

Rassegna del 01/03/2018

LAVORO

01/03/2018	Corriere della Sera	Contratti, sì di imprese e sindacati al «test della rappresentanza»	<i>Marro Enrico</i>	1
01/03/2018	Corriere della Sera	Dalla scuola al lavoro, intesa con tre Regioni: più autonome da Roma	<i>Martirano Dino</i>	2
01/03/2018	Giornale	Nuove regole del gioco in fabbrica	<i>Ans</i>	3
01/03/2018	Italia Oggi	Sovraindebitamento, la crisi non ferma il lavoro	<i>De Lellis Carla</i>	4
01/03/2018	Sole 24 Ore	Così Berlino e Parigi salvano occupati e capitali stranieri	<i>Cappellini Micaela</i>	5
01/03/2018	Sole 24 Ore	Dalle parti sociali il sì alla formazione duale	<i>Tucci Claudio</i>	6
01/03/2018	Sole 24 Ore	Rappresentanza, alti agli accordi pirata	<i>Pogliotti Giorgio - Tucci Claudio</i>	7
01/03/2018	Sole 24 Ore	Nuovi contratti, spazio alla produttività - Riforma contratti, spazio alla produttività	<i>Pogliotti Giorgio</i>	10
01/03/2018	Sole 24 Ore	Confindustria: passo avanti verso relazioni industriali più moderne	<i>Picchio Nicoletta</i>	13

FORMAZIONE

01/03/2018	Sole 24 Ore	Ma l'inglese resta un'ottima risorsa	<i>Guindani Pietro</i>	14
------------	--------------------	--------------------------------------	------------------------	----

WELFARE E PREVIDENZA

01/03/2018	Sole 24 Ore	Irpef e lotta alla povertà, occasione da non fallire - Gli obiettivi condivisi: Irpef e lotta alla povertà	<i>Marè Mauro - Reichlin Pietro</i>	15
28/02/2018	Sole 24 ore - le Guide	Fino a sette anni di assegno-ponte per accompagnare alla pensione	<i>Orlando Antonello</i>	16
28/02/2018	Sole 24 ore - le Guide	Un contributo aggiuntivo riduce il costo dell'Ape volontario	<i>Orlando Antonello</i>	18
01/03/2018	Stampa Origami	Liberare le donne per distribuire benessere	<i>Sabbadini Linda_Laura</i>	20

COMMENTI ED EDITORIALI

01/03/2018	Tempo	L'intervento. «Bene la lotta ai contratti pirata»	<i>Bonanni Raffaele</i>	22
------------	--------------	---	-------------------------	----

Contratti, sì di imprese e sindacati al «test della rappresentanza»

Intesa per misurare i consensi raccolti dalle organizzazioni. Il ruolo dei lavoratori

ROMA A pochi giorni dal voto Confindustria e sindacati hanno raggiunto l'accordo sulle nuove regole della contrattazione. Un vertice nella notte fra mercoledì e ieri tra il presidente dell'associazione imprenditoriale, Vincenzo Boccia, e i segretari di Cgil, Cisl e Uil, Susanna Camusso, Annamaria Furlan e Carmelo Bagaglio ha sciolto gli ultimi nodi sul testo messo a punto dagli sherpa. Ora l'intesa sarà valutata dagli organismi delle tre confederazioni e poi verrà ufficialmente firmato il 9 marzo.

Con le 16 pagine concordate al termine di una trattativa riservata durata un anno e mezzo Confindustria e sindacati puntano a raggiungere quattro obiettivi: 1) riaffermare il ruolo di indirizzo delle confederazioni sulle categorie rispetto a un sistema che altrimenti rischiava l'anarchia; 2) evitare che il prossimo gover-

no e Parlamento approvino una legge sul salario minimo che spiazzerebbe la contrattazione; 3) fermare la proliferazione dei contratti e il dumping salariale conseguente a intese stipulate da organizzazioni non rappresentative; 4) aprire la contrattazione alle novità del welfare integrativo e alle potenzialità della partecipazione dei lavoratori all'impresa. Si tratta quindi di un'intesa che ha un valore sia politico sia tecnico.

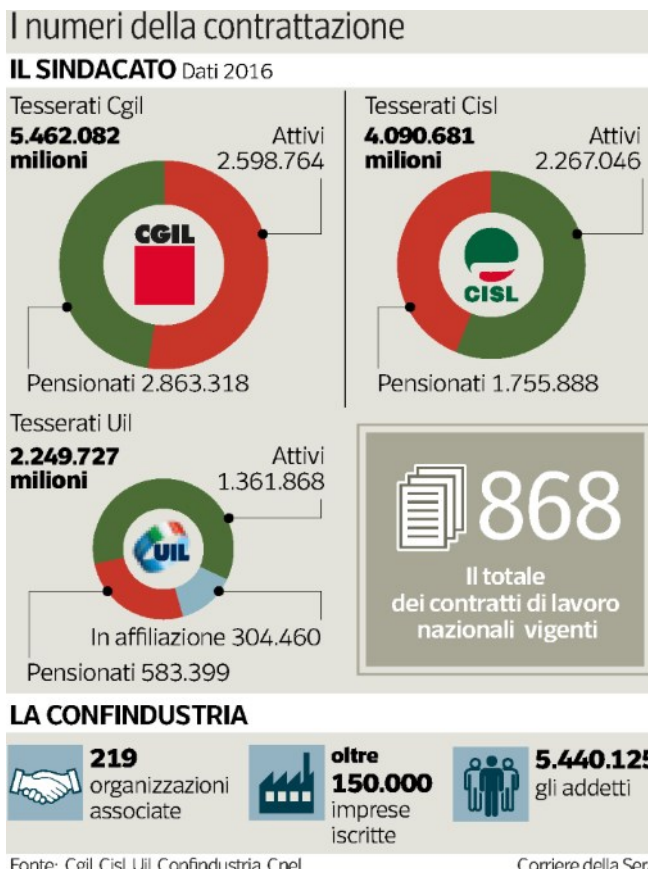
Per la prima volta la Confindustria accetta di misurare la sua rappresentanza e le parti convengono che si debba arrivare a un'efficacia erga omnes dei contratti stipulati dalle organizzazioni rappresentative sulla base di regole certe e da una legislazione di sostegno: un messaggio, anche questo, affidato al quadro politico che uscirà dalle elezioni.

Il modello contrattuale continuerà a restare articolato su

due livelli: il contratto nazionale e quello decentrato, aziendale o territoriale, secondo la prassi, evitando duplicazioni. Debutteranno i concetti di Tem, Trattamento economico minimo, e Tec, Trattamento economico massimo, che verranno individuati dal contratto nazionale di categoria. Il Tem, cioè i minimi tabellari di retribuzione varieranno secondo l'indice Ipca di inflazione al netto dei prezzi importati dei carburanti, ma ciascuna categoria continuerà a scegliere le modalità (aumenti ex ante o ex post) e potrà modificare il valore del Tem «in ragione dei processi di trasformazione e innovazione». Nel Tec verranno ricomprese le eventuali voci di welfare. Il premier Gentiloni parla di «accordo molto importante perché abbiamo un grandissimo bisogno di collaborazione tra le parti sociali».

Enrico Marro

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Corriere della Sera



Dalla scuola al lavoro, intesa con tre Regioni: più autonome da Roma

Dopo Emilia, Lombardia e Veneto altre ora trattano

Quattro materie

Libertà di azione anche su ambiente e sanità, ma servirà il via libera del nuovo Parlamento

ROMA Con uno sprint finale prima delle elezioni, lo Stato ha perfezionato con Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto un accordo preliminare sull'autonomia amministrativa differenziata. Che riguarda quattro materie: istruzione, sanità, lavoro e ambiente. Ora però, per essere ratificata nella prossima legislatura, l'intesa dovrà poter contare sulla maggioranza assoluta delle Camere che si eleggono domenica. E, intanto, altre regioni si sono fatte avanti con il governo Gentiloni, in questa corsa all'«autonomia variabile»: Piemonte e Liguria hanno avviato trattative, Puglia e Campania sono all'inizio del percorso.

Così a Palazzo Chigi si sono ritrovati insieme per la firma dell'accordo il sottosegretario agli Affari regionali Gianclaudio Bressa (Pd), i governatori leghisti Roberto Maroni e Luca Zaia e quello dem Stefano Bonaccini: «È una data storica, indietro non si torna», è stato il commento più o meno unanime. E il premier Gentiloni, da Bologna, ha aggiunto:

«Con questo accordo non sono in gioco egoismi ma servizi di migliore qualità per tutti i nostri cittadini. Così abbiamo riportato la questione nei binari previsti dalla Costituzione».

L'intesa tra il governo e le tre regioni apripista arriva al termine di un lungo percorso: iniziato con la richiesta dell'Emilia (inverno 2017) e proseguito con le leggi regionali approvate in Lombardia e in Veneto dopo i referendum indetti da Maroni e da Zaia (l'ultimo a sedersi al tavolo della trattativa) nell'autunno dello scorso anno.

