



Tavolo

Crescita ed equità

Roma 19 giugno 2007

Le Organizzazioni dell'artigianato e del commercio, preso atto delle linee di intervento indicate nella relazione del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, On. Cesare Damiano, in occasione del tavolo di concertazione su "crescita ed equità" del 15 giugno 2007, ribadiscono la necessità di applicare un metodo di concertazione coerente e trasparente e, al contempo, confermano la volontà di contribuire fattivamente al confronto in essere attraverso le valutazioni e le posizioni di seguito riportate.

1. Anziani: rivalutazione delle pensioni dei lavoratori dipendenti e autonomi a partire da quelle più basse

In ordine alle misure proposte dal Ministro del lavoro nel documento consegnato alle parti sociali il 15 giugno scorso, si ritiene condivisibile la rivalutazione delle pensioni dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi, a partire da quelle più basse, e tenendo conto, ai fini della determinazione degli incrementi, della contribuzione versata.

Con riferimento all'aspetto concernente la capacità reddituale, è fondamentale sottolineare che non si dovrà tener conto di alcuni elementi che concorrono a determinare quest'ultima, a partire dal reddito derivante dalla casa di abitazione, onde evitare una imprecisa rappresentazione della realtà.

Un ulteriore aspetto di equità è rappresentato dall'indifferibile necessità di estendere la disciplina dell'assegno per il nucleo familiare ai percettori di pensione delle gestioni autonome in sostituzione dell'attuale regime di assegni familiari.

In relazione al prospettato intervento di razionalizzazione degli enti previdenziali, si ritiene che tale esigenza di razionalizzazione non possa essere risolta costituendo un unico ente che accorpi INPS, INAIL, etc., ma occorre ricercare un modello organizzativo che eviti la confusione tra spesa previdenziale, assicurativa ed assistenziale, e che, anzi, ne determini i confini e gli ambiti.

La semplificazione organizzativa potrebbe anche prevedere un unico ente rispetto agli enti previdenziali, nel quale, però, le diverse gestioni di spesa

siano divise e le risorse assegnate a ciascuna di esse costituiscano patrimonio separato ed autonomo rispetto alle altre e siano destinate esclusivamente alle prestazioni che la gestione deve garantire, fermo restando che deve essere confermato il ruolo di rappresentanza delle parti sociali, in quanto “azionisti” di riferimento degli enti stessi.

in ogni caso si esprime netta contrarietà all'accorpamento fra enti previdenziali e Inail, che comporterebbe anche notevoli problemi di *governance*.

Sullo sfondo, vi è la questione della sostenibilità del sistema pensionistico italiano, che non può prescindere da un innalzamento dell'età pensionabile, volto a ristabilire un concreto equilibrio tra la durata della vita lavorativa e quella del periodo di godimento della pensione.

In questa logica sicuramente si muove anche il cosiddetto “scalone pensionistico”, che introduce dal 2008, l'elevazione dell'età per l'accesso alla pensione di anzianità.

La transizione al 2008 riporta, tuttavia, in primo piano l'esigenza di contemperare la tenuta dei conti pubblici con i principi di equità.

in tal senso, le soluzioni ipotizzabili per attenuare l'impatto sociale dello scalone dovrebbero passare attraverso la previsione di un sistema di incentivi e disincentivi temporanei, volti a favorire l'accesso alla pensione di anzianità in maniera più coerente con l'età massima, che deve essere uniformemente prevista per tutte le categorie di lavoratori.

In ogni caso, il processo di contenimento della spesa pensionistica non può prescindere da un più incisivo sviluppo della previdenza complementare, anche attraverso la previsione di specifici incentivi per quelle categorie, quale i lavoratori autonomi, che non dispongono del TFR.

2. Miglioramento della condizione dei giovani relativamente alla previdenza e all'occupazione

In merito ai prospettati interventi finalizzati a migliorare le condizioni dei giovani, si formulano le seguenti considerazioni.

Miglioramento della previdenza per i giovani

Si esprime sostanziale condivisione su una nuova normativa in materia di totalizzazione che consenta di cumulare tutti i periodi di contribuzione obbligatoria accreditati su qualsiasi Fondo, prescindendo dalla durata nella permanenza nella singola gestione.

E' positivo l'eventuale intervento volto a migliorare il regime del riscatto dei periodi di laurea.

Si esprime preoccupazione sugli oneri derivanti dall'introduzione della contribuzione figurativa piena (ai fini previdenziali) per i periodi coperti da disoccupazione.

Tale misura non dovrà comportare oneri aggiuntivi per le imprese e dovrà essere realizzata in maniera tale da non disincentivare la rioccupazione, anche temporanea del lavoratore.

Appare infine inopportuno procedere ad un ulteriore incremento dell'aliquota contributiva per i lavoratori parasubordinati, considerato l'aumento da poco stabilito dalla Legge Finanziaria 2007.

Miglioramento degli ammortizzatori sociali

Va preliminarmente osservato che la quantità di risorse destinate a tale scopo non consente di procedere alla riforma complessiva del sistema di ammortizzatori sociali che era stata inizialmente prospettata e che viene da tempo auspicata.

Ciò premesso, le scriventi Confederazioni sottolineano che i residui interventi sulla materia non dovranno comportare, in alcun modo, incrementi di oneri a carico delle imprese, in particolare con riferimento alle imprese escluse dai trattamenti di Cassa integrazione e mobilità.

Premesso quanto sopra appare condivisibile l'aumento dell'indennità di

disoccupazione ordinaria con requisiti normali e ridotti, nell'ambito del sistema stabilito dall'art. 13 della legge n. 80/2005.

Per favorire il consolidamento di tale sistema, nel rispetto comune delle regole contrattuali, è necessaria la piena applicazione dei principi di sostegno alla bilateralità rappresentati nell'art. 10 della legge n. 30 del 2003, cd una linea di indirizzo legislativo tesa a sostenere forme di *welfare* contrattuale, attraverso la piena valorizzazione della bilateralità

Vanno in ogni caso privilegiati gli interventi di azioni positive volti alla ricollocazione dei lavoratori rispetto alle azioni meramente assistenziali.

Miglioramento redditi e occupazione

Al fine di garantire maggiori opportunità per i giovani, si condividono gli obiettivi tesi a:

- assicurare, in forma di prestito vantaggioso, accessi al credito che consentono di ovviare ad eventuali periodi di cadute del reddito;
- sostenere i giovani lavoratori autonomi (in particolare artigiani e commercianti) nella delicata fase di trasferimento generazionale dell'attività, ovvero, di inizio della stessa.

Con specifico riferimento a quest'ultimo punto, le scriventi Confederazioni sottolineano positivamente l'accoglimento di una istanza più volte riportata all'attenzione del Governo.

3. Competitività: patti per la produttività e orari di lavoro

Nel tentativo di sviluppare ogni iniziativa idonea a ridurre gli oneri che gravano sulle aziende in relazione al costo del lavoro, si prende atto che il sostegno alla contrattazione di II livello è espressamente previsto anche per la contrattazione territoriale.

Una siffatta impostazione, infatti, riconosce la specificità dei diversi modelli contrattuali, a vantaggio di un pieno recupero dei livelli di produttività.

Al riguardo, si condivide la proposta di aumentare il tetto massimo di salario sul quale far operare la decontribuzione (attualmente fissata al 3%); di consentire la pensionabilità delle retribuzioni soggette a sgravio e di incentivare in modo particolare le realtà che, per la prima volta, accedono alla contrattazione di secondo livello.

Per incentivare la contrattazione di secondo livello, occorre garantire a tutte le realtà produttive l'accesso ai benefici.

Si esprime pertanto la netta contrarietà ad un eventuale regime di sgravi concessi, anche in via sperimentale, fino a concorrenza dei fondi disponibili, che impedirebbe una reale determinazione delle misure finalizzate allo sviluppo della contrattazione legata all'aumento della produttività, generando, fra l'altro, sperequazioni di trattamento legate soltanto alla data di sottoscrizione degli accordi.

Le parti esprimono una valutazione positiva relativamente all'incentivazione di accordi di flessibilità dell'orario di lavoro. Nello specifico, per quanto concerne la rimodulazione della contribuzione sugli straordinari, si rappresenta la necessità di mantenere uno speciale regime per le realtà produttive di minore dimensione.

E' necessario, infine, sviluppare ogni iniziativa idonea a ridurre gli oneri che gravano sulle aziende in relazione al costo del lavoro, ovvero all'impiego di prestazioni standard o a tempo parziale.

Inail

Vanno riviste le tariffe relative ai premi Inail, così come previsto anche dalla Legge Finanziaria 2007 per quelle gestioni che, come l'artigianato ed il terziario, presentano degli avanzi consistenti. Tale necessità di abbassamento delle Tariffe è stata recentemente sancita anche dagli organi tecnici dell'Inail (si veda, in proposito l'Ordine del giorno del C.I.V. dell'INAIL, approvato in data 12 giugno 2007).

