



CONFINDUSTRIA

PROPOSTE PER IL MERCATO DEL LAVORO E PER LA CONTRATTAZIONE

Roma, maggio 2014

Sommario

1. I problemi: crescita, competitività e disoccupazione	3
1.1 Un mercato del lavoro bloccato	3
1.2 La perdita di competitività di costo	5
2. Le proposte	7
2.1 Un mercato del lavoro meno segmentato	7
2.2 Far funzionare l'incontro tra domanda e offerta	8
2.3 Una rete di protezione uguale per tutti	10
2.4 Retribuzioni aziendali collegate alla produttività	13
2.5 La riforma della contrattazione collettiva	14

1. I problemi: crescita, competitività e disoccupazione

L'Italia soffre di lenta crescita ormai da molti anni. La crisi ha accentuato l'arretramento del reddito e del benessere, trasformandolo da relativo agli altri paesi in assoluto. In particolare, il Paese appare meno adatto degli altri avanzati ad adeguarsi al formidabile cambiamento portato dalle nuove tecnologie e dalla globalizzazione, a causa di un insieme di rigidità che si trasformano in nodi che soffocano lo sviluppo.

Queste rigidità sono particolarmente gravi nel contesto di fortissima accelerazione dei mutamenti che è ormai in atto dalla prima metà degli anni 90 e nel quadro di unione monetaria europea a cui l'Italia partecipa. Inoltre, l'eredità della crisi, fatta di altissima disoccupazione e di maggiore incertezza, e la sempre più pervasiva applicazione delle nuove tecnologie (non solo quelle ICT) richiedono una risposta urgente ed efficace per eliminare le rigidità e sciogliere i nodi che frenano la crescita e per rilanciare la competitività, gli investimenti, facendo tornare il Paese su un sentiero di espansione elevata.

Tra i più importanti fattori frenanti ci sono le regole che governano il mercato del lavoro, sia nelle forme contrattuali sia nella gestione delle attività svolte sia nelle determinanti della contrattazione collettiva.

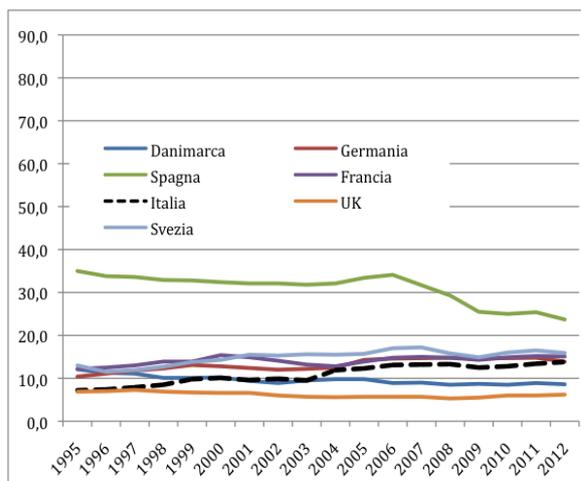
Il Consiglio Direttivo di Confindustria con questo documento presenta l'analisi delle principali criticità del mercato del lavoro italiano e avanza, da un lato, proposte concrete per favorirne il superamento e rimettere in moto la crescita italiana, dall'altro, linee di indirizzo per avviare un dibattito per una modernizzazione del sistema di relazioni industriali.

1.1 Un mercato del lavoro bloccato

I gravi problemi di cui soffre il mercato del lavoro italiano sono ben noti:

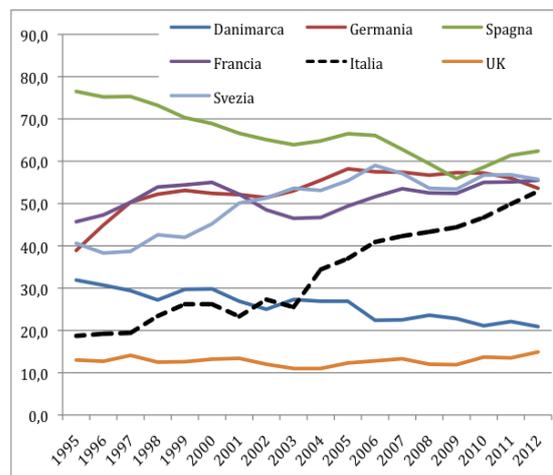
- un tasso di disoccupazione molto cresciuto negli ultimi anni, che tocca livelli strutturalmente drammatici tra i giovani e nelle Regioni meridionali;
- una storicamente forte segmentazione tra *insider* e *outsider*, che gli interventi per rendere più flessibile l'accesso all'occupazione hanno modificato nella natura (prima era tra occupati e disoccupati ora è anche tra tipi di occupazione), ma che continua a concentrare il rischio di disoccupazione su chi è fuori dall'area del lavoro "standard" (dipendente a tempo pieno e indeterminato e a elevata protezione legale del posto di lavoro), determinando anche una dinamica salariale sempre più incoerente con le condizioni macroeconomiche contingenti e non collegata all'andamento della produttività aziendale;