Per il governo, il tessitore di questa trama è stato il sottosegretario Bressa: «Ringrazio il presidente del Consiglio che mi ha chiesto di firmare l'accordo che, e questo ha quasi dell'incredibile, è stato possibile grazie a un mio emendamento fatto durante i lavori della Bicamerale poi ripreso dalla riforma costituzionale del 2001».

In concreto, nel campo dell'istruzione, le tre regioni avranno la possibilità di amministrare con più elasticità calendari e moduli organizzativi, fermo restando l'unicità dei programmi nazionali e il contratto nazionale dei docenti che però potrebbero ri-

cevere incentivi «locali». Per la Sanità, fatti salvi i livelli essenziali del Servizio sanitario nazionale, che sulla carta dovrebbero essere uguali in tutte le regioni, Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto potranno organizzare con più autonomia le Asl. L'Emilia-Romagna, poi, ha chiesto di far da sola anche sulla distribuzione dei farmaci.

In principio, dopo i referendum, Maroni aveva chiesto di trattare su tutte e 23 le materie non esclusive mentre Zaia aveva puntato per il Veneto sullo status di regione a statuto speciale. Poi le cose sono cambiate e l'accordo è apparso a portata di mano non solo per l'Emilia-Romagna ma pure per Veneto e Lombardia: «Questo risultato straordinario lo dobbiamo ai 3 milioni di lombardi che sono andati a votare al referendum e al lavoro dell'assessore Gianni Fava», ringrazia Maroni. «Indietro non si torna», confermano Zaia e Bonaccini. E Bressa, che lascia il testimone, avverte: «Non è un patto politico. È un accordo istituzionale tra lo Stato e tre regioni. Se il prossimo governo non vorrà andare in questa direzione dovrà spiegarne il perché».

Dino Martirano

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il «patto» Da sinistra: Roberto Maroni, 62 anni, governatore della Lombardia; il sottosegretario Gianclaudio Bressa, 62; il governatore del Veneto Luca Zaia, 49, e quello dell'Emilia Romagna Stefano Bonaccini, 51, ieri a Palazzo Chigi



PARTI SOCIALI IN CAMPAGNA ELETTORALE

Nuove regole del gioco in fabbrica

Accordo tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil contro i «contratti pirata»

RELAZIONI INDUSTRIALI

Si punta sui patti in azienda, sul welfare e fondi pensione per rilanciare l'economia

Antonio Signorini

Roma Criteri più stringenti per porre un freno agli accordi tra organizzazioni dei datori e dei lavoratori che non hanno rappresentanza.

La prima intesa tra imprese e lavoratori, dopo nove anni di stasi sulle regole del gioco del lavoro, quindi su relazioni industriali e sistema contrattuali, punta a elevare il muro delle confederazioni doc (Confindustria da una parte, Cgil, Cisl e Uil dall'altra) contro quello che viene definito il dumping contrattuale. L'intesa è stata trovata nella notte tra martedì e mercoledì, ma la firma vera e propria arriverà il 9 marzo, dopo una valutazione degli organismi interni delle quattro organizzazioni.

In sintesi, il documento fissa regole concordate tra le parti su rappresentanza, contrattazione, welfare, formazione, lavoro, partecipazione.

La parte più importante è appunto la misurazione della rappresentanza, che l'intesa vuole imporre ai sindacati e anche alle associazioni datoriali, fino ad oggi considerate immuni alla concorrenza di sigle minori. Obiettivo, contrastare la proliferazione di contratti collettivi. Sarà il Cnel, salvato dalla mannaia del referendum, ad accertarne l'effettiva rappresentatività delle organizzazioni che firmano le intese.

Non è la legge sulla rappresentanza, ma l'intesa, se il prossimo governo vorrà, potrebbe porre la base per un inter-

vento normativo. L'effetto di una legge sarebbe quello di fare valere per tutti gli effetti dei contratti siglati da organizzazioni rappresentative. Quindi evitare che ci siano contratti siglati su minimi inferiori rispetto a quelli concordati dalle sigle principali.

Il modello dell'intesa è l'accordo firmato all'inizio del 2009 da Confindustria, Cisl e Uil. La Cgil non firmò, ma si accordò agli altri sindacati in occasione degli altri accordi, 2011 e 2014, che riguardavano, appunto, la misurazione della rappresentanza.

Altro snodo fondamentale per il raggiungimento dell'intesa, il Patto per la fabbrica lanciato nel luglio del 2016 dal presidente di Confindustria, Vincenzo Bocci.

Altri aspetti toccati dall'intesa, la articolazione in tre livelli della contrattazione: nazionale (che deve rimanere centrale) aziendale e territoriale dove è già sperimentata.

Il contratto collettivo nazionale di categoria regola i rapporti dei rapporti di lavoro e garantisce trattamenti economici unici. La variazione dei minimi tabellari avverrà in funzione dall'indice dei prezzi al consumo.

L'intesa punta poi a fare crescere la previdenza complementare, a rafforzare i percorsi di alternanza scuola-lavoro e, soprattutto, l'apprendistato. Poi la formazione resa più solida grazie ai fondi interprofessionali. Infine, una accelerazione per completare il testo unico su salute e sicurezza sul lavoro e il potenziamento della rete dei soggetti che favoriscono l'incontro domanda-offerta di lavoro e il rafforzamento degli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla organizzazione dell'impresa.



PATTO INCASSATO Intesa tra sindacati e la Confindustria di Vincenzo Bocci

AnS



Sovraindebitamento, la crisi non ferma il lavoro

La «crisi» non basta per lo stop dell'attività. Il datore di lavoro sovraindebitato che intendesse sospendere i rapporti di lavoro, infatti, potrà ricorrere all'intervento della cassa integrazione solo se ci sono possibilità di salvaguardare l'occupazione. A precisarlo, tra l'altro, è uno studio pubblicato ieri dalla Fondazione dei commercialisti in tema di gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito dei procedimenti di composizione della crisi da sovraindebitamento (situazioni di cui alla legge n. 3/2012 in cui l'imprenditore non è più capace di far fronte ai debiti).

Non basta la crisi. Lo studio mette in evidenza che al datore di lavoro sovraindebitato non basta la crisi per lo stop dell'attività. Infatti, in coerenza con la nuova disciplina (dm n. 94033/2016), non basta accertare lo stato di crisi per ottenere l'intervento di cigs, perché quest'ultimo è subordinato alla presentazione, da parte dell'impresa, di un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale. In particolare, il programma di risanamento dovrà essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. Pertanto, sottolinea lo studio, il datore di lavoro che intendesse sospendere i rapporti di lavoro in essere nell'ambito delle procedure di cui alla legge n. 3/2012, potrà domandare l'intervento della cigs a condizione che ci siano reali possibilità di salvaguardia dell'occupazione con la continuazione (diretta) dell'attività d'impresa, quand'anche la sua garanzia dipendesse in tutto o in parte da soggetto terzo (continuazione indiretta). Pertanto, è necessario che si sia coerenza, se non proprio integrazione, tra il piano di composizione della crisi da sovraindebitamento e il piano di risanamento cigs, in quanto la credibilità di entrambi sarà diretta implicazione della loro idoneità a mantenere integro il complesso aziendale sia in termini dimensionali che di capacità di reddito.

Carla De Lellis



Le ricette degli altri. Il ruolo di Macron e di IgMetall

Così Berlino e Parigi salvano occupati e capitali stranieri

IL CASO THYSSEN

Oltre il 90% dei lavoratori vota l'ok a 4mila esuberi grazie all'abilità del sindacato di garantire un'exit strategy super-lenta

Micaela Cappellini

Lo scorso autunno la tedesca ThyssenKrupp si allea con l'indiana Tata Steel e insieme annunciano 4mila esuberi tra operai e colletti bianchi del settore siderurgico, di cui 2mila in Germania. Cinque mesi dopo, oltre il 90% dei 20.500 lavoratori coinvolti dal nuovo assetto vota sì all'accordo che ratifica questa Caporetto occupazionale. Come è possibile? È molto semplice. Subito dopo l'annuncio da parte dei due colossi dell'acciaio mondiale la IG Metall, il potente sindacato dei metalmeccanici tedeschi, si mette al lavoro a testa bassa e per Natale, come regalo sotto l'albero, porta a casa un accordo che nemmeno i più irriducibili possono rifiutare. Gli esuberi si faranno, gli impianti chiuderanno, ma non un posto di lavoro verrà perso prima del 30 settembre del 2026. Nove anni di tempo per organizzarsi e trovare un piano B.

Quando c'è da difendere l'occupazione e trattenere gli investitori esteri, la ricetta della Germania è il gioco di squadra. All'indomani dell'ingresso degli indiani di Tata, in joint venture al 50% con Thyssen, i lavoratori hanno protestato e il governo di Berlino ha sollevato le proprie perplessità. Poi la concertazione ha fatto il suo corso e il risultato è il 92,2% dei lavoratori soddisfatti, stando ai numeri ufficiali del referendum che si è svolto ai primi di febbraio. È il via libera al megapolo dell'acciaio europeo, secondo soltanto ad ArcelorMittal.

