



R.ETE.
IMPRESE ITALIA

“Misure sul lavoro e sociali”

Roma, 5 agosto 2019



SALARIO MINIMO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La storia delle relazioni sindacali del nostro Paese dimostra che la contrattazione collettiva è in grado di garantire ai lavoratori e alle imprese trattamenti economici che, nel rispetto del precetto di cui all'art. 36 della Costituzione, siano in linea con le situazioni economiche di mercato dei singoli settori, nonché coerenti con le qualifiche dei lavoratori e l'andamento della produttività dei diversi comparti.

L'introduzione di un salario minimo legale, invece, porterebbe con sé un'alterazione degli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva.

Infatti, se il valore minimo fissato dal Legislatore fosse più basso rispetto a quello medio stabilito dai contratti collettivi, si correrebbe il rischio della loro disapplicazione, e quindi di una fuga dalla contrattazione collettiva, poiché il salario negoziale risulterebbe un mero ed incomprensibile costo ulteriore; al contrario, se fosse più alto, l'ingerenza legislativa in tale campo determinerebbe uno squilibrio nella rinegoziazione degli aumenti con incrementi del costo del lavoro non giustificati dall'andamento dell'azienda o del settore.

Inoltre, un salario minimo orario definito per legge sarebbe comunque una misura sbagliata in quanto esso non terrebbe conto degli andamenti economici settorialmente differenziati. Tra l'altro l'attuale formulazione delle proposte non prende a riferimento gli elementi retributivi indiretti e differiti, nonché i contributi versati al welfare ed alla bilateralità.

Pertanto, ne risulterebbe strutturalmente minata la tenuta del sistema della contrattazione collettiva: il ruolo, cioè, che essa svolge

tanto per l'individuazione di trattamenti economici congrui e coerenti quanto per l'organizzazione di tutele collettive e di sistemi di welfare integrativi.

Occorrerebbe, invece, che l'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi venisse rafforzata: dando valore legale ai minimi retributivi in essi fissati, nonché attraverso una più incisiva vigilanza degli organi ispettivi ed un'efficace azione sanzionatoria del dumping salariale realizzato attraverso il ricorso ai cosiddetti "contratti pirata".

La contrattazione collettiva offre condizioni e strumenti utili al miglioramento della produttività ed al conseguente miglioramento dei salari.

In base al XVIII rapporto annuale INPS, alla fine del 2018, i contratti collettivi censiti dall'Istituto nel settore privato risultano 381 con un livello di copertura estremamente elevato: essi riguardano quasi 1,5 milioni di datori di lavoro (il 99 per cento delle aziende private) e circa 14,7 milioni di lavoratori subordinati (oltre il 97 per cento della forza lavoro impiegata nel settore privato).

Valorizzazione della contrattazione collettiva, impulso alla crescita ed alla produttività e riduzione del cuneo fiscale: ecco, dunque, quanto occorre.

COSTO DEL LAVORO

Anche ai fini della riduzione del costo del lavoro complessivo, resta confermata tutta la necessità ed urgenza di un'operazione di revisione strutturale e di riduzione del carico fiscale e contributivo del cuneo fiscale. Operazione certo necessaria per dare impulso alla

dinamica salariale ed in un'ottica di valorizzazione della contrattazione collettiva di qualità.

Tale operazione deve realizzarsi attraverso un più generale processo di revisione delle aliquote IRPEF, nella prospettiva della flat tax. E', infatti, di tutta evidenza che l'introduzione della flat tax realizzerebbe una significativa riduzione del cuneo fiscale che resta ancora molto elevato nel nostro Paese.

In riferimento al tema generale della riduzione del costo del lavoro, si segnala l'importanza di alcune misure specifiche:

- un intervento volto a rendere strutturale l'incentivo triennale per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di giovani fino a 35 anni;
- un intervento volto a rendere strutturale l'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" per le assunzioni di soggetti in stato di disoccupazione nel Mezzogiorno;
- il ripristino degli incentivi per la sottoscrizione di contratti di apprendistato professionalizzante, soprattutto nelle micro imprese.

TARIFFE INAIL

La recente riforma della tariffa dei premi INAIL ha rappresentato un intervento positivo in chiave di riduzione tangibile del costo del lavoro e di coerenza tra i premi pagati e la spesa per prestazioni effettivamente sostenuta dall'Istituto.

A seguito dell'intervento contenuto nel Decreto Crescita, che ha reso strutturale la nuova tariffa a decorrere dal 2023, occorre tuttavia individuare le coperture necessarie anche per l'anno 2022, evitando incertezze per le imprese interessate - che già stanno facendo fronte

a tutti gli adeguamenti previsti dalla nuova tariffa - o per lo stesso bilancio dell'Istituto.

SECONDO PILASTRO

In un sistema di welfare sempre più basato su due pilastri e sulla collaborazione tra iniziativa privata e copertura pubblica, occorre valorizzare ulteriormente il ruolo della previdenza complementare di natura negoziale e quello della sanità integrativa contrattuale, come partner ideali e più prossimi per il completamento del sistema pubblico.

Data quindi la finalità sociale dei predetti strumenti contrattuali, andrebbero da una parte rafforzate le misure compensative oggi previste a vantaggio delle imprese e, dall'altra, andrebbe eliminato il contributo di solidarietà del 10% che ancora grava su quanto versato ai fondi pensione ed ai fondi sanitari.

FLESSIBILITÀ DEL LAVORO E CONTRATTO A TERMINE

Le recenti riforme in materia di lavoro occasionale – l'abrogazione dei voucher e la loro parziale sostituzione con il contratto di prestazione occasionale – lasciano tutt'ora senza risposta la richiesta di uno strumento in grado di regolare le prestazioni occasionali.

Gran parte delle vecchie prestazioni retribuite con voucher sono oggi occasioni di lavoro andate perdute o perché i nuovi strumenti sono più costosi o perché eccessivamente complicati o a causa dei paletti normativi che ne impediscono l'utilizzo.

L'utilizzo dei voucher, infatti, non trova nel nostro ordinamento un'adeguata alternativa: non il contratto a tempo determinato, per l'obbligo di apposizione del termine ed i limiti specifici di utilizzo;

non il contratto part time, che è rigido nella determinazione degli orari; non il contratto intermittente, che subisce limitazioni sia soggettive che oggettive. Pertanto si richiede il ripristino di tale strumento.

Inoltre, i vincoli introdotti dal c.d. “decreto dignità” per l’utilizzo dei contratti a termine, oltre a rappresentare un ritorno al passato con l’introduzione delle causali - da cui possono derivare effetti negativi sul contenzioso lavoristico - hanno reso ulteriormente complesso il ricorso ad uno strumento contrattuale flessibile il cui utilizzo è necessario per far fronte ad esigenze temporanee legate ai modelli organizzativi delle imprese.

Del resto, in nessun caso il contratto a tempo determinato può essere considerato uno strumento con il quale si peggiorano le condizioni di lavoro, proprio alla luce del fatto che la sua disciplina è informata al principio di non discriminazione, in base al quale al lavoratore assunto a termine viene riservata completa parità di trattamento rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

L’aver reso più costoso il ricorso al lavoro a termine si pone, peraltro, in controtendenza rispetto alla necessità di ridurre il costo del lavoro agendo sul c.d. cuneo fiscale.

Si rende pertanto necessario prevedere:

- l’abolizione delle causali o la valorizzazione della contrattazione collettiva attribuendo ad essa la possibilità di introdurre causali “contrattuali”;
- l’abolizione della maggiorazione aggiuntiva in caso di rinnovi dei contratti a tempo determinato.

SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E AMMINISTRATIVA

Sul versante della semplificazione amministrativa e normativa è necessario in generale razionalizzare e semplificare le disposizioni normative, gli adempimenti amministrativi e le procedure sulla gestione dei rapporti di lavoro.

Si rende, ad esempio, necessario:

- dare attuazione al principio “once only” introducendo l’unicità della comunicazione, ossia il divieto di chiedere all’impresa tutto ciò che sia già in possesso della PA (Ministero del Lavoro, ANPAL, Inps, Inail, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Centri per l’impiego), rendendo operativa una banca dati centralizzata cui possano attingere le amministrazioni interessate;
- snellire le attività di gestione del rapporto di apprendistato salvaguardando le vigenti esperienze settoriali e confermando il ruolo della contrattazione collettiva;
- realizzare il “fascicolo elettronico del lavoratore” finalizzato a raggruppare tutti i dati esistenti presso le amministrazioni e soggetti privati;
- intervenire per rendere valide ed efficaci le dimissioni per fatti concludenti - non disciplinate nell’ambito del sistema delle dimissioni telematiche introdotto nel 2016 - in quanto, a fronte dell’inerzia del lavoratore, le aziende sono costrette a risolvere il rapporto tramite licenziamento e a versare il relativo contributo per il ticket.

POLITICHE ATTIVE E SERVIZI PER L’IMPIEGO

È certamente indispensabile un intervento sul sistema delle politiche attive del lavoro volto a razionalizzare e riorganizzare i centri per l'impiego per svolgere adeguatamente le attività di incrocio fra domanda ed offerta di lavoro, orientamento, e formazione: attività necessarie per sostenere i fabbisogni occupazionali.

La piena operatività di riformati centri per l'impiego è, inoltre, snodo essenziale per un reddito di cittadinanza che non sia una misura meramente assistenziale, come già paventato da R.E TE. Imprese Italia, ma al contrario uno strumento di politica attiva.

In questa azione, è necessario anche rafforzare il ruolo delle agenzie per il lavoro quali soggetti privati in grado di contribuire efficacemente all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro sulla base di un duplice vantaggio competitivo: la conoscenza del territorio e dei suoi fabbisogni e lo stretto contatto con il mondo delle imprese.

Infine, per sostenere il trasferimento generazionale, occorrerebbe individuare degli incentivi (ad esempio sotto forma di credito d'imposta) a favore delle imprese nelle quali vengono attivati percorsi di formazione o riqualificazione e di inserimento lavorativo.

TRANSIZIONE SCUOLA – LAVORO

In Italia il tasso di disoccupazione giovanile è molto alto e di gran lunga superiore alla media dei paesi dell'Unione Europea. Eppure, come registra periodicamente il sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere ed Anpal, che fornisce i dati di previsione sull'andamento del mercato del lavoro e sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese, nello scenario del mercato del lavoro italiano continua a persistere un paradosso: si rileva infatti una difficoltà da parte delle imprese a reperire profili e professionalità

adeguate e rispondenti alle proprie esigenze ed un'inesperienza dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione.

E' ormai ampiamente condiviso che la formazione solo teorica non è in grado di formare i giovani ad affrontare il futuro e, nello specifico, il mondo del lavoro. Integrare studio e lavoro è la strada maestra per rendere il nostro Paese più competitivo, in quanto punta a formare nuove generazioni in grado di gestire il cambiamento e di non subirlo.

A tal fine, come già accennato, vanno sostenuti e rafforzati tutti gli strumenti che coniugano formazione e lavoro, come l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Stante la necessità di creare un maggiore collegamento tra mondo della scuola e mercato del lavoro, si ritiene necessario anche un intervento in materia di alternanza scuola lavoro (oggi denominata percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento) migliorandone l'efficacia e rafforzandola ulteriormente. Infatti, da un lato la nuova denominazione dei percorsi indebolisce l'idea che anche il lavoro possa essere una forma di apprendimento e, dall'altro, la riduzione del numero di ore, in particolare per i tecnici ed i professionali, appare eccessiva, dal momento che questo segmento formativo ha un forte collegamento con il tessuto produttivo italiano.