

CONFAPI

Proposte della CONFAPI presentate all'XI Commissione Lavoro del Senato

Roma, 12 aprile 2012

INDICE

- Proposte CONFAPI presentate all'XI Commissione Lavoro del Senato
- Proposte CONFAPI presentate al Ministro ed al Vice Ministro del Lavoro (12 marzo 2012)

PROPOSTE CONFAPI PRESENTATE ALL'XI COMMISSIONE LAVORO DEL SENATO

Nel merito del DDL recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita la CONFAPI esprime alcune osservazioni che possono trovare attenzione nell'ambito del dibattito parlamentare al fine di favorire il superamento delle criticità emerse e che il nostro contributo intende evidenziare.

Nella parte del provvedimento che affronta le problematiche dell'ingresso nel mercato del lavoro, si sottolinea la positività della razionalizzazione delle tipologie contrattuali e, tuttavia, si evidenzia l'opportunità di non limitare al solo rapporto di lavoro subordinato gli strumenti di tutela e le modalità che regolano il rapporto di lavoro.

Il lavoro autonomo, espletato anche attraverso l'esercizio delle attività professionali in genere, deve infatti poter contare su garanzie di sviluppo e protezioni senza che questa tipologia di lavoro venga considerata residuale o non degna di alcuna tutela di welfare.

Sul fronte dell'apprendistato si riscontra il recepimento del contributo CONFAPI rispetto all'istituto come canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro caratterizzandosi come prima fase dell'esperienza lavorativa basata sull'addestramento e apprendimento che non può comportare gli stessi oneri in capo all'azienda rispetto ad un lavoratore già formato ed inserito nel processo produttivo.

A tal proposito si segnala altresì l'opportunità di differire la norma transitoria del vigente TU sull'apprendistato in coincidenza con l'entrata in vigore del DDL, così da permettere un'adeguata integrazione dello strumento con l'intero pacchetto delle disposizioni di legge di riforma.

In questo senso il DDL necessita di opportune integrazioni.

Sul versante della flessibilità in uscita si evidenzia la posizione di CONFAPI già espressa nel documento che viene depositato agli atti e che è stato oggetto di confronto con il Ministro e il Vice Ministro del Lavoro.

CONFAPI

In particolare si sottolinea la caratterizzazione delle piccole imprese nell'accezione comunitaria che porta a 50 addetti il numero di dipendenti oltre il quale si considera l'impresa non più di piccole dimensioni.

Questo livello di dimensioni comporta l'applicabilità alle imprese di cui trattasi delle deroghe previste dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.

Sul versante degli ammortizzatori sociali, CONFAPI apprezza l'istituzione dell'ASpl quale ammortizzatore sociale unico ed universale al cui finanziamento concorrano tutti i comparti produttivi con un contributo di pari entità, superando così il perdurare dell'attuale situazione di confusione e razionalizzando la gestione dei fondi, ciascuno destinato a sostenere gli interventi del comparto di riferimento. Va da se che tutti i comparti devono concorrere al finanziamento delle singole voci di bilancio dell'Inps e che ciascun comparto possa determinare un contributo adeguato degli interventi previsti per le azioni di sostegno al reddito. In questo senso si chiede un ulteriore intervento legislativo per consentire all'interno del singolo comparto una rimodulazione del versamento richiesto in relazione alla destinazione delle risorse per le diverse finalità.

Per questo si rende necessario garantire e confermare la concorrenza di tutti i comparti al finanziamento delle singole gestioni presso l'Inps.

In questo contesto il ruolo delle Parti Sociali è fondamentale per garantire il dialogo sociale e la migliore realizzazione delle condizioni ambientali per sostenere il corretto sviluppo e utilizzo di strumenti di accompagnamento per l'uscita dal mercato del lavoro anche con l'apporto degli enti bilaterali.

Tale ruolo importante giocato dalle Parti Sociali con le rispettive strutture e con la strumentazione bilaterale, deve trovare adeguato sostegno e incentivazione attraverso la decontribuzione e detassazione di questi interventi.

Un buon segnale è inserito nel DDL che prevede l'istituzione presso l'Inps a seguito di accordi e intese fra le Parti Sociali di specifici Fondi a gestione separata affidati alla responsabilità di tecnici indicati dalle Parti Sociali stesse e con l'obiettivo del pareggio di bilancio.

Appare di grande rilievo la possibilità di intervenire sulle aliquote contributive in relazione alla corretta e virtuosa gestione dei singoli Fondi che devono essere condivisi dalle Parti Sociali in un maturo rapporto di dialogo.

Appare altrettanto utile che ogni settore che contribuisce ad alimentare i singoli Fondi sia responsabilizzato verso la corretta e virtuosa gestione delle risorse.

Questo obiettivo non può avere tempi lunghi ma deve trovare rapide attuazioni grazie alla volontà delle Parti Sociali e del Governo verso un nuovo approccio al tema dell'accompagnamento verso la ricollocazione dei lavoratori in uscita dal mercato del lavoro.