Per arginare il rischio-Embraco, invece, al gioco di squadra la Francia preferisce gli assoli del fantasista. La maglia numero dieci si chiama Emmanuel Macron, che il 22 gennaio - un

giorno prima del calcio d'inizio del forum di Davos - raduna alla corte di Versailles qualcosa come 140 manager da tutto il mondo sotto lo slogan "Choose France!", scegliete la Francia per investire. In tutto, neanche dodici ore di incontri faccia a faccia con il presidente e i suoi 16 ministri. Il risultato? Lo riassume pochi giorni dopo Business France, l'Agenzia francese per l'attrazione degli investimenti esteri, in un comunicato: 11 nuovi progetti annunciati, per un totale di 3,5 miliardi di euro e 2.200 nuovi posti di lavoro assicurati alla Francia.

Le garanzie del presidente Macron hanno convinto la Toyota a potenziare il sito di Valenciennes, nel Nordest del Paese, che nel giro di due anni passerà da 3.800 a 4.600 lavoratori stabilmente assunti. Hanno spinto la Sap a scommettere sulla ricerca e sviluppo e a sostenere le startup francesi, aprendo un secondo incubatore e supportandone finanziariamente la nascita. Hanno motivato Novartis a investire 900 milioni tra lo stabilimento produttivo di Huningue e il nuovo quartier generale parigino, dedicato alla medicina nucleare molecolare. Sulla spinta di Macron, Facebook ha annunciato il raddoppio del suo laboratorio avanzato per l'intelligenza artificiale: il colosso americano ringrazierà per gli sgravi alla ricerca attivando un programma di formazione per 65mila disoccupati in collaborazione con l'Ufficio nazionale per l'impiego.

Nel 2013 l'allora presidente del consiglio italiano Enrico Letta lanciò Destinazione Italia, un'iniziativa analoga a quella francese nel nome. Ma solo in quello: prevedeva non una giornata di incontri, ma 50 misure per attirare gli investimenti esteri nel nostro Paese. Che a distanza di due anni dal lancio, erano state realizzate soltanto al 60 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FOCUS. IL LEGAME SCUOLA-LAVORO

Dalle parti sociali il sì alla formazione duale

Claudio Tucci

Percorsi «virtuosi» di alternanza scuola-lavoro. Rapporti di impiego «qualificati», come quelli «rappresentati dalle forme di apprendistato duale». Rafforzamento degli Its, gli Istituti tecnici superiori, il segmento terziario professionalizzante del nostro sistema educativo. Maggiori «sinergie e punti di contatto con il mondo delle università, soprattutto quelle Stem», per spingere forte anche sulla leva della ricerca e del trasferimento tecnologico, sempre più necessari, oggi, ai tempi di Industria 4.0.

Nel documento, condiviso ieri notte da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil sui nuovi contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione, è contenuto un intero capitolo dedicato a «Formazione e competenze».

L'obiettivo è valorizzare, realmente, il link scuola-lavoro. A partire dall'alternanza, che viene opportunamente ribadito nel testo - è disciplina curricolare, al più a valenza orientativa; a differenza, invece, dell'apprendistato, che è un'esperienza lavorativa vera e propria, a contenuto formativo, che va piuttosto «rafforzato e

qualificato quale forma d'ingresso prevalente nel mercato del lavoro». In altre parole, le parti sociali si impegnano a supportare le istituzioni scolastiche al fine di promuovere percorsi «on the job» di «qualità» e utili «alla competitività del sistema produttivo-imprenditoriale» e «all'occupabilità dei giovani»; compreso il potenziamento degli Its, coinvolti nei progetti di Impresa 4.0.

È condivisa, poi, la necessità di sviluppare un sistema integrato di apprendimento permanente. La proposta forte è puntare sulla formazione continua e attivarsi, già nei confronti del prossimo governo, per avviare, anche attraverso i fondi interprofessionali, «un grande piano di formazione», incentivato fiscalmente, per adeguare le competenze dei lavoratori (si valuta pure la possibilità di accedere al credito d'imposta per la formazione previsto dalla manovra). Per far ciò, chiosano Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, i fondi devono però poter fruire dell'interrezza del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Rappresentanza, alt agli accordi pirata

Le associazioni datoriali dovranno misurare il proprio peso - Ora la legge sulla legittimità a negoziare

Il monitoraggio Cnel

Su 868 contratti due terzi firmati da sigle non rappresentative e con condizioni al ribasso

Il precedente dei sindacati

Nel gennaio 2014 l'intesa sulla misurazione della rappresentanza sindacale

IL PASSAGGIO SUCCESSIVO

Dopo la firma sarà aperto il confronto anche con le altre associazioni di rappresentanza per individuare criteri condivisi

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

ROMA

■ Per contrastare il fenomeno del dumping contrattuale, Confindustria apre alla misurazione della rappresentanza anche delle associazioni datoriali.

La certificazione del peso di ciascuna delle parti chiamata a negoziare servirà a porre un limite alla proliferazione dei contratti collettivi stipulati da sigle prive di rappresentanza, con condizioni normative ed economiche al ribasso che alterano la concorrenza, penalizzando i lavoratori e le imprese regolari, fenomeno peraltro evidenziato dal Cnel che ha censito ben 868 contratti, per due terzi giudicati contratti "pirata".

È questa una delle principali novità contenute nel documento sui nuovi contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione condiviso da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil, che dopo la firma attesa per il 9 marzo, intendono aprire un confronto con le altre associazioni datoriali del commercio, dell'artigianato, delle piccole imprese e della cooperazione, con l'obiettivo di arrivare ad un modello condiviso di certificazione della rappresentanza datoriale.

Il Cnel viene individuato come il soggetto che potrà favorire questo percorso, attraverso una ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale, potrà fornire alle parti sociali un quadro generale, considerato come una precondizione per «garantire una più stretta correlazione tra Cnel applicato e reale attività di impresa». Sempre il Cnel, secondo il documento condiviso di 16 pagine, potrà anche occuparsi di «effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti firmatari dei Ccnl di categoria» applicati ai lavoratori dei settori oggetto dell'indagine. Del resto, è stato proprio il presidente del Cnel, Tiziano Treu, a lanciare sul Sole24Ore la proposta di istituire un "bollino blu" per segnalare i contratti "pirata". Il sistema da tempo è sfilacciato, non si contano più i casi di contratti che chiaramente giocano al ribasso, ma anche situazioni in cui nell'ambito dello stesso contratto vengono previsti trattamenti differenti tra imprese che aderiscono a diverse associazioni datoriali. Ultimo è il caso del Ccnl del trasporto e della logistica che prevede trattamenti di miglior favore a imprese che aderiscono ad un'associazione piuttosto che ad un'altra.

Prima della proposta di misurare la rappresentanza delle associazioni datoriali, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil nel Testo unico del 10 gennaio del 2014 hanno fissato i principi per misurare il peso dei sindacati.

Prendendo come fonte di ispirazione le regole in vigore nel pubblico impiego, le parti sociali hanno individuato la soglia del 5%, intesa come mix tra numero degli iscritti e voti ottenuti alle elezioni delle Rsu. Nel privato, dunque, per essere chiamato a negoziare un contratto nazionale di categoria un sindacato deve superare questa soglia di rappresentanza. A questo proposito, tuttavia, va ricordato che questa intesa non è ancora pienamente operativa perché - sottolineano all'unisono le parti sociali - il ministero del Lavoro non ha ancora dato il via libera ad un'operazione che coinvolgendo l'Inps prevede l'elaborazione del sistema di raccolta dei dati relativi ai voti delle Rsu, attraverso uno specifico software. Il risultato di questo ritardo è che i dati con gli esiti delle elezioni delle Rsu giacciono ancora nei cassetti delle ex Dtl, le direzioni territoriali del ministero del Lavoro.

Il punto è che le parti sociali ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi costituisca «un elemento qualificante» del sistema di relazioni industriali. In quest'ottica, vanno viste le intese in materia di rappresentanza, che, pertanto, possono costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per un intervento normativo "light" in materia. Al prossimo Parlamento il compito di tradurre le decisioni delle parti sociali in una legge di sostegno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FOCUS. RAFFORZARE IL SECONDO PILASTRO

Più spazio al welfare nei due livelli negoziali

Più spazio al welfare contrattuale, che favorendo benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro può spingere, concretamente, a «un miglioramento della produttività e delle condizioni di impiego».

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil ritengono che, in sede negoziale, sia nazionale sia decentrata, si possano disegnare benefit e servizi a favore dei lavoratori «integrati e coordinati» (salvaguardando il carattere universale del welfare pubblico, anzi, se possibile, migliorandone qualità e livello delle coperture sociali).

Il documento, condiviso ieri notte, sui nuovi contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione apre a una maggiore «considerazione» del welfare contrattuale, fortemente incentivato dalle recenti normative.

Per raggiungere l'obiettivo, le parti sociali «ritengono necessario» fissare, con apposite intese interconfederali, alcune linee d'indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie d'interesse generale, quali, per esempio, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non auto-

sufficienza, le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione vita-lavoro, al fine di evitare sviluppi disomogenei e differenziati, assicurando, al tempo stesso, maggiori protezioni, specie nei settori privi di specifiche iniziative.

