavoratori inseriti in organizzazioni in cui le ore di lavoro sono conteggiate. In quei casi il Voucher da 10 euro è un riferimento che i lavoratori prendono di fatto in considerazione per i propri calcoli, anche se poi la variabilità delle combinazioni tra nero e Voucher rende davvero difficile una qualche previsione sul compenso effettivo. Ad esempio, una singolare combinazione del mix è quella raccontata da uno dei ragazzi intervistati che saltuariamente si è trovato a lavorare come venditore di bibite nei concerti. Nel suo caso le ore di lavoro erano regolarmente retribuite in Voucher, ma erano gli extra, in nero, a costituire il vero incentivo al lavoro. Extra, spiega, calcolati sulla base del venduto:

Ero pagato a servizio. Erano una quarantina di euro in Voucher. Ma qualcosa in più c'era. Anche se dipende, perché con il Voucher si paga il fisso, mentre il resto è su quello che vendi. Tipo so che si riesce a fare anche tre volte quello che prendi in Voucher. Cioè, più è alto il prezzo del prodotto, più guadagni. Mentre poi i quaranta, anzi i trenta euro, erano per tutto il concerto. [Cult_M_1]

Nella gran parte dei casi incontrati, però, il mix investe esclusivamente le ore di lavoro svolte. Già la cameriera citata nei primi stralci riportati afferma che esiste una differenza tra le ore retribuite in voucher e quelle in nero. Si tratta di una novità introdotta con il voucher stesso, infatti, spiega, che prima di solito la paga era concordata a servizio e non a ora di lavoro.

Dipende, in alcuni posti sei pagata a servizio, quindi potevi fare 3 ore, o farne 7, venivo pagata uguale ed era una sicurezza per me. Invece adesso, siccome dipende dalle ore, non sai mai quanto lavori. [Rist_F_1]

Il suo accordo col datore di lavoro, infatti, prevede una retribuzione, in nero, di 6,5 euro l'ora, che però diventano 7,5 euro quando l'ora è retribuita con il voucher. Tuttavia, siccome il pagamento è mensile, risulta impossibile determinare quali siano le ore di lavoro retribuite in un modo e quali in un altro. Per questa ragione, per essere più comoda nei suoi calcoli, l'intervistata sa che il suo lavoro è retribuito circa 7 euro l'ora. Spesso, dice, il calcolo è sbagliato per difetto, e *alla fine mi ritrovo pure quei dieci euro in più anche se*, prosegue, *ad essere sincera io il calcolo preciso non l'ho mai fatto* [Rist_F_1].

In parte diversa dalla sua è l'esperienza di un altro lavoratore, illustratore e che lavora in un bar. Nel suo caso il voucher ha rappresentato l'occasione della riduzione del suo compenso orario:

In realtà mi hanno anche pagato bene all'inizio. Ovviamente è un trucco di marketing pure quello, perché pagarmi 10 euro l'ora anche quando il lavoro era poco era un po' una fidelizzazione. Anche perché se non avesse fatto così non ci sarei rimasto. Infatti, poi la cosa, grazie ai voucher... ecco, questo si può dire, questo darmi 10 euro l'ora è calato fisiologicamente. Perché con un voucher, 10 euro diventano 7,5, quindi da lì, il passaggio da Voucher a riduzione della paga è stato facile. Poi è anche vero che a un certo punto abbiamo fatto dei calcoli e mi è stato detto "guarda ora tu inizierai a lavorare di più, quindi non possiamo permetterci di darti 10 euro all'ora perché sennò ci costi più tu che tutto il resto". E quindi si è abbassato. [...] Ora, non ricordo se il passaggio ha coinciso con l'introduzione dei voucher, se insomma la riduzione è stata fatta lì, proprio, o avvenne già un po' prima. Era tutto in quel sistema là. Magari qualche voucher me l'hanno dato anche prima. Non mi ricordo. So che è importante, ma non mi ricordo proprio. Ma se non ricordo è perché in realtà non è cambiato un granché. È un altro modo, appunto, sistematico, di

pagare. Ricordo solo che la prima volta che me l'hanno dato ho pensato "ecco vedi, da 10 già siamo a 7,5 già qua, bam, si abbassa". [Tur_M_1]

Specialmente a partire dall'ultima intervista citata, si osserva come il valore attribuito dal lavoratore agli aspetti contributivi del Voucher è ai limiti dello zero. La contribuzione, minima e insufficiente ad offrire una qualche garanzia di accesso ai diritti che evoca, non basta ad essere considerata come una componente non monetaria della retribuzione. Nessuno sottovaluta l'importanza dell'assicurazione sugli infortuni, ma, fortunatamente, non uno dei nostri intervistati ha avuto questo genere di esperienza. Neppure la cameriera intervistata, che al momento dell'incontro indossava una vistosa fasciatura al braccio per via di un'infezione. Lo stesso tipo di infiammazione che ha colpito anche un suo collega a Tempo Determinato e che, proprio per la diversa natura dei loro rapporti con il datore di lavoro, quella sera lei avrebbe dovuto sostituire. A differenza dell'infortunio, infatti, il voucher non contempla la malattia.

Ad attribuire un valore del tutto diverso all'opportunità contributiva del voucher, invece, è una signora filippina, cinquantanovenne, che da dieci anni circa lavora con la stessa famiglia e che da dieci anni fa i conti con le ore effettivamente lavorate e quelle retribuite per intero, contributi inclusi, insomma. Un paio di settimane prima dell'intervista il suo datore di lavoro è morto, cambiamento che ha dato alla lavoratrice l'occasione di andare a controllare la propria posizione contributiva e di richiedere un'assunzione vera e propria.

Ha fatto tutto il datore di lavoro che ogni tanto cambiava. Poi, io lavoro sempre uguale, ma lui scriveva meno ore di quelle fatte. Ma ormai è già passato. Adesso sono andata dal patronato a chiedere, perché a me non piace quella cosa. Adesso è tutto a posto, ma prima io lavoravo 144 ore ogni tre mesi e lui me ne metteva solo 130. Il resto in nero, in contanti.

Io non sapevo nemmeno se un'ora sarebbe stata a voucher o meno. Io vado, poi ogni tre mesi mi pagavano. Poi io l'ho saputo solo quando lui è morto. Perché al patronato mi hanno detto che aveva fatto il contratto del Voucher. Per quello che lui non pagava tutti i contributi. Lui paga quello che vuole lui.

Però mi ha sempre pagato tutte le ore. [Dom_F_1]

Nonostante il comprensibile disappunto nei confronti di un datore che le aveva fatto credere qualcosa di diverso dalla realtà, si sarà notato che la lavoratrice intervistata specifichi come quello stesso datore di lavoro pagasse, comunque, in un modo o nell'altro, tutte le ore lavorate. Non si tratta di una cosa da poco. Viste le abituali condizioni di lavoro, infatti, in più di un caso si è rilevato come il livello minimo di correttezza atteso dai lavoratori rispetto ai loro datori di lavoro sia decisamente al di sotto di quello che, probabilmente, dovrebbe essere. Interrogata proprio su questo, la cameriera già citata spiega che la correttezza dipende ovviamente da più fattori, ma che

in primis, da se ti pagano o no. Sono sempre stata fortunata, ma in quel posto in cui avevano firmato il contratto a mia insaputa, ad esempio, mi hanno pagato dopo due mesi. Cioè, mi hanno pagato all'inizio e poi a luglio. Ma sono andata tutti i giorni a chiedere e ogni giorno mi rimandavano a domani e poi alla fine mi hanno dato la metà e avevo paura che stando in nero... ecco, se non avessero pagato, in quel caso avrei denunciato. Diciamo che c'è un patto tacito: sto in nero, però me paghi! Se non mi paghi non sei corretto.

Qui, dove sto ora, mi pagano e mi pagano puntuali. Ecco perché dico che sono corretti. [Rist_F_1]

Il voucher insomma, se da un lato ha un effetto imprevedibile sulle retribuzioni orarie, dall'altro non incide nel senso della regolarizzazione del lavoro quando inserito in contesti ad alto rischio di sommerso. Non incide nella prospettiva di una diversa organizzazione del lavoro (di questo si tratterà nel paragrafo dedicato alla subordinazione), non incide nel senso di un accrescimento percepibile dei diritti in termini di contributi, al netto, ovviamente, degli incidenti.

Ora, se questo vale per i lavoratori che svolgono un lavoro con modalità di palese subordinazione, ancora di più vale per quanti lavorano con modalità tipiche del lavoro autonomo. Tra i nostri intervistati sono due i lavoratori a trovarsi in questa condizione. Il primo è un lavoratore che, parallelamente alla sua attività principale di fiscalista, svolta stagionalmente, scrive articoli per un sito dedicato al fisco. Nel suo caso, spiega, il Voucher è stata più che altro una sua scelta perché non incide sul suo status di disoccupato. Per le altre forme di impiego, infatti, la complessità della normativa è tale da mettere in dubbio l'accesso al sistema di protezione.

L'accordo del lavoratore con il datore di lavoro ha riguardato essenzialmente il numero di articoli da consegnare, due a settimana, e la retribuzione, concordata in 50 euro netti mensili (circa 6 euro ad articolo). Ovviamente, in queste condizioni il rapporto tra ora lavorata e Voucher salta completamente: *Non c'è alcuna corrispondenza*, spiega l'intervistato, *visto che ci sentiamo telefonicamente e poi sta a me organizzarmi* [Alt_M_2].

L'altro caso di lavoratore voucherizzato e, di fatto, autonomo, è quello di un intervistato che svolge la propria opera su commissione con pagamento alla consegna. Anche per lui l'introduzione del Voucher non ha comportato cambiamenti di sorta:

Nel mio percorso il voucher è stato del tutto indifferente, tra l'altro è stato un pagamento parziale di un pagamento più grosso [dei 300 € concordati solo 150 sono stati pagati a voucher]. Niente, mi han dato quello ed è come se mi avessero dato un ticket per pranzo, la stessa importanza, lo stesso significato. [Alt_F_1]

Quello dell'ultimo stralcio è, evidentemente, un caso limite, ma anche di forte interesse perché incarna alcune delle questioni affrontate sin qui. In primo luogo, infatti, trattandosi di un pagamento in parte in nero in parte a voucher ripropone il discorso del mix e, in secondo luogo, ridicolizza l'agibilità dei diritti assicurativi correlati al voucher. Trattandosi di un pagamento alla consegna, infatti, l'assicurazione non avrebbe coperto un eventuale infortunio. Nel suo caso, inoltre, il voucher rappresenta un passo indietro rispetto alla ritenuta d'acconto con cui solitamente preferisce essere retribuito. È un fatto di regolarità, certo, ma anche di possibilità di recuperare qualcosa dalla propria dichiarazione. L'intervistato ha due figlie, una compagna anch'essa precaria, ma soprattutto è molto consapevole dell'importanza che il meccanismo di arruolamento al lavoro ha nella definizione del significato del lavoro stesso. A conclusione dello stralcio, infatti, introduce la questione del senso assunto dal lavoro retribuito a voucher. Lo fa richiamando la dimensione più fisica dello strumento. Un ticket, un biglietto, appunto, che riduce la relazione sociale che informa il lavoro al semplice acquisto di manodopera, al pari di un qualsiasi altro bene o servizio.

5.3. Che moneta è il voucher?

Il riferimento alla fisicità del voucher compare anche in un'altra intervista. Si tratta di un ragazzo, già citato, che lavora in un bar a margine della sua attività di illustratore. Durante

l'intervista si è soffermato sul fatto che il Voucher, in sé, funziona come una qualsiasi altra moneta.

Ma sì. Perché se immagino me nel gesto di prendere l'una o l'altra, quando prendo i dieci euro è esattamente la stessa cosa che prenderli in quell'altro modo. Che poi non è altro che il concetto della banconota. Siamo sempre là. È nato in quel senso. Comunque è sempre finalizzato allo scambio. È un po'... sfiora il nero, non è una moneta, ma lo è quasi. Anche perché per il datore di lavoro è quasi indifferente usare l'uno o l'altro. Questo comporta qualche problema... se per un datore è uguale o quasi, voglio dire, mi pare un problema. [Tur_M_1]

Che tipo di emersione è quella del voucher se, come per il nero, il lavoro torna allo stato di merce anche nella gestualità del suo riconoscimento economico?

Dal punto di vista delle scienze sociali le monete non sono tutte uguali. Partendo dagli studi sulle monete primitive e sull'uso moderno della moneta, Zelizer ha messo in evidenza come la differenziazione tra le monete è una pratica quotidiana e socialmente densa. Infatti, per quanto le contemporanee pratiche economiche e finanziarie si caratterizzano per la progressiva fluidificazione e smaterializzazione della moneta, la gestione quotidiana del denaro è spesso legata al carattere speciale della moneta. Si pensi alla "sacralità" dei soldi ricevuti per un regalo, o forse in modo inatteso, o al significato attribuito nelle famiglie al denaro guadagnato dalle donne sposate tra il 1920 e il 1930, quando entravano in massa nel mercato del lavoro, denaro per lo più riservato alle spese superflue (Zelizer, 2009). Insomma, pur se nominalmente e materialmente identiche, le monete hanno una portata semantica multipla, che ne travalica le identità fisiche ed economiche. È in questo senso che, ci pare, si possano leggere i riferimenti che diversi intervistati hanno fatto alle modalità di pagamento di cui hanno avuto esperienza. Per indicare un lavoro meno precario di quello a voucher, infatti, più di un intervistato ne ha associato la maggiore stabilità al pagamento tramite *bonifico* o *banca*. Come se il tramite dell'istituzione bancaria conferisse alla transazione una trasparenza che si perde completamente nell'informalità del passaggio di monete da una mano all'altra. Insomma, la forma assunta dalla retribuzione monetaria, per quanto dematerializzata, sembra qualificare la relazione lavorativa incidendo direttamente sulle modalità del suo riconoscimento. Ecco perché – nelle parole dell'intervistato – il Voucher è *quasi nero*.

Non si tratta, comunque, solo di questo. A rendere speciale la moneta del reddito da lavoro, infatti, sono anche le componenti non immediatamente monetarie che si associano al salario da lavoro tipico. Il riferimento, qui, è tanto alle forme di contribuzione che garantiscono l'accesso agli schemi di protezione dal mercato in caso di malattia, infortunio, vecchiaia, quanto a questioni come la credibilità economica necessaria per un affitto o per l'accesso al credito. Si tratta, insomma, di qualcosa che va anche al di là di quei diritti sociali che, nelle parole di Supiot, *hanno reso sostenibile la finzione che permette di ridurre il lavoro a una quantità misurabile di tempo, quindi una merce negoziabile, e che inserisce nel contratto di lavoro uno statuto che prende in conto il tempo lungo della vita del lavoratore* (Supiot, 2015, pos. 5613). La finzione di cui parla Supiot è l'astrazione del lavoro concreto, *travail*, nella definizione contrattuale di posto di lavoro che in francese traduce *le travail in emploi*. È in funzione di ciò che il lavoro propriamente detto, prosegue poco più avanti Supiot, *non compare mai in questa combinazione, perché la sua organizzazione è interamente raccolta nel diritto del datore di lavoro di disporre del tempo di lavoro che ha comprato* (2015, pos. 5620). Se questo, come afferma il giurista francese, spiega la centralità del criterio di subordinazione giuridica nella qualificazione del contratto di lavoro, allora, la rimozione di quelle componenti non monetarie, dei diritti sociali, operata dal voucher, può essere letta come la riduzione del lavoro alla sola subordinazione, nuda, spogliata da ogni altro orpello e ricondotta alla vendita

di un certo tempo della propria vita ad un datore di lavoro, che ne dispone. A cambiare, quindi non è il lavoro nella sua concretezza, ma l'impossibilità di essere ricompreso nella sfera dell'*emploi* senza mai separarsene; favorendo, quindi, l'espansione di quell'area grigia rappresentata dall'*infra-emploi*²⁶ o quello che potrebbe essere *un lavoro senza posto*. Un lavoro che con il voucher è legalmente retribuito, pur non avendo nulla ha a che fare con quel concetto più esteso di regolarità e formalità del lavoro dal quale eravamo partiti.