In conclusione CONFAPI ribadisce la necessità di garantire alle Parti Sociali non solo la informazione dei provvedimenti legislativi in materia di lavoro ma anche e soprattutto la loro partecipazione alle scelte.

CONFAPI

PROPOSTE CONFAPI
IN
MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO

Roma, 12 marzo 2012

PREMESSA

La CONFAPI (Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata) rappresenta circa 120.000 aziende con oltre 2,3 milioni di addetti.

Tali dati hanno consentito alla Confederazione di ritagliarsi un ruolo istituzionale di piena rappresentanza della realtà delle piccole e medie imprese italiane.

La CONFAPI, infatti, è una parte sociale riconosciuta e come tale svolge funzione di rappresentanza dell'identità, degli interessi e delle aspettative della piccola e media industria italiana nei confronti delle istituzioni pubbliche.

La CONFAPI è costituita da circa 80 Sedi territoriali, 13 Unioni nazionali di Categoria in rappresentanza di tutti i comparti manifatturieri, 2 Gruppi nazionali: Giovani Imprenditori e Donne Imprenditrici, 4 Associazioni di Categoria.

Il contributo che CONFAPI vuole fornire, dato il ruolo e la natura stessa della Confederazione, è necessariamente incentrato su quegli aspetti riguardanti più direttamente la vita della piccola e media impresa privata che specificatamente si rappresenta.

Si impone una riflessione su quale ruolo debba ancora essere riservato all'industria manifatturiera nel percorso di sviluppo della società italiana. Su quali possano essere, di conseguenza, gli strumenti di *policy* capaci di ripristinare condizioni di crescita sostenuta e duratura nel nostro Paese.

Come è noto, le piccole e medie imprese costituiscono la spina dorsale dell'economia europea. Esse infatti rappresentano una delle più importanti sorgenti di posti di lavoro e di crescita economica e per questo stanno acquisendo sempre maggiore rilievo nella nostra società in veste di creatrici di occupazione e di protagoniste del benessere delle comunità locali e regionali.

Il 99,8 per cento delle aziende registrate nell'UE è composto da piccole e medie imprese, che impiegano i due terzi degli occupati di tutto il settore privato. Si può dunque affermare che i veri giganti dell'economia europea sono proprio le piccole e medie imprese.

CONFAPI

Nell'economia del nostro Paese, le piccole e medie imprese esprimono un peso molto rilevante fra le imprese del settore manifatturiero e di numerosi altri settori dei servizi mercantili e dei servizi pubblici locali.

Le piccole e medie imprese possiedono specifici punti di forza e di debolezza che richiedono l'attuazione di adeguate politiche. Tuttavia, molti dei problemi tradizionali ai quali le piccole e medie imprese devono far fronte come la mancanza di finanziamenti, difficoltà di sfruttamento della tecnologia, capacità manageriali limitate, scarsa produttività e vincoli normativi si aggravano per la mancanza di una politica adeguata alle esigenze specifiche della piccola e media industria.

La Commissione UE ha recentemente pubblicato uno studio inedito sul peso delle piccole e medie imprese in ambito europeo. Dallo studio emerge che le piccole e medie imprese sono la carta anti-crisi della UE.

Tra il 2002 e il 2010 l'85% della nuova occupazione netta nella UE è stata creata da piccole e medie imprese. Un ritmo di crescita dell'1% l'anno, il doppio rispetto a quello registrato dalle grandi imprese. In Germania le nuove assunzioni portate in dote dalle piccole imprese sono cresciute dell'1,7%, l'Italia ha registrato un modesto +0,8%, ed ha fatto meglio di Francia (+0,3%) e Spagna (+0,2%). Solo Repubblica Ceca e Malta hanno segnato una riduzione dell'occupazione, mentre in Lettonia il tasso è rimasto invariato.

A tirare la volata sono state le start-up e le imprese con meno di cinque anni, in particolare nel settore dei servizi.

L'innovazione si è dimostrata uno strumento di difesa efficace contro la crisi: la quota di imprese che lamenta un calo degli ordinativi scende dal 63% al 45% nei paesi più innovativi e quelle che dichiarano di soffrire dei ritardi dei pagamenti passa da un 49% al 32%.

Per incoraggiare le piccole e medie imprese a non ridurre la forza lavoro, i governi in questi mesi hanno messo in campo sistemi di incentivi che includono una riduzione temporanea dell'orario o forme di sostegno per finanziare corsi di formazione continua.

Arma vincente in risposta alla crisi per le piccole e medie imprese italiane sono state le esportazioni. L'export delle imprese fino a 20 dipendenti batte quello realizzato dai concorrenti di più grandi dimensioni. Tanto che nei dieci settori più orientati alle esportazioni il valore ha già superato i livelli pre-crisi.