Un'attenzione particolare è riservata alla previdenza complementare. La sfida è rafforzare il «secondo pilastro» sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio delle adesioni e, quindi, aumento dei patrimoni gestiti) sia di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche, cioè, per contribuire al sostegno dell'economia reale. In quest'ottica, per Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, è necessario migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione, ridurre la tassazione sui rendimenti, e incentivare, appunto, gli investimenti nell'economia reale. Inoltre, va tutelata la contrattazione collettiva: la contribuzione alla previdenza complementare e la sua destinazione, infatti, sono frutto di un equilibrio negoziale complessivo. Un principio, questo, che non va messo in discussione.

**G. Pog.
C. T.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE TAPPE

- Testo unico del 10 gennaio 2014
- Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si sono accordate sui criteri di misurazione della rappresentanza dei sindacati. Il modello è quello del pubblico impiego, con la soglia del 5%, intesa come media tra i voti ottenuti alle elezioni delle Rsu e numero degli iscritti al sindacato. Superata questa soglia si ha diritto a partecipare ai

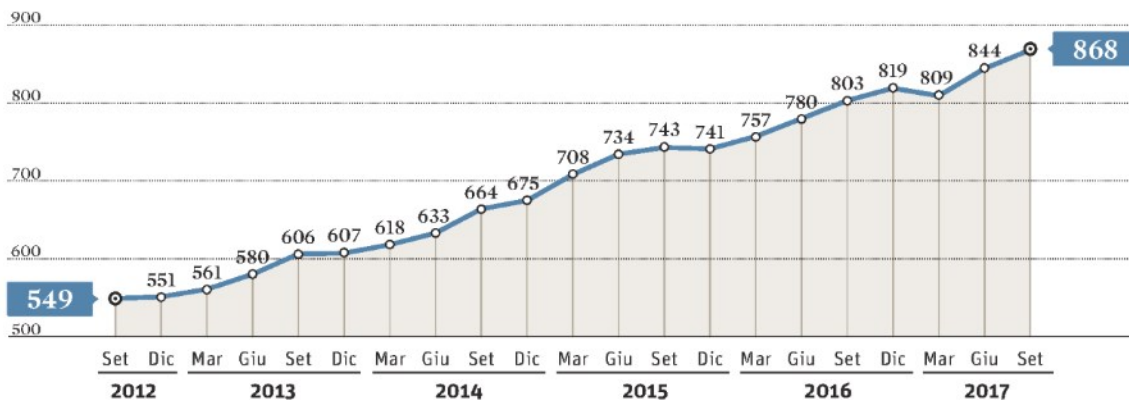
negoziati per il rinnovo del contratto nazionale di categoria

- Accordo quadro di palazzo Chigi
- Il 22 gennaio del 2009 fu siglato l'accordo quadro a Palazzo Chigi tra Confindustria, Cisl e Uil, ma non dalla Cgil, sul modello contrattuale. Si superò il tasso di inflazione programmata come indicatore per gli aumenti del Ccnl, sostituito dall'Ipca, l'indice prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo, rilevato dall'Istat

I contratti nazionali

L'ANDAMENTO DEI CONTRATTI

Numero di contratti collettivi nazionali vigenti depositati al Cnel



I SETTORI COPERTI

Numero Ccnl vigenti per comparto e variazione % annua



Fonte: Cnel

Settore	Settembre 2017	Var. % 2016-2017	Settore	Settembre 2017	Var. % 2016-2017	Settore	Settembre 2017	Var. % 2016-2017
Commercio	213	+9,2 ▲	Agricoltura	49	+11,4 ▲	Chimici	34	0 =
Enti e Istituzioni Private	106	+12,8 ▲	Poligrafici e Spettacolo	44	0 =	Credito e Assicurazioni	31	0 =
Altri vari	78	+20,0 ▲	Aziende di servizi	42	+5,0 ▲	Meccanici	31	+6,9 ▲
Edilizia	68	+11,5 ▲	Alimentaristi-agroindustriale	39	+11,4 ▲	Tessili	31	-6,1 ▼
Trasporti	65	+8,3 ▲	Amministrazione Pubblica	37	-2,6 ▼	TOTALE	868	+8,1 ▲

Storica intesa sulla riforma tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil - Gentiloni: importante collaborazione tra le parti sociali

Nuovi contratti, spazio alla produttività

Passo avanti verso la legge sulla rappresentanza contro gli accordi «pirata»

■ Un modello contrattuale “aperto” che spinge alla crescita della produttività aziendale e dei salari. È la fotografia dei futuri contratti che emerge dal documento sui nuovi contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione condiviso da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, che sarà firmato il 9 marzo. Tra le novità, l'apertura di Confindustria alla mi-

surazione della rappresentanza delle associazioni datoriali contro il dumping contrattuale. Il testo parte dalla conferma dei due livelli di contrattazione, indica i criteri di calcolo degli aumenti salariali e introduce il Trattamento economico complessivo e il Trattamento economico minimo. **Pogliotti, Tucci, Picchio** ▶ pagine 2-3

Riforma contratti, spazio alla produttività

Documento conclusivo Confindustria-sindacati, mix salari-welfare per i due livelli negoziali

Il rilancio delle relazioni industriali

Accelerazione verso l'intesa anche in risposta alle ipotesi di una legge sul minimo salariale

La firma il 9 marzo

Il testo sarà sottoposto alla valutazione degli organismi delle tre organizzazioni sindacali

IDUE PARAMETRI

Individuato nel contratto nazionale un trattamento economico complessivo (Tec) costituito dai minimi economici (Tem) e dalle altre voci

Giorgio Pogliotti

ROMA

■ Un modello contrattuale “aperto” che spinge alla crescita della produttività aziendale e, con essa, dei salari dei lavoratori. Il documento conclusivo di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, confermando gli attuali due livelli contrattuali (nazionale e aziendale o, in alternativa, territoriale) valorizza il ruolo del contratto nazionale e della contrattazione decentrata: il primo come fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e garante dei trattamenti economici e normativi comuni ai lavoratori del settore, sull'intero territorio nazionale; la seconda, come luogo in cui si realizza l'incontro virtuoso tra salario e produttività.

Nel testo di 16 pagine - elaborato dai tecnici delle parti e oggetto martedì sera dell'incontro “politico” tra il presidente di Confindustria Vincenzo Boccia e i leader di Cgil, Cisl e Uil, rispettivamente Susanna Camusso, Annamaria

Furlan e Carmelo Barbagallo - il Ccnl dovrà incentivare lo «sviluppo virtuoso» della contrattazione aziendale, orientando le intese tra le parti affinché riconoscano aumenti strettamente legati a obiettivi concordati di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività e innovazione aziendale. Con un'attenzione specifica alla valorizzazione dei processi di digitalizzazione e alle forme di partecipazione dei lavoratori.

Le parti riconoscono un ruolo importante alla contrattazione collettiva che può creare le condizioni per «migliorare il valore reale» delle retribuzioni e, nel contempo, «favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali», valorizzando le «competenze tecniche e organizzative dei lavoratori» contro il rischio di un appiattimento nelle politiche salariali. Viene individuato un trattamento economico complessivo (Tec), costituito dal trattamento economico minimo (Tem, i minimi tabellari) e da tutte quelle voci (dagli scatti di anzianità, all'Edr, all'elemento perequativo, al welfare sanitario o previdenziale) che il Ccnl considera comuni a tutti i lavoratori del settore. In sostanza le differenti esperienze negoziali delle categorie vengono sistematizzate dal docu-

mento conclusivo delle parti sociali. Alla luce di queste esperienze, il menù a disposizione delle parti nella negoziazione si è arricchito. Il contratto nazionale non si limita più a indicare i minimi tabellari ma ricomprende ormai altre voci: tra queste, il welfare entra a pieno titolo nel trattamento economico complessivo. Il contratto nazionale individuerà, dunque, i minimi tabellari per la vigenza contrattuale e la variazione avverrà, secondo le regole dei singoli Ccnl, in base agli scostamenti registrati dall'Ipca, l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi Ue (depurato dei prezzi dei beni energetici importati), calcolato dall'Istat.

Si tratta, appunto, di un modello “aperto” che lascia alle categorie la decisione se distribuire gli aumenti ex post (come fanno i meccanici) o ex ante (come i chimici). Sempre



intema di autonomia e responsabilità delle parti, attraverso la contrattazione si potrà valorizzare nei diversi settori la partecipazione organizzativa, per contribuire alla competitività delle imprese e valorizzare il lavoro.