Fig. 1 Occupati temporanei 15-64 anni su totale occupati 15-64



Fonte: Eurostat

Fig. 2 Occupati temporanei 15-24 anni su totale occupati 15-24

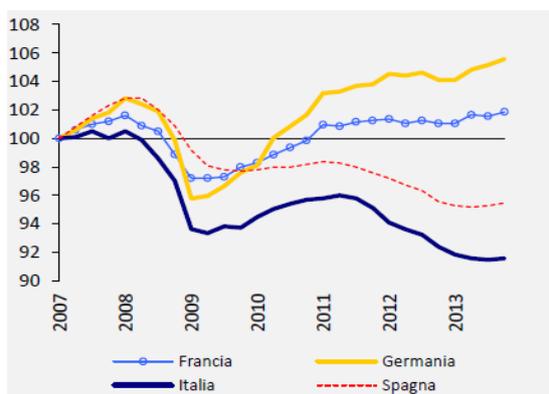


Fonte: Eurostat

- politiche attive del lavoro largamente insufficienti nelle risorse e sorrette da una infrastruttura istituzionale del tutto inadeguata, molto frammentata e poco coordinata;
- politiche passive che assorbono ingenti risorse senza essere connesse a percorsi di reimpiego. In quest'ambito si continua in vari casi a utilizzare in modo distorto alcuni strumenti (CIG in deroga e CIGS), rinviando così ristrutturazioni aziendali inevitabili e rendendo di fatto un cattivo servizio ai lavoratori e alle imprese.

Il problema prioritario, oggi, è rimettere in moto la creazione netta di posti di lavoro.

Fig. 3 PIL in Italia e nell'area dell'euro (Numero indice 2007-1 =100)



Fonte: Eurostat

Innanzitutto, è auspicabile una diversa impostazione della politica economica in Europa, graduando il risanamento dei conti pubblici nei Paesi in deficit eccessivo (tra i quali non c'è più l'Italia) e sostenendo la domanda interna nei Paesi che hanno margini per farlo, come dimostra l'ampio avanzo nei conti con l'estero.

In queste prime timide fasi di recupero dell'attività produttiva è tuttavia anche molto importante aumentare la risposta dell'occupazione alla dinamica dell'economia. Nel decennio 1998-2007

le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro hanno avuto effetti positivi, in termini di aumento di nuovi posti di lavoro (oltre tre milioni), dimezzamento del tasso di disoccupazione, innalzamento del tasso di occupazione fem-

minile. Molto evidenti specialmente nel Centro-Nord. Ciò dimostra che le politiche di liberalizzazione e flessibilità hanno ricadute positive apprezzabili.

Il Presidente della BCE, Mario Draghi, ha esortato i Governi a combattere la disoccupazione, che frena la ripresa, attraverso riforme del mercato del lavoro e dei mercati dei beni e servizi volte a rafforzare la competitività, incrementare la crescita potenziale, creare opportunità di nuova occupazione e promuovere la capacità di adattamento dell'area Euro alle sfide globali.

A queste finalità mirano le misure varate dal Governo in materia di lavoro. Un pacchetto articolato in un intervento urgente, di carattere congiunturale, che asseconda la ancora fragile ripresa e ne rafforza gli effetti, dando una spinta decisa al processo di creazione di occupazione, e un DDL di delega per una riforma ampia, volta a rendere strutturalmente il mercato del lavoro più dinamico ed efficiente.

1.2 La perdita di competitività di costo

L'Italia deve inoltre recuperare un notevole divario di competitività.

In termini di costi unitari del lavoro tra il 2000 e il 2013 abbiamo accumulato un differenziale enorme rispetto alla Germania: tra il 2000 e il 2013 il CLUP medio del settore manifatturiero italiano è cresciuto del 36%, in Germania, anche tenendo conto del rialzo negli ultimi 2-3 anni, nel complesso del periodo il CLUP è diminuito di circa il 4% e tra il 2000 e il 2007 la riduzione aveva toccato il -16%.

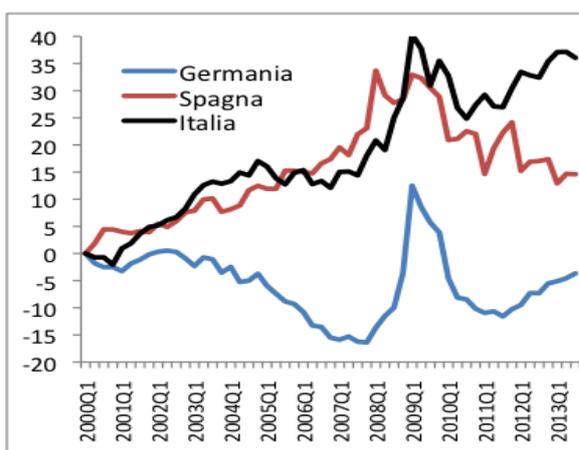
Negli ultimi anni, alcuni paesi europei sono riusciti ad operare un aggiustamento dei costi unitari.