E' evidente che con una domanda interna pressoché stagnante e la recessione ormai alle porte l'internazionalizzazione diventa sempre più la strada obbligata per non soccombere.

Emblematici sono gli ultimi dati diffusi dall'Istituto nazionale di statistica sull'export che ci dicono che le piccole imprese italiane macinano da sole 38 miliardi di euro in esportazioni, pari al 13,6% del totale italiano, superando i 34 miliardi realizzati dalle imprese più grandi.

Anche le microimprese (fino a 10 dipendenti) che contribuiscono al 7% dell'export complessivo hanno compreso le potenzialità dell'internazionalizzazione.

In coerenza con quanto affermato, l'Ufficio Studi CONFAPI, all'interno dell'attività svolta dall'Osservatorio dell'Impresa, ha promosso ed elaborato nel corso dell'ultimo mese, considerato il periodo di forte difficoltà in cui le aziende versano, un'indagine ricognitiva con lo scopo di tracciare l'andamento congiunturale sul secondo semestre 2011 delle imprese associate alla Confederazione.

L'indagine chiusa il 16 gennaio 2012 traccia un quadro nitido di quello che è lo stato di salute di molte piccole e medie imprese italiane.

La situazione di business aziendale ha registrato, nel corso del secondo semestre 2011, valori che rispecchiano in pieno la situazione di disagio economico attraversata dalle imprese italiane.

Dall'indagine emerge ancora una stagnazione della crescita: quasi il 40% delle imprese ha mantenuto stabile il business rispetto al semestre precedente, mentre quasi il 34% dichiara che lo stesso è sensibilmente peggiorato rispetto ai primi sei mesi del 2011.

Solo il 17% del campione ha dichiarato che la situazione economica della sua impresa, rispetto al primo semestre del 2011, è migliorata.

Alcuni tra i quesiti chiave dell'indagine riguardano i livelli dei principali indicatori economici quali produttività, ordini e fatturato. L'aumento del livello di produttività degli ordini e fatturato ricoprono un ruolo di primo piano come segnali di ripresa economica dei comparti produttivi dell'industria italiana.

Il 35% del campione intervistato ha dichiarato che il livello di produzione della sua azienda è stabile a fronte di un 34% che segnala una diminuzione dei livelli di produzione, solo per un 16% i livelli di produzione sono aumentati.

Strettamente collegato alla produttività è il livello degli ordini che nel secondo semestre del 2011 sono diminuiti per quasi il 40% delle aziende, per il 30% delle stesse il livello si è mantenuto su valori stabili e per il 15% è aumentato.

A fronte di questi dati, per il 37% delle aziende intervistate i livelli di fatturato non sono aumentati, per il 35% è in diminuzione e solo per il 14% lo stesso è in aumento.

In conseguenza di una stagnazione dei livelli legati a produzione, ordini e fatturato scaturiscono i problemi legati all'occupazione.

Dall'indagine emerge che il 57% delle piccole e medie imprese nel secondo semestre del 2011 ha lasciato invariato il suo organico, mentre il 23,5% ha dovuto ricorrere ad una riduzione del personale. E' da sottolineare che nei primi sei mesi del 2011 vi era stato un forte ridimensionamento della compagine occupazionale, due imprese su tre avevano provveduto ad una riduzione del personale. Molto ristretta risulta la percentuale delle aziende che hanno deciso di aumentare il loro capitale umano.

La situazione economica stagnante costringe spesso le aziende a ricorrere a mezzi di sostegno economici per sostenere i costi aziendali. Pertanto, è stato chiesto agli imprenditori quali fossero le aspettative di ricorso al debito bancario nei primi sei mesi del 2012; con riferimento al debito bancario a breve termine, il 52% degli imprenditori farà ricorso allo stesso in ugual misura rispetto all'anno precedente, il 25% prevede invece un aumento del ricorso del debito a breve termine.

La previsione per le aziende circa la necessità di accedere a debiti bancari a medio/lungo termine risulta uguale all'anno precedente, per quasi il 50% degli imprenditori, mentre il 22% necessiterà di nuovi aiuti bancari nell'arco del 2012.

Come giudicano gli imprenditori Confapi le modalità di accesso al credito d'impresa? Per il 45,5% degli imprenditori l'accesso al credito di imposta risulta più difficoltoso e per il 41% le modalità di accesso rimangono invariate.

Per favorire interventi utili ad uscire dalla stagnazione occorrerebbe favorire in primis una ripresa economica la quale può partire solo dai lavoratori e dalle imprese.

CONFAPI

L'attuale contesto di crisi economica generale ha coinvolto anche il nostro Paese ormai da almeno due anni portando inevitabilmente a delle ripercussioni anche sul mercato del lavoro e sulla situazione occupazionale.

In particolare la situazione per le donne ed i giovani che per la prima volta tentano di entrare nel mondo del lavoro appare proibitiva e scoraggiante come testimoniano gli ultimi dati Istat secondo cui un giovane su tre non ha lavoro.