Il testo sarà sottoposto alla valutazione degli organismi dei sindacati e l'accordo sarà firmato, al termine di questa verifica, nel pomeriggio del 9 marzo (la mattina si terrà il direttivo della Cgil). Non sfuggirà il senso "politico" di questa iniziativa, perché in una stagione in cui sta tornando alla ribalta il salario minimo legale, le parti sociali con il documento condiviso sottolineano come il nuovo modello contrattuale, insieme alle nuove relazioni industriali, possano contribuire alla crescita della competitività e delle retribuzioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I punti cardine della riforma

1	2	3
<p>PRODUTTIVITÀ. Un modello di relazioni sindacali che sostenga la competitività e favorisca il collegamento fra produttività e salari</p>	<p>RAPPRESENTANZA. Misurazione e certificazione della rappresentanza come uno dei pilastri del modello di relazioni sindacali</p>	<p>CONTRATTAZIONE. Il contratto nazionale deve incentivare un secondo livello in cui i trattamenti economici siano legati a obiettivi di crescita della produttività</p>

I contenuti dell'intesa

 <p>RAPPRESENTANZA</p> <p>Misurazione e certificazione della rappresentanza sono uno dei pilastri del modello di relazioni sindacali. Serve perciò una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria e dei soggetti firmatari del Ccnl per accertarne l'effettiva rappresentatività</p>	 <p>PRODUTTIVITÀ</p> <p>Serve «un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari». Con modello di relazioni sindacali che sostenga la competitività e favorisca il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni</p>
 <p>CONTRATTAZIONE</p> <p>La contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli nazionale e aziendale (o territoriale). Il Ccnl dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a obiettivi di crescita della produttività</p>	 <p>WELFARE</p> <p>Tra le priorità lo sviluppo del welfare contrattuale attraverso un modello di governance in grado di ottimizzare i contenuti della contrattazione in materia. Occorre rafforzare il secondo pilastro della previdenza complementare: crescita dimensionale dei fondi e diversificazione del portafoglio</p>
 <p>FORMAZIONE</p> <p>La competitività delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze dei lavoratori. Per questo bisogna migliorare l'orientamento dell'offerta scolastica, della formazione terziaria. Con percorsi formativi che evolvano in rapporti di lavoro qualificati come quelli dell'apprendistato duale</p>	 <p>SICUREZZA</p> <p>Obiettivo primario è garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Un obiettivo che va raggiunto valorizzando ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'Inail con particolare riferimento alle attività di prevenzione ricerca e formazione</p>

MERCATO DEL LAVORO

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per la riduzione della disoccupazione e l'inclusione dei giovani. Utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli di crisi nelle fasi di transizione del mercato del lavoro

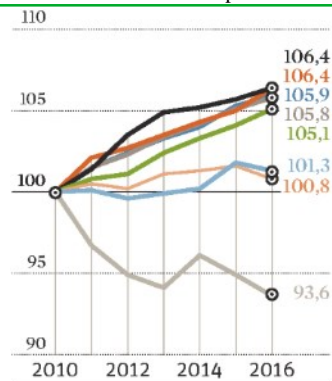
PARTECIPAZIONE

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici del nostro sistema industriali che determinano un diverso rapporto tra impresa e lavoratori. Processo che va sostenuto con un sistema di relazioni industriali più flessibili per accrescere gli strumenti della partecipazione organizzativa

Il ritardo italiano

Produttività del lavoro per ora lavorata in Europa. Indice 2010=100

- Spagna
- Germania
- Ue
- Eurozona
- Francia
- Italia
- Regno Unito
- Grecia



Fonte: elaborazioni CSC su dati Eurostat

I commenti. Gentiloni: importante collaborazione tra parti sociali

Confindustria: passo avanti verso relazioni industriali più moderne

I SINDACATI

Camusso (Cgil): esaltata l'efficacia del ruolo delle parti sociali. Furlan (Cisl): risultato innovativo. Barbagallo (Uil): centrale il mondo del lavoro

Nicoletta Picchio

ROMA

■ Soddisfazione delle parti sociali, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, per la chiusura del confronto su riforma della contrattazione, rappresentanza e tutt'altro che guardano le relazioni industriali (dal welfare alla formazione alla sicurezza sul lavoro), arrivando a un documento conclusivo. Trauardo apprezzato anche dal presidente del Consiglio, Paolo Gentiloni, e dal ministro del Lavoro, Giuliano Poletti.

Parla di «importante passo avanti compiuto con Cgil, Cisl e Uil sulla strada che porta a più moderne relazioni industriali» la nota che Confindustria ha diffuso ieri mattina, sottolineando la propria «soddisfazione». Per l'organizzazione degli imprenditori «la chiusura del confronto rappresenta una tappa verso un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo, volto a garantire, attraverso un nuovo modello contrattuale, un miglioramento della competitività delle imprese con un incremento della produttività accompagnata da una crescita dei salari». L'appuntamento, conclude la nota, è «al 9 marzo, dopo la valutazione degli organismi interni sindacali».

Al direttivo confederale del 9 marzo fa riferimento la dichiarazione della leader Cgil, Susanna Camusso: il direttivo, ha dichiarato la Camusso, «valuterà il documento conclusivo» messo a punto l'altra notte, un testo che per la

numero uno Cgil «realizza un quadro di certezze nelle relazioni sindacali ed evidenzia l'efficacia del ruolo di regolazione economica e sociale delle parti». In particolare la leader Cgil sottolinea la potestà delle parti sociali nel regolare parametri salariali e normativi inseriti nei contratti collettivi, «un netto no a qualsiasi intervento legislativo sul salario», l'attenzione alla formazione continua, al welfare, alla rappresentanza.

«Risultato positivo e innovativo» per la numero uno della Cisl, Annamaria Furlan. «Un accordo importante per rilanciare la produttività - continua la Furlan - rafforzare la contrattazione e i salari, indicando con chiarezza la strada della partecipazione dei lavoratori. Risponde ai bisogni delle persone, del lavoro e di competitività del paese». Per il segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo, «la condivisione del testo conclusivo è un risultato davvero importante. Il documento coniuga il rispetto delle specificità territoriali con la capacità di stare al passo delle innovazioni. È la testimonianza di quanto sia decisiva per il paese la centralità del mondo del lavoro», scrive Barbagallo.

«È importante e incoraggiante questa collaborazione tra le parti sociali, dice a noi, alla politica, che vogliono fare la loro parte», ha commentato il presidente del Consiglio, sottolineando l'importanza del coinvolgimento dei corpi intermedi. Il fatto che «le parti trovino una condivisione su un modello di assetto contrattuale è positivo», sono state le parole del ministro Poletti. «È un passaggio molto importante e positivo, valuteremo nel merito il contenuto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ma l'inglese resta un'ottima risorsa

LINGUA, INSEGNAMENTO E LAVORO

di **Pietro Guindani**

Pur nel rispetto della lingua italiana, di cui siamo orgogliosi, riteniamo di non poter condividere le conclusioni della sentenza del Consiglio di Stato in merito all'offerta di corsi di laurea impartiti esclusivamente in lingua inglese. L'offerta di corsi di laurea magistrale, e in generale di insegnamenti terziari superiori esclusivamente in inglese, è una proposta di grandissimo valore per gli studenti, per il corpo docente e per gli atenei italiani, con ricadute positive su tutto l'ecosistema sociale in cui tali atenei si collocano. La scelta della lingua inglese, lontano da escludere alcuno, consente a un numero sempre maggiore di studenti di essere inclusi a pieno titolo in quella comunità internazionale senza frontiere che viene auspicata e apprezzata a cominciare, ad esempio, dai programmi Erasmus. Solo un'ottima conoscenza della lingua inglese a livello professionale può dare agli studenti speranze di occupabilità sostenibile nel medio lungo termine; negare questo presupposto fondamentale significa negare la realtà del contesto in cui si collocano gli studenti italiani, le imprese italiane e la società italiana in toto.

Solo a titolo di esempio, nella grande area metropolitana di Milano hanno sede circa 3600 multinazionali estere, pari al 33% di quelle presenti in Italia, oltre ai grandi gruppi nazionali e a migliaia di piccole e medie imprese che esportano una quota pari al 9% dell'export nazionale e necessitano di personale professionalmente qualificato anche sotto il profilo linguistico, dimensione che ancora rappresenta un punto di debolezza delle nostre imprese. La non conoscenza o la conoscenza scarsa della lingua inglese è, per converso, una garanzia di esclusione dai segmenti di mercato del lavoro a più alto valore, sia sotto il profilo retributivo sia di sviluppo potenziale, con ricadute negative su tutto il tessuto occupazionale che vede impoverito il proprio capitale collettivo di competenze. Invece di vedere ostacolata la crescita dei corsi in lingua inglese, vorremmo vederne promossa la crescita in numero e qualità, anche attraverso l'indispensabile innalzamento preventivo e uniforme delle competenze linguistiche della popolazione degli studenti e del corpo docente. Le norme di diritto che hanno ispirato le sentenze della Corte Costituzionale e del Consiglio di Stato, istituzioni a cui va il nostro pieno rispetto, dimostrano di avere fatto il loro tempo, un tempo passato in cui l'affermazione dello stato nazionale prevaleva sulla proiezione internazionale del popolo italiano e sulle ipotesi di integrazione culturale a livello almeno europeo, contesto ove la lingua inglese è indubitabilmente la lingua della coesione e della collaborazione. Se veramente abbiamo a cuore il destino degli studenti di oggi, che saranno i lavoratori di domani, i limiti posti al Politecnico di Milano e agli altri atenei vanno rimossi, stabilendo invece meccanismi di premio per gli istituti - a ogni grado del sistema scolastico universitario italiano - che sono impegnati a dare realmente un futuro migliore ai nostri giovani.