4. Politiche per la buona occupazione e la riduzione della precarietà

Un confronto utile e costruttivo non può partire dalla messa in discussione dei processi di modernizzazione del diritto del lavoro degli ultimi anni, che devono anzi essere accompagnati da misure di sostegno alle imprese che assumono particolari tipologie di lavoratori svantaggiati, come donne, giovani, disoccupati di lunga durata, lavoratori under 50 privi di un posto di lavoro.

Al riguardo, rispetto ai campi di intervento prospettati dal Governo si producono le seguenti osservazioni:

Apprendistato

In seguito alle evidenti difficoltà connesse all'applicazione della disciplina del 2003 e considerato che, oggi, l'apprendistato è l'unico vero contratto a causa mista presente nel nostro ordinamento, è opportuno aprire un'apposita sessione di confronto sulla tipologia contrattuale in oggetto che, con particolare riferimento alle piccole imprese, restituisca all'apprendistato il tradizionale ruolo di trasmissione del sapere e del saper fare.

Occorre ricondurre il binomio apprendistato-formazione alle specificità che da sempre caratterizzano tale istituto, attraverso modifiche che:

- . attribuiscono nuovamente alla contrattazione collettiva il ruolo di determinare la durata contrattuale, il livello di inquadramento e la retribuzione dell'apprendista;
- . superino l'attuale impostazione che individua nel datore di lavoro l'unico soggetto responsabile per l'assolvimento dell'obbligo formativo, prevedendo un maggiore coinvolgimento delle istituzioni preposte all'offerta di formazione formale (anche mediante l'individuazione di adeguate risorse finanziarie di natura pubblica);
- . riconoscano alle imprese la specificità del percorso formativo che si compie al loro interno;
- . consentano l'accesso al beneficio della riduzione dell'aliquota contributiva *in ragione dell'anno di vigenza del contratto* (come è da intendersi il

contenuto della Finanziaria 2007), senza che a tal fine *assuma rilievo il profilo soggettivo relativo alla formazione dell'apprendistato* (così come stabilito *dall'INPS con circolare n. 22 del corrente anno*).

Contratto a termine

in linea preliminare va rimarcato che l'utilizzo dei contratti a termine in Italia è inferiore rispetto a quello degli altri Paesi europei. Non vi è, pertanto, alcuna correlazione nel nostro Paese fra l'istituto in questione e la supposta precarizzazione del mercato del lavoro.

Va pertanto confermata l'attuale normativa, che dà attuazione ad una direttiva europea recepita da un avviso comune, e che assolve all'importante funzione di coniugare le molteplici esigenze legate alla flessibilità dei cicli produttivi e alla organizzazione del lavoro, con il corretto utilizzo della tipologia contrattuale.

Lavoro a tempo parziale

Risulta di fondamentale importanza non intervenire sulla vigente disciplina, attraverso modifiche che comporterebbero una sostanziale perdita di opportunità per le imprese e per i lavoratori. Eventuali forme e modalità di incentivazione del ricorso a forme di part-time cosiddetto lungo, devono necessariamente essere lasciate all'autonomia collettiva.

Contratto di reinserimento

Rispetto all'ipotesi di contratti di reinserimento volti a favorire la ricollocazione degli over 50, va chiarito che occorre contestualmente confermare la disciplina legislativa sui contratti di inserimento, che è stata oggetto di un accordo interconfederale sottoscritto da tutte le parti sociali in data 11/2/2004.

Il contratto d'inserimento ha infatti prodotto risultati di sicuro interesse, qualificandosi quale strumento di sostegno in termini occupazionali per talune categorie di lavoratori.

Lavoro a chiamata

Non si condivide l'intervento proposto, in ragione del ruolo che tale istituto svolge soprattutto nei confronti di alcuni settori anche con riferimento a determinate categorie di lavoratori (studenti maggiorenni, pensionati e lavoratori con altre attività).

Lavoratori parasubordinati

In materia di lavoro parasubordinato le scriventi Confederazioni ritengono sufficiente l'applicazione di quanto previsto dalle legge istitutiva dei contratti a progetto. Vanno quindi evitati provvedimenti che estendano le norme del lavoro subordinato a fattispecie riconducibili alle diverse modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro autonomo.

Roma, 19 giugno 2007