Inoltre, a differenza dei sistemi caratterizzati da forme di *welfare* universali e da elevata mobilità dei lavoratori, in cui la crisi ha avuto un impatto trasversale su tutte le componenti del mercato del lavoro, nei paesi caratterizzati da un mercato del lavoro segmentato come quello italiano, la componente occupazionale giovanile e quella degli over 50, che devono ricollocarsi, hanno pagato le maggiori conseguenze della crisi economica.

I dati attuali sulla disoccupazione in Italia, in special modo quella giovanile, sono veramente scoraggianti e tra i peggiori dei 34 paesi dell'OCSE. La forza lavoro disponibile si trova ad essere di gran lunga superiore all'offerta di lavoro proveniente dalle aziende le quali avendo a disposizione una domanda di tale portata cercheranno di reperire solo le professionalità maggiormente qualificate e le figure più giovani da formare sul campo di lavoro.

Per quanto riguarda la parte datoriale invece occorrerebbero delle misure che si concentrino direttamente sulle esigenze delle piccole e medie imprese, magari incentivando maggiormente il contratto di apprendistato o introducendo delle misure che favoriscano una maggiore flessibilità in uscita nelle tipologie contrattuali presenti, come emerge anche dall'Indagine Congiunturale CONFAPI di cui sopra.

Apprezzata dal mondo imprenditoriale delle piccole e medie imprese, come si evince sempre dall'indagine in questione, è stata la misura introdotta con l'art. 8, c. 1 della legge 148/2011 (manovra finanziaria) la quale permette di realizzare specifiche intese con efficacia *erga omnes* anche e soprattutto al fine di favorire una maggiore occupazione registrando un gradimento del 43,39% degli imprenditori intervistati.

La crisi dei debiti sovrani che ha investito ed investe oggi l'area dell'euro richiede delle risposte immediate e certe, infatti nonostante le misure messe in atto dall'attuale Governo, continuano a registrarsi forti turbolenze sui mercati finanziari, con particolare riferimento ai differenziali di interesse tra i nostri titoli pubblici e quelli tedeschi.

CONFAPI

Il decreto legge 201/2011 coordinato dalla legge n. 214 del 22 dicembre 2011 denominato anche decreto "Salva Italia" è stato adottato ad integrazione delle misure varate in luglio e agosto ed è stato l'ultimo di una serie di interventi volti a ristabilire il merito di credito del nostro Paese ed evitare conseguenze estremamente gravi e durature sull'economia reale attraverso l'ambizioso obiettivo di pareggio di bilancio nel 2013.

Lo sforzo per assicurare il ritorno a tassi di crescita più elevati, il recupero della competitività delle imprese e la creazione di nuovi posti di lavoro va delineato e intensificato, dando attuazione in tempi stretti a misure incisive in un quadro complessivo e organico ben strutturato tale da assicurare all'economia del nostro paese di tornare ad essere competitiva ed appetibile sui mercati internazionali.

A tal proposito CONFAPI esprime di seguito quelli che ritiene i principali temi di interesse da affrontare in un contesto di riforma del mercato del lavoro.

PROPOSTE CONFAPI IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO

La CONFAPI ritiene che le proposte che possono essere utili ad un rafforzamento del mercato del lavoro in termini di maggior occupazione e flessibilità debbano necessariamente concentrarsi sull'eliminazione dei vincoli che, sulla base dell'attuale legislazione, limitano la crescita occupazionale delle aziende.

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

CONFAPI propone di attuare una sostanziale semplificazione dei modelli contrattuali partendo dalla positiva esperienza maturata nell'ambito del contratto di apprendistato laddove si prevede una fase iniziale di ingresso collegata all'attività di formazione e addestramento.

In questo contesto l'inquadramento iniziale del lavoratore va definito in relazione alle competenze di ingresso con la previsione al termine del percorso formativo di un inquadramento al livello delle competenze professionali acquisite.

Si tratta, quindi, di un contratto di lavoro con annessa formazione a cui fa seguito la stabilizzazione in un contratto a tempo indeterminato.

Analogamente si può prevedere una **semplificazione dei modelli contrattuali di lavoro** che tenga conto della necessaria flessibilità in entrata e delle condizioni di flessibilità possibile per l'uscita.

Il ruolo della struttura pubblica – in particolare della Direzione Provinciale del Lavoro – è pertanto riconducibile alla funzione di garanzia di un corretto e collaborativo confronto delle Parti per offrire strumenti adeguati di cooperazione e nella prospettiva dell'incontro fra domanda ed offerta nel mercato del lavoro.

Risulta quindi necessario:

- A) piuttosto che procedere ad una riduzione delle tipologie contrattuali e all'introduzione del contratto unico, prevedere una maggiore semplificazione e certezza

nell'applicazione delle tipologie contrattuali già presenti continuando a prevedere le cinque principali tipologie di rapporti subordinati: il contratto a tempo indeterminato, il modello del contratto di apprendistato condiviso ed attuabile dalle parti sociali, il contratto di inserimento o reinserimento, il contratto a termine ed il part-time).