Vicepresidente Assolombarda per Università, innovazione e capitale umano

© RIPRODUZIONE RISERVATA



VERSO IL VOTO / PROPOSTE E IMPEGNI CREDIBILI**Irpef e lotta alla povertà,
occasione da non fallire**

Mauro Marè e Pietro Reichlin ▶ pagina 9

I programmi dei partiti. Rivedere il prelievo su redditi, patrimoni e consumi

Gli obiettivi condivisi: Irpef e lotta alla povertà

di **Mauro Marè**
e **Pietro Reichlin**

I programmi elettorali dei maggiori partiti sembrano suggerire che nel prossimo parlamento esisterà una maggioranza a favore di un'ambiziosa revisione del nostro sistema fiscale. Ciò non significa che per questo si riuscirà a farla: il centrodestra punta alla flat tax e all'abolizione dell'Irap, i 5 Stelle alla revisione delle aliquote Irpef e a sussidi generosi e generalizzati per disoccupati e incapienti, il Pd alla decontribuzione sui contratti a tempo indeterminato e all'estensione degli 80 euro ai lavoratori autonomi. Molte di queste proposte sono irrealizzabili per difetto di coperture. Ogni anno servono tra i 15 e i 20 miliardi per disinnescare le clausole di salvaguardia e la flat tax e il reddito di cittadinanza sono misure costose, destinate al libro dei sogni di chi li propone.

Eppure, nonostante la diversità dei programmi, a noi sembra possibile scorgere almeno due obiettivi minimi che potrebbero essere condivisi: una seria riforma dell'Irpef e un aumento delle risorse da dedicare al contrasto alla povertà. Sono due capitoli fondamentali per rendere più razionale ed efficace il nostro sistema di imposte e trasferimenti.

Riguardo al primo punto, occorre innanzitutto ridurre il balzo dal 27% al 38% dell'aliquota marginale che scatta alla soglia dei 28 mila euro. Un livello di reddito troppo basso che coinvolge il grosso dei lavoratori dipendenti, determina un cuneo fiscale eccessivo e danneggia il sistema produttivo italiano. Più in generale, molte ragioni suggeriscono di pensare a un'estesa riforma delle imposte dirette per tenere conto dei cambiamenti profondi della nostra struttura produttiva, senza invocare demagogicamente il requisito della progressività. Non è detto, infatti, che una struttura più "piatta" dell'Irpef, associata a una riforma generale del sistema di prelievo, riduca inevitabilmente la progressività del sistema tributa-

rio - riferita cioè a tutti i redditi. Anzi, la riduzione del ruolo dell'Irpef e l'aumento del peso sulle altre basi imponibili potrebbe rendere il sistema fiscale più equo. Il grado di progressività, infatti, non dipende necessariamente dal numero di aliquote marginali nominali. Del resto, per effetto delle detrazioni, che decrescono al crescere dell'imponibile, i lavoratori dipendenti sono, già oggi, soggetti (sostanzialmente) a due sole aliquote effettive: la prima al 30% e la successiva tra il 41 e il 43%, mentre gli altri tipi di redditi hanno sostanzialmente un'imposizione di tipo proporzionale. Il fatto che l'Irpef sia poco progressiva non è una scelta politica ma un dato di fatto e la diffusione delle nuove basi imponibili digitali non potrà che accentuare questa tendenza. Inoltre, la progressività può essere perseguita agendo su voci diverse del bilancio pubblico, e soprattutto sul lato della spesa.

E qui veniamo al secondo punto presente nei programmi dei partiti: le risorse che lo Stato è in grado di dedicare al contrasto alla povertà e al sostegno delle famiglie disagiate con minori a carico. A nostro parere non occorre inventarsi nulla di nuovo. Esiste uno strumento già disponibile, cioè il Rei. Si tratta solo di potenziarlo. La domanda, a questo punto, è se i due obiettivi appena delineati possano essere realizzati in coerenza con un piano credibile di contenimento del debito pubblico.

Quasi tutti gli schieramenti politici hanno deciso di finanziare i propri programmi di spesa con un taglio delle spese fiscali più o meno esteso. Si tratta di un obiettivo condivisibile per molte ragioni. Le spese fiscali, infatti, redistribuiscono le risorse in modo arbitrario, hanno spesso effetti regressivi e determinano una perdita di gettito notevole, che potrebbe essere usata per riformare il sistema tributario; infine, generano sussidi distortivi a favore di gruppi d'interesse particolari. La ragione per cui nessun governo è stato capace di eliminare le spese fiscali sono note: i partiti non vogliono alienarsi il consenso delle lobby che si giovano

delle spese fiscali. Nella prossima legislatura potrebbe esserci l'occasione per sconfinare queste resistenze, magari con un accordo bipartisan. Ma va fatto all'inizio della legislatura e coniugando tale obiettivo con le riforme fiscali sopra accennate.

Purtroppo non possiamo farci troppe illusioni. Il grosso delle spese fiscali è costituito da voci che hanno natura strutturale e una stima credibile di recupero di gettito per questa via si può collocare prudentemente intorno ai 10 miliardi. Una cifra inadeguata in rapporto ai due obiettivi di cui sopra. Restano allora altre strade possibili, certamente difficili sul piano del consenso, e tuttavia necessarie per avere un sistema fiscale più equo ed efficiente. Si potrebbe rivedere, almeno in parte, il numero di voci con aliquote Iva del 4 e del 10%, che contribuiscono a una perdita di gettito stimata intorno a 40 miliardi. Basta scorrere l'elenco dei prodotti con aliquota agevolata per rendersi conto che, in molti casi, si stenta a riconoscere la motivazione originaria di "beni di prima necessità" o "utilità sociale". Inoltre, una modifica della composizione del sistema tributario appare opportuna, rivedendo il peso tra redditi, patrimoni e consumi e forme di tassazione reale delle nuove basi digitali legate ai dati. Queste misure sono difficili politicamente. I contribuenti potrebbero non vedere i vantaggi di una redistribuzione del carico fiscale. Per questo occorre un Parlamento molto determinato nell'effettuare questa riforma e nello spiegarne i vantaggi agli elettori. Non c'è più tempo per fallire un'altra occasione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lo scivolo pagato dall'azienda

Fino a sette anni di assegno-ponte per accompagnare alla pensione

di **Antonello Orlando**

La legge di bilancio 2018 è intervenuta sull'isopensione, lo strumento di esodo istituito dalla legge Fornero nel luglio del 2012 (legge 92), utilizzato finora da aziende di grandi dimensioni per via degli alti costi connessi. Per effetto dell'intervento normativo nel periodo 2018-2020 si amplia notevolmente la platea potenziale dei dipendenti che ne potranno fruire, dato che si potrà garantire una prestazione equivalente alla pensione per un massimo di sette anni invece dei quattro previsti in precedenza.

A seguito della riforma previdenziale di fine 2011, che ha bruscamente innalzato i requisiti per accedere alla pensione, il panorama normativo del welfare italiano ha dovuto sperimentare la contemporanea tendenza alla contrazione della durata degli ammortizzatori sociali post cessazione del rapporto di lavoro. Dopo la legge 92/2012 (articolo 2, comma 71) la durata dell'indennità di mobilità è passata da un massimo di 48 a 18 mesi di durata (prevista per il 2017), con un parziale aggiustamento fino a 24 mesi grazie all'introduzione della Naspi con il successivo decreto legislativo 22/2015.

Le caratteristiche

Nell'ottica di fornire uno strumento che sopprisse a tali difficoltà è stata la stessa riforma Fornero del mercato del lavoro (articolo 4, commi

La durata aumenta nel periodo 2018-2020. In passato i beneficiari potevano avere fino a 4 anni di anticipo

1-7 ter della legge 92/2012) a disegnare un nuovo strumento consistente in una forma di esodo che garantisce al dipendente sia la pensione già maturata sia la contribuzione correlata, entrambe a carico del datore di lavoro esodante. L'isopensione è attivabile attraverso un accordo con le parti sociali, riservato ai datori di lavoro del settore privato con più di 15 dipendenti (inclusi i lavoratori di qualunque qualifica e i dirigenti, con la sola esclusione degli apprendisti e degli assunti in sostituzione di colleghi assenti).

Questa forma di esodo si basa su due accordi sindacale, uno fondato sull'adesione spontanea (senza per questo vietare dei meccanismi incentivanti) dei dipendenti, uno nella forma di un vero e proprio licenziamento collettivo della legge 223/1991 (ivi includendo la categoria dirigenziale), esperibile anche in assenza di adesione del dipendente, ma in presenza, oltre che della situazione di crisi, di un requisito soggettivo. I lavoratori "esodabili" devono, nella versione originaria della norma, maturare i requisiti dell'accesso a pensione di vecchiaia o anticipata entro quattro anni dal momento della cessazione del rapporto di lavoro. La legge di bilancio 2018 (articolo 1, comma 160, della legge 205/2017) ha disposto che, limitatamente al periodo 2018-2020, il limite massimo di distanza dalla pensione per essere inclusi nei programmi di isopensione viene aumentato da quattro a sette anni.

Destinatari e prestazioni

L'Inps ha tempestivamente recepito la novità normativa con il messaggio 201/2018, con cui è stato chiarito che l'allungamento della durata massima dell'esodo sarà efficace per le nuove decorrenze di isopensione fino al 1° dicembre 2020. Grazie alla novità della legge di bilancio del 2018, i dipendenti che potranno essere inclusi nei piani di prepensionamento potranno avere, nel 2018, un minimo di 60 anni e nove mesi di età per arrivare con l'isopensione alla pensione di vecchiaia o, alternativamente, 36 o 37 anni di contributi (a seconda del sesso femminile o maschile) per raggiungere la pensione anticipata.

I destinatari dell'isopensione, terminato il proprio rapporto di lavoro, riceveranno dall'Inps l'assegno mensile per 13 mensilità al pari della pensione e vedranno al contempo incrementarsi il proprio montante contributivo, accedendo così -al raggiungimento della pensione di vecchiaia o anticipata- a una prestazione di valore incrementato. A differenza di altre prestazioni (come l'Ape sociale o la Naspi) gli stessi potranno, subito dopo la cessazione e du-

I COSTI

L'azienda deve pagare i contributi e deve versare all'Inps la provvista per l'assegno

rante il regime di isopensione, intraprendere nuove attività lavorative, sia in forma dipendente sia autonoma.

Dal 2012 a oggi, il prepensionamento con fideiussione è stato utilizzato quasi solo esclusivamente da grandi realtà probabilmente a causa di alcuni motivi fra loro concorrenti: la necessità di una procedura sindacale, la gestione amministrativa della procedura fino all'avvenuto pensionamento dei lavoratori esodati, ma soprattutto l'ingente spesa aziendale costituita dall'isopensione, dai contributi correlati e dai costi fideiussori. Il datore di lavoro che approccia in via teorica tale strumento, inoltre, può preventivamente verificare il solo costo della contribuzione figurativa correlata con le informazioni in suo possesso, dal momento che l'importo più consistente, costituito quasi sempre dell'isopensione, è strettamente connesso al valore della pensione già accantonata e tale dato non può essere facilmente ricostruito senza tutti i dati della posizione assicurativa dello stesso dipendente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La procedura



1

Il datore di lavoro spedisce all'Inps l'accordo sindacale e l'elenco dei dipendenti coinvolti



2

L'Inps verifica i requisiti dei lavoratori e calcola i costi



3

L'azienda:
Firma una polizza fideiussoria pari ai costi più il 15%

Versa i contributi figurativi mensilmente

Paga l'isopensione mensilmente



4

Gli ormai ex dipendenti ricevono 13 mensilità di isopensione e possono svolgere una nuova attività lavorativa



5

Al raggiungimento dell'età pensionabile viene calcolata e pagata la pensione vera e propria

3b

L'Inps può utilizzare la fideiussione parzialmente o, se saltano i pagamenti per almeno 180 giorni continuativi, interamente

Ape aziendale

Un contributo aggiuntivo riduce il costo dell'Ape volontario

di **Antonello Orlando**

La legge di bilancio del 2017 (articolo 1, comma 172 della legge 232/2016) ha introdotto una variante dell'Ape volontario che è stata accolta con molta attenzione da parte dei datori di lavoro privati. Infatti l'Ape aziendale rappresenta una soluzione di anticipo pensionistico che concilia l'esigenza del lavoratore di percepire un anticipo che lo accompagnerà alla pensione di vecchiaia, e quello dell'impresa, che potrà procedere a un ricambio generazionale.

Requisiti e caratteristiche

Al contrario dell'anticipo volontario nella versione ordinaria, l'Ape aziendale è attivabile solo da tre platee:

- ❶ i datori di lavoro del settore privato (tra i quali vengono inclusi legittimamente anche gli enti pubblici economici e gli altri soggetti individuati con la circolare Inps 178/2015);
- ❷ gli enti bilaterali, incluse le casse edili;
- ❸ i fondi di solidarietà bilaterali (compresi quelli dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, ma escluso il fondo di integrazione salariale) che potranno includere questa misura tra le prestazioni già definite dal decreto legislativo 148/2015.

Per usufruire dell'Ape aziendale, i dipendenti dovranno essere in possesso degli stessi requisiti della legge 232/2016 e dal Dpcm

La somma può essere versata dal datore di lavoro, dagli enti bilaterali e dai fondi di solidarietà bilaterale

150/2017 per l'Ape volontario: almeno 63 anni di età al momento della richiesta, 20 anni di contributi (maturati in un'unica gestione presso cui si effettua la domanda di Ape) e una pensione già maturata al momento della domanda che sia pari o superiore, al netto delle trattenute fiscali e delle rate di recupero dell'anticipo, a 1,4 volte il trattamento minimo pensionistico del fondo pensione dei lavoratori dipendenti (nel 2018 tale importo è pari a 710,39 euro).

L'anticipo volontario si basa sostanzialmente su un prestito che viene erogato mensilmente al futuro pensionato durante il periodo antecedente la pensione vera e propria, fino a un massimo di 43 mesi. Dal momento della pensione tale prestito deve essere rimborsato con una rata mensile che riduce l'assegno previdenziale per 20 anni. L'Ape aziendale è un versamento contributivo aggiuntivo a carico del datore di lavoro che incrementa la pensione futura.

Costituisce uno strumento di esodo snello e agile: non è necessario un requisito dimensionale, né un accordo sindacale. Per attivarlo è sufficiente un accordo fra le parti, che andrà allegato al momento della richiesta di attivazione dell'anticipo pensionistico; la successiva cessazione del rapporto di lavoro non è richiesta in modo esplicito dalla norma,

ma risulta implicita dato che in caso contrario l'interesse del datore di lavoro non giustificherebbe il contributo versato.

Il contributo dell'azienda

L'Ape aziendale si realizza con una dote contributiva versata da parte del datore di lavoro (o dell'ente bilaterale paritetico, incluse le casse edili, o fondo di solidarietà) nel conto assicurativo del lavoratore con un importo determinato in modo libero in sede di accordo scritto. Tuttavia tale importo deve partire da una base minima non inferiore all'equivalente della contribuzione volontaria (stabilita al 33% dell'imponibile previdenziale delle ultime 52 settimane di lavoro, con applicazione dell'1% aggiuntivo oltre 46.630 euro annui), proiettata sul numero di mesi intercorrenti dalla partenza dell'Ape fino alla decorrenza della pensione di vecchiaia.

Nel caso di un lavoratore che, al momento dell'attivazione dell'anticipo, abbia ancora davanti a sé 24 mesi prima della pensione, a fronte di un imponibile previdenziale di 33mila euro nell'ultimo anno prima della cessazione, il contributo aggiuntivo aziendale dovrà avere un importo pari ad almeno 19.800 euro circa. Il datore di lavoro dovrà inviare in un'unica soluzione il versamento all'Inps, prima della scadenza contributiva del mese di decorrenza dell'Ape (quindi entro la fine del mese successivo al primo anticipo pensionistico). Per il materiale versamento va poi ricordato che la risoluzione dell'agenzia delle Entrate 155/E del 2017 ha introdotto un nuovo codice per il modello F24 Elide: il codice "Apev" andrà imputato nella sezione Erario, indicando il tipo "I" e l'anno di riferimento, nonché l'importo della contribuzione versata e, nel campo "elementi identificativi", il codice fiscale del lavoratore.

Nel caso in cui il datore di lavoro superi la scadenza fissata dalla norma (la scadenza del pagamento dei contributi del mese di partenza dell'Ape, dunque il 16 del mese successivo) si applicherà la sanzione per omissione contributiva e l'istituto di previdenza potrà avvalersi degli strumenti già previsti per il recupero della contribuzione obbligatoria.

IMPORTO MINIMO

Occorre pagare almeno l'equivalente della contribuzione volontaria per singolo dipendente

Gli effetti sulla pensione

L'Ape aziendale incrementerà la pensione Inps del dipendente solamente ai fini della sua futura misura perché non incide sulla pensione "di partenza" che costituisce il riferimento per l'importo dell'anticipo previdenziale, e non modifica nemmeno l'anzianità contributiva ai fini del diritto alla pensione. Questo strumento serve per attutire l'incidenza delle rate del piano di ammortamento ventennale che decurteranno il netto della pensione di vecchiaia.

Le rate con cui verrà restituito il prestito utilizzato dal pensionato nel periodo di anticipo prima della pensione (Ape volontario) diminuiranno l'importo netto della pensione, mentre il contributo versato dall'azienda incrementerà il montante contributivo che verrà convertito dai coefficienti di trasformazione in vigore pro tempore al pensionamento dell'assicurato. Nell'esempio precedente del lavoratore che acceda a pensione di vecchiaia dopo 24 mesi di Ape, raggiungendola a 67 anni nel 2020, la dote di 19.800 euro, moltiplicata per l'attuale coefficiente del 5,7% originerà un incremento di pensione pari almeno a 87 euro lordi mensili. L'incremento così prodotto scontrerà inevitabilmente la tassazione ordinaria propria dei redditi di pensione, comprensiva di addizionali regionali e comunali all'Irpef nonché della detrazione riservata a questa categoria reddituale, diminuendo notevolmente il concreto apporto sul netto pensionistico dell'assicurato.

Il credito d'imposta, equivalente al 50% dei costi finanziari e assicurativi dell'Ape e riconosciuto da Inps in fase di corresponsione della pensione, interverrà per riequilibrare questo meccanismo. La pensione del beneficiario di Ape aziendale subirà dunque un incremento (lordo) dato dalla dote del datore di lavoro, una trattenuta netta a fronte del piano di ammortamento con il riconoscimento del credito d'imposta ad aumento del netto finale. Va sottolineato, in ultimo, come l'Ape aziendale premierà i pensionati più longevi, dal momento che l'aumento causato sulla pensione sarà permanente e rimarrà in vigore anche dopo l'esaurimento del piano di restituzione dell'anticipo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il welfare**Liberare le donne
per distribuire benessere**Linda Laura
Sabbadini

Affrontare una volta per tutte la questione di genere è dirimente per risolvere molti altri problemi che riguardano tutti. Le donne sono state un pilastro del welfare di questo Paese nella cura di bambini, anziani non autosufficienti, disabili. E lo sono ancora. Tuttavia in passato ciò avveniva a seguito di un basso coinvolgimento femminile nel mondo del lavoro e di una accettazione della divisione tradizionale dei ruoli: uomo breadwinner e donna casalinga che si occupava della famiglia. Oggi le cose sono cambiate, in primis l'identità femminile e le donne vogliono realizzarsi su tutti i piani. Il nostro sistema di welfare è invece rimasto come era, non ha fatto i conti con le trasformazioni in atto, e ha lasciato la cura e l'assistenza delle persone in fondo alle priorità. Il messaggio subliminale che passa continua ad essere "donne risolvetevi voi il problema". Peccato però che l'incapacità di modernizzarsi fa sì che i carichi di cura per le donne siano schiacciati, bloccino le potenzialità femminili, e limitino anche il potenziale di crescita del Pil. E succede proprio in una fase in cui la popolazione anziana bisognosa di cura aumenta e le nascite diminuiscono anche a causa del sovraccarico femminile. La conseguenza è la penalizzazione del lavoro femminile, le frequenti rinunce, l'ampliamento dei gap salariali, le difficoltà nei percorsi di carriera e la bassa presenza nei luoghi decisionali. Il tasso di occupazione femminile è ancora fermo al 49%. Le donne con figli piccoli hanno un tasso di occupazione più basso di quelle senza figli che dopo cinque anni di miglioramenti è tornato a

diminuire. Un terzo delle madri lasciano il lavoro alla nascita dei figli per il sovraccarico, altre non li fanno proprio, o perché non hanno il lavoro o perché non ce la fanno, senza aiuto, ad averli. Gli effetti di questa arretratezza non ricadono solo sulle donne, ma sugli anziani, sui disabili, e su tutti coloro che hanno bisogno di aiuto e che sono già meno supportati, perché le donne hanno meno tempo a disposizione, e meno sorelle con cui condividere gli oneri di cura. La situazione è già critica, lo dicono i dati dell'Istat, diminuisce il tempo che le donne, soprattutto le nonne, dedicano alla cura di anziani, bambini e disabili, e diminuiscono le famiglie aiutate, specie quelle con anziani. Ed è una tendenza che si accentuerà visti gli andamenti demografici e sociali. La demografia ci dice che la popolazione invecchia sempre di più, che cresceranno i molto anziani a seguito dell'aumento della speranza di vita, insieme ai loro bisogni di cura e assistenza. Ma la demografia dice anche che la permanente bassa fecondità creerà famiglie sempre più "strette e lunghe" con poche donne che dovranno farsi carico della cura di tante persone. Queste donne sono anche sempre più istruite e vogliono realizzarsi in altro modo. Bisogna rompere il circolo vizioso in atto e liberare le donne da tutto questo carico o chi ne pagherà il prezzo saranno anche anziani, disabili, bambini. Sviluppare infrastrutture sociali per la cura è un passo fondamentale, dotarsi di politiche per la condivisione delle responsabilità familiari, anche. Che si debba tagliare la spesa pubblica è indubbio, ma bisogna operare sugli sprechi. Non si deve invocare il taglio della spesa sociale, che è invece investi-



mento in qualità della vita della popolazione. E deve crescere in quantità e qualità, riconvertirsi da distorsioni clientelari e improduttive, seguendo l'ottica dell'innovazione sociale attraverso nuove forme di collaborazione con il no profit, al fine di liberare le donne dal carico familiare e di fornire sostegno con servizi di varia natura a bambini, anziani non autosufficienti, disabili. È questa una chiave di volta per innescare un circolo virtuoso nel Paese. Le persone saranno seguite di più dai servizi, con l'aiuto anche del no profit, l'occupazione femminile aumenterà in questo e in altri settori, perché le donne saranno più supportate nella cura dai servizi. Il Pil crescerà, e di molto. Banca d'Italia ha stimato che se il tasso di occupazione femminile aumentasse fino al 60%, il Pil incrementerebbe del 7%. E allora sì che si potrebbero creare nuove condizioni per la ripresa anche della fecondità. Svecchiare il sistema di welfare sulla cura non è una questione di genere, ma una questione di progresso dell'intero Paese.

© BY NC ND ALLI CUNI D RITTI RISERVAT



Statistica e dirigente Istat. È stata pioniera in Europa delle statistiche per gli studi di genere. Ha così scoperto i numeri dietro il lavoro di cura delle donne, la violenza di genere, il rendimento scolastico. Nel 2006 è stata insignita dal Presidente Ciampi del titolo di Commendatore

L'intervento

«Bene la lotta ai contratti pirata»

di **Raffaele Bonanni**

Dopo il lungo tempo impiegato per i confronti, e a distanza ormai da ben 2 anni dall'appello accorato dell'allora appena eletto Presidente di Confindustria Vincenzo Boccia, per il rinnovo del sistema di regole per la contrattazione di categoria, l'accordo è fatto. In verità era più logico farlo prima dell'avvio della stagione del rinnovo dei contratti di ogni categoria, che intanto si sono rinnovati. Pazienza, vuol dire che forse servirà tra un paio d'anni, quando scadranno quelli già in vigore. Si sa le relazioni industriali sono molto farragino-se, influenzate ancora da componenti sociali radicali. È da quello che si sa, questi, hanno depotenziato moltissimo la portata che le altre componenti sindacali forse si aspettavano; almeno così penso io. Infatti la Camusso anche questa volta ha fatto valere le «sue» esigenze, molto lontane da quelle del lavoro italiano. Deve gestire la sua successione in Cgil, è non vuole alimentare dinamiche interne, che possano disturbare l'esito del risultato.

Cosa c'entrano gli altri in queste vicende è ancora da capire. Pare che una parte di confindustria, irritata dal perenne tira e molla sindacale, abbia paventato giorni fa l'accordo senza la Cgil. Ma la volontà di affrontare divisioni inevitabili, non ha interessato nessuno dei soggetti coinvolti al tavolo delle trattative, che avranno pensato non fosse conveniente turbare «l'ordine». Qual è allora il valore del negoziato? Nel documento troviamo le stesse formule trovate già in tutti gli accordi passati, che comunque hanno depotenziato la portata dell'accordo del 2009 fatto senza la Cgil, che sti-

pulato prima della contrattazione di categoria, la orientò felicemente, nonostante le opposizioni. Insomma nulla di nuovo. L'unico argomento in qualche modo inedito, sembra riguardare la esigenza di avere la certezza di contratti stipulati non al ribasso, da soggetti non rappresentativi: i cosiddetti contratti pirata. Un argomento giusto per combattere la sleale concorrenza ai danni delle imprese virtuose ed evitare paghe al ribasso per lavoratori. Il documento dell'accordo quindi parla per la prima volta della misurazione della rappresentanza dei soggetti imprenditoriali, e delle associazioni dei lavoratori che però hanno definito già da quattro anni norme, finora non rese agibili. È questo un argomento sacrosanto che però gli stessi che lo propongono, temono. Si spera che lo si faccia presto, e senza l'intervento del Parlamento, che non può che indebolire l'autonomia dei soggetti sociali. Ma l'autonomia se la debbono sapere custodire, con la trasparenza non pelosa di chi si rappresenta, una gestione della bilateralità e dei fondi di formazione e sanitari non ai limiti della illegalità, con contratti che sappiano rispondere ai quesiti posti da Marchionne e firmatari di accordi fatti con Fca. I contratti pirata si combattono dando un orizzonte alle esigenze del lavoro italiano, regolando la rappresentanza, gestendo la bilateralità coerentemente allo spirito fondativo, sfidando coraggiosamente le disfunzioni del sistema produttivo, lavorando per la modernità. Ed intanto il costo del lavoro per unità di prodotto aumenta, contrariamente a ciò che succede per altri paesi nostri concorrenti; così come avviene per le tasse.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Necessità
Contrastare
il fenomeno
dei contratti
«pirata»