In Spagna, ad esempio fino al 2009 il costo unitario del lavoro era cresciuto come in Italia, ma negli ultimi 4 anni esso è diminuito notevolmente, mentre in Italia ha continuato a crescere. A fine 2013 la Spagna aveva quindi sensibilmente ridotto la perdita di competitività di costo accumulata nei confronti della Germania.

L'andamento delle due componenti del CLUP – costo del lavoro e produttività (entrambi qui misurati per ora lavorata) – mostra che il problema italiano è, soprattutto, la produttività. Questo problema rimanda all'innovazione e agli investimenti, che sono stati sempre più penalizzati da fortissimo schiacciamento dei margini di profitto, dall'aumento della tassazione e dalle rigidità del sistema Paese.

Dal 2000 al 2013 il costo del lavoro (in termini nominali) in Italia è aumentato di circa 10 punti più che in Germania, ma la produttività tedesca è aumentata di 30

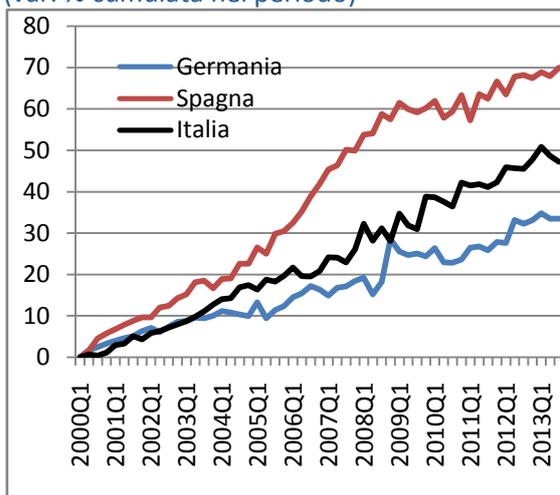
Fig. 4 CLUP Industria manifatturiera (var. % cumulata nel periodo)



Fonte: elaborazione dati Eurostat

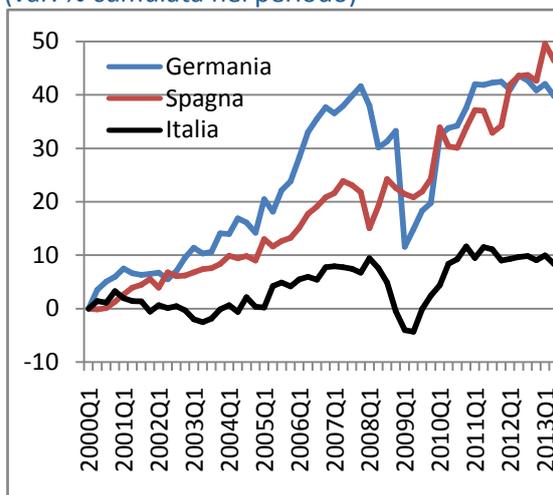
punti più che in Italia. Di conseguenza, il CLUP tedesco è diminuito sensibilmente rispetto al nostro. Dato il divario di produttività, il maggior aumento di costo del lavoro italiano rispetto alla Germania non avrebbe dovuto aver luogo e ciò ha accresciuto la perdita di competitività e rimanda all'inadeguatezza delle regole della contrattazione collettiva nazionale.

Fig. 5 Costo orario
(var. % cumulata nel periodo)



Fonte: elaborazione dati Eurostat

Fig. 6 Produttività oraria
(var. % cumulata nel periodo)

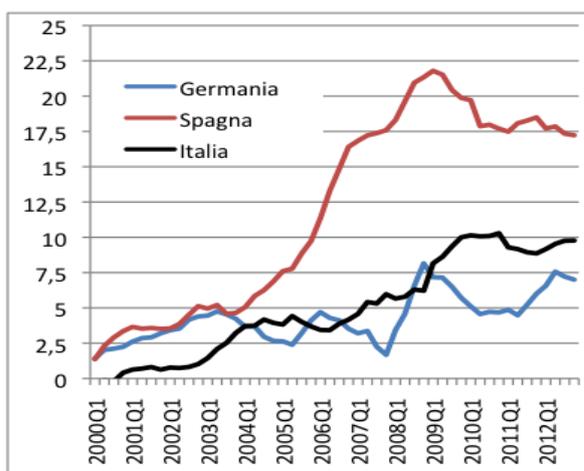


Fonte: elaborazione dati Eurostat

Sempre tra il 2000 e il 2013, il costo del lavoro (in termini nominali) in Spagna è, invece, aumentato molto di più che in Italia circa 70% contro 50%, un divario di 20 punti percentuali, tuttavia, il divario di produttività, circa 40 punti a favore della Spagna ha fatto sì che il CLUP in Spagna sia aumentato meno che in Italia.

Punti di competitività sono stati tuttavia persi anche per una dinamica contrattuale non sempre coerente con il contesto economico e con la produttività.

Fig. 7 Industria manifatturiera, costo per ora lavorata (var % cumulata deflazionata con i prezzi al consumo)



tedesche è stata inferiore a quella della produttività e non pari o leggermente superiore come è accaduto in Italia.

Questi dati, dunque, devono guidare le nostre linee di riforma.

Nel complesso del periodo 2000-2013 la crescita delle retribuzioni reali in Italia è stata di +10% in 13 anni, di qualche punto superiore alla Germania (+7,5%) e inferiore a quella registrata in Spagna (+17,5%).

Nel 2010 e 2011 sia in Germania che in Spagna all'accentuarsi della crisi economica si è però anche operato un aggiustamento verso il basso del livello delle retribuzioni reali, non così in Italia. Inoltre, come detto prima, la dinamica delle retribuzioni

2. Le proposte

2.1 Un mercato del lavoro meno segmentato

Uno degli obiettivi annunciati dal Governo Renzi in materia di mercato del lavoro è quello di intervenire per ridurre la segmentazione del mercato del lavoro. In questa prospettiva, il Governo ha previsto l'introduzione di un contratto di lavoro a tutele progressive e crescenti nel tempo.

Una premessa è, però, obbligatoria: la legislazione del lavoro rappresenta un ausilio importante per favorire l'accesso al lavoro, ma nessuna legge può creare occupazione. Una buona legge può però incoraggiarla e favorirla, specie se l'economia è ai suoi ritmi normali.

In questo caso la proposta di introdurre una nuova tipologia contrattuale deve essere valutata con attenzione perché essa non può comunque essere considerata come sostitutiva di tutte le altre tipologie contrattuali attualmente esistenti. Infatti, la pluralità delle esigenze produttive ed organizzative del lavoro difficilmente è riconducibile ad un'unica fattispecie contrattuale. Il rischio è quello di irrigidire eccessivamente la legislazione del lavoro e, analogamente a quanto accadeva in passato, ridurre le opportunità occupazionali offerte dal mercato.

È preferibile, quindi, ragionare sulle tipologie contrattuali esistenti e aggiustarne i contenuti in una logica di *flexicurity*. In questo modo sarebbe possibile attenuare alcuni di quei fattori che segmentano il nostro mercato del lavoro.

In questa prospettiva, la recente riforma del contratto a tempo determinato rappresenta un importante passo in avanti. Per questo motivo riteniamo importante che la legge di conversione abbia salvaguardato l'impianto complessivo della riforma.

L'altro tema centrale è intervenire sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato: il tema della segmentazione deve essere, infatti, affrontato in una prospettiva complessiva che coinvolga tutto il mercato del lavoro.

In questa logica i punti essenziali sono due: il profilo della flessibilità delle mansioni (art. 2103 c.c.), e la reintegrazione prevista dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori che dovrebbe trovare applicazione per le sole fattispecie di licenziamenti nulli o discriminatori.

Infine, merita un'attenzione particolare il contratto di apprendistato che deve rappresentare la vera porta di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

In questa prospettiva, ci auguriamo che il disegno di legge delega n. 1428 presentato al Senato dal Governo rafforzi le misure adottate dal Decreto Legge n. 34/2014 con il fine di avvicinare questo istituto al modello del contratto a tempo indeterminato a tutele progressive.

INTERVENTI SULLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Contratto a tempo indeterminato

Occorre apportare modifiche che rendano più flessibile anche il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:

- limitare la tutela della reintegrazione ai soli casi di licenziamento discriminatorio o nullo e prevedere la tutela indennitaria in caso di erronea applicazione dei criteri di scelta nell'ambito della procedura prevista per i licenziamenti collettivi;
- rendere più flessibili, anche attraverso la contrattazione collettiva, la definizione della nozione di equivalenza delle mansioni (art. 2103 c.c.);
- aggiornare la disciplina dei controlli a distanza limitando il divieto alle apparecchiature che hanno la finalità esclusiva di controllare a distanza l'attività dei lavoratori.

Contratto a tempo determinato

Occorre salvaguardare il percorso compiuto finora, limitandosi a chiarire alcuni profili della disciplina.

Apprendistato

Per favorire un'ulteriore diffusione di questo istituto occorre renderne più flessibile e meno oneroso l'utilizzo.

- per garantire una maggiore flessibilità gestionale, la qualifica professionale di destinazione non andrebbe prefissata all'inizio del contratto, bensì individuata nel corso del percorso formativo e le modalità di attestazione di tale percorso dovrebbero essere lasciate alla contrattazione collettiva ovvero, alternativamente e sempre in via facoltativa, demandate a enti di certificazione indipendenti;
- per consentire concretamente la possibilità di avvalersi dell'apprendistato di alta formazione per gli studenti che devono conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, andrebbe abbassata l'età minima per la stipulazione di questa tipologia di apprendistato.
- come già previsto per le imprese con meno di 10 dipendenti, vanno azzerati gli oneri contributivi. Andrebbe inoltre prevista una tutela solo indennitaria per i licenziamenti intimati in corso di apprendistato
- si potrebbero, infine, prevedere delle "finestre" di verifica del percorso formativo, che consentano, in caso di esito negativo, di recedere dal rapporto con il preavviso.

2.2 Far funzionare l'incontro tra domanda e offerta

Per far funzionare meglio il mercato del lavoro serve anche una efficace organizzazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

In Italia solo il 2,2% delle persone trova il lavoro attraverso la rete pubblica dei centri per l'impiego, dato che scende a 1,4% per i giovani tra i 15 e i 29 anni. Tra i giovani la modalità di ricerca normale (77,6%) è rivolgersi alla rete di amici, parenti e conoscenti.

Rete pubblica che peraltro è enormemente frammentata sia sul piano istituzionale (Ministero del Lavoro con i suoi enti strumentali ISFOL e Italia Lavoro, Assessorati regionali, provinciali e comunali, Agenzie regionali per il lavoro, Centri per l'impiego, INPS, ecc.), sia sul piano delle politiche a livello regionale, con una disorganicità di fondo tra regione e regione e, all'interno della medesima regione, tra chi si occupa di mercato del lavoro, formazione, scuola, università.

Il primo problema da superare è quindi la mancanza di coordinamento sia tra i soggetti pubblici aventi competenze in materia, sia tra i soggetti pubblici (segnatamente i Centri per l'Impiego) e quelli privati (Agenzie per il lavoro autorizzate/accreditate, Agenzia formative, Job Placement di Scuole ed Università, ecc.), senza però creare ulteriori soggetti ma razionalizzando e unificando quelli esistenti.

Occorre anche il coordinamento stretto tra i soggetti che gestiscono le politiche attive e i soggetti che erogano i sussidi al reddito dei disoccupati per assicurare la coerenza delle politiche attive ai fini dei sostegni al reddito delle persone in cerca di occupazione.

L'Europa promuove un piano straordinario per i giovani, la Youth Guarantee. Non dobbiamo perdere questa occasione di rendere più efficienti i nostri servizi per l'impiego e favorire forme di collaborazione tra pubblico e privato e ampliando la sfera di azione delle agenzie private.

Nella progettazione degli interventi, occorre inoltre ragionare secondo una logica di efficacia e di premialità, prevedendo, in particolare, il rimborso "a risultato" e non "a processo" dei servizi di accompagnamento al lavoro e di incontro domanda/offerta.

Nell'ambito delle politiche attive un contributo importante può venire dalle capacità dei Fondi interprofessionali. Dovrebbe essere resa obbligatoria la destinazione del contributo dello 0,30% a tali fondi e, eventualmente, e si dovrebbe destinare agli stessi il contributo ora previsto per l'indennità di mobilità. Con tali risorse i Fondi potrebbero programmare piani di ricollocazione dei lavoratori in esubero, comprensivi sia della necessaria formazione, sia di attività di outplacement affidate a soggetti specializzati.

ORGANIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Semplificazione istituzionale

Concentrare e razionalizzare la gestione delle Politiche attive in un unico soggetto a livello regionale, affidando ad esso compiti di:

- coordinamento della rete Centri per l'Impiego/Agenzie per il lavoro accreditate;
- raccordo con i sistemi della Formazione professionale e dell'Istruzione/Università;
- snodo regionale della "Banca dati politiche attive e passive" di cui all'art. 8 del Decreto Legge n. 76/2013, convertito nella Legge n. 99/2013;
- gestione degli Osservatori regionali (Mercato del lavoro, Formazione, ecc.);
- gestione della Piattaforma web (v. *infra*).

Modello operativo

Per la gestione dei flussi dei disoccupati, potrebbe essere adottato lo stesso modello di intervento che si sta delineando per la *Youth Guarantee*. In particolare:

- il singolo utente potrebbe accedere ai servizi di "politica attiva" offerti dalla rete pubblica e delle Agenzie accreditate sia presentandosi direttamente ad uno degli sportelli territoriali, sia attraverso un'apposita Piattaforma *web*, nella quale inserire il proprio *curriculum* e prendere visione delle opportunità di lavoro/tirocinio offerte dagli operatori della rete;
- una volta stabilito il contatto tra utente ed operatore (su iniziativa di uno dei due), le attività di "politica attiva" si realizzerebbero attraverso: i) la presa in carico dell'utente da parte dell'operatore, con stipula di un "Patto di servizio" contenente i reciproci impegni; ii) la definizione di un "Piano di azione individuale" finalizzato ad un'opportunità di lavoro/tirocinio, attraverso attività di orientamento, di accompagnamento e di formazione finalizzata all'occupazione

In parallelo a questa modalità di intervento, finanziabile con le risorse della *Youth Guarantee* per lo specifico target e del FSE per gli extra quota, interventi mirati per i disoccupati di lunga durata e per i lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori potrebbero essere realizzati con

le risorse del “Fondo per le politiche attive del lavoro” istituito dall’art. 1, comma 215, della Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013), allo scopo di favorire il reinserimento lavorativo.

Cogenza delle Politiche attive ai fini della percezione del sostegno al reddito

Si tratta, in questo caso, di dare effettività a norme già presenti nel nostro ordinamento ed in particolare:

- all’art. 4 del Decreto Legislativo n. 181/2000,
- all’art. 4, commi 40-44, della Legge n. 92/2012;

Sulla scorta di quanto avviene in altri Paesi, si potrebbero prevedere forme di incentivazione alla partecipazione alle misure di politica attiva proposte (ad esempio, indennità a favore dei non percettori di sostegno al reddito, rimborsi spese, ecc.) e, in caso di rifiuto, disincentivi graduati in funzione della tipologia di proposta (ad esempio, corso di formazione o offerta di lavoro, tirocinio o offerta di lavoro, ecc.).

Fondi interprofessionali

Possibilità per le aziende in CIGS, o che abbiano attivato procedure di mobilità, di finanziare tramite il Conto Formazione, eventualmente integrato con le risorse aggiuntive stanziare da specifici Avvisi, programmi di ricollocazione per gli esuberanti, comprensivi sia della necessaria formazione, sia di attività di outplacement affidate a soggetti specializzati (a fronte di tale apertura, si potrebbe prevedere che programmi di ricollocazione finanziabili con le risorse regionali siano riferiti alle sole aziende non aderenti ad un Fondo interprofessionale).

Destinazione aliquota contributiva indennità di mobilità

Dal 2017, con il completamento della graduale soppressione della indennità di mobilità, non sarà più dovuta la specifica contribuzione (pari a 0,30%).

Se sarà stata attuata una significativa riduzione degli attuali oneri contributivi (vedi proposte), il contributo potrebbe essere mantenuto e destinato ai fondi interprofessionali per la realizzazione di piani di ricollocazione e altri tipi di politiche attive.

2.3 Una rete di protezione uguale per tutti

Il sistema degli ammortizzatori sociali deve essere riformato profondamente. Questo sistema risulta oggi eccessivamente oneroso (per imprese e per lo Stato), poco universale, iniquo nei sistemi di finanziamento e del tutto inadeguato a fronteggiare il mutato contesto economico e produttivo.

E’ inoltre del tutto evidente che la tendenza a prolungare oltre ogni ragionevole termine la durata degli ammortizzatori non solo non favorisce la ricerca di una nuova occupazione ma, soprattutto, rallenta e frena i processi di cambiamento, di ristrutturazione e di riorganizzazione delle imprese, costituendo così un fattore di impoverimento del nostro patrimonio industriale.

L’obiettivo deve essere, a regime, avere due soli ammortizzatori universali, obbligatori, finanziati con la contribuzione e in parte con la fiscalità generale:

- la cassa integrazione guadagni, per affrontare crisi nelle quali è prevedibile una ripresa dell’attività nell’ottica di un sostanziale mantenimento dei livelli occupazionali (da finanziare interamente con la contribuzione);
- l’ASPI (assicurazione per la disoccupazione) di durata più lunga per coloro che hanno perso il posto di lavoro e sono attivamente alla ricerca di una

nuova occupazione (da finanziare in parte con la contribuzione e in parte con la fiscalità).

Va poi superata la logica della eccezionalità, ponendo fine, in tempi più brevi di quelli già previsti, all'esperienza degli ammortizzatori sociali in deroga.

Sul piano del finanziamento, il processo di costituzione, a regime, di due soli ammortizzatori, uguali per tutti deve comportare:

- la parificazione tra settori dell'aliquota di contribuzione per l'Aspi;
- il portare a livello di equilibrio tra contributi e prestazioni (e quindi ridurre) l'aliquota contributiva che l'industria paga per la CIGO.

Nel periodo transitorio occorre ipotizzare delle fasi che, in parte, sono già state delineate, (come, ad esempio, il decalage, dall'anno prossimo fino alla completa eliminazione nel 2016, nell'utilizzo della mobilità) mentre altre sono da prevedere.

In tal senso è necessario un diverso e più efficiente utilizzo delle risorse finora assorbite dagli ammortizzatori in deroga, che dovrebbero invece essere destinate sia al finanziamento di un allungamento della durata dell'Aspi, sia - prevedendo eventualmente anche una quota a carico dell'impresa - a particolari ipotesi di allungamento della mobilità per i lavoratori prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici.

Ammortizzatori

Le misure strutturali

Parificazione delle aliquote contributive relative all'ASPI

Attualmente la contribuzione relativa all'assicurazione sociale per l'impiego (la vecchia disoccupazione) è molto differenziata per settori nonostante le prestazioni siano uguali. Il settore industria versa una contribuzione pari a 1,31% mentre altri settori versano contribuzioni di gran lunga inferiori. Considerazioni analoghe valgono per la contribuzione per gli assegni familiari e quella per la maternità.

Le differenze tra settori nella contribuzione Aspi dipendono dal meccanismo del cosiddetto esonero contributivo e dalla differenza di contribuzione per la Cuaf. Armonizzando l'aliquota Cuaf per l'industria (e per gli altri comparti a contribuzione Cuaf 'piena') al livello di quella prevista nella generalità dei settori dell'artigianato e dei servizi e variando opportunamente l'attuale misura del cosiddetto esonero contributivo, si otterrebbe per le prestazioni menzionate una parificazione della contribuzione effettiva tra i vari settori, con un livello di aliquota Aspi pari a 1% per tutti.

Riduzione della contribuzione per la cassa integrazione guadagni ordinaria

La legge di riforma del mercato del lavoro (legge Fornero) ha imposto ai settori privi della cassa integrazione ordinaria l'obbligo di dotarsi di un fondo di solidarietà per garantire ai lavoratori analoghe prestazioni. Per i settori che non provvederanno sarà obbligatoria la corresponsione di una aliquota contributiva pari a 0,50% ad un fondo pubblico. Le imprese industriali versano, per la cassa integrazione ordinaria, una aliquota contributiva ben maggiore compresa fra 1,90% e 2,20%.

Alla luce di queste novità e, soprattutto, del fatto che la gestione relativa alla cassa integrazione guadagni ordinaria risulta in avanzo e trova una aliquota di equilibrio a 1,2%, va prevista la riduzione del contributo di 1 punto percentuale.

Le misure transitorie

Diverso utilizzo risorse ammortizzatori in deroga

Sarebbe opportuno conservare la durata piena dell'indennità di mobilità – con esclusione quindi dal regime di decalage, che troverà applicazione a decorrere dal prossimo anno – per i licenziamenti collettivi intimati nei confronti di lavoratori che, fruendo dell'intero periodo di mobilità, siano in grado di maturare i requisiti pensionistici.

Una volta completato il processo di decalage dell'indennità di mobilità, è opportuno facilitare i processi di riorganizzazione delle imprese, consentendo di avvalersi - sostenendone i costi aggiuntivi - di una più estesa durata dell'Asp.

Transizione riforma pensioni

Andrebbe infine evitato che, in questa fase, gli effetti del processo di innalzamento dell'età pensionabile si scarichino soprattutto sulle possibilità occupazionali dei giovani. Si tratta di individuare, condizionatamente a nuove assunzioni, percorsi di avvicinamento al pensionamento del personale anziano, con costi ripartiti tra aziende, lavoratori interessati e enti previdenziali

Facilitare l'uscita anticipata di lavoratori vicini alla pensione e occupazione giovanile

Si dovrebbe prevedere una ipotesi aggiuntiva all'attuale formulazione dell'art. 4 commi 1-7 della legge Fornero che alleggerisca l'attuale istituto in una logica di "scambio" e "solidarietà intergenerazionale"

Il datore di lavoro si impegna a garantire alla risoluzione del rapporto un importo economico pari al trattamento di pensione, calcolato dall'Inps, mentre la contribuzione figurativa fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici sarebbe a carico in parte allo Stato (circa il 23 %) e in parte al lavoratore (circa il 10%).

Il datore di lavoro si impegna a garantire nei 12 mesi successivi alle uscite ad assumere un numero di giovani non inferiore a una data percentuale del numero delle uscite registrate nell'anno precedente. (in caso di mancato rispetto troverebbe applicazione quanto attualmente previsto dall'art.4 della Fornero).

Si potrebbe prevedere inoltre, per ridurre il peso dell'intervento, definire un tetto massimo retributivo. Dal punto di vista aziendale si tratterebbe di reinvestire il risparmio di costo garantendo un cambio mix.

Rendere più fruibile il Contratto di Solidarietà Espansivo intervenendo su alcune criticità

I cd. Contratti di Solidarietà di tipo espansivo sono contratti collettivi aziendali che prevedono una riduzione dell'orario di lavoro, e quindi della retribuzione, ed una contestuale assunzione di altri lavoratori a tempo indeterminato. L'obiettivo di tale strumento (disciplinato con D.L. n. 726/1984, convertito con modificazioni nella Legge 863/1984) è quello di incrementare l'occupazione aziendale mediante una contestuale e programmata riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione. Al datore di lavoro che, in forza della sottoscrizione di un Contratto di Solidarietà di tipo Espansivo, proceda all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, vengono riconosciuti particolari benefici.

Il personale collocato in solidarietà di tipo espansivo e pertanto interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro non riceverà alcun trattamento di integrazione salariale sulla parte della retribuzione persa per effetto della suddetta riduzione oraria, a differenza di quanto avviene per il personale collocato in solidarietà di tipo difensivo, nei confronti del quale è riconosciuto un trattamento di integrazione salariale pari al 70% (anno 2014 – vds. art. 1, c.186, L.147/2013) della retribuzione persa per effetto della riduzione dell'orario di lavoro.

In ragione di quanto precede, nei confronti del personale collocato in solidarietà di tipo espansivo non è previsto il riconoscimento della contribuzione previdenziale figurativa in favore del personale interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro. La contribuzione previdenziale figurativa viene, invece, riconosciuta in relazione al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario in caso di intervento della solidarietà di tipo difensivo.

Le imprese che nei dodici mesi antecedenti, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro, non potranno usufruire dei benefici previsti per le assunzioni conseguenti all'attivazione di un contratto di solidarietà di tipo espansivo.

Facilitare l'utilizzo contemporaneo di mobilità ex lege 223/91 e CDS "Difensivo"

Il CDS e la mobilità vengono nella prassi ritenuti strumenti tra loro alternativi. Tuttavia talora sarebbe utile, in relazione a specifiche situazioni con caratteristiche differenziate, utilizzare la mobilità ex lege 223/91 per la gestione di una parte dell'esubero dichiarato e il CDS per la gestione della restante eccedenza.

La non cumulabilità tra i due strumenti, si muove sulla falsariga di quanto previsto in materia di concomitante utilizzo del CDS e della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) dall'art.13, comma 2 della Legge 223/91 e dal DM del 23 dicembre 1994.

Per sfruttare al meglio i due strumenti di gestione degli esuberi al termine del loro periodo di intervento, si dovrebbe rendere certa la possibilità dell'impiego contemporaneo dei due strumenti.

2.4 Retribuzioni aziendali collegate alla produttività

Definite le regole sulla rappresentanza con il testo unico del 10 gennaio 2014, Confindustria vuole affrontare con le organizzazioni sindacali il tema degli assetti della contrattazione, per trasformarne in profondità l'impianto.

L'obiettivo rimane quello avviato con gli accordi del 2009 e successivi, proseguire nel processo di decentramento della contrattazione collettiva, un processo che si riscontra in tutta Europa e che in Italia è governato dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Dobbiamo favorire la contrattazione aziendale virtuosa, che lega i salari ai risultati di redditività e produttività evitando di sommare costi a costi. Per favorire questo processo sarebbe di grande utilità una legislazione contributiva e fiscale che premi, in modo significativo e strutturale, il decentramento contrattuale.

È inoltre necessario prevedere che la decontribuzione e la correlata detassazione si applichino anche a quelle erogazioni concesse unilateralmente collegate a indici di produttività e redditività aziendale o, comunque, a parametri quantitativi verificabili.

Pertanto in materia di contrattazione delle retribuzioni vanno in sintesi perseguiti i seguenti obiettivi:

- gli incrementi retributivi devono avere uno stretto collegamento con la produttività e con la redditività aziendale;
- le retribuzioni, collegate ai risultati aziendali, devono beneficiare, in modo strutturale, di un trattamento fiscale e contributivo che ne incoraggi la diffusione.

Inoltre, occorre superare la logica di privilegiare la fonte piuttosto che la natura dei salari. Occorre, infatti, consentire decontribuzione e detassazione anche del salario di produttività e redditività che nasce dalla autonoma decisione datoriale e non solo quello che nasce dalla contrattazione collettiva.

2.5 La riforma della contrattazione collettiva

Con gli accordi interconfederali dal 2009 a oggi è stato intrapreso un percorso di riforma della contrattazione collettiva che va proseguito e completato mantenendo i due livelli di contrattazione nazionale e aziendale ovvero territoriale, laddove esistente, secondo le prassi in atto.

Va preservato il principio secondo cui il contratto aziendale vive del “demando” (rinvio) della contrattazione collettiva nazionale (ccnl) o della legge. Occorre completare il percorso della “derogabilità” del ccnl ad opera della contrattazione collettiva aziendale in un quadro di regole certe fissate dai ccnl.

Dopo la “derogabilità normativa (accordo interconfederale 28 giugno 2011) occorre disciplinare la derogabilità economica (abbozzata col Protocollo sulla produttività del 2012), individuando nei contratti collettivi nazionali di categoria nuove soluzioni che consentano, tenendo conto delle peculiarità e delle politiche perseguite dai diversi settori, di cogliere maggiori vantaggi per le imprese.

In questa logica, pare possibile ipotizzare un passaggio ulteriore, che vada nel senso di consentire:

- alle imprese che hanno la contrattazione aziendale di negoziare solo incrementi retributivi effettivamente collegati ai risultati aziendali senza quindi, riconoscere gli aumenti fissati dai ccnl;
- alle altre imprese (quelle che non hanno la contrattazione aziendale) di optare, secondo le previsioni dei singoli ccnl, tra l’applicazione tout court degli incrementi economici da essi previsti e l’applicazione di schemi o modelli retributivi che abbiano un collegamento con i risultati aziendali predisposti dagli stessi ccnl.

Peraltro una diversa configurazione degli assetti contrattuali è in qualche modo imposta dalla introduzione, anche in Italia, di un salario minimo legale, prevista dal disegno di legge delega del Governo in materia di mercato del lavoro. L’introduzione di un salario minimo potrebbe quindi contribuire ad accelerare quel processo di modernizzazione che consideriamo una opportunità.

Naturalmente non sono indifferenti i modi e le procedure della determinazione di tale salario minimo che saranno previsti dalla legge: un capitolo della delega da seguire con attenzione.