Va inoltre mantenuto il rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato e reintrodotta la co.co.co. quale tipologia generale del rapporto di lavoro parasubordinato;

- B) superare la rigidità temporale della normativa in materia di periodo di prova, prevedendone una sua estensione anche a durate superiori a quella massima prevista dall'attuale normativa (sei mesi), al fine di poter consentire alle imprese periodi di prova adeguati alle necessarie verifiche tecnico professionali dei lavoratori assunti anche in linea con l'evoluzione delle professionalità determinate dall'innovazione tecnologica e dalle trasformazioni del mercato.

Il periodo di prova, comunque risultante da atto scritto, potrebbe essere lo strumento utile a superare forme di lavoro irregolari.

Su istituti quali i voucher, il lavoro a chiamata, co.co.pro e partite iva non possiamo che ribadire che l'utilizzo di tali istituti sia effettuato all'interno delle regole previste dalla legge e che siano intensificati gli strumenti di controllo e di verifica per contrastarne un utilizzo improprio.

Analoghe considerazioni possono essere avanzate per quegli interventi di sostegno al mercato del lavoro o di contenimento al costo del lavoro o che incidono in modo sostanziale sulla produttività riconoscendone quindi in via strutturale una fiscalità premiale come l'istituto della decontribuzione/detassazione.

Deve essere attuata una profonda revisione delle attività dei Centri per l'Impiego al fine di rendere molto più efficace il servizio pubblico quale luogo privilegiato di incontro fra domanda e offerta di lavoro.

In questo contesto CONFAPI propone di favorire e sostenere l'attività dei **Centri per l'Impiego** che permetta concretamente ed effettivamente di far incontrare la domanda e l'offerta nel mercato del lavoro. Il ruolo attivo delle Parti Sociali si traduce nella diffusione e sostegno all'attività degli enti bilaterali appositamente costituiti dalle Parti stesse.

Tale ruolo importante giocato dalla Parti Sociali con le rispettive strutture e con la strumentazione bilaterale, deve trovare da parte dello Stato un sostegno concreto possibile grazie ad interventi normativi di decontribuzione e defiscalizzazione dei relativi oneri.

Le risorse risparmiate andranno investite in opportune azioni finalizzate a rendere più efficace il servizio di collocamento.

FLESSIBILITÀ IN USCITA

La flessibilità in uscita dal mercato del lavoro passa necessariamente, ma non solo, attraverso la rimodulazione dell'Art. 18 dello Statuto dei Lavoratori estendendo a tutte le Piccole Imprese (imprese che secondo la classificazione dell' UE danno occupazione a non oltre 50 addetti) le deroghe previste attualmente per le imprese con meno di 15 addetti.

Inoltre, è necessario intervenire con un processo di semplificazione sulle procedure di riduzione del personale evitando l'instaurazione di inutili contenziosi nell'applicazione dei criteri di scelta per i lavoratori interessati alle riduzioni.

Interventi che possano inoltre ridurre il contenzioso ed accelerare i tempi dei processi di lavoro non possono che essere utili all'attività di impresa e alla riforma nel suo complesso.

INTEGRAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEGLI STRUMENTI

E' necessario **accompagnare queste politiche di sostegno all'occupazione con strumenti di carattere sociale integrati fra di loro** e volti a sostenere con politiche passive e politiche attive nel mercato del lavoro il livello occupazionale e il reddito dei lavoratori.

Si tratta di semplificare gli strumenti e le procedure vigenti sia in ordine alle **politiche passive – Cassa Integrazione Guadagni ordinaria (CIGo), Cassa Integrazione Guadagno straordinaria (CIGs), Contratti Di Solidarietà (CdS), Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIG in D) ecc.** – sia in ordine alle **politiche attive nel mercato del lavoro.**

In particolare si tratta di realizzare una **vigorosa integrazione dei diversi strumenti** disponibili coinvolgendo in concreto l'attività degli strumenti bilaterali messi in campo dalle Parti Sociali per assolvere ai problemi legati alla formazione, salute e sicurezza, previdenza integrativa, sanità integrativa, sostegno al reddito ecc..

In questo quadro si può ipotizzare una **semplificazione degli interventi su tre azioni sostanziali**:

- a) **Sostegno al reddito** (strumenti pubblici classici e integrazione con strumenti privati della bilateralità);
- b) **Formazione e riqualificazione** (mediante strumenti pubblici di finanziamento integrati dall'attività dei fondi interprofessionali previsti dalla legge 388/2000);
- c) **Accompagnamento e orientamento** mediante l'apporto dei centri per l'impiego e degli strumenti bilaterali deputati.