²⁶ Un primo riferimento al concetto risale al 1999. In un seminario tenutosi all'Université de Paris XIII: av. J.B. - Clément, 93430 Villetaneuse et EA 2252 ITEEM Poitiers. Si tratta di una nozione qualitativa che esprime il lavoro in assenza di statuto preciso e da una remunerazione inferiore al minimo legale, fino alla sua totale assenza. Per esempio, stage non pagati e fuori dai contratti imposti ai giovani per ottenere un contratto a tempo indeterminato; si situa al limite della legalità e contrariamente al sous-emploi, non ha carattere quantitativo (Montagné Villette, 2000)

6. Accessorio a chi? Storie di ordinaria subordinazione.

Sotto un certo punto di vista, l'introduzione del lavoro accessorio costituisce una vera e propria rivoluzione nell'ambito del mercato del lavoro italiano. In particolare, la nozione di accessorietà, come fa notare la dottrina giuslavoristica, non riesce a trovare una piena collocazione né nella sfera del lavoro subordinato, né in quella del lavoro autonomo. Come già detto in precedenza, a differenza di quanto accade nel modello belga dei *titre-service*, dove l'impiego del lavoro accessorio avviene all'interno di uno schema trilaterale che lo avvicina al modello del lavoro in somministrazione, in Italia il lavoro accessorio si configura come un rapporto di natura bilaterale mai realmente chiarito dalla normazione. Basti pensare al linguaggio con cui viene regolato il lavoro accessorio e che fa leva su un inedito registro grammaticale dai caratteri neutri composto da: beneficiari, ossia coloro che godono dei frutti del lavoro accessorio, e prestatori, termine usato per indicare coloro che si trovano a svolgere un lavoro dietro retribuzione via voucher. In altre parole, il lavoro accessorio sembra sbarazzarsi in un colpo solo dell'intero registro linguistico che ha caratterizzato la società salariale - intesa come uno specifico regime lavorativo che ha avuto il suo perno nell'industrializzazione occidentale (Castel, 1995) - fatto di datori di lavoro e salariati, committenti e lavoratori autonomi, per approdare, però, ad un registro aperto e flessibile in grado di adattarsi ad una molteplicità di utilizzi e contesti.

Faccio esattamente le stesse cose di una persona che ha un contratto a tempo indeterminato che sia, però a voucher. Io sono un lavoratore a voucher, faccio le stesse cose degli altri lavoratori solo a voucher [...] ho gli stessi obblighi di un lavoratore però non ho un contratto. Tu mi sfrutti, ti faccio le stesse identiche cose che ti fa qualcuno con un contratto però con voucher, senza malattia, disoccupazione o altro."

[Com_M_1]

(Il voucher) è stata anche una mia scelta. Perché non lavorando continuativamente vado in disoccupazione e la normativa sulla disoccupazione non è chiarissima, non la conoscono nemmeno al call center o gli operatori in ufficio e non si capisce mai cosa devi o non devi dichiarare, quindi i voucher semplificano, perché non vanno dichiarati sotto certi importi ed è chiaro, è scritto per bene. Quindi l'ho scelto soprattutto per questo motivo. Perché in sede di contatto iniziale con il responsabile del sito avevamo discusso della cosa e abbiamo concordato sul voucher [...] Erano una 50ina di euro netti al mese per 2 articoli a settimana. E devo dire che ci può stare, se esiste una collaborazione a voucher in cui le parti sono libere, è stata, insomma... il mio caso. Quindi io posso fare... cioè, ci sentiamo telefonicamente e mi organizzo, quindi sono autonomo.

[Dig_M_1]

Perbacco! Io quello stesso lavoro lo faccio in ritenuta d'acconto, regolarissimo e io ci guadagno di più. Tra l'altro io lo vorrei fare regolarmente, in ritenuta d'acconto, perché poi avendo un reddito basso io mi recupererei anche la ritenuta. Quindi io pagato in nero, o in voucher, ci perdo. Se io posso emettere una ritenuta d'acconto, io ci guadagno, però non l'ha accettata.

[Altro_M_1]

Le esperienze di questi tre lavoratori raccontano, infatti, un'assoluta versatilità dello strumento del voucher, capace di regolamentare la prestazione lavorativa sia quando essa retribuisce a tutti gli effetti un impiego di natura subordinata, sia quando la prestazione di lavoro accessorio ricalca i tratti del lavoro autonomo. Nel caso del primo lavoratore,

impiegato come terminalista, la sua prestazione lavorativa è del tutto assimilabile al lavoro svolto dagli altri dipendenti senza alcun tipo di differenziazione, se non la fuoriuscita dallo *status* di lavoratore subordinato e dei diritti ad esso connessi. Nel secondo caso, invece, il voucher, grazie alla sua semplicità che rende trascurabile ogni adempimento burocratico, incrocia sia le esigenze del lavoratore, che spesso transita nei sussidi di disoccupazione, sia quelle dell'impresa che si trova a ricorrere alle prestazioni lavorative dell'intervistato in maniera non continuativa. Il terzo caso conferma la sovrapposizione tra le prestazioni di lavoro occasionale e il lavoro accessorio, dove la prima costituisce una prestazione di lavoro autonoma, regolamentata attraverso una ritenuta d'acconto forfettaria del 20% recuperabile in sede di dichiarazione dei redditi, mentre il voucher si traduce in un esclusivo vantaggio del beneficiario, il quale retribuisce lo stesso importo netto, impedendo però al lavoratore di recuperare la propria parte di tassazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Questi tre casi ci permettono dunque di cogliere l'estrema varietà che caratterizza il mondo del lavoro accessorio e che emerge solo indagando il suo effettivo impiego sul campo. Un fenomeno che non ci sorprende e che sembra essere fortemente connesso alla natura "ultraflessibile" del dispositivo del voucher e alla capacità di adattamento che deriva anzitutto dalla nuova grammatica del lavoro accessorio. Sono questi due caratteri che appaiono essenziali sia nel determinare la sua esplosione numerica, sollecitata appunto da un alto grado di semplicità e dalla particolare versatilità del voucher, sia nel generare un'oscillazione tra le caratteristiche del rapporto di lavoro che può dunque assumere una molteplicità di configurazioni talvolta tangenti al lavoro subordinato, talvolta al lavoro autonomo. Prima di addentrarci nella descrizione di alcuni *status* dell'oscillazione, ossia di alcune storie lavorative nel quale il voucher si è inserito, è importante sottolineare come l'ambiguità della grammatica del lavoro accessorio – che ricordiamo procede ad una semplice regolamentazione della modalità di pagamento senza far cenno alla natura del rapporto di lavoro - corrisponde, di fatto, ad un'istituzionalizzazione della sua definizione informale. In altre parole, la volontà del legislatore di costruire un dispositivo in grado di adattarsi a qualsiasi contesto finisce con l'affidare la definizione del rapporto di lavoro in via esclusiva alle singole parti.

In questa prospettiva, il lavoro accessorio determina una radicale discontinuità rispetto al passato in quanto, fino ad oggi, la definizione concreta del rapporto di lavoro era sì affidata ad una libera negoziazione tra le parti, ma all'interno di un quadro che aveva il suo baricentro nel contratto di lavoro, a sua volta delimitato dalla legislazione nazionale sul mercato del lavoro e dalla contrattazione collettiva. Lo *status* di salariato, come osserva Castel (1995), emerge dunque non soltanto a partire dalla centralità assunta dallo scambio salariale, ma come risultante di una rete di dispositivi volti a rendere accettabili gli effetti della subordinazione.

In questo senso, il contratto di lavoro ha una funzione ambivalente: da un lato svolge il ruolo di "contrappeso" alla subordinazione attraverso il riconoscimento reciproco di diritti e di doveri, dall'altro cristallizza queste posizioni, formalizzando dunque un rapporto di potere dai tratti asimmetrici. La relazione di potere tra individui precede dunque la sua formalizzazione contrattuale, trovando in essa una modalità attraverso cui l'esistenza di un rapporto di dominio diventa tollerabile grazie al sostegno di dispositivi come la contrattazione collettiva, la legislazione nazionale e il Welfare State. Tuttavia, come fa notare Perulli (2012, p. 15):

"Il contratto modifica le relazioni ma *non fonda*: il fondamento è il carattere sacro delle persone e delle cose. Sono quindi i legami di status a servire da modello ai legami contrattuali nascenti: i legami di sangue, il mangiare e bere insieme, e soprattutto la parola, la formula che lega, sacramento depresso nel tempio [...] E si compie così una rivoluzione giuridica: il ruolo della dichiarazione di volontà ha trasformato l'istituzione in qualcosa che si differenzia dalle forme antiche di

contratto. E contiene già in sé i germi della libertà contrattuale, del consenso prestato liberamente"

La "forma contrattuale", secondo Perulli, non è altro che il tentativo, attraverso gli strumenti giuridici, di dare una garanzia ad una relazione tra gli individui che si definisce però a prescindere da esso. In altre parole, come osserva Durkheim (1950), il contratto necessita di una relazione di fiducia già esistente senza la quale il contratto non potrebbe esistere, ossia ne determina il suo fondamento sociologico. Pertanto, la presenza di una componente informale rappresentata dall'accordo verbale - che esplicita dunque una volontà reciproca ed un consenso più o meno liberamente prestato - non costituisce di per sé un elemento di novità nell'ambito del lavoro. Come accennato nel capitolo precedente, però, nel lavoro accessorio, a segnare una discontinuità rispetto al passato è piuttosto la fuoriuscita verso l'informalità da quella rete di dispositivi che dava origine allo *status* di salariato, determinando così un ritorno alla nuda subordinazione. È in questo senso che Marazzi (2012) parla di *de-jobbing*, intendendo con questo termine un processo di progressiva desalarizzazione del lavoro messo in atto dalle politiche neo-liberiste che finisce con il separare la prestazione lavorativa (il *work*) dal suo riconoscimento tanto nel luogo di lavoro, quanto nella società nel suo complesso.

Tuttavia, se è vero che il ruolo del contratto di lavoro nel contesto della società salariale è quello di garantire sia il riconoscimento di uno *status* che consente ai salariati di accedere a stabilità e sicurezza, sia un consenso attorno ad una relazione di subordinazione, ciò che accade nel suo superamento non segue lo stesso percorso a ritroso. L'effetto della desalarizzazione, infatti, seppur determina un'effettiva perdita delle garanzie tipiche dello *status* di salariato, non sembra corrispondere né ad un appiattimento dell'asimmetria tra chi detiene la proprietà dei mezzi di produzione, né al superamento della relazione di dominio che caratterizza lo *status* di subordinato. Piuttosto, tale innovazione sembra tradursi in una nuda presenza della natura subordinata, definita nell'informalità, ma priva ormai di ogni contrappeso.

Prima di passare al prossimo paragrafo, dove si approfondiranno gli effetti che il dispositivo del voucher può avere sull'organizzazione del lavoro e sugli individui, ciò che ci preme mettere in evidenza è come il sistema dei voucher si basi su un implicito paradosso. Nonostante sia stato pensato per migliorare le condizioni di lavoro di coloro che, a diverso titolo, si trovavano in una condizione di irregolarità - con l'esplicito tentativo di preservare anche quello spazio di autonomia che pure caratterizza prestazioni lavorative di questo tipo - il voucher finisce con il tradursi in una restrizione di tale spazio a favore di un ampliamento dei margini del potere di direzione dei beneficiari. Per la prima volta nel nostro ordinamento, al centro del rapporto di lavoro non vi è più dunque la formalizzazione del rapporto di subordinazione, ossia la definizione del *job*, ma la sola retribuzione del *work*, cioè delle ore effettivamente lavorate. In altre parole, il voucher consente un processo di astrazione del lavoro che mette da parte quel compromesso tra subordinazione e sicurezza, istituzionalizzato attraverso il contratto di lavoro, preservando però la prima a discapito della seconda.

6.1. Gli effetti della subordinazione informale.

Dopo aver messo a fuoco una possibile chiave di lettura in grado di inquadrare il superamento della tradizionale dicotomia tra autonomia e subordinazione che ha caratterizzato la società salariale, in questa parte vogliamo provare ad interrogarci sulle conseguenze che questo

processo ha sulle condizioni di lavoro. La prima dimensione presa in analisi è quella della retribuzione, la quale costituisce un interessante punto di osservazione proprio in virtù del fatto che è l'unico aspetto formalizzato dal voucher. Spiegando meglio, il voucher compie un tentativo di coniugare l'emersione del lavoro irregolare con la definizione di un minimo orario in grado di tutelare gli individui da una delle caratteristiche del lavoro nero, ossia la sua natura di lavoro "povero". Nella prospettiva del legislatore, infatti, l'introduzione del sistema dei voucher avrebbe dovuto sollecitare non solo l'emersione dal lavoro nero, ma anche un miglioramento delle condizioni retributive.

"(ogni voucher) è un'ora di lavoro ma solo sulla carta. Quei 7.5€ non corrispondono alla tua ora di lavoro. Quindi tu devi avere 700€? ti fanno voucher da 50€ o d 10€, questo poi lo decidono loro. Poi non so se c'è un criterio. Nel nostro caso c'è l'accordo verbale che è di 6€ l'ora e basta.

[Serv_M_2]

Ogni ora che facevo mi venivano accreditate 7,5€, ovviamente pagato come se fosse un lavoro normale, se lavoravo ad aprile mi pagavano a maggio per dire. Sapevo che facevo che ne so, cento ore e mi dovevano arrivare 750€ per dire...

IRES: Ma rispetto agli altri che avevano un contratto, la paga era la stessa?

Questa è una bella domanda... Nel senso, io non so quanto possa percepire una persona a indeterminato o con contratto determinato. Credo la loro paga base sia 8€ netti o meno o più, questo non lo so...

IRES: Quindi più o meno all'incirca eravate lì...

Secondo me sì, non so quanto possano percepire loro all'ora, ma secondo me sì.

[Com_M_1]

Dipende, in alcuni posti sei pagata a servizio, quindi potevi fare 3 ore, o farne 7, venivo pagata uguale ed era una sicurezza per me. Invece adesso, siccome dipende dalle ore, non sai mai quanto prendi.

[Rist_F_1]

Con il voucher si paga il fisso, mentre il resto è su quello che vendi. Tipo so che si riesce a fare anche tre volte il voucher. Cioè, più è alto il prezzo del prodotto, più guadagnavi.

[Cult_M_1]

Questi cinque frammenti di intervista, provenienti da settori diversi, mostrano a vario titolo un'evidente fallimento del tentativo di migliorare le condizioni retributive di questi lavoratori. L'impatto della definizione di un minimo orario però, non solo sembra essere del tutto trascurabile, ma fa emergere un'interessante prospettiva sia del peso dell'informalità, sia dell'impatto del voucher sulle vite lavorative dei prestatori. Nel caso del primo frammento, proveniente dal mondo della vigilanza non armata, l'intervistato ci racconta che l'ingresso del voucher nei fatti si poggia piuttosto su un accordo verbale che ricalca la retribuzione oraria ottenuta fino a quel momento. Nel secondo frammento, proveniente dal mondo dei servizi, il voucher viene impiegato per retribuire una prestazione lavorativa del tutto simile a quella degli altri lavoratori contrattualizzati, dove la paga oraria viene rispettata proprio grazie al fatto che ne viene fatto un utilizzo strutturale di cui discuteremo successivamente. Nel terzo frammento, proveniente da un lavoratore della ristorazione, la modalità di retribuzione del voucher varia per ogni singolo ristorante, oscillando da una retribuzione su base oraria, ad una retribuzione forfettaria slegata dall'orario di lavoro. Allo stesso modo, per il venditore di bibite riportato nel quarto frammento, il voucher non modifica la retribuzione che da tempo

caratterizza quell'impiego. Nonostante il minimo salariale, viene dunque mantenuta una provvigione fissa, retribuita tramite voucher, e un nero che invece viene calcolato in base alle vendite effettuale.

Queste storie ci dicono che il valore nominale del voucher è di fatto un'indicazione che ha uno scarso riscontro empirico nella realtà dove invece prevale l'accordo verbale anche sull'unica dimensione che viene regolata dalla legge, ossia la retribuzione oraria. Il voucher, dunque, non sembra riuscire ad innalzare la paga oraria di lavoratori, ritrovandosi, piuttosto, ad innestarsi su pratiche retributive precedentemente consolidate. Gli sforzi di un tentativo di regolamentazione del lavoro nero sembrano essere vanificati da una persistenza delle logiche informali che precedevano l'impiego del voucher, sul quale esso si innesta come semplice strumento di pagamento, ma senza riuscire a raggiungere l'obiettivo del miglioramento retributivo.

Non era difficile lavorare, li conoscevo, andavo a scuola con la figlia. Quindi loro davano 30 euro a servizio, che è veramente poco. Per le ore che erano almeno 6 ore. Però lavoravo con dei miei amici, le serate erano tranquille e per due mesi me la sono accollata, però in un posto così, come quelli qui, 30 euro a servizio no. Non ci starei. Nel primo ristorante dove lavoravo prendevo 45 euro a servizio. E sapevo a inizio settimana che avrei guadagnato tot.

[Rist_F_1]

Poi io capisco anche perché essendo miei amici, se fossi anche io un datore di lavoro è chiaro che... il problema sta a monte. Sta nella politica economica di questo paese

[Tur_M_1]

Un'altra importante dimensione di analisi del ruolo dell'informalità è quella del governo della forza lavoro. Come osservato in precedenza, lo scambio salariale, ossia la regolazione su scale di equivalenza dello scambio tra tempo di lavoro e salario, viene resa possibile dalla presenza di una cornice di diritti sociali connessi allo *status* di salariato che garantiscono consenso attorno al comando dei proprietari dei mezzi di produzione. In altre parole, lo scambio salariale è soggetto alla necessità di un "regime di giustificazione" (Boltanski & Thévenot, 1991), ossia di una narrazione su cui si basa la legittimazione di uno scambio tra sicurezza ed obbedienza. In questo senso, il contratto di lavoro, che non a caso vede la forma di un reciproco accordo tra diritti e doveri delle parti, piuttosto che definire con esattezza il contenuto del lavoro costituisce la base per cui gli individui decidono di mettere al servizio di altri la propria capacità lavorativa (Castel, 1995). In altre parole, il contratto di lavoro non svolge fino in fondo quel percorso di razionalizzazione che pure Parsons e Smelser (1970) vedono come obiettivo del suo utilizzo, ma chiede al lavoratore di accettare l'esistenza di un generico comando sulla propria capacità lavorativa e di metterla a disposizione ai fini della produzione. Pertanto, l'articolazione sul piano dell'informalità del potere direttivo non costituisce di per se un elemento di novità, in quanto essa è sempre stata presente nell'esercizio del comando sul lavoro anche nell'ambito industriale. Piuttosto, l'assenza di un contratto e, dunque, di quei vincoli reciproci che garantiscono lo scambio tra subordinazione e sicurezza tipico della società salariale, necessita una ristrutturazione su dimensioni informali dei dispositivi di giustificazione senza il quale i beneficiari non riuscirebbero ad incontrare obbedienza nei confronti del loro comando.

Nei primi due frammenti di intervista, ad esempio, a garantire consenso attorno al potere di direzione è la mobilitazione di una sfera valoriale di tipo non economico, ossia la natura amicale della relazione tra beneficiari e prestatori. La sovrapposizione tra logiche relazionali di tipo economico e logiche che invece appartengono alla sfera amicale, fa sì, come nel primo frammento, che si accetti anche una retribuzione particolarmente inferiore a quanto previsto

dal valore nominale del voucher. Nel caso del secondo intervistato, invece, lo stesso meccanismo spinge il lavoratore ad astrarre la causa dell'abuso del voucher, che va avanti da circa due anni, verso obiettivi di altra natura come ad esempio le scelte del governo in materia di politica economica, giustificando così il comportamento del proprio datore di lavoro.

Nel 2014 ero in un'altra agenzia e all'epoca c'era un responsabile, uno che non era uno stinco di santo, infatti poi, l'hanno spostato. Non era una gran persona insomma. Venne da me dicendomi vedrai che se ti impegni fai vedere che ci sei sempre, dai sempre disponibilità, faremo in modo di farti assumere.

[Com_M_1]

IRES: C'è conflittualità nel tuo ambiente?

Ci sono da fare queste due osservazioni, il fatto che la composizione dei colleghi sia straniera, già contribuisce ad avere una conflittualità bassa perché la maggior parte di loro ragiona in questo modo: "Io tengo la famiglia, io sto qua in Italia, aggià campà, nun me ne importa niente". La seconda cosa è che la maggior parte sono studenti, quindi dicono: "a me che cazzo me ne fotte, tra due tre anni me ne vado". Poi ci sta una terza parte che invece ambisce a un qualcosa di più, o comunque gli farebbe comodo se venisse chiamato un po' con una costanza più continuativa e prolungata nel tempo.

[Serv_M_2]

Un'altra leva del comando, sempre più comune in un mercato del lavoro caratterizzato da una tendenza ad intrappolare gli individui all'interno di percorsi lavorativi incerti e discontinui, è quella della promessa (AA., 2015). Si tratta in questo caso di un comportamento messo in atto dal datore di lavoro che porta ad una sovrapposizione tra la sfera temporale presente e quella futura. La sollecitazione di uno scambio vantaggioso nel futuro viene così utilizzata per garantire il consenso del lavoratore nei confronti di uno scambio presente al ribasso. L'intervistato, inoltre, ci mostra come l'esistenza di un meccanismo incentrato sulla promessa solleciti il lavoratore non solo ad accettare un *dumping* salariale, ma spinge a prestarsi ad una disponibilità totale nei confronti del potere direttivo. L'immaginario che viene disegnato nel rapporto tra l'intervistato e il suo responsabile è quello di una necessaria fase di incertezza da attraversare, dettata da esigenze esterne, superabile attraverso la manifestazione di una particolare dedizione al lavoro che travalica anche gli obblighi del prestatore. Tuttavia, come emerge dal secondo frammento, la sollecitazione della promessa garantisce un'obbedienza talvolta senza neanche necessitare di prospettare la possibilità di una stabilizzazione. Il sistema messo in campo da questa impresa di vigilanza non armata, la quale copre larga parte del proprio personale attraverso un bacino di potenziali prestatori che viene fatto turnare a seconda delle esigenze aziendali, contribuisce a neutralizzare ogni possibile margine di conflittualità. Pertanto, coloro che potrebbero organizzarsi per rivendicare una stabilizzazione perché ambiscono a fare del lavoro accessorio il proprio lavoro effettivo, finiscono così con il rinunciare al proprio potenziale nel tentativo di riuscire ad accumulare qualche ora di lavoro in più. Come osserva lo stesso intervistato:

Poi sai cosa è, si innesca pure questo meccanismo di competizione: "perché tu hai chiamato a quello?" "perché non hai chiamato a me?" e vedi allora il tuo collega come un tuo nemico. Poi vedi questa è una cosa risaputa, ma con questa cosa qua dei voucher tu la vedi plasticizzata, capisci perché il tuo collega è un nemico e quindi in automatico il pensiero che ti nasce in testa è: "perché mi devo prendere un caffè con un nemico?"

[Guard_M_1]

La condizione di estrema precarietà in cui versano i prestatori di lavoro accessorio finisce così con innescare un sistema di competizione tra i lavoratori che non solo spegne ogni possibile focolaio di conflittualità, ma finisce con inquinare anche le relazioni personali tra i lavoratori minando ogni spazio di solidarietà che per l'intervistato è presente molto raramente tra i suoi colleghi. Pertanto, per i lavoratori voucherizzati diventa sempre più difficile non solo immaginare la possibilità di resistere ad un siffatto meccanismo di frammentazione, ma anche di uscire da quella condizione di reciprocità nel quale si svolge la definizione del rapporto di lavoro. Ciò che si viene a strutturare, è dunque un circolo vizioso che, a partire dall'utilizzo del voucher, incrementa sempre di più lo spazio discrezionale dell'impresa che si trova così a disporre a proprio piacimento di una forza lavoro particolarmente docile e vulnerabile. In questo senso è emblematica la possibilità di utilizzare i voucher anche per retribuire una parte di lavoratori, non riconoscibili dai prestatori di lavoro accessorio stessi, per garantire che i lavoratori non riescano a ritagliarsi uno spazio di resistenza quotidiana dall'esercizio del comando, come emerge da questo ulteriore frammento della stessa intervista:

Questa [nome del responsabile] proprio come mansione, guarda tu che carogna... Dava ai ragazzi di controllare i propri colleghi. A me se mi chiede una cosa del genere ti dico: "vai a farti una camminata". Tu devi lavorare non devi fare lo sbirro dello sbirro. Quello non è lavoro. Allora che succedeva. Succedeva, se qualcuno te lo chiedeva, non so se lo chiedono ancora, che tu vedevi questi colleghi che camminavano nel padiglione, ma non stavano nel padiglione. Colleghi che dicevano, tu stai al 25? Era un possibile collega che ti stava controllando e questi possibili colleghi facevano i finti tonti... Se ti vedevano che stavi seduto pigliavano una macchina fotografica o un telefonino e pum! Ti facevano una fotografia e mandavano l'email al responsabile.

[Guard_M_1]

L'impiego del voucher sembra dunque non solo aver avuto uno scarso impatto sul miglioramento delle condizioni di lavoro, ma ha importanti effetti moltiplicatori dell'asimmetria di potere all'interno dei luoghi di lavoro. Nonostante il linguaggio del lavoro accessorio sembri superare gli aspetti gerarchici del contratto, dunque, la centralità giocata da una rinnovata collocazione della dimensione di informalità finisce con allargare lo spazio discrezionale del potere direttivo e del suo effetto disciplinante.

6.2. L'impresa irresponsabile

"Si definisce irresponsabile un'impresa che al di là degli elementari obblighi di legge suppone di non dover rispondere ad alcuna autorità pubblica e privata, né all'opinione pubblica, in merito alle conseguenze in campo economico, sociale e ambientale delle sue attività" (Gallino, 2005, p. VII). Con questa definizione Luciano Gallino descrive un processo di *disembedding*, ossia di progressivo svincolamento delle imprese non solo dalla legislazione nazionale, messa irrimediabilmente in crisi nella sua efficacia dal processo neo-liberista di globalizzazione, ma anche da un legame di tipo etico. Questo riferimento ci sembra essere particolarmente calzante per descrivere i casi di utilizzo sistematico del voucher, come sappiamo caratterizzato da una quasi totale assenza di limiti di impiego che apre dunque un conflitto tra i comportamenti legali dell'azienda, e i comportamenti legittimi, cioè quelle modalità di utilizzo che violano a vario titolo il generico principio di *bene comune*.

A questo punto della ricerca, infatti, dopo aver messo a fuoco l'effetto del voucher e della dimensione informale nei confronti di un allargamento del potere direttivo, ci pare utile

concentrare la nostra attenzione su quei comportamenti da parte delle imprese che, attraverso l'utilizzo del voucher, compiono un processo di deresponsabilizzazione nei confronti dell'impatto dei propri comportamenti sui lavoratori. In particolare, se i dati ci dimostrano come la sua diffusione abbia ampiamente travalicato i confini di quelle economie storicamente caratterizzate da un'altra percentuale di lavoro nero, come la ristorazione o il commercio, le interviste raccolte ci segnalano come la diffusione del voucher in imprese di media o grande dimensione consenta l'alterazione degli assetti organizzativi attraverso la sostituzione di forme contrattuali precedentemente utilizzate. La maggior parte degli intervistati in queste tipologie di imprese, infatti, aveva già avuto precedenti rapporti di lavoro, spesso regolamentati attraverso le forme della parasubordinazione, come ad esempio il co.co.pro o le collaborazioni occasionali. Questo dato, sebbene statisticamente non sia significativo, conferma però l'effetto prodotto dalla riforma fornero e dal *jobs act* che, avendo scelto di procedere alla progressiva eliminazione di alcune forme di impiego parasubordinato e, allo stesso tempo, ad una liberalizzazione totale del lavoro accessorio, ha spinto verso il lavoro accessorio questa categoria di lavoratori. Questa parte della ricerca verrà condotta analizzando due casi di studio, entrambi provenienti da aziende di media-grande dimensione, nelle quali l'utilizzo del lavoro accessorio viene mosso principalmente dalla volontà di trasformare i propri assetti organizzativi al fine di assolvere a tutte quelle responsabilità del rapporto di subordinazione che trascendono la semplice retribuzione oraria.

(L'azienda) ha regolarizzato alcuni ragazzi io questo non lo sapevo, me lo ha detto un collega recentemente... stiamo parlando degli eventi fieristici piccoli. Questi qua, ad esempio, successi una settimana fa... elettronica, mondo creativo... Sono pochi padiglioni ed è tutto personale con questi contratti. C'è solo un mio collega che è a voucher. Quando ci sono poi eventi fieristici grossi come cosmoprof, sale, ecc... i voucher sono di più. Il personale ammonta fino a 50 unità e la maggior parte, l'80%, sono tutti a voucher.

[Serv_M_2]

Questo frammento di intervista proviene da un voucherizzato addetto alla vigilanza non armata che lavora nel settore da circa 10 anni e da circa 3 anni in questa azienda. L'intervistato incontra il voucher dopo aver attraversato in questi anni larga parte dei contratti di parasubordinazione, ma è da circa un anno che si trova ad essere esclusivamente assunto tramite voucher. La spinta verso il voucher compiuta dalle ultime legislazioni in materia di mercato del lavoro, sembra dunque aver offerto alla sua azienda l'opportunità di procedere ad una radicale ristrutturazione nella gestione del proprio personale. Nell'azienda dell'intervistato, infatti, assistiamo da un lato alla regolarizzazione di una parte del personale, mentre l'altra parte dei vecchi lavoratori parasubordinati viene voucherizzata. In questo caso, dunque, l'utilizzo del voucher sembra consentire non solo una drastica riduzione del costo del lavoro, assumendo forza lavoro *just in time*, ma anche un incremento della sua elasticità organizzativa. L'intervistato ci racconta, infatti, come l'utilizzo del contratto di lavoro viene limitato alla copertura di quella parte di personale che garantisce le funzioni minime dell'organizzazione, come ad esempio quelle contabili e amministrative, mentre la maggioranza della forza lavoro impiegata viene retribuita attraverso il voucher. In altre parole, l'attuale assetto del lavoro accessorio consente all'azienda di ridurre drasticamente il costo del lavoro, mantenendo un rapporto di lavoro formalizzato soltanto nei confronti di una parte della sua effettiva dipendenza, mentre larga parte di essa viene retribuita soltanto per le ore effettivamente lavorate. L'intervistato ci racconta quindi come il personale di questa azienda oscilli all'incirca da un minimo di 10 a un massimo di 50 persone impiegate allo stesso momento, di cui larga parte, al termine della prestazione lavorativa, si ritrova senza più alcun legame con l'azienda. Un meccanismo che garantisce un'enorme vantaggio economico

per quest'ultima, ma che è possibile solo grazie al fatto che essa si percepisca come priva di obblighi nei confronti del lavoratore se non quelli della remunerazione delle sole ore effettivamente lavorate. Un comportamento che viene reso possibile proprio grazie alla modalità con cui l'utilizzo del voucher è attualmente regolamentato. Inoltre, tale sistema si rivela vantaggioso per l'azienda anche grazie al fatto che il voucher, a differenza della parasubordinazione su cui erano presenti specifici limiti di impiego (ricordati a pagina 19), rende difficile muovere alcuna pretesa in quanto la sottrazione da questo meccanismo significherebbe, di fatto, la perdita della possibilità di essere chiamati al lavoro.

