

La questione del mercato del lavoro

 [linkedin.com/pulse/la-questione-del-mercato-lavoro-roberto-a-foglietta](https://www.linkedin.com/pulse/la-questione-del-mercato-lavoro-roberto-a-foglietta)



Published on March 17, 2017



Romano Prodi bolla come un errore l'abolizione dei voucher sui cui la maggioranza di governo ha trovato un accordo. Una mossa, quella dell'esecutivo, che farebbe saltare il referendum abrogativo del 28 maggio prossimo. L'ex premier, il cui governo proprio nel 2008 introdusse i voucher, parla in un'intervista al quotidiano [il Mattino](#). E ricorda che vennero creati per garantire una copertura assicurativa a chi raccoglieva l'uva una ventina di giorni all'anno.

Prendendo spunto dal seguente articolo sul dibattito dei voucher lavoro:

- *L'istituto era nato per ridurre il lavoro-nero e , appunto, assicurare una maggiore copertura assicurativa per occupazioni temporanee o saltuarie, ma è stato applicato molto oltre i suoi obiettivi. Al punto che spesso ha finito per raggiungere il risultato opposto, sostituendosi ai regolari contratti di lavoro.*
- *Io penso che i voucher non bisogna farli diventare uno strumento di politica del lavoro generale, ma abolirli completamente non mi sembra saggio: basta farli tornare, lo ripeto, al loro percorso originario, né più né meno.*

Purtroppo l'intenzione è buona ma l'implementazione ha dimostrato di non essere oggettivamente facile. La forza dei *voucher lavoro* è la loro semplicità, il problema dei *voucher lavoro* è la loro duttilità. Iper normare l'uso dei *voucher lavoro* ne snaturerebbe la sostanza. Perciò occorre fare un passo indietro.

Le domande prima e poi le risposte

Prima occorrerebbe chiedersi quale siano i problemi che si desidera affrontare: lavoro in nero, caporalato, opportunità di lavoro temporaneo breve, servizi alle persone (baby sitter, badante anziani, assistenza ospedaliera, pulizie domestiche). Allora, invece di introdurre i *voucher lavoro* si potrebbe considerare di semplificare uno strumento già esistente (ad esempio la partita iva) per redditi minori.

I due principi fondamentali per una buona soluzione sono: semplicità e trasparenza.

Semplificazione contabile

Semplificare la contabilità per tutti in funzione piuttosto che creare tanti regimi, opzioni e cavilli. Ad esempio adottare un regime unico: no-tax area 20.000 euro in cui finirebbero le spese (no deduzioni, no detrazioni) da 20.001 aliquote al 20% a crescere linearmente fino al 50%. Contributo INPS fisso al 20% da sottrarre all'imponibile = (fatturato - no-tax area) * 80%. IVA e quota INPS versate dal committente. Obbligo per il committente di versare il 20% dell'importo a titolo di anticipo spese alla conferma della prestazione e obbligo di registrazione della prestazione (importo e durata) presso l'INPS, in questo modo ogni prestazione professionale (fattura) viene abbinata a un codice INPS che deve essere riportato sul bonifico di pagamento. La tabella qui sotto mostra l'applicazione del modello.

Effetti del regime unico semplificato

Qui sotto invece viene mostrata la tavola dei versamenti INPS e IRPEF a seguito di un modello semplificato di calcolo in tre scenari: spese fisse €10.000/anno, spese variabili in funzione del fatturato per il 20% e il 50%.

Si noti che per i redditi sotto i €10.000 si ottiene all'incirca la stessa situazione dell'attuale no-tax area. Per i redditi bassi, se consideriamo spese fisse come le spese di sussistenza del lavoratore abbiamo che con un fatturato di €20.000 si può avere una buona qualità di vita equivalente ad avere €1.500 al mese. Per un libero professionista con spese accessorie aggiuntive per avere lo stesso tenore di vita occorrono €30.000 di fatturato l'anno.

A questo punto occorre considerare cosa succede all'innalzamento del fatturato. Ebbene per fatturati fra €50.000 e €60.000 si ha un reddito netto pari a 2.000 euro mensili con tredicesima. Per fatturati ancora più grandi si suppongono costi per servizi professionali (secondo caso) oppure per struttura (terzo caso) perciò il regime diventa sempre meno conveniente in termini di imposizione fiscale perciò verrebbe abbandonato per convenienza fiscale in favore di quello tradizionale ma più articolato.