In questo quadro si rende necessario un ruolo particolarmente attivo **delle Parti Sociali** mediante la **valorizzazione dell'attività degli strumenti bilaterali** che possono intervenire nei vari livelli di azione con le risorse derivanti dai versamenti delle imprese e dei lavoratori e con altre risorse derivanti dal versamento all'INPS.

E' chiaro che il **versamento del comparto Industria deve essere destinato sostanzialmente a sostenere gli interventi del corrispondente comparto.**

Va da sé che **tutti i comparti devono concorrere al finanziamento delle singole voci di bilancio dell'INPS** e che ciascun comparto possa determinare un contributo adeguato degli interventi previsti per lo sviluppo delle azioni di sostegno al reddito.

In questo senso si chiede di **considerare all'interno del singolo comparto una rimodulazione del versamento richiesto in relazione alla destinazione delle risorse per le diverse finalità.**

Si consideri che il versamento agli strumenti bilaterali delle PMI del sistema CONFAPI è previsto per le seguenti finalità:

- **Fondo sostegno al reddito e sviluppo della bilateralità**
- **Formazione permanente e continua**
- **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- **Sanità Integrativa**
- **Previdenza complementare**

CONFAPI

Complessivamente il sistema delle Imprese contribuisce con proprie risorse al finanziamento degli strumenti bilaterali in grado di soddisfare le esigenze specifiche in materie nelle quali interviene lo Stato mediante l'INPS e l'INAIL.

Per questo si rende necessario garantire la **concorrenza di tutti i comparti al finanziamento dei singoli fondi sia attraverso il versamento all'INPS e INAIL sia attraverso l'apporto agli enti bilaterali.**

Ne consegue che se si prevede un **versamento integrativo all'ente bilaterale** questo **deve essere deducibile dal versamento all'INPS e/o all'INAIL** in quanto permette di sviluppare azioni specifiche che riducono concretamente il peso sociale degli interventi a carico della collettività.

In una società complessa come la nostra, la solidarietà e la socializzazione dei problemi può trovare una adeguata e consapevole considerazione se si attuano percorsi virtuosi in grado di sostenere una **integrazione fra interventi pubblici, ineludibili, e interventi privati riconducibili sostanzialmente all'intervento degli strumenti bilaterali frutto della contrattazione fra le Parti.**

La **partecipazione dei lavoratori allo sviluppo di politiche attive e di politiche passive** nel mercato del lavoro può trovare concreta attuazione negli strumenti bilaterali che possono concretamente intervenire a supporto dell'attività dello Stato.

Lo Stato, tuttavia dispone di strumenti importanti per **favorirne la interazione** mediante il sostegno alle azioni virtuose svolte con il concorso delle Parti Sociali.

Da qui l'**ipotesi di decontribuzione e di detassazione quale leva per sostenere la massima diffusione degli strumenti bilaterali.**

AMMORTIZZATORI SOCIALI

E' necessaria una riforma organica degli ammortizzatori sociali nel loro complesso, quanto meno che contempra tutte le situazioni diverse dalla transitorietà delle causali di intervento per crisi temporanea.

La CONFAPI, in considerazione delle richieste prima avanzate, ritiene sia necessario introdurre un nuovo tipo di ammortizzatore, a carattere unico ed universale, che debba avere una durata massima di tre anni nell'arco del quinquennio indipendentemente dalla causale individuata (crisi di mercato transitorio, crisi aziendale ecc.)

I processi di ristrutturazione e di riorganizzazione possono continuare a godere di periodi superiori in base agli investimenti programmati ed attuati.

Tale ammortizzatore si dovrà applicare a tutte le imprese le quali verseranno un contributo unificato per ogni singolo dipendente occupato.

Sostenere che non è utile uno strumento unico di cassa per tutti i settori vuol dire mantenere inalterato il sistema di contribuzione per gli ammortizzatori sociali accollandolo al settore industria, e comunque rendendolo utilizzabile con provvedimenti in deroga per quei settori che, oggi, sono esenti da contribuzione strutturale in materia di Cig.o /Cig.s/mobilità.

Rispetto ad analisi fuorvianti circa la comparazione tra i diversi settori nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali preme sottolineare che per quanto riguarda l'andamento della Cig nel periodo precrisi 2005/2007, l'utilizzo di tale istituto non è previsto nei settori commercio e artigianato che d'altra parte non contribuiscono nemmeno al finanziamento dell'istituto stesso (cfr tabella in allegato); nel medesimo periodo precrisi l'istituto della Cig in deroga è stato utilizzato anche dai settori commercio e artigianato, almeno per alcuni comparti di questi settori, stante l'estensione dell'ammortizzatore ai settori stessi.

Andando poi ad analizzare i dati economici del sistema degli ammortizzatori, il saldo cumulato di Cig.o, Cig.s e mobilità nell'arco temporale dal 2002 al 2010 risulta attivo per oltre 900 milioni, arrivando a superare i 7 miliardi se si escludono dal conto gli anni 2009 e 2010 contrassegnati da forte crisi. Nel medesimo periodo la Cig.o ha prodotto attivi per 2 miliardi l'anno, la Cig.s un saldo positivo seppur di lieve entità, la mobilità un disavanzo di circa 1 miliardo (*rielaborazione Ufficio Studi CONFAPI su base dati dell'Ufficio Studi INPS*).

Sempre in materia di prestazioni temporanee, è anche opportuno ricordare che i trattamenti contrattualmente dovuti relativamente alla malattia sono differenti tra i settori Industria, Commercio e Artigianato. Basti solo segnalare che per il commercio l'intervento integrativo della malattia è previsto sia per gli operai che per gli impiegati, a differenza dell'industria dove il trattamento integrativo dell'Inps è limitato agli operai, rimanendo a carico dell'azienda il trattamento per gli impiegati.

CONFAPI

Il sistema dovrà prevedere un ulteriore strumento, indirizzato alla salvaguardia del reddito dei lavoratori, attraverso un nuovo schema assicurativo che valorizzi la bilateralità contrattuale, salvaguardandone la sua finalità sotto l'aspetto fiscale e previdenziale.

Lo strumento della bilateralità avrà quindi lo scopo di integrare il trattamento previdenziale dovuto per il ricorso all'ammortizzatore sociale, al fine di garantire al lavoratore il recupero del differenziale retributivo perso a seguito dell'intervento dell'ammortizzatore sociale.

Il trattamento dovuto sarà pari all'80% del salario, senza limite di massimale, per i primi dodici mesi e scenderà al 60% per i successivi 12 mesi e al 50% per i restanti dodici mesi.

L'introduzione di tale ammortizzatore assorbe gli strumenti della Cassa Integrazioni Guadagni ordinaria, Cassa Integrazioni Guadagni straordinaria per CRISI e CdS.

Nella scelta dei lavoratori da collocare nell'ammortizzatore sociale nonché nell'applicazione dei criteri di rotazione va valorizzato sul fronte aziendale il criterio dell'efficienza organizzativa ai fini di una migliore competitività e solo in via sussidiaria l'utilizzo di altri elementi di valutazione di cui comunque dovrà farsi carico la fiscalità generale. Risulta quindi necessario che il criterio dell'efficienza organizzativa non possa costituire elemento di indagine da parte del giudice.

In ogni caso il giudizio del giudice non deve essere prioritariamente vincolato dagli aspetti formalistici della procedura e/o degli eventuali accordi sottoscritti.

Incentivare tramite opportune misure fiscali e decontributive un maggior intervento degli enti bilaterali i quali si occuperanno direttamente di assicurare forme di sostegno al reddito, di formazione e di accompagnamento ed orientamento professionale, dando così un più ampio raggio d'azione alle parti sociali.

Rendere più concreto e cogente l'obbligo alla partecipazione a tutte le attività di formazione/addestramento/riconversione professionale nei confronti dei lavoratori in ammortizzatore sociale pena la decadenza dal trattamento. La mancata partecipazione alle attività formative deve essere equiparata anche agli effetti contrattuali a disciplinare alla assenza ingiustificata.

Nel presente documento non si reputa pertinente alcuna discussione relativamente al bilancio delle gestioni INAIL quale causa di criticità da collegarsi con gli ammortizzatori sociali.

CONFAPI

Si precisa comunque che la gestione industria non è in deficit; infatti da una elaborazione statistico-attuariale (cd. calcolo attuariale, che più si adatta ad un istituto assicurativo quale è l'INAIL) dei dati ufficiali INAIL si evince che l'utile complessivo del settore industria è sul 2010 pari a 1.284 milioni di euro, a fronte di 487 milioni di euro del settore artigianato, di 338 milioni di euro del settore terziario di - 43 milioni degli altri settori (Fonte: Andrea Tassone, in rivista degli infortuni e delle malattie professionali - INAIL n. 3/2010 pag. 893 e ss.)

CONFAPI

Nella tabella sotto riportata si evidenzia l'aliquota di versamento all'INPS esemplificativa di alcuni comparti.

SETTORE	INDUSTRIA			COMMERCIO				ARTIG.		AGR.	CRED. E ASS.
	<i>Fino a 15 addetti</i>	<i>da 16 a 50 addetti</i>	<i>oltre 50 addetti</i>	<i>Fino a 50 addetti</i>	<i>da 51 a 200 addetti</i>	<i>oltre 200 addetti</i>	<i>tutte</i>	<i>fino a 15 addetti</i>	<i>Oltre 15 addetti</i>	<i>tutte</i>	<i>tutte.</i>
DISOCCUPAZIONE - operai <small>(ex art. 24 legge 88/1989)</small>	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	0,40	0,40	0,37	1,31
DISOCCUPAZIONE operai <small>(ex art. 25 legge 845/1978)</small>	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30
CIGO	1,90	1,90	2,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00
MOBILITA'	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30	0,30	0,00	0,00	0,30	0,00	0,00
CIG STRAORDINARIA	0,00	0,90	0,90	0,00	0,90	0,90	0,00	0,00	0,90	0,00	0,00
CIG STRAORDINARIA <small>(a carico del lavoratore)</small>	0,00	0,30	0,30	0,00	0,30	0,30	0,00	0,00	0,30	0,00	0,00

PERIODO TRANSITORIO IN ATTESA DELLA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI

La CONFAPI ipotizza di portare la CIGo da dodici a ventiquattro mesi nell'arco del triennio (questo diminuisce il ricorso alla CIG in deroga per le aziende manifatturiere); superare il limite delle 13 settimane consecutive per ogni singola domanda.