(Mi sono rivolto al sindacato perché) il problema era se c'erano i presupposti per fare la vertenza con i voucher, ma mi hanno detto così: "con i voucher i margini per fare una vertenza sono praticamente nulli". Cioè sono proprio nulli! Perché è legale finché loro non superano la soglia dei 2mila € o fino a quando non fanno altre magagne, tipo che ti pagano sotto banco, cosa che non è mai avvenuta, altrimenti non gli puoi praticamente dire nulla... [...] Tu invece devi sperare, ed io glielo ho chiesto infatti ad una delle responsabili dell'azienda che ti facciano il contratto, così puoi fare la vertenza. [...] qua non è che stai chiedendo 12 euro l'ora. Qua stai chiedendo una cosa normale. Perché se mi fai il contratto, mi dai la malattia, le ferie, lo straordinario e tutte quelle cose... Basta. Non si tratta che voglio fare il pascià. Ti devono dare le cose col contratto, con i voucher loro c'hanno il culo parato non ti danno niente e non puoi fare niente... La si deve cambiare la legge non è che gli puoi fare niente a loro, ma purtroppo questo è...

[Serv_M_2]

Questo frammento di intervista ci mostra come il dispositivo del voucher sia uno strumento particolarmente efficace nella tutela dell'unilateralità del potere direttivo perché riesce ad annullare anche lo spazio di vertenzialità individuale. La regolamentazione del lavoro accessorio, infatti, non prevedendo alcun tipo di limitazione nei confronti delle modalità di utilizzo, non offre alcun tipo di "gancio" giuridico per ricorrere nei confronti di un utilizzo sistematico. Pertanto, l'assenza di un contratto di lavoro consente di neutralizzare spazi di conflittualità non solo innescando una competizione tra lavoratori, ma anche annullando la possibilità che essi esigano i propri diritti attraverso il sindacato o una causa di lavoro. In altre parole, sembra che il voucher, a differenza del contratto di lavoro, non solo tuteli la parte forte della negoziazione deresponsabilizzandola per tutto ciò che accade al di fuori della prestazione lavorativa, ma lo fa anche negando l'esercizio dei più elementari diritti del lavoro.

IRES: Mi ricordo che quando ci eravamo visti dicevate che l'utilizzo del lavoro a voucher era stato fatto dopo che c'erano stati dei licenziamenti degli esuberi giusto? Si perché [nome azienda] si trovava in difficoltà e hanno cominciato a sfruttare, perché è questa la parola giusta, i voucher... Hanno presto tanti lavoratori a voucher perché comunque non gli costa come un lavoratore, non vogliono assumere quindi l'unica cosa che resta è il voucher. Ti spremono fino alle ultime ore e poi niente. Non è che li usano per picchi di lavoro, ma è uno sfruttamento sistematico vero e proprio.

[Com_M_1]

Un altro caso in cui i vantaggi connessi all'utilizzo del voucher in sostituzione di altri contratti di lavoro hanno proceduto ad una trasformazione del profilo organizzativo di aziende strutturate in senso deresponsabilizzante, riguarda un'agenzia dove il voucher è stato utilizzato per far fronte a momenti di crisi aziendale, riducendo il personale assunto e sostituendolo con un utilizzo sistematico del lavoro accessorio. In questo caso, l'intervistato si trova a svolgere le stesse mansioni dei suoi colleghi, a dover gestire orari di apertura e di chiusura, maneggiare soldi e, talvolta, anche a dover formare i nuovi lavoratori a voucher. Il

voucher in questo caso viene utilizzato senza alcun tratto di accessorietà, in quanto il prestatore si trova ad essere pienamente inserito nell'ordinaria organizzazione del lavoro, sebbene nella divisione dei turni resta contraddistinto dalla lettera "V" che segnala la sua condizione di voucherizzato. Tale meccanismo non consente però di risparmiare soltanto nei confronti della contribuzione, ma, retribuendo il lavoratore anche in questo caso esclusivamente per le ore lavorate, determina un netto vantaggio per l'impresa nei confronti di un costo che si riduce a poco più della semplice prestazione oraria. Lo stesso intervistato ci racconta come la riscossione dei voucher avvenga mensilmente e, nel caso di una malattia o di un infortunio, a differenza dei suoi colleghi contrattualizzati, si ritrova accreditate soltanto le ore effettivamente lavorate. Come affermato chiaramente da un'altra intervistata: *Il voucherizzato ha il problema che quando lavora meno non è pagato* [Rist_F_1]. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una forma estrema del *just in time*, che, grazie al voucher, rende possibile una modalità di retribuzione basata esclusivamente sulle ore effettivamente lavorate. Una sorta di ritorno del cottimo orario, dunque, che pure il movimento operaio era riuscito a mettere da parte dopo anni di lotte sul lavoro. Continuando l'intervista, inoltre, scopriamo come sia semplice poter aggirare il limite della singola prestazione di lavoro accessorio venendo assunti da un'altra impresa affiliata allo stesso gruppo: *è la stessa società, ma con due nomi diversi* [Term_M_1], ci confessa l'intervistato. Tuttavia, è bene precisare che l'operazione può essere svolta nell'assoluta legalità, in quanto i riferimenti legislativi non fanno riferimento alla necessità di prestare il proprio lavoro in un luogo differente, ma esplicitano soltanto il divieto di prestare lavoro accessorio nei confronti dello stesso beneficiario una volta superato il limite di 2.000€ netti. L'attivazione del voucher non prevede, inoltre, nessuna indicazione nei confronti del luogo di lavoro, rendendo così possibile nel caso di grandi gruppi aziendali, di riuscire a disporre di un ampio margine per l'impiego del lavoro accessorio anche oltre i limiti previsti e senza rischiare in alcun modo di venir sanzionati.

La cosa che mi ha dato più fastidio in assoluto è che pretendevano i soldi persi, quella è una noia davvero alta. Perché loro non dovevano chiederci i soldi, sapevano di non poterlo fare. E a noi voucher ci chiedevano i soldi, li pretendevano proprio. [...] Ci dicevano "Rossi, diciamo che si chiamava così, ha detto che non se gli dai i soldi può anche fare a meno di te". Erano anche sgarbati capito? Proprio una questione di arroganza... È la cosa che mi ha dato più fastidio in assoluto. È lì che ho visto la condizione di sfruttamento, ho le stesse identiche facoltà di un lavoratore però non ho un contratto. Tu mi sfrutti, ti faccio le stesse identiche cose che ti fa qualcuno con un contratto però ho un voucher [Com_M_1]

In questo caso di studio, inoltre, come emerge dal frammento sovrastante, è evidente come la deresponsabilizzazione non valga per il lavoratore, che vede invece parificati gli obblighi a quelli dei suoi colleghi contrattualizzati. Nel caso in cui venivano smarriti dei soldi o veniva commesso un errore di registrazione, pur in assenza di un'indennità di cassa, l'azienda pretendeva che il voucherizzato si facesse carico personalmente dei propri errori. Tuttavia, non solo vi è la pretesa di una responsabilizzazione del lavoratore a voucher parificata a quella dei suoi colleghi contrattualizzati, ma, grazie ad esso, l'azienda si trova ad avere a disposizione un ulteriore strumento di ricatto determinato dall'immediata cessazione del rapporto di lavoro, come ben sintetizzato dalle parole di colui che chiamiamo sig. Rossi. L'intervistato viene però a conoscenza della non esigibilità di questo credito da parte dell'azienda soltanto in un secondo momento, trovandosi così in una situazione di assoluta vulnerabilità a cui riesce a far fronte solo grazie al supporto dei colleghi precedentemente sindacalizzati. In sintesi, se da un lato il sistema dei voucher consente alle aziende di

ristrutturare la propria organizzazione verso una deresponsabilizzazione nei confronti della propria forza lavoro, retribuiti soltanto per le ore di lavoro effettivamente prestate, dall'altro non essendo previsto alcun tipo di risoluzione nel lavoro accessorio, l'azienda può disporre a proprio piacimento della possibilità di "licenziare", riuscendo così a pretendere una responsabilizzazione ulteriore dei propri dipendenti parificandola quantomeno a quella dei colleghi contrattualizzati.

6.3. Voucher o contratto? Le ragioni del coinvolgimento dei "voucherizzati".

Fin qui sono evidenti i vantaggi di natura sia economica, sia organizzativa nell'utilizzo dei voucher da parte delle imprese, ma quanto scritto non assolve però alla domanda: cosa rende accettabile prestare la propria capacità lavorativa in assenza di un contratto di lavoro, quindi senza le garanzie ad esso connesso? E cosa invece spinge al rifiuto e alla ribellione? Abbiamo visto in precedenza come un ruolo in questo senso viene giocato dalla mobilitazione della sfera affettiva o dalla leva della promessa. Tuttavia, se tale spiegazione sembra essere convincente nella sollecitazione di una particolare dedizione sul luogo di lavoro, essa non soddisfa fino in fondo le ragioni per cui gli individui si trovano a prestare in maniera ripetuta la propria capacità lavorativa in assenza di un contratto di lavoro, talvolta addirittura preferendo la condizione di voucherizzato a quella di lavoratore subordinato. Per poter rispondere a queste domande può esserci utile partire da questa osservazione di Boltanski e Chiapello (1999, p. 68) i quali interrogandosi su cosa spinge gli individui a partecipare al sistema capitalistico affermano: *"Per alcuni la partecipazione è di tipo materiale, più evidente del resto per il lavoratore dipendente che ha bisogno del salario per vivere che per il grande proprietario la cui attività, superato un certo livello non è più legata alla soddisfazione di bisogni personali. Ma questo motore, da solo, si rivela poco stimolante"*. Riportando questa osservazione sul nostro terreno di ricerca, l'ipotesi di un coinvolgimento coercitivo esclusivamente basato su ciò che Marx chiama "i morsi della fame", non sembra essere fino in fondo sufficiente a spiegare le ragioni dell'accettazione di una condizione lavorativa, come quella del voucher, privata di tutte quelle garanzie di sicurezza che hanno reso possibile la generalizzazione dello status di salariato.

IRES: Ti sembra giusto il sistema dei voucher?

Essendo uno studente, per fare un part-time, conviene, quando dovrei lavorare per pensare a cose più in grande no. Bisogna avere un contratto a tempo più lungo, determinato per qualche anno, o l'indeterminato. [Cult_M_1]

IRES: tu il contratto lo volevi?

Non sono uno infatti tipico che vuole il contratto perché ho bisogno del contratto. Quindi è anche per questo un po' che sto al gioco, quindi hai ragione. C'è un lato positivo. Se hai altre ambizioni, altri progetti, quasi il contratto sembra una sorta di radicamento in qualcosa che non è tuo. [Tur_M_1]

Questi due frammenti di intervista ci forniscono un primo elemento sul quale il voucher riesce a coinvolgere sempre più individui, in particolare, come emerso già nel capitolo 4, non sembra essere un caso che la maggiore diffusione del voucher avviene tra i giovani nella fascia di età compresa tra i 20 e i 29 anni. In questo caso, un ruolo determinante viene giocato dalla percezione della propria soggettività, come nel caso del primo frammento dove lo status di studente rende tollerabile una prestazione lavorativa continuativa in assenza di un contratto di lavoro. Se questa dimensione costituisce un dato in fin dei conti prevedibile vista la fascia di

età a cui appartiene l'intervistato, il secondo frammento ci permette però di fare un ulteriore passo in avanti. In questo caso, infatti, l'intervistato appartiene alla fascia di età compresa tra i 30 e i 39 anni, ha terminato il suo percorso di studi e vede il suo rapporto di lavoro, sebbene in essere da quasi due anni, come una fase transitoria della propria vita. Il ruolo giocato dalle aspirazioni produce, così, una sorta di rifiuto nei confronti del contratto di lavoro, il quale viene percepito in termini simbolici come un *radicamento in qualcosa che non è tuo* [Tur_M_1]. In altre parole, ciò che emerge sembra essere un meccanismo di fuga dallo *status* di lavoratore subordinato, per cui il contratto di lavoro nella percezione dell'intervistato finirebbe con il violare la propria soggettività assimilandola ad un lavoro che non corrisponde alle proprie aspirazioni.

Se il sistema dei voucher fosse usato bene allora dal contratto potresti avere qualcosa in più. Ma così, già quando sei voucherizzata devi fare determinare cose, devi comportarti in un certo modo, se non ci sei allora "oddio non ci sei", "avevi detto" "e io avevo capito" etc. Quindi già mi tengono sotto scacco così, immaginati con un contratto. Se invece il voucher fosse usato normalmente, quindi loro li attivano quando gli serve, allora un contratto sarebbe la condizione normale. Ovviamente tu devi esserci quel giorno a quella tot ora... e se già mi sento così con il voucher, immagina con il contratto. Anche nel ristorante in realtà faccio delle cose che non mi spetterebbero. Tutte le volte che vado a lavorare. Ho la responsabilità del ristorante, quando non c'è il titolare, perciò dico, se già senza contratto ti fanno fare tutte ste cose, pensa con il contratto.

[Rist_F_1]

Questo frammento di intervista proviene invece dal mondo della ristorazione nel quale l'intervistata presta lavoro, sebbene non in modo continuativo durante l'anno, da circa 10 anni. La sua prestazione lavorativa ha, infatti, una media di 3 giornate durante la settimana e viene retribuita con un mix di voucher e pagamenti in nero. Nonostante la sua condizione di voucherizzata, però, anche in questo caso vi è un processo di responsabilizzazione che si concretizza nello svolgimento di compiti che trascendono l'idea di una prestazione accessoria di lavoro. Essa ci racconta come spesso si ritrova a svolgere ruoli di particolare responsabilità, come ad esempio maneggiare i soldi - per la quale anche in questo caso sarebbe prevista un'ulteriore integrazione di circa 60€ mensili che non le viene corrisposta - accoglienza clienti e, addirittura, un vero e proprio ruolo di gestione del ristorante quando il titolare è assente. Anche in questo caso, l'intervistata ha come attività principale lo studio, si trova nella fascia di età compresa tra i 20 e i 29 anni e questa prestazione lavorativa costituisce piuttosto un'integrazione alla sua borsa di studio. È per questo motivo che la richiesta di un coinvolgimento maggiore rispetto agli altri voucherizzati costituisce una condizione di disagio, nonostante vi sia la consapevolezza che la sua lunga esperienza nel settore la renda un'importante punto di riferimento all'interno del ristorante dal quale ha difficoltà a sottrarsi. Dal suo punto di vista, dunque, il contratto costituisce una potenziale ulteriore fonte di responsabilizzazione che la costringerebbe a rispondere ancora di più alle sollecitazioni del datore di lavoro. Vi è dunque una marcata percezione che il contratto di lavoro potrebbe comportare un aumento salariale e un miglioramento anche nell'ambito dei diritti, come ad esempio la possibilità di avere accesso al sussidio di disoccupazione: *"Vedo che i miei colleghi con il contratto stagionale poi hanno la disoccupazione in inverno. E a me sarebbe sempre spettata, ma poi non ho mai troppo sofferto della cosa, perché alla fine l'estate lavoro, in inverno c'ho la borsa di studio e il problema si è posto quando andando fuoricorso, per un incidente che mi ha immobilizzato per tempo, ho perso la borsa e non avevo lavorato abbastanza"* [Rist_F_1]. Nonostante ciò, la forte responsabilità che le viene chiesta nel suo lavoro la porta a rinunciare a questi miglioramenti pur di non offrire al datore di lavoro un'ulteriore leva di ricatto che la

porterebbe a distanziarsi da quelle che sono le sue aspirazioni di vita concretizzate, in questo caso, dal raggiungimento della laurea.

Ho lavorato nello stesso posto per due anni, da maggio a settembre tutti i giorni. A 18 e 19 anni. Primo anno di università e non ho mai firmato nulla. Solo una ragazza era regolare. Che lavorava anche in inverno. E tutti gli anni lui pagava delle gran multe, ma a lui conveniva tenerci in nero e pagare la multa. Almeno a detta sua. Poi il ristorante in cui avevano firmato loro si sono arrabbiati, ma non mi avevano neppure detto che l'avrebbero fatto. Poi lì non ci sono tornata perché erano molto razzisti e a me non piacciono i razzisti. Era un brutto ambiente di lavoro. Quindi non sono tornata per quello, non per il contratto, che tanto non ti fa nessuno.

[Rist_F_1]

Anche questo frammento proviene dalla stessa intervista, sebbene si riferisce ad un'esperienza lavorativa precedente, ancora una volta totalmente condotta a nero. In questo caso, il titolare del ristorante aveva larga parte della sua forza lavoro in condizione di irregolarità, e, anche se in passato vi sono stati numerosi controlli, essi si concludevano con delle sanzioni comunque inferiori al risparmio ottenuto grazie all'assenza di un contratto di lavoro. Tuttavia, anche se emergono con evidenza i tratti di un comportamento di tipo sistematico del datore di lavoro, la rottura del rapporto avviene sul piano della dimensione valoriale, dunque su una sfera che non intreccia in alcun modo il rapporto di lavoro se non nella contaminazione del suo ambiente. La consapevolezza di una diffusione sistematica del lavoro nero nella ristorazione ha generato, quindi, un sentimento di rassegnazione che porta a percepire questi comportamenti come normali. In un siffatto contesto, dove 10 anni di prestazioni lavorative sono state condotte nella totale informalità o con meccanismi che tutelavano esclusivamente il datore di lavoro da potenziali controlli, come ad esempio il contratto a chiamata, non ci sorprende dunque che le fraglie di rottura, quando si determinano, siano al di fuori della dimensione lavorativa, dato che nei confronti di essa non vi è più alcuna aspettativa di miglioramento.

No, in realtà io personalmente da circa venti anni posso dirti che il 90% del mio lavoro non è mai stato assunto. Li ho fatti tutti, collaborazioni occasionali, Co. Co. Pro., voucher e controvoucher e ticket, nero, bianco, giallo e verde. Per cui mi lascia abbastanza indifferente. Sono sempre stato precario, sono nato precario, vivo precario e morirò precario. Quindi non mi preoccupa più di tanto. Ne ho viste passare tante, ho visto anche questa, so che cambierà qualcosa, ma non mi faccio illusioni.

IRES: Fai riferimento a Poletti?

Sì, che dice che a giugno sistema tutto. Stiamo a vedere. Ripeto, io un contratto a tempo indeterminato non l'ho mai visto. Va bene anche così insomma, io alla fine dell'anno ho due figli a casa. A me interessa lavorare. Basta che mi paghino.

[Altro_M_1]

L'effetto della rassegnazione emerge anche in questo frammento di intervista, proveniente da un lavoratore a voucher della fascia di età compresa tra i 40 e i 49 anni, laureato, del quale non conosciamo purtroppo il settore di impiego, né la tipologia di lavoro. Il riferimento temporale in questo caso affonda le radici nei primi processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro, del quale possiamo porre come indicazione temporale il d.lgs 276/2003, e che negli anni hanno visto l'intervistato restare incastrato all'interno della "trappola della precarietà", ossia un meccanismo che tende a far permanere le biografie professionali in un susseguirsi di frammenti di rapporti lavorativi (Anastasia, 2011). La precarietà, in questo caso, si configura non solo come una condizione presente del proprio lavoro, ma come un

continuum di prestazioni che affonda le proprie radici nelle esperienze passate e che finisce con il condizionare anche le sue aspettative nei confronti del proprio lavoro. Tuttavia, a differenza dei frammenti precedenti, in questo caso il voucher si inserisce all'interno di un percorso lavorativo che costituisce la principale attività del soggetto. Pertanto, non vi è la percezione del contratto come fattore di restringimento del proprio spazio di libertà, ma di una secca perdita di diritti al quale ci si presta perché da un lato subentra il “morso della fame”, dall'altro perché, dopo quasi un quindicennio in cui la legislazione del mercato del lavoro si è tradotta nella sua esperienza in un costante processo di *dumping*, anche in questo caso non si intravedono in prospettiva spazi di miglioramento.

IRES: Hai anche altri lavori a voucher?

Allora. Ho iniziato quest'anno ad avere altri lavori, avevo fatto qualcos'altro l'anno scorso. E' dal 2013 che non ho un contratto, ma lavoro solo a voucher.

IRES: Quali sono gli altri lavori che svolgi?

Ne faccio diversi, lavoro in fiera per un hotel, sempre a voucher, quando ci sono dei concerti qui a Bologna lavoro a voucher. Faccio sicurezza, oppure guido la macchina per gli artisti. A prescindere qualsiasi tipo di lavoro facessi, ovvero concerti, quindi magari può essere sicurezza, oppure lavoro per gli artisti: voucher. Per la fiera: voucher. Tutto sempre a voucher dal 2013 ad oggi.

[Com_M_1]

Quello è il brutto, che tu sai che non hai diritto a niente, ma anche che hai bisogno di quei piccoli soldi che ti entrano in tasca. Perché diciamo che, se tu c'hai il voucher va bene, ma non hai il tfr, le malattie e niente. La sola cosa che hai è se ti fai male, una percentuale o boh, no è come un contratto vero. Ma hai bisogno di lavorare ed è così.

[Rist_M_3]

Il primo frammento di intervista è tratto da un lavoratore che abbiamo già incontrato nel precedente paragrafo, il quale, però, svolge con i voucher non solo il lavoro di terminalista, ma anche altre attività. Tuttavia, esso ci racconta come sono circa 3 anni che è alla ricerca di un impiego contrattualizzato in grado di garantirgli una prospettiva di vita degna, ossia la possibilità di aspirare ad un miglioramento delle proprie condizioni, inevitabilmente compresse anzitutto dai limiti monetari. In altre parole, la forte diffusione dei voucher, così come ci viene raccontata anche nel secondo frammento proveniente da un lavoratore del settore del turismo, sta modificando il panorama occupazionale a tutto tondo, innestandosi di fatto in ogni possibilità lavorativa incontrata dall'intervistato. Sempre più lavori vengono retribuiti a voucher e questo fa sì che le possibilità occupazionali che vengono proposte riproducono costantemente un processo di voucherizzazione. Un meccanismo del tutto simile a quello descritto da Anastasia (2011) da cui prendiamo la metafora della “trappola”, in cui gli individui si ritrovano a passare da un impiego a voucher ad un altro senza mai raggiungere una condizione di stabilità. Tuttavia, a differenza di quanto accadeva sino ad ora dove, pur con delle tipologie contrattuali con scadenza a volte addirittura giornaliere, non vi erano limiti economici, la “trappola del voucher” si traduce in una condanna alla povertà.

IRES: Perché è importante il contratto per te?

Per permettermi di sopravvivere, sono sincero. Senza contratto fai fatica, io faccio fatica. Io non voglio sopravvivere vorrei vivere

IRES: Quindi tu dici che la cosa che ti dà più problemi è che non riesci ad arrivare ad un salario decente con i voucher?

Con il contratto riuscirei a guadagnare il doppio probabilmente. Ti faccio un esempio banalissimo. In questo mese, ad aprile, il mio stipendio è stato di 350 euro. Adesso dimmi tu con 350€ che cosa ci devo fare?

IRES: Ma scusa, se poi finisci il limite il resto dell'anno come fai?

Eh quello è il mio problema! Guadagno massimo 7.500€ netti all'anno e poi ho finito. Per fortuna ho i genitori e se ho bisogno mi faccio aiutare... Non c'ho neanche il sussidio di disoccupazione con i voucher, avevo chiesto al sindacato ma mi hanno detto assolutamente no... ed ho pensato, non male!

[Com_M_1]

La prospettiva di povertà giunge dunque attraverso un effetto paradossale dell'unico limite posto all'utilizzo dei voucher, ossia quello economico. Se, infatti, da un lato i massimali sono stati istituiti nel tentativo di evitare che si possa ricorrere al voucher in maniera continuativa, dall'altro la limitazione economica si traduce, per quei lavoratori che non riescono ad uscire dalla “trappola del voucher”, in un orizzonte di lavoro povero. Questo non vuol dire che secondo chi scrive debbano essere aboliti i limiti economici, anzi, essi costituiscono ad oggi un argine significativo alla totale sostituzione del contratto di lavoro, ma aggiungono un'importante prospettiva all'osservazione critica di un fenomeno recente e molto poco esplorato al di là della sua emersione numerica. Non ci sorprende, dunque, che l'unica forma di esplicita desiderabilità di una condizione contrattuale incontrata nelle nostre interviste non passi attraverso la rivendicazione di maggiori garanzie sul luogo di lavoro, ma attraverso la volontà di superare l'orizzonte di povertà che a questi lavoratori viene prospettato come certo. Questo frammento ci permette, dunque, di annoverare il voucher tra gli strumenti di impoverimento del lavoro, il quale non passa più soltanto attraverso la compressione del salario orario, ma anche nella moltiplicazione esponenziale del lavoro accessorio nelle offerte occupazionali per alcuni segmenti della forza lavoro tendenzialmente giovani e a bassa scolarizzazione. È importante sottolineare che questo accade non solo grazie all'effetto paradossale dei limiti economici, ma anche perché il nostro paese è uno tra i pochi paesi d'Europa ad essere privo di un strumento universale di protezione del reddito. Un'assenza che grava sulla condizione di intrappolamento su due direttrici, da un lato spinge ad accettare condizioni di lavoro sempre più povere ed umilianti, che, come nel caso di questo lavoratore, raggiungono cifre che riescono a malapena ad appagare i bisogni di sostentamento, dall'altro una volta che il lavoratore supera il limite economico, l'unica possibile fonte di sostentamento diventano le relazioni familiari o, ancora una volta, il lavoro nero.

In conclusione, lo scenario che emerge in questo capitolo ci offre una chiara panoramica di come il voucher consenta da un lato una progressiva deresponsabilizzazione dell'azienda nei confronti del lavoratore, il quale viene retribuito soltanto per le ore effettivamente lavorate senza più farsi carico dei suoi bisogni riproduttivi, dall'altro una responsabilizzazione ulteriore dei propri dipendenti che viene pretesa sulla base di un potere direttivo che con il voucher non incontra più alcun tipo di ostacolo formale o sostanziale. La dimensione di informalità, che pure ha caratterizzato l'esercizio del potere direttivo anche nell'ambito della società salariale, nel lavoro accessorio diviene dunque il terreno sul quale la subordinazione si presenta nella sua forma nuda, ossia da un lato nella sollecitazione al coinvolgimento nel lavoro ottenuta attraverso leve come la promessa, le aspirazioni individuali o la mobilitazione della sfera affettiva, dall'altro come meccanismo di governo della forza lavoro volto alla riduzione di ogni spazio di conflittualità. Ciò vuol dire che il voucher sembra riuscire a realizzare una delle utopie del capitalismo, ossia quella di consentire alle imprese di generare ricchezza con il lavoro, ma senza i lavoratori, o meglio, senza alcun obbligo nei loro confronti al di fuori della mera retribuzione oraria. Si tratta ovviamente di un'astrazione del tutto virtuale, che rende però effettivamente possibile la rimozione di ogni ostacolo al potere direttivo nel luogo di lavoro, mentre al di fuori di esso, tale meccanismo si traduce in una

condizione di intrappolamento determinata da una costante moltiplicazione dell'utilizzo del voucher e dalla fuoriuscita di ogni garanzia connessa allo *status* di lavoratore subordinato.

7. Voucher: un moltiplicatore della disuguaglianza?

L'uguaglianza in sé non esiste. Non esiste in natura e la storia ha mostrato che i tentativi di farne un obiettivo politico hanno fallito dopo aver fatto pagare, in termini di libertà, costi che oggi appaiono insostenibili. Tuttavia, se è vero che l'uguaglianza non è un obiettivo politicamente perseguibile, è anche vero che l'azione politica può intervenire sugli effetti della disuguaglianza, insopprimibile. In questa prospettiva è possibile leggere anche l'evoluzione della legislazione del lavoro, e correlata al lavoro, che ha portato alla definizione di quel «continuum di posizioni gerarchizzate nell'ambito del salariato» che Castel ha chiamato società salariale (Castel, 1997, pag. 48) e al quale si è fatto ampiamente riferimento nel capitolo precedente. In altre parole, mentre sul piano dell'organizzazione del lavoro le trasformazioni nel senso di una maggiore flessibilità assumono forme diversificate, sul piano sociale si osserva la progressiva scomparsa delle modalità industriali di regolazione dei rapporti tra capitale e lavoro e di gestione delle disuguaglianze che hanno caratterizzato il patto di metà secolo: la protezione dai rischi del mercato in cambio della libertà dei lavoratori, stretti nella subordinazione (Crouch, 2001). È soprattutto in quel contesto, infatti, che il lavoro ha assunto un significato più esteso del rapporto di subordinazione tra lavoratori e datori di lavoro, riducendo la percezione di ingiustizia di quanti, per vivere, sono costretti a rivolgersi al mercato.

Ora, che la proliferazione di dispositivi e meccanismi contrattuali finalizzati alla flessibilizzazione del lavoro abbia minato alla base il sistema di sicurezza costruito in quel quadro, non è certo una novità. Basti pensare alla centralità che concetti come rischio e incertezza hanno assunto nelle analisi dei fenomeni sociali (Beck, 2000, 2008; Castel, 2009; Ehrenberg, 1999, 2010). Questo non riduce, però, l'attenzione che riteniamo sia necessario dedicare agli impatti sociali delle politiche del lavoro, anche e soprattutto nei termini della direzione impressa alle dinamiche di disuguaglianza. Si tratta di un'esigenza di ricerca, certo, ma anche il risultato delle evidenze empiriche rilevate.

7.1. Voucher: diritti uguali (pochi), per lavoratori diversi

Quando nasce, il voucher non è per tutti. In origine, infatti, la possibilità dell'uso del dispositivo è discriminata tanto per caratteristiche oggettive della domanda di lavoro (i settori di utilizzo), che per caratteristiche soggettive dell'offerta (specificità dei percettori). Il legislatore del 2003, infatti, opera nei fatti una distinzione tra il lavoro svolto dai lavoratori abitualmente sul mercato e il lavoro di quanti non sono considerati lavoratori o sperimentano una fragilità sul mercato del lavoro: studenti, pensionati e disoccupati di lunga durata. Nonostante si tratti di soggetti molto diversi tra loro, e che probabilmente attribuiscono al lavoro significati altrettanto diversi, il legislatore ha posto l'accento sull'ampia esposizione al lavoro in nero quale tratto unificante delle categorie prese in considerazione. Inevitabilmente, la medesima agilità dello strumento che avrebbe dovuto favorire l'emersione del lavoro²⁷ svolto senza continuità dei primi, avrebbe anche potuto costituire un elemento di attrazione all'offerta di lavoro dei secondi. Se da un lato, quindi, il dispositivo appiattisce le differenziazioni tra i significati del lavoro attribuiti dai lavoratori, dall'altro opera una discriminazione positiva nei confronti di soggetti più esposti ai rischi del lavoro in nero. La generalizzazione del voucher, occorsa durante la sua evoluzione normativa, ha però rimosso il discrimine e l'effetto positivo della discriminazione, mentre ha necessariamente esteso

²⁷ Sulla peculiarità dell'emersione disposta dal sistema dei voucher rimandiamo al cap. 5 *Voucher, quale emersione?*

l'appiattimento dei significati che i diversi soggetti attribuiscono al lavoro. È solo parlando con i lavoratori, quindi, che tali distinzioni possono riemergere in tutta la loro importanza, sia simbolica sia concreta. Un'occasione per questa ricostruzione è data dal racconto di un'intervistata che ha lavorato per un anno con un contratto di apprendistato, in un bar, dopo un brevissimo periodo di prova, retribuito con il voucher. Nonostante l'età e l'attività formativa in corso, la studentessa ventiduenne, bolognese, ha già avuto diverse esperienze di lavoro. Si è sempre trattato di lavoro regolare, spiega, e il voucher non ha rappresentato che una brevissima parentesi. Anche perché lei si dice indisponibile ad accettare quel tipo di remunerazione:

A una mia amica è capitato e lavorava in un ristorante abbastanza noto a Bologna e non la pagava solo in voucher, cioè, faceva metà in voucher e metà in nero. E questa cosa, appunto, non giovava a lei, perché spesso e volentieri i soldi in nero non le venivano dati e quindi alla fine ci perdeva, mentre a guadagnarci era solo il datore di lavoro. Non sono mai stati fatti dei controlli a quanto ho capito, almeno finché lei si è dimessa... anzi, finché non ha semplicemente smesso di andare. Quindi il rischio del voucher, secondo me, è che possono dirti metà in voucher e metà in nero. E anche se so che è diffuso, io non la vedo come una cosa molto giusta. Io non ho mai fatto un lavoro in nero. [Tur_F_2]

È per questo, ci ha raccontato, che anche prima del colloquio e della prova in quel bar, si è informata, andando a parlare con quelli che sarebbero diventati i suoi colleghi. Le avevano detto che i datori di lavoro si comportano onestamente e che non avrebbe avuto nulla da temere con riferimento alla regolarità del lavoro. Al momento dell'intervista la ragazza è disoccupata. Dopo un anno di apprendistato, infatti, ha iniziato a sperimentare un certo disagio rispetto all'ambiente di lavoro. È ancora in cerca, ci dice, e il fatto del non essere disposta ad accettare lavori retribuiti con voucher è un elemento che complica la sua attività di ricerca. Sebbene non escluda la possibilità del buono lavoro per un periodo limitato di tempo. Infatti:

Alla fine, se si tratta di pochi giorni ci può anche stare, ma il fatto che non si pagano i contributi diciamo che lavorare sempre con i voucher non è proprio il massimo per un lavoratore. Se si tratta di verificare un giorno le abilità di una persona, come è capitato a me, forse pure pure, ma io non lavorerei mai con i voucher. [Tur_F_2]

L'affermazione che chiude lo stralcio è imprescindibile dalla posizione di forza che l'intervistata ricopre sul mercato del lavoro. Molti altri intervistati, infatti, pur riconoscendo nel ricorso al voucher il rischio della trappola, non possono sempre permettersi di scegliere. È il caso, ad esempio, di un ventisettenne in cerca di lavoro, ecuadoriano, padre da dieci mesi. Ha avuto modo di lavorare con i buoni lavoro per tre mesi come lavapiatti in un ristorante dove un suo amico gli aveva consigliato di *provare a chiedere*. Il lavoro era per tappare il vuoto lasciato dal suo stesso amico e dare il tempo al datore di trovare un nuovo lavapiatti. L'esperienza non è stata positiva, non ha mai capito perché non è stato assunto, né ha tratto un qualche riconoscimento dal suo lavoro al di fuori della – scarsa – retribuzione:

Quello è il brutto, sai che non hai diritto a niente, ma anche che hai bisogno di quei piccoli soldi che ti entrano in tasca. Perché diciamo che, se tu c'hai il voucher va bene, ma non hai il tfr, le malattie e niente. La sola cosa che hai è se ti fai male, una percentuale o boh, non è come un contratto vero. Ma hai bisogno di lavorare ed è così. [...] Anche perché ho una bambina piccola, se mi arriva qualcosa di voucher ti dico subito che va bene. Non c'è nessun problema. [Rist_M_3]

L'esperienza di un altro lavoratore, invece, bengalese e anche lui disoccupato al momento dell'intervista e anche lui ex-lavapiatti, permette di soffermare l'attenzione sulle difficoltà che chi lavora con i voucher vive all'interno del luogo di lavoro richiamando, sotto un altro punto di vista, gli elementi trattati nel capitolo precedente. Il lavoratore, infatti, già citato, ricopriva il ruolo di lavapiatti come seconda occupazione, così da rinforzare lo stipendio derivante dalla sua attività principale. Il suo caso risulta particolarmente interessante soprattutto per le modalità con cui il rapporto di lavoro si è chiuso, tanto più che l'interruzione della relazione lavorativa ha comportato anche quella di amicizia che lo legava al suo datore di lavoro. È stato un collega, aiuto-cuoco, lavoratore con un contratto a tempo indeterminato, ad aver innescato la discussione. L'aiuto-cuoco, infatti, pretendeva che nei momenti in cui il lavoratore intervistato non aveva nulla da fare lo aiutasse nelle sue mansioni. Siccome, invece, l'intervistato preferiva impiegare le sue pause fumando e giocando con il telefonino, l'aiuto-cuoco si è vendicato riprendendolo mentre giocava con il telefono durante il lavoro e denunciandolo al datore. Come l'intervistato ci ha spiegato, infatti, quando il suo lavoro è *finito è finito*, non può aiutare gli altri perché altrimenti non finirebbe mai. La discussione che da ciò si è generata, favorita dall'assenza di un mansionario formalizzato, ha portato all'interruzione del rapporto di lavoro.

È vero che con il voucher non si specifica nulla, ma ti dici prima cosa fare. Io facevo il lavapiatti, un giorno sì e uno no. Tutti i giorni per me sarebbe stato difficile per via dell'altro lavoro. E infatti l'ho detto subito io al mio amico [e datore di lavoro]: tu non mi devi chiamare mai, dimentica il mio numero, io lavoro solo in questi giorni. Anche perché loro sapevano che io lavoravo da un'altra parte. Quindi... Un giorno mi ha chiamato per dire di andare un po' prima e io mi sono arrabbiato. "Che cazzo vuoi? io ho il mio orario". Ma non tutti fanno così, dipende dalle persone. Se uno ha paura, che magari è da tanto senza lavoro, allora non dice niente, la persona fa tutto. Ma altrimenti puoi dirgli io lavoro così e basta. [Rist_M_2]

L'intervistato, forte della sua condizione esterna al luogo di lavoro, faceva valere la sua posizione all'interno di un'organizzazione di lavoro fortemente differenziata e caratterizzata da informalità. Ciò gli ha permesso di far rispettare gli accordi verbali presi in precedenza, ma lo ha anche spinto all'interruzione del rapporto, sia affettivo che lavorativo, con il datore di lavoro.

Nella gran parte delle interviste l'informalità gioca un ruolo determinante, accentuando la disparità intrinseca alla relazione lavorativa. Lo si è visto ora con la mancanza di trasparenza nella definizione delle mansioni, ma neppure nei capitoli precedenti sono mancati gli esempi di opacità nei pagamenti, nella regolarizzazione delle ore, nell'applicazione di sanzioni disciplinari del tutto arbitrarie e rispetto alle eventuali possibilità di stabilizzazione. Si tratta di aspetti non secondari della relazione lavorativa che difficilmente potrebbero non ripercuotersi al di fuori del posto di lavoro. Come scrivono Bigi, Cousin, Méda, Sibaud e Wiewiorka nel loro ultimo lavoro: «Il senso di opacità contribuisce a un *disturbo degli orizzonti*²⁸. Ogni proiezione sul futuro più o meno prossimo è segnata da una grande incertezza. I lavoratori vivono uno squilibrio tra ciò che possono pretendere e ciò che gli è offerto²⁹» (2015, pag. 58). È anche in questo senso che l'idea della trappola ben si accosta a quella di voucher. La mancanza di trasparenza e l'informalità, infatti, possono spingere il lavoratore alla massima disponibilità nei confronti del datore, dalla rinuncia dell'ambizione a

²⁸ Il riferimento degli autori, qui, è a Pierre Veltz (2008).

²⁹ Nostra traduzione.

trovare un nuovo lavoro per non creare problemi alla propria agenzia [Serv_M_2], fino allo zelo di quei vigilanti che, telefono alla mano, mostrano al datore di lavoro le proprie competenze vigilando innanzitutto sul rispetto della disciplina dei propri colleghi. Quei *matti* – spiega il vigilante intervistato e già citato che *di loro spontanea volontà, vedono un collega che sta seduto e pum! gli fanno una fotografia perché si pensano che così vengono premiati e vengono messi sul podio di sto cazzo* [Serv_M_2].

Come si è già avuto modo di dire, pur conoscendo queste dinamiche, più di un lavoratore ha evocato le opportunità di negoziazione lasciate aperte dalla stessa informalità di cui si è detto sin qui. È questo che si evince dall'intervista della cameriera, già citata in precedenza:

In me hanno trovato effettivamente una lavoratrice molto diligente che è difficile dica di no. Anzi, quasi impossibile. Io se non lavoro a Natale lavoro a Capodanno. Ero l'unica voucherizzata a cui è stato detto o lavori a capodanno o a natale. Anche se io non ho l'obbligo. Però loro sanno che io alla fine dico di sì. Poi non è che è pagata di più. L'unica festività, in quel senso, è capodanno, che poi non sarebbe neanche una festività, però secondo me le persone non ci andrebbero per 7 euro, quindi te ne danno 14 o 15 all'ora. A Natale a Pasqua no. [...] Poi io sono una voucherizzata come l'ultima presa, però comunque ci lavoro da due anni. Quindi c'ho più o meno una certezza sulle ore, posso fare le mie piccole richieste, però loro le fanno anche a me, ecco, appunto il festivo che non posso non fare. [Rist_F_1]

Insomma, l'iter che stiamo tracciando è in via di sempre maggiore definizione. Siamo partiti dalla disoccupata che rinuncia ai lavori retribuiti a voucher per paura del nero a cui questi spesso di affiancano, passando per quei lavoratori che non hanno possibilità di rinunciare alla paga e, quindi, di scegliere. Ci siamo poi soffermati sulle implicazioni di quella disparità della scelta tanto all'interno del luogo di lavoro, con riferimento all'informalità, che all'esterno, con riferimento all'opacità e all'incertezza del futuro. Con l'ultimo stralcio, poi, abbiamo iniziato a individuare un qualche margine di negoziazione proprio a partire da quella stessa informalità di cui si è detto poco prima.

Manca, per concludere, un qualche riferimento a chi il voucher lo ha scelto, o comunque lo preferisce. I casi sono solo tre, non moltissimi quindi, ma utili per dare forma a una prima risposta sui possibili effetti del voucher sulla disuguaglianza. Si tratta, in primo luogo, del disoccupato, bengalese, che lavorava a voucher nelle ore libere dal suo altro lavoro, svolto regolarmente. Nel suo caso, si è detto, lavorare con il voucher andava benissimo, così come in nero, non avendo infatti bisogno di un permesso di soggiorno, in un modo o nell'altro avrebbe solo guadagnato di più. Un altro caso è quello di uno studente, di nazionalità rumena, che afferma di preferire il voucher perché nel suo ristorante le ore a voucher sono pagate di più di quelle con il contratto a tempo determinato. Una preferenza, spiega del tutto connaturata alla sua condizione:

Essendo uno studente, per fare un part-time, il voucher conviene. Però è... quando dovrò lavorare per pensare a cose più in grande no. Bisogna avere un contratto a tempo più lungo, determinato per qualche anno, o l'indeterminato. [Rist_M_2]

La condizione di partenza ha un peso determinante anche per il terzo caso, anche questo già visto, quello del lavoratore digitale che scrive articoli per un blog di commercialisti. La semplificazione del voucher in termini di cumulabilità con l'indennità di disoccupazione, infatti, lo rende preferibile alle altre forme di impiego.

Per quanto sia difficile considerare forte, in assoluto, la posizione di un lavoratore stagionale, relativamente al contesto indagato la stagionalità offre maggiori garanzie rispetto a chi non ha

accesso ad alcuna misura di sostegno. Anche se non occupato, infatti, al pari di chi lavora a voucher una seconda occupazione o dello studente, il lavoratore in questione non lavora per la propria sussistenza, garantita dal sussidio.

7.2. Voucher: stesso lavoro, meno diritti

Prima di considerare concluso il ragionamento sulla disuguaglianza, ci pare opportuno rivolgere una maggiore attenzione a ciò che avviene all'interno dello stesso luogo di lavoro, tra persone che pur facendo lo stesso lavoro, accedono a una gamma di diritti molto diversificata. Un esempio è quello della già citata cameriera ventisettenne. Lavorando già da due anni nello stesso ristorante, infatti, si trova oggi ad avere un ruolo ben più definito rispetto a molti dei suoi colleghi. Questo la porta a ricoprire ruoli che determinano anche una certa responsabilità, come la gestione della cassa. Parlando delle differenze in termini di retribuzione oraria, l'intervistata spiega che non ci sono differenze tra le ore pagate ai lavoratori voucherizzati e quelle pagate ai lavoratori subordinati. Questo, ovviamente, al netto della differenza, non trascurabile, in termini di salario non monetario.

Sì, [le ore sono pagate per tutti uguali] anche per quelli che gestiscono la sala. La differenza potrebbe essere in alcune altre cose, ad esempio, considerando che faccio cassa, dovrei avere un indennizzo di cassa, e invece senza un contratto non ho l'indennizzo. Quindi la mia collega del pranzo, che ha un contratto, sta in cassa e ha una responsabilità maggiore, non solo per i soldi, ma perché in teoria dovrebbe gestire e controllare tutto. Se c'è qualcosa che non va il titolare non chiede a chi vede che sta lavorando, ma a chi sta in cassa. Però non c'è un trattamento orario diverso. Anche se poi i 60 euro di indennizzo sono comunque due turni pieni di lavoro. Io non ce l'ho perché non ho il ruolo, adesso io sto coprendo il mio collega in malattia. Quando tornerà non so quante ore farò, se farò cassa, non so se mi terranno. O se mi basteranno le ore che farò... quindi il ruolo del voucherizzato è sempre molto instabile. [Rist_F_1]

Una questione che ci pare di un certo interesse è il fatto che, anche senza indennizzo, la lavoratrice preferisce il ruolo di responsabilità. Non si tratta, però, tanto del riconoscimento o di una qualche particolare ambizione, quanto della possibilità di strappare un'ora a servizio, così da ottenere quei 7 euro in più.

Sarebbe meglio per loro se non facessi la cassa, ma non per me, perché finirei prima di lavorare. Perché siamo in due per ogni turno, ma uno stacca sempre prima e fa almeno mezz'ora, anche un'ora in meno. Quindi ora che riesco a fare 4 o 5 ore, mi ritroverei a farne 3 o 4. Lavorare per tre ore significa guadagnare 21 euro... quindi dovrei fare un turno in più per riuscire a guadagnare quello che guadagno ora. E già lavorare quattro turni durante la settimana ti toglie il tempo allo studio, lavorare 5 turni è peggio. Perché comunque devi andare lì, anche per lavorare solo tre ore. Quindi a quel punto... boh, poi ecco me lo diranno. C'è da dire che sono abbastanza fortunata perché i miei titolari non credo mi licenzierebbero per ora, però non so, quando tornerà il mio collega, quali turni farò. [Rist_F_2]

Nonostante tale consapevolezza, l'intervistata ha da sempre ritenuto che il contratto potesse rappresentare una possibile complicazione in termini di responsabilità, incidendo negativamente sul suo percorso formativo. Nessuno le ha mai proposto un contratto di lavoro, spiega, quindi non sa bene cosa significa doverci pensare davvero. Ma da qualche tempo sta iniziando a cambiare idea:

È una questione più psicologica che altro. Il discorso è che uno dice di no perché poi lo devi fare per forza, ma intanto lo fai lo stesso. Ti faccio l'esempio della mia collega che dovrebbe lavorare durante quel festivo che io volevo prendermi. Risulta che quel giorno, cadendo nel giorno di riposo, lei ha il giorno libero, da contratto. Ha tranquillamente potuto dire di no, io no. Cioè, se mi chiami in quel giorno io devo farlo e basta, e quindi finirò tardi, chiuderò io. Ma mi devo tenere il lavoro, quindi... Ti incastrano ancora di più. Perché adesso, più o meno, io devo dire di sì, però per tenermi il lavoro.

Nel corso del tempo sto valutando molto questa cosa. Perché vedo che i miei colleghi con il contratto stagionale poi hanno la disoccupazione in inverno. E a me sarebbe sempre spettata. C'è da dire che io non ho mai troppo sofferto della cosa, perché alla fine io lavoravo solo l'estate, mentre in inverno avevo la borsa di studio. Il problema si è posto quando per un incidente, che mi ha immobilizzato a lungo, sono andata fuori corso. Ho perso la borsa e non avevo lavorato abbastanza. Ora non riesco ad avere un fisso. Certo è che poi la malattia e i permessi e la disoccupazione sono calcolate sulle ore dichiarate, non su tutte quelle che qua fanno lavorare in più anche agli stagionali. [Rist_F_1]

La preferenza per la maggiore informalità del proprio coinvolgimento lavorativo era data, anche in questo caso, dalla propria posizione al di fuori della sfera lavorativa. Al pari del sussidio di disoccupazione o dei *primi stipendi*, la borsa di studio, le permetteva di mantenere il carattere accessorio – rispetto allo studio – del proprio impiego. La perdita del diritto alla borsa, tuttavia, ha riportato la sua condizione lavorativa alla fragilità connaturata al meccanismo del voucher, trasferendola dall'esterno all'interno del luogo di lavoro. È forse anche in funzione di questa traduzione che la differenza con i suoi colleghi che, nelle sue parole, *lo fanno di mestiere* sembra via via ridursi:

Con "chi lo fa di mestiere" intendo chi ha sempre fatto quello. Che ha fatto l'alberghiero, ha lavorato da sempre nella ristorazione e quindi credo che voglia fare quella carriera lì. Poi effettivamente è anche il mio lavoro. Cioè, probabilmente io non ho la percezione che quello sia il mio lavoro e quindi non lo dico, però è chiaro che lavoro. Poi magari io vorrei lavorare anche di più, ma distribuiti meglio [Rist_F_2]

Quel discrimine che abbiamo visto caratterizzare la genesi del voucher, torna, insomma, nei luoghi di lavoro operato dal voucher stesso. Il voucher nasce, infatti, per inquadrare quelle attività svolte da lavoratori saltuari, puntando a far emergere quel lavoro svolto a margine di altre attività, magari proteggendolo anche meglio con un'assicurazione minima contro gli infortuni. La generalizzazione dello strumento, però, ha annullato gli effetti della discriminazione ex ante, lasciando che il diverso approccio al lavoro riemergesse nei fatti, indotto dalla disparità di trattamento tra i voucherizzati e non, questo, ovviamente, a prescindere dall'effettivo approccio dei lavoratori.

Un discorso simile lo si ritrova anche nell'intervista dell'illustratore, al momento barista. Anche nel suo caso il contratto non è stato un'ambizione iniziale. Nel corso della sua esperienza lavorativa, però, la stessa flessibilità lavorativa che inizialmente gli sembrava un'opportunità si è rivelata un ostacolo al mantenimento del numero di ore svolte. Dopo un problema che l'ha portato ad assentarsi dal lavoro, infatti, ora è costretto a dividere le ore che gli erano state garantite con il neo-voucherizzato che l'ha rimpiazzato durante la sua assenza.

Non sono uno tipico che vuole il contratto perché ha bisogno del contratto. Quindi è anche per questo un po' che sto al gioco. Quindi hai ragione, ci vedo un lato positivo. Se hai altre ambizioni, altri progetti, quasi il contratto sembra una sorta di radicamento in qualcosa che non è tuo. Questo a livello interiore. Una scelta quasi di vita. È ovvio che, come dicevamo, nel tempo ti rendi conto che quella paura di radicarti troppo può avere un senso relativo, nel senso che dopo un po' dici "vabbè, ma se anche mi facessero un contratto, sinceramente ci guadagnerei e basta". Nel senso che ci guadagno che poi quando deciderò di tagliare o di tagliarmi, avrei una disoccupazione, quindi dei soldi per fare quello che voglio fare. [Tur_M_1]

L'ambizione ad una maggiore autonomia dai lavoratori, che evidentemente il sistema dei buoni lavoro incontra, perde la propria portata al contatto con l'esperienza lavorativa. In entrambi i casi citati, infatti, l'iniziale istinto alla deresponsabilizzazione, una volta recuperato dal dispositivo e collocato nel reale, si traduce nella fragilità delle condizioni lavorative, ed esistenziali, iniquamente distribuita all'interno delle organizzazioni. Rendendo, inoltre, potenzialmente più desiderabili proprio quei lavoratori meno disposti a farsi *intrappolare* dal contratto di quanti, invece, ne hanno bisogno. Questa tensione alla reciproca deresponsabilizzazione, che significa anche minore densità della relazione lavorativa, quindi, alimenta e trae alimento dalla disegualianza.

In conclusione, per come l'abbiamo osservato sul campo, il voucher non sembra poter contrastare gli effetti della disegualianza, né di quella di partenza lavoratore/datore, né di quella tra lavoratori che ricoprono sul mercato posizioni diverse. Il voucher, infatti, traduce la fragilità che il lavoratore sperimenta al di fuori del luogo di lavoro al suo interno, restituendola all'esterno, intensificata.

Riflessioni conclusive

La regolazione del mercato del lavoro in Europa negli ultimi anni è stata chiamata a rispondere a due tipologie di pressioni. Da un lato, la spinta verso una flessibilizzazione del mercato del lavoro, considerata da una parte degli studiosi dei processi economici come un tentativo di aumentare il dato occupazionale in un contesto dove le trasformazioni della produzione su scala globale hanno ridotto le opportunità di lavoro. Dall'altro, la necessità di regolamentare attività fino ad allora escluse dalle logiche del mercato, come ad esempio il lavoro di cura, che hanno subito nel tempo un processo di *mercificazione* senza però riuscire ad uscire dalla condizione di informalità che li caratterizza.

Le esigenze che hanno portato in Europa ad introdurre il sistema dei voucher sembrano rispondere ad entrambe queste pressioni. Sempre di più, infatti, l'informalità rappresenta non solo una strategia di sopravvivenza per quelle fragilità lavorative che non riescono a trovare una collocazione nel mercato del lavoro, ma anche una possibile porta d'ingresso nel mercato del lavoro che coinvolge un numero crescente di individui. Tuttavia, mentre in alcuni paesi europei, come ad esempio il Belgio e la Francia, il sistema dei voucher viene regolato all'interno di un quadro trilaterale che finisce con l'assimilarlo al lavoro in somministrazione, l'introduzione del lavoro accessorio in Italia sceglie di optare per una soluzione bilaterale che lo configura in una collocazione mai realmente chiarita.

In particolare, come osserva la dottrina giuslavoristica, nei testi legislativi non vi sono sufficienti indicazioni per comprendere se il voucher costituisca un rapporto di lavoro o una semplice forma di pagamento, né è possibile collocare il lavoro accessorio nelle due tradizionali categorie del lavoro autonomo o subordinato. Tuttavia, tali ambiguità risultavano attenuate dalla persistenza di limitazioni all'impiego del voucher sia di natura soggettiva, volte a riservare l'utilizzo dei voucher a quelle tipologie di individui storicamente soggette a rischio di informalità, come ad esempio studenti e pensionati, sia di natura oggettiva, limitando così l'utilizzo iniziale dei voucher a quei settori storicamente caratterizzati da informalità come il lavoro domestico, le imprese familiari o le manifestazioni sportive e culturali.

Non è un caso, dunque, se possiamo registrare una vera e propria esplosione del fenomeno dei "voucher" a partire proprio dal 2012, anno in cui la riforma Fornero ha proceduto ad una totale liberalizzazione dell'impiego del lavoro accessorio. Se, infatti, il lavoro accessorio esiste nel nostro ordinamento da oltre un decennio, la sua diffusione raggiunge solo oggi cifre allarmanti in particolare per quanto riguarda le regioni del nord come la Lombardia, il Veneto e l'Emilia-Romagna. Tuttavia, i dati ci consegnano uno scenario sempre più distante dalla semplice emersione dei lavori tradizionalmente a rischio di informalità, coinvolgendo anche settori tipici dell'economia formale come la manifattura o i servizi, dove vengono impiegati prestatori nel pieno dell'età attiva che spesso restano intrappolati in un susseguirsi di prestazioni di lavoro accessorio senza riuscire mai a raggiungere una stabilità.

La nostra ricerca, però, non ha voluto accontentarsi della semplice osservazione numerica del fenomeno dei voucher, ma ha provato ad intercettare quei soggetti maggiormente coinvolti nel tentativo di comprendere in che modo il voucher si è inserito nelle carriere lavorative e quali effetti esso ha prodotto. La ricerca sul campo, condotta da un lato attraverso interviste in profondità nei confronti di 5 lavoratori appartenenti ai settori maggiormente colpiti dal fenomeno dei voucher, come ad esempio l'ambito dei servizi e del turismo, dall'altro attraverso interviste semi-strutturate raccolte presso i CAF, ci ha permesso però di articolare ulteriormente il ragionamento. In particolare, sono state prese ad analisi tre dimensioni: il

rapporto tra il voucher e il lavoro nero, l'articolazione empirica del rapporto di lavoro e il suo impatto sulla disuguaglianza sia tra lavoratori e datore di lavoro, sia tra i diversi profili dei prestatori.

Per quanto riguarda la prima dimensione di analisi, sembra configurarsi un'emersione puramente "contabile" del lavoro nero che, dunque, riesce a far emergere i trasferimenti monetari, ma senza offrire quelle garanzie ascrivibili al lavoro regolare. Tuttavia, nonostante le disposizioni legislative i meccanismi di regolamentazione del voucher rischiano di produrre un effetto ambiguo e non coerente a quanto dichiarato dal legislatore. Sebbene le interviste raccolte non costituiscano un campione statisticamente significativo, infatti, il voucher si inserisce come strumento generale di pagamento, intrecciandosi al sommerso laddove esiste, fino a costituire, piuttosto, una copertura a quei pagamenti in nero che ancora sussistono, sia come integrazione al voucher, sia attraverso accordi verbali che trascendono il rapporto tra voucher ed ore lavorative fissato dalla legge. Si tratta di un'emersione parziale, insomma, che ha avuto uno scarso effetto sul terreno del rapporto di lavoro svolto, per lo più, secondo accordi preesistenti all'introduzione del voucher, considerato dai lavoratori come un semplice mezzo di pagamento.

La persistenza di un ruolo decisivo giocato dalla dimensione informale ci permette, inoltre, di osservare nella sua articolazione empirica anche cosa accade al di là del contratto di lavoro. Nonostante le innovazioni grammaticali prodotte dal lavoro accessorio, le quali sembrano sbarazzarsi del linguaggio che ha caratterizzato la società salariale, ossia quello dell'autonomia e della subordinazione, l'assenza di un contratto di lavoro che definisca il contenuto della prestazione lavorativa finisce con esporre i prestatori senza contrappeso alcuno al potere dei beneficiari. In altre parole, la scelta del legislatore di non pronunciarsi sulla collocazione del lavoro accessorio di fatto istituzionalizza l'esclusività della sua definizione tra le singole parti, traducendosi in un incremento dello spazio direzionale dei prestatori. Tale processo, dunque, consente alle imprese di utilizzare il voucher come un dispositivo ultraflessibile, privo di limitazioni al di fuori di quelle economiche, per riorganizzare la propria forza lavoro in un progressivo tentativo di superare i vincoli di responsabilità, implicita al rapporto di lavoro tradizionale e favorendo, da un lato, la riduzione dei costi del lavoro, dall'altro l'inasprimento della disciplina della forza lavoro.

Un ulteriore elemento di riflessione scaturito dall'introduzione del voucher riguarda il progressivo appiattimento dei trattamenti fiscali e contributivi dei lavoratori, a prescindere dalle condizioni oggettive e soggettive di lavoro. Se da un lato, infatti, scompaiono le tradizionali differenziazioni tra mansioni e settori di lavoro, dall'altro la stessa deresponsabilizzazione del datore di lavoro riguarda tanto quei lavoratori che vivono la propria esperienza come un momento transitorio verso altro, quanto quei soggetti i cui percorsi evocano l'idea della trappola. L'effetto di un'uguaglianza formale nei confronti della fitta ramificazione di condizioni lavorative contemplate favorisce, quindi, l'amplificazione delle vulnerabilità sociali che dall'esterno del luogo di lavoro sono tradotte al suo interno, comportandone un incremento potenzialmente generalizzato.

È in tali molteplici direzioni, dunque, che il voucher si configura come un elemento centrale nella dinamica di fragilizzazione del lavoro e di precarizzazione dei percorsi di vita. Il superamento del contratto, infatti, che agli occhi di alcuni intervistati sembra configurare un'occasione di emancipazione dal lavoro salariato, inasprisce proprio quei meccanismi di marginalizzazione che l'esposizione al mercato comporta. Il ritorno alla subordinazione originale, pre-fordista e che abbiamo chiamato *nuda*, svela le proprietà strutturali della disuguaglianza che le retoriche neoliberali contribuiscono ad opacizzare. Non tutti, infatti, sono sulla stessa barca e comunque, anche quando ciò fosse vero, la condivisione del destino che la metafora evoca non riguarda la condivisione del potere nel determinarne la rotta.

Bibliografia

AA., VV. (2015). *L'economia politica della promessa*. Roma: ManifestoLibri.

Anastasia, B. (2011). Sulla "trappola della precarietà", quali indicazioni dalle ricerche empiriche e dalle statistiche disponibili. In T. Dell'Aringa, & T. Treu, *Giovani senza futuro. Proposte per una nuova politica*. Bologna: Il Mulino.

Beck, U. (2000). *La società del rischio: verso una seconda modernità*. Roma: Carocci.

Beck, U. (2008). *Costruire la propria vita: quanto costa la realizzazione di sé nella società del rischio*. Bologna: Il mulino.

Biagi, M., Sacconi, M., & Et Al. (2001). Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia - Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità. *Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali*.

Bigi, M., Cousin, O., Méda, D., Sibaud, L., & Wieviorka, M. (2015). *Travailler au XXIe siècle: des salariés en quête de reconnaissance*. Paris: Laffont.

Boeri, T., & Garibaldi, P. (2006). *Shadow Sorting* (CEPR Discussion Papers No. 5487). C.E.P.R. Discussion Papers. Recuperato da <https://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/5487.html>

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Fayard.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

Borelli, S. (2016). *Legalità e Lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*. (prossima pubblicazione)

Borelli, S., Vielle, P. (2015). Legal Framework for homecare services . A Gender oriented proposal, (29), 1–15.

Borzaga, M. (2014). *Regolamentazione problematiche applicative del lavoro accessorio in italia alla luce di alcune esperienze straniere*. Iceberg, Osservatorio Veneto sul lavoro sommerso.

Breman, J., & van der Linden, M. (2014). Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level: Debate: The Return of the Social Question at a Global Level. *Development and Change*, 45(5), 920–940. <http://doi.org/10.1111/dech.12115>

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Fayard.

Castel, R. (1997). Diseguaglianze e vulnerabilità sociale. *Rassegna Italiana di Sociologia*, (1), 41. <http://doi.org/10.1423/2446>

Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Seuil.

Corso, I. (2004). Le prestazioni occasionali di tipo accessorio. *Il Lavoro Nella Giurisprudenza*, 11(3), 1134 – 1150.

Crouch, C. (2001). *Sociologia dell'Europa occidentale*. Bologna: Il mulino.

De Lillo, A., & Arosio, L. (2010). *Il mondo della ricerca qualitativa*. Torino: UTET università.

Durkheim, E. (1950). *Lezioni di sociologia: fisica dei costumi e del diritto*. Milano: Etas.

Ehrenberg, A. (1999). *L'individu incertain*. Paris: Hachette.

Ehrenberg, A. (2010). *La società del disagio: il mentale e il sociale*. (V. Zini, Trad.). Torino: Einaudi.

Farvaque, N., Broughton, A., Ledermaier, S., Kelemen, M., Voss, E., Wagner, M., ... Directorate-General for Employment. (2013). *Developing personal and household services in the EU a focus on housework activities*. Luxembourg: Publications Office. Recuperato da <http://bookshop.europa.eu/uri?target=EUB:NOTICE:KE0213200:EN:HTML>

Gallino, L. (2005). *l'impresa irresponsabile*. Torino: Einaudi.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2009). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research* (4. paperback printing). New Brunswick: Aldine.

ILO. (2013). *Formaliser le travail domestique par l'utilisation des chèque services*. Recuperato da http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220713.pdf

Inps. (2015). Bilancio Sociale 2014. Recuperato da http://www.inps.it/docallegati/Mig/Doc/Bilanci/BilancioSociale2014/BS2014_volume.pdf

Ires ER. (2016). Osservatorio dell'Economia e del Lavoro - Provincia di Rimini - 2015. Recuperato da http://www.ireser.it/Allegati/article/55/2015_RN_OEL_N5.zip

Istat. (2010, novembre 30). La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale. Recuperato 19 maggio 2016, da <http://www.istat.it/it/archivio/39522>

Lucifora, C. (2003). *Economia sommersa e lavoro nero*. Bologna: Mulino.

Mandl, I., & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (A c. di). (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publ. Off. of the Europ. Union [u.a.].

Marazzi, C. (2002). *Capitale & linguaggio: dalla new economy all'economia di guerra*. Roma: DeriveApprodi.

Miscione, M. (2012). Lavoro accessorio, “partite iva”, contratto d’inserimento e stage dopo la riforma Fornero. *Il Lavoro Nella Giurisprudenza*, 10, 948–964.

Montagné Vilette, S. (2000). Les mots, les chiffres et les espaces du chômage (Words, numbers and spaces of unemployment). *Bulletin de l'Association de géographes français*, 77(3), 211–223. <http://doi.org/10.3406/bagf.2000.2167>

Parsons, T., & Smelser, N. (1970). *Economia e società*. Milano: Franco Angeli.

Perulli, P. (2012). *Il dio Contratto. Origine e istituzione della società contemporanea*. Torino: Einaudi

Pugliese, E. (2007). Indagine sul «Il lavoro in nero». In *Le trasformazioni del lavoro in Italia* (Vol. VII). Recuperato da [http://www.portalecnel.it/Portale/IndLavrapportiFinali.nsf/vwTuttiPerCodiceUnivoco/7-0/\\$FILE/7%20-%20%20INDAGINE%20SU%20IL%20LAVORO%20NERO.pdf](http://www.portalecnel.it/Portale/IndLavrapportiFinali.nsf/vwTuttiPerCodiceUnivoco/7-0/$FILE/7%20-%20%20INDAGINE%20SU%20IL%20LAVORO%20NERO.pdf)

Putignano, V. (2014). Il lavoro accessorio tramite voucher: condizioni di legittimità e limiti di ammissibilità. *Argomenti Di Diritto Del Lavoro*, 3, 811–827.

Sansoni, A. M. (2010). Limits and potential of the use of vouchers for personal services: a comparative study across Belgium, France, and Italy. PhD. Dissertation, Università Degli Studi Di Modena E Reggio Emilia.

Supiot, A. (2015). *La gouvernance par les nombres cours au Collège de france* (2012-2014). Nantes; Paris: Institut d'études avancées de Nantes : Fayard.

Veltz, P. (2008). *Le nouveau monde industriel*. Paris: Gallimard.

Zelizer, V. A. (2009). *Vite economiche: valore di mercato e valore della persona*. Bologna: Il mulino.

Zilli, A. (2015). Accessorio a chi? Lavorare per voucher dopo il D.Lgs. n. 81/2015. *Il Lavoro Nella Giurisprudenza*, 12(1), 1170–1179.

APPENDICE

Tab. 1 – Numero lavoratori per regione (2008 – 2015)

	Sardegna	Sicilia	Calabria	Basilicata	Puglia	Campania	Molise	Abruzzo	Lazio	Marche	Umbria	Toscana	Emilia-Romagna	Friuli Venezia Giulia	Veneto	Trentino-Alto-Adige	Lombardia	Liguria	Valle d'Aosta	Piemonte	Anno
2008	112	446	21	139	289	113	23	248	227	1.284	264	3.452	2.959	1.687	7.844	502	1.416	125	69	3.535	
2009	712	1.938	127	542	1.047	1.464	156	878	1.445	3.145	994	6.369	10.824	6.004	14.592	3.402	6.996	763	132	7.766	
2010	2.316	3.637	1.255	1.301	4.497	2.927	597	2.496	6.237	6.518	3.043	12.020	18.280	12.834	25.620	8.440	18.355	2.737	493	15.958	
2011	4.074	5.552	2.293	1.813	7.543	5.353	1.168	4.638	10.894	9.035	3.854	15.238	25.952	17.745	33.541	12.292	26.663	3.906	495	24.165	
2012	10.008	10.948	5.179	3.954	18.173	14.895	2.703	9.488	19.598	15.452	7.064	23.486	38.964	23.277	48.854	19.306	49.204	7.287	932	37.693	
2013	21.086	17.838	9.743	7.259	35.733	22.712	4.762	15.416	29.273	28.910	11.324	40.935	69.409	32.960	82.393	30.615	86.347	15.872	2.353	52.675	
2014	35.746	30.826	17.156	11.853	71.361	37.692	7.316	24.891	45.519	48.365	17.894	70.863	118.929	46.565	131.444	38.227	145.488	31.660	4.337	80.988	
2015	51.714	46.351	22.566	15.246	103.953	53.196	9.321	39.335	61.067	64.339	24.038	102.899	161.777	50.356	170.913	34.739	207.868	48.333	5.370	106.649	

Tab. 2 – Lavoratori per attività e regione 2015 (Valori assoluti)

Totale	54.591	276.063	55.454	31.787	42.894	164.520	282.243	472.478	1.380.030
Sardegna	1.985	12.032	2.332	1.591	893	7.192	9.138	16.551	51.714
Sicilia	1.780	8.180	1.864	523	1.456	6.869	11.564	14.115	46.351
Calabria	421	4.868	1.831	155	510	2.529	4.722	7.530	22.566
Basilicata	318	3.168	645	116	417	2.193	3.537	4.852	15.246
Puglia	3.649	17.861	4.999	953	2.558	9.799	27.493	36.641	103.953
Campania	1.623	10.001	2.492	512	2.464	6.441	13.276	16.387	53.196
Molise	309	1.878	507	152	68	1.006	2.192	3.209	9.321
Abruzzo	1.841	7.081	1.479	544	876	3.872	9.121	14.521	39.335
Lazio	1.627	13.515	3.045	2.592	2.857	9.125	9.611	18.695	61.067
Marche	2.024	12.130	2.125	1.552	1.246	6.221	14.583	24.458	64.339
Umbria	1.105	4.734	1.002	506	882	2.774	4.675	8.360	24.038
Toscana	4.237	19.532	3.997	3.034	2.838	10.801	23.732	34.528	102.899
Emilia-Romagna	6.418	32.022	4.464	3.616	4.569	18.727	36.852	55.109	161.777
Friuli-Venezia Giulia	3.568	10.603	1.516	2.242	1.480	5.334	9.483	16.330	50.356
Veneto	11.529	33.632	5.473	3.607	5.508	17.788	30.159	63.217	170.913
Trentino-Alto Adige	4.150	5.045	1.165	613	1.364	3.978	10.125	8.299	34.739
Lombardia	2.737	45.575	10.090	4.824	6.979	30.946	32.131	74.586	207.868
Liguria	390	11.660	1.629	1.328	829	5.307	11.757	15.433	48.333
Valle d'Aosta	154	1.090	185	87	47	561	1.917	1.339	5.370
Piemonte	4.926	21.556	4.614	3.240	5.053	13.057	16.175	37.528	106.649
Tipologia attività	Attività agricola	Commercio	Gardinaggio e pulizie	Lavori domestici	Manifestazioni e sportivi culturali	Servizi	Turismo	Altre attività	Totale

Tab. 3 - Lavoratori per attività e regione 2015 (percentuali)

Totale	3,96	20,00	4,02	2,30	3,11	11,92	20,45	34,24	100
Sardegna	3,84	23,27	4,51	3,08	1,73	13,91	17,67	3,00	100
Sicilia	3,84	17,65	4,02	1,13	3,14	14,82	24,95	30,45	100
Calabria	1,87	21,57	8,11	0,69	2,26	11,21	20,93	33,37	100
Basilicata	2,09	20,78	4,23	0,76	2,74	14,38	23,20	31,82	100
Puglia	3,51	17,18	4,81	0,92	2,46	9,43	26,45	35,25	100
Campania	3,05	18,80	4,68	0,96	4,63	12,11	24,96	30,80	100
Molise	3,32	20,15	5,44	1,63	0,73	10,79	23,52	34,43	100
Abruzzo	4,68	18,00	3,76	1,38	2,23	9,84	23,19	36,92	100
Lazio	2,66	22,13	4,99	4,24	4,68	14,94	15,74	30,61	100
Marche	3,15	18,85	3,30	2,41	1,94	9,67	22,67	38,01	100
Umbria	4,60	19,69	4,17	2,11	3,67	11,54	19,45	34,78	100
Toscana	4,12	18,79	3,88	2,95	2,76	10,50	23,06	33,94	100
Emilia-Romagna	3,97	19,79	2,76	2,24	2,82	11,58	22,78	34,06	100
Friuli-Venezia Giulia	6,69	21,06	3,01	4,45	2,94	10,59	18,83	32,43	100
Veneto	6,75	19,68	3,20	2,11	3,22	10,41	17,65	36,99	100
Trentino-Alto Adige	11,95	14,52	3,35	1,76	3,93	11,45	29,15	23,89	100
Lombardia	1,32	21,92	4,85	2,32	3,36	14,89	15,46	35,88	100
Liguria	0,81	24,12	3,37	2,75	1,72	10,98	24,32	31,93	100
Valle d'Aosta/Valle d'Aoste	2,87	20,30	3,45	1,62	0,88	10,45	35,70	24,75	100
Piemonte	4,62	20,31	4,33	3,04	4,74	12,24	15,17	35,56	100
Tipologia Attività	Attività agricola	Commercio	Gardinaggio e pulizie	Lavori domestici	Manifestazioni e sportivi culturali	Servizi	Turismo	Altre attività	Totale

Tab. 4 – Lavoratori per classe di età, dato nazionale (2008 – 2015)

Anno	fino a 19	20-29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60-69	70 e oltre
2008	1.429	1.756	153	202	3.495	11.330	6.390
2009	7.839	14.539	5048	4536	7.490	19.381	9.563
2010	16.912	41.141	16836	15360	15.720	30.155	13.437
2011	23.305	63.160	26805	24747	22.946	39.064	16.187
2012	32.912	119.865	55852	49257	36.751	51.116	20.712
2013	42.819	223.725	116139	96201	60.819	56.697	21.215
2014	63.364	379.317	206320	172367	104.517	68.473	22.862
2015	85.923	509.392	284007	240409	150.237	84.385	25.677

Tab. 5 – Lavoratori per Area geografica (2008 – 2015)

Anno	Nord	Centro	Sud e Isole
2008	18.137	5.227	1.391
2009	49.579	11.953	6.864
2010	102.717	27.818	19.026
2011	144.759	39.021	32.434
2012	225.517	65.600	75.348
2013	372.624	110.442	134.549
2014	597.638	182.741	236.841
2015	786.005	252.343	341.682

Tab. 6 – Lavoratori per Area geografica (variazioni annuali)

Var%	Nord	Centro	Sud e Isole
2008/2009	173%	129%	393%
2009/2010	107%	133%	177%
2010/2011	41%	40%	70%
2011/2012	56%	68%	132%
2012/2013	65%	68%	79%
2013/2014	60%	65%	76%
2014/2015	32%	38%	44%

Tab. 7 – Lavoratori per cittadinanza e sesso, numero medio di voucher riscossi e età media.

Anno	Paesi comunitari	Paesi extracomunitari	Femmine	Maschi	Numero medio di voucher riscossi	Età Media
2008	24.581	174	5.333	19.422	19	59.8
2009	65.536	2.860	22.078	46.318	39	47.1
2010	140.231	9.330	58.115	91.446	61	47.2
2011	202.156	14.058	91.814	124.400	69	41.0
2012	341.900	24.565	166.986	199.479	62	39.2
2013	572.175	45.440	307.269	310.346	69	37.0
2014	935.343	81.877	521.622	495.598	63	36.1
2015	1.260.798	119.232	710.399	669.631	64	35.9