Questo presuppone un grosso vantaggio: non si ha più bisogno di stabilire paletti normativi perché è il modello fiscale stesso a essere conveniente oppure no in maniera automatica: alti redditi o alti costi di organizzazione e/o struttura portano ad abbandonarlo in favore del modello tradizionale. Bassi redditi o bassi costi di organizzazione e/o struttura portano a preferirne la semplicità anche in quei casi in cui la convenienza fiscale sia ragionevolmente poco svantaggiosa.

Per quanto riguarda i liberi professionisti, la semplificazione contabile libererebbe i commercialisti da inutili complicazioni ed essi potrebbero fornire la loro prestazione orientandola a migliorare il business dei loro clienti con consigli imprenditoriali e networking clienti/fornitori. Anche sotto questo aspetto si eliminerebbe burocrazia a tutto vantaggio di attività più creative e a maggiore valore aggiunto.

Lavoro occasionale

Per il lavoro occasionale possono essere utili le agenzie interinali che funzionerebbero da intermediari autorizzati. A quel punto l'uso di *voucher lavoro* limitato a queste o alle cooperative autorizzate le renderebbe responsabili in solido per le condizioni lavorative e eventuali abusi. Questo farà in modo che si assicurino e per tenere bassa la spesa, proporzionale al rischio assicurativo, a verificare i termini di erogazione e la credibilità del futuro datore di lavoro.

I centri per l'impiego potrebbero adottare questo modello a fronte di una trattenuta percentuale sull'importo per coprire i costi del servizio. In tutti questi casi la percentuale va limitata per legge fra un minimo del 20% a un massimo del 33%. In caso di individui socialmente deboli questi costi possono essere addebitati in parte o in toto all'INPS lasciando al lavoratore disagiato l'intero importo della prestazione, senza decurtazione di intermediazione.

Il fine ultimo è quello di mettere le persone in grado di svolgere un lavoro full time oppure svolgere un'attività in proprio senza impazzire con dettagli non inerenti alla loro attività.

Maggiori opportunità per tutti

Le clausole di non concorrenza che riguardano gli individui e restringono l'opportunità di lavorare con aziende simili dovrebbero essere normate in modo molto stringente:

1. essere registrate presso INPS;
2. avere un importo e una durata proporzionale al valore per il tempo della prestazione erogata e comunque non inferiore al 25% dell'importo;
3. essere pagate extra, oltre alla prestazione, mensilmente per tutta la durata della clausola;
4. il mancato pagamento della prestazione o della quota extra, con ritardo superiore a 30 giorni, farebbe decadere definitivamente il vincolo.

I patti di non concorrenza fra aziende che impediscano ai lavoratori e professionisti di accettare offerte migliori devono essere considerati illegali e sanzionati anche al fine di ristorare coloro che abbiano patito i danni. Un'azienda che intendesse avere un rapporto di esclusiva o esclusiva settoriale dovrebbe negoziarlo con la persona secondo quanto sopra. Diversamente si avrebbe, come capita sovente oggi, un mercato in cui cessa la libertà di prestare l'opera e allora è giusto che vi sia una quota extra pagata regolarmente e preferibilmente che il sistema porti a essere più conveniente utilizzare lo strumento dei contratti dipendente a tempo indeterminato.

Conclusione

Un modello del lavoro semplice, trasparente e lineare dotato delle dovute garanzie favorirà in modo automatico i contratti a tempo indeterminato senza precludere la flessibilità ai liberi professionisti (servizi) e dell'autonomi lavorativa (artigiani).

Lo stesso modello unico e semplificato di contabilità porterà i lavoratori a entrare gradatamente nel mondo del lavoro o a mantenersi dignitosamente con collaborazione part-time (neo mamme, studenti, telelavoro, etc.) per poi orientarsi verso forme di lavoro dipendente stabili, oppure verso forme autonome oppure verso forme imprenditoriali con un certo grado di continuità. Infatti lo stesso lavoratore assunto part-time a tempo indeterminato potrebbe fornire al datore di lavoro una mansione diversa o un servizio di natura autonoma: esperto magazziniere al mattino, apprendista della logistica il pomeriggio.

Ecco che senza introdurre la precarietà si può ottenere quella flessibilità utile anche per mettere i lavoratori in condizione di crescere in attività contigue al loro ruolo e di cui l'azienda potrebbe beneficiare sotto diversi aspetti.

Tavole

Le tavole di calcolo sono scaricabili in formato foglio di calcolo e i seguenti codici garantiscono l'integrità dell'archivio [la-questione-del-lavoro.zip](#)

- MD5SUM: 9697301aa43a304ff13205758748004e
- SHA1SUM: 21dca6773c1de6aab7a1f3cec9e3f7f3933ade3a

Articoli collegati

- [Gestione del Capitale Umano](#) (17 marzo 2017)