

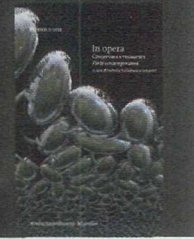
# In regola anche i lavoretti estivi, con i “voucher”

*Carlotta chiede se la figlia sedicenne può essere retribuita in modo regolare per piccole collaborazioni. Si possono utilizzare i “buoni”. Vediamo come*

**C**ara Cristina, sono la mamma di una ragazza di 16 anni che ha appena terminato il terzo anno di superiori e vorrebbe trovarsi un lavoretto estivo. Mi sembra un'ottima idea, ma sono preoccupata. Non credo possa essere assunta con un regolare contratto, ma non voglio che venga pagata in nero. Inoltre, vorrei che non corresse alcun tipo di rischio nel caso dovessero capitarle piccoli incidenti sul posto di lavoro. Come si può fare? Deve rinunciare a questo progetto o c'è una soluzione su misura per gli studenti giovani come lei? Grazie, **Carlotta**

*Cara Carlotta, qualche mese fa il ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha lanciato la proposta dei Jobs School: tagliare i tre mesi di vacanze estive degli studenti per mandarli, almeno per 30 giorni, a lavorare. L'idea piaceva a molti, ma non a tutti. Io credo che un'esperienza di lavoro faccia sempre bene, a qualsiasi età (luglio 1996: avevo 17 anni e mi squagliavo sotto il sole milanese mentre mettevo volantini sui parabrezza delle*

**PROFESSIONI DI SUCCESSO**  
Il nuovo volume della collana “Mestieri d'arte” è dedicato alla figura del restauratore di opere contemporanee. Un mestiere poco conosciuto, ma che offre opportunità. *In opera*, a cura di I. Villafranca Soissons, Marsilio, 38 euro.



*auto). Ma capisco i tuoi dubbi e, soprattutto, sottoscrivo la necessità che tutto avvenga nel pieno delle regole. Vediamo come si può fare.*

**Ci sono i buoni lavoro da 10 euro**  
Da giugno a settembre gli studenti di età compresa tra i 16 e i 25 anni sono autorizzati dalla legge a svolgere lavoretti occasionali. Possono essere retribuiti con i cosiddetti voucher, utili in tutti i casi di piccole collaborazioni. Ogni ora di lavoro dei ragazzi vale un “buono” da 10 euro. Il 25 per cento va a finire all'Inps e all'Inail sotto forma di contributi e di coperture assicurative, 7,50 euro rimangono nelle tasche dello studente. Con questo sistema si evitano le burocrazie legate alla firma di un contratto per l'assunzione e, allo stesso tempo, si può svolgere un lavoro tutelato sotto ogni punto di vista.

**Valgono per chi non supera i 5mila euro**  
Per far convertire questi buoni in denaro bisogna consegnarli a uno sportello Inps, alcuni sportelli bancari o postali, ma anche nelle tabaccherie (si deve presentare la tessera sanitaria con il proprio codice fiscale). La legge, però, mette un tetto: per usare questa formula non bisogna superare i 5mila euro netti all'anno.

## Come cambia la busta paga in caso di fusione?

Cara Cristina, io e la mia compagna compriamo F sin dal primo numero perché è un settimanale molto interessante: complimenti! Ti scrivo perché la Srl per la quale lavoro è stata venduta a una holding tedesca che si occupa di risolleverare società in crisi o sull'orlo



CRISTINA RAVANELLI

Giornalista esperta di lavoro, si mette nei tuoi panni. Ogni settimana, con la collaborazione di un esperto, risponde alle tue lettere dandoti consigli per la carriera o aiutandoti a risolvere dubbi e problemi. Scrivile a: [f.postalavoro@cairoeditore.it](mailto:f.postalavoro@cairoeditore.it)

della chiusura. Nel piano industriale di questa azienda, per ridurre i costi, ci sarà come prima mossa la fusione della Srl con una Spa. I dipendenti di questa Spa possono contare sulla 14ª mensilità, mentre per noi della Srl non è mai esistita. Firmando la fusione per l'incorporazione, abbiamo speranze che ci venga riconosciuta questa retribuzione aggiuntiva? Grazie, **Stefano**

*Caro Stefano, grazie per i complimenti! Ho chiesto a Marco Locati, dell'Ufficio vertenze della Cgil (cgil.it), di aiutarmi a rispondere al tuo quesito. Ecco cosa mi ha spiegato.*

**Dipende dall'esito degli accordi sindacali**  
I casi di fusione sono sempre molto complessi. La regola generale è che le condizioni salariali dei dipendenti che vengono assorbiti da una nuova azienda non subiscano un peggioramento (in pratica non si possono toccare i diritti già acquisiti). Ovviamente nulla vieta di portare dei miglioramenti in busta paga come, per esempio, la possibilità di ottenere la 14ª mensilità. Ma questo non è un diritto che scatta in automatico. L'esito dipende dal risultato del braccio di ferro tra le vostre rappresentanze sindacali e i vertici dell'azienda che vi ha assorbito.