Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura: n.d.
Diffusione: n.d.
Lettori: n.d.
Settimanale - Ed. Italia

L'Economia del CORRIERE DELLA SERA
Dir. Resp.: Luciano Fontana

05-GIU-2017
da pag. 56
foglio 1 / 4
www.datastampa.it

Osservatorio
STUDI LEGALI

I «buoni»
Mario Fusani,
studio GF legal

«I voucher siano decisi nei contratti»

Non c'è dubbio che i voucher, ancorché perfettibili, abbiano posto un freno ad una miriade di situazioni che hanno determinato forme di evasione soprattutto di carattere contributivo — spiega Mario Fusani, socio fondatore dello studio GF legal —. Il processo in atto di revisione della disciplina, potrebbe essere l'occasione per riflettere sull'importanza di attribuire una delega alla contrattazione collettiva (nazionale o aziendale) al fine di dare la possibilità di applicare lo strumento comparto per comparto, salvaguardando così il principio dell'eccezionalità della formula, ma al tempo stesso anche quello dell'aderenza alle singole peculiarità e necessità aziendali e alle singole tipologie produttive». Per il giuslavorista, un altro tema a cui il legislatore dovrebbe prestare attenzione, in tema di voucher, riguarda il possibile utilizzo anche con soggetti che beneficiano della Naspi, la Nuova assicurazione sociale per l'impiego, ovvero l'indennità di disoccupazione che spetta a tutti i lavoratori dipendenti che hanno perduto involontariamente il lavoro. «Si potrebbero coinvolgere, così da recuperare capacità produttive — osserva il legale —. Una parte degli oneri connessi alla Naspi, potrebbero essere recuperati in modo da consentire un incremento reddituale». Per l'avvocato Fusani la revisione dei contratti va invece nella giusta direzione, innanzitutto perché «possono essere attivati solo attraverso la piattaforma informatica gestita dall'Inps, sono compiutamente tracciabili, non si acquistano più in tabaccheria e possono ricorrervi solo le imprese con al massimo 5 dipendenti. Inoltre, ciascuna impresa non può corrispondere ai lavoratori occasionali più di cinquemila euro annui e non più di 2.500 euro allo stesso lavoratore, restando esclusi il settore edile e altri affini e non potendo essere attivati contratti occasionali a chi ha in corso o ha avuto negli ultimi sei mesi un contratto di lavoro dipendente con il medesimo datore», conclude Fusani.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA