



Documento per conferenza stampa

Roma, 06.03.2012

**Sintesi delle posizioni di
R.ETE. Imprese Italia**



AMMORTIZZATORI SOCIALI

Qualsiasi riforma dell'attuale sistema degli ammortizzatori sociali deve muoversi da un quadro chiaro "dell'esistente" sia rispetto alle risorse sia rispetto alle quantità e modalità di utilizzo nei diversi settori.

Un moderno e rinnovato sistema di welfare che presenti i caratteri di inclusività e di sostenibilità per l'intero sistema produttivo, non può prescindere, in una fase economica come quella attuale, da un'analisi dettagliata sull'uso degli strumenti attualmente vigenti nei diversi comparti economici e dei corrispondenti rapporti tra entrate/uscite nei vari settori di attività, comprese **tutte le partite contributive** che finanziano le prestazioni temporanee da cui emergono le seguenti evidenze e necessità di intervento:

- riduzione delle tariffe INAIL delle gestioni terziario e artigianato in forte avanzo da molti anni (dal 2008 al 2011 il disavanzo dell'industria è stato pari a 1.030 milioni di euro, mentre il terziario ha fatto registrare un avanzo di 3.666 milioni e l'artigianato di 3.363 milioni di euro);
- dalla serie storica dei risultati di bilancio del comparto "prestazioni temporanee" dell'INPS si registra un avanzo strutturale tra contribuzioni versate e prestazioni temporanee effettivamente erogate. I più recenti dati sull'utilizzo degli strumenti di integrazione salariale confermano un forte sbilanciamento tra settori economici e la conseguente necessità di un uso ottimale delle risorse che può derivare da una razionalizzazione dei modelli e della spesa;
- dai dati dei bilanci INPS della gestione malattia si registra un avanzo pluriennale e strutturale di circa il 50% annuo, generato prevalentemente dai comparti del terziario e dell'artigianato (4 miliardi di entrate, due miliardi di uscite di cui 70-80% circa dell'avanzo generato dai nostri settori).
- infine bisogna inoltre sfatare il luogo comune per cui la Cassa Integrazione Guadagni Deroga è utilizzata solo dalle PMI del commercio e dell'artigianato. La CIGD nel quadriennio 2008-2011 è stata utilizzata da tutti i settori. In tale periodo l'industria, che già dispone degli strumenti di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, ha inciso per oltre il 37% sulla spesa complessiva.

Quindi ipotizzare un modello teorico completamente avulso da risorse ed elementi concreti non è possibile.

Inoltre uno strumento unico per tutti i settori "Cassa" non risponde alle esigenze di tutti i comparti economici, anzi, può rivelarsi inutile ed addirittura dannoso. Centrale diventa anche il tema delle causali di intervento. Va poi osservato che la durata del ricorso alle sospensioni dal lavoro laddove utilizzate è diversissima da settore a settore.

Proprio le peculiari esigenze dei settori hanno realizzato alcune positive esperienze per il sostegno al reddito dei lavoratori durante i periodi di crisi aziendale con sospensione dell'attività produttiva.

Ad esempio i lavoratori del comparto dell'Artigianato hanno avuto accesso a strumenti di natura contrattuale gestiti dalla bilateralità, in assenza di ammortizzatori sociali ordinari, sulla base di un sistema che ha oltre 40 anni di storia.

MERCATO DEL LAVORO, INCENTIVI E FLESSIBILITÀ

L'attuale assetto del mercato del lavoro rappresenta il frutto di una lunga e significativa esperienza nella quale la contrattazione collettiva ha svolto e svolge un ruolo rilevante che ha determinato un quadro di equilibrio di diritti e tutele.

Il mercato del lavoro non può essere considerato una "scatola chiusa". È sempre collegato allo sviluppo dell'economia del Paese e dell'Europa, il che significa far confluire le riforme del lavoro nel più ampio progetto di rimodulazione dei processi di liberalizzazione, i quali incidono profondamente sulla vita delle imprese.

L'obiettivo della riforma del lavoro deve essere la crescita dell'occupazione: tale obiettivo non si realizza attraverso l'irrigidimento delle regole e l'incremento dei relativi costi.

Inoltre, non bisogna mai dimenticare che il mercato del lavoro italiano non è duale (stabili e precari, ma ha una terza dimensione che è quella del lavoro sommerso), per cui eliminare o sterilizzare forme contrattuali progettate per contrastare il lavoro nero potrebbe avere l'effetto di accrescere il sommerso.

bisogna evidenziare la scarsa attenzione per tutto il mondo del lavoro autonomo e dell'impresa diffusa che contribuisce in maniera rilevante all'occupazione del Paese e alla produzione di ricchezza.

APPRENDISTATO

R.ETE. Imprese Italia ritiene che vada consentito a tutti i soggetti in campo di dare attuazione al Testo Unico, senza generare dubbi su possibili modifiche di tale normativa, vanno confermate le vigenti agevolazioni contributive per l'assunzione di apprendisti e rafforzate le attuali agevolazioni previste per la trasformazione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato. I settori dell'artigianato e del commercio, da soli occupano oltre la metà degli apprendisti.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato non può avere costi ulteriori in quanto risponde a esigenze di organizzazione del lavoro rispetto alle quali i CCNL hanno individuato soluzioni a tutela di imprese e lavoratori che costituiscono esempi di buona occupazione.

Pensare di incrementare i costi del contratto a tempo determinato, significa penalizzarlo e ridurre opportunità di lavoro e competitività delle imprese. Non va dimenticato che chi è assunto a tempo determinato già gode delle medesime regole e disposizioni previste per i dipendenti a tempo indeterminato e che il lavoro a termine già costa di più ai fini IRAP.

In alcuni settori c'è una esigenza fisiologica legata a fattori temporanei che viene soddisfatta prevalentemente con contratto a tempo determinato. Ne è prova il fatto che in questi ambiti l'istituto è stato efficacemente regolamentato nei contratti collettivi, anche prevedendo percentuali/quote massime di utilizzo.

Va rivalutata la sua funzione e la sua genuinità, che privilegia il rapporto diretto tra impresa e dipendente rispetto a forme contrattuali come la somministrazione di lavoro, che sono state una delle cause delle terziarizzazioni in azienda.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Va rafforzato il contratto di inserimento per favorire prevalentemente l'occupazione di donne e over 55, anche nella prospettiva dell'invecchiamento attivo. Al fine di migliorare l'occupabilità dei lavoratori svantaggiati e per rendere effettivo l'utilizzo del contratto di inserimento/reinserimento, occorre rendere gli sgravi sempre certi, fruibili e strutturali.

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'attuale assetto normativo del lavoro a tempo parziale deve essere confermato. Tale istituto è ampiamente disciplinato dalla contrattazione collettiva che ha regolamentato anche le clausole flessibili/elastiche e il lavoro supplementare. Il Governo della semplificazione deve evitare appesantimenti burocratici sulle imprese assolutamente inutili.

LAVORO A CHIAMATA

A specifiche esigenze di flessibilità risponde il lavoro a chiamata, rispetto al quale è ipotizzabile un percorso di manutenzione al fine di evitarne abusi e distorsioni nell'utilizzo.

VOUCHER

Il lavoro occasionale accessorio (Voucher) risponde a specifiche esigenze organizzative dei fruitori e consente a studenti e pensionati di poter svolgere correttamente alcune attività occasionali. Sullo strumento è ipotizzabile un percorso di manutenzione al fine di evitare abusi e distorsioni nell'utilizzo.

CONTRATTI A PROGETTO, PARTITE IVA IN MONOCOMMITTENZA E ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE

Con riferimento al lavoro a progetto, escludendo da ogni intervento coloro che sono iscritti come seconda attività all'INPS (perché già dipendenti, autonomi o pensionati) e gli amministratori delle società (che rappresentano circa il 40%), si ritiene che vadano colpite le

patologie nell'utilizzo, anche intensificando gli strumenti di controllo e di incrocio con le banche dati già esistenti, visto anche che il numero complessivo è circoscritto.

Analogamente per gli associati in partecipazione e per le partite IVA in monocommittenza pluriennale è **possibile prevedere modalità di controllo che possono assicurare la genuinità della prestazione, ma siamo contrari a campagne ideologiche che possano essere interpretate come un ostacolo alla autoimprenditorialità.**

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI PER LA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE

Si ritengono i seguenti incentivi utili a favorire le assunzioni:

- Incentivi sia di carattere fiscale che contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato incrementali dei livelli occupazionali, anche per le trasformazioni anticipate dei contratti di apprendistato (da finanziarsi anche attraverso fondi strutturali).
- Incentivo alla stabilizzazione a tempo indeterminato per chi matura almeno 36 mesi (anche non continuativi) in contratti a tempo determinato, presso diversi datori di lavoro.
- Incentivi per chi assume lavoratori percettori di sussidi attraverso l'attribuzione al datore di lavoro di una quota del sussidio residuale spettante al lavoratore, con relativo risparmio per le finanze pubbliche.

DECONTRIBUZIONE MISURE PER LA PRODUTTIVITÀ

Occorre dare **certezza e tempestività alle misure di decontribuzione per la produttività** legate al II° livello di contrattazione. Anche rispetto alla detassazione occorre definire tempi e misure certi che ne garantiscano la fruizione.

FLESSIBILITÀ IN USCITA (articolo 18 Statuto dei Lavoratori)

Fermo restando l'attuale regime sulle imprese fino a 15 dipendenti, si condivide un intervento mirato a **ridurre il contenzioso e ad accelerare i tempi**, anche attraverso **una più puntuale definizione delle causali** per diminuire il livello discrezionale nei processi.