Rendere il ricorso alla CIGo più veloce accelerando la procedura dal momento della presentazione della domanda alla concessione dell'autorizzazione dell'INPS che provvede a rilasciare un'autorizzazione provvisoria.

Prevedere per le aziende che versano in situazioni di criticità finanziaria il pagamento diretto anche per la CIG sulla base della sola presentazione di dati di bilancio (come per la CIGs) senza la necessità di dover dimostrare la sussistenza della natura congiunturale temporanea della crisi.

Prevedere, sempre per le aziende in difficoltà, la possibilità che i trattamenti di CIGo, CIGs e CIG in deroga siano soggetti alla regola del pagamento diretto da parte dell'INPS su richiesta dell'azienda che presenta situazioni di crisi finanziaria o anche attraverso la costituzione di un fondo rotativo istituito presso l'INPS, direttamente o attraverso convenzioni con primari istituti di credito.

INTERVENTO SPECIFICO IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI COLLEGATI A TRASFERIMENTI DI AZIENDE IN CRISI

Modifica dell'art. 47, 5° comma, del D.Lgs. n. 428/1990 nel caso di concordato preventivo, prevenendo la possibilità di deroga all'applicazione dell'art. 2112 cod. civ. al momento dell'AMMISSIONE al concordato e non già solo al momento dell'OMOLOGA del tribunale (il lasso di tempo che passa tra un provvedimento e l'altro in concreto rischia di far sfumare le opportunità di salvataggio dell'azienda in crisi). La modifica proposta, peraltro, è del tutto coerente con la previsione dell'art. 3, 1° comma, della Legge n. 223/1991 in materia di CIGs per aziende sottoposte a procedure concorsuali, che prevede la concessione dell'ammortizzatore dall' "ammissione al concordato preventivo".

In generale pur nell'ambito di un quadro di compatibilità con la normativa europea occorre chiarire meglio il concetto di azienda in crisi ai fini delle deroghe all'art 2112 c.c..

CONFAPI

In tali ambiti occorre rendere più cogenti e certi gli effetti degli accordi sindacali sulla continuazione (o meno) dei rapporti di lavoro e delle regole stabilite dai relativi accordi.

Un altro intervento necessario dovrebbe riguardare la revisione dell'attuale sistema dei versamenti dei contributi per accedere ai trattamenti di sostegno per le aziende in crisi secondo una logica maggiormente equa e proporzionale prevedendo che quanto versato dalle imprese torni in quota proporzionale alle aziende in base al comparto di appartenenza.

SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ATTIVAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Eliminazione dell'obbligo di esame congiunto presso il Ministero nei casi di CIGs o CIG in deroga ove questo è previsto (es . CIGs per aziende multilocalizzate o CIGs per cessazione di 24 mesi, CIG in deroga per Aziende di grosse dimensioni o multilocalizzate). Tale procedura comporta un inutile spreco di tempo e un costo rilevante per le aziende e gli operatori sindacali. Si potrebbe ovviare attraverso la presenza della Direzione regionale del lavoro al tavolo dell'esame congiunto da tenersi presso la Regione ove ha sede principale l'azienda.

Stesso provvedimento andrebbe adottato anche per le procedure di mobilità pluriregionali.

CONCLUSIONI

L'obiettivo ultimo delle misure sopra elencate è quello di favorire la crescita ed un percorso di sviluppo attraverso un dialogo ad ampio raggio tra le parti sociali che si concentri nel risolvere i problemi principali del nostro paese, garantendo tutele e diritti ai lavoratori e allo stesso tempo incoraggiando una maggiore competitività e pragmatismo del mercato del lavoro.

A tal fine le basi di questo percorso di riforma dovranno essere la flessibilità, intesa come semplificazione delle tipologie contrattuali atipiche, e la produttività, entrambe finalizzate a cogliere nuove opportunità di lavoro per chi è disoccupato.

La piena inclusione delle donne e gli incentivi all'assunzione di giovani in questo disegno di riforma sono di cruciale importanza poiché, come evidenziano le statistiche, un aumento significativo del PIL deve passare necessariamente per una maggiore occupazione femminile e giovanile.

Dopo l'importante riforma dell'apprendistato dello scorso settembre che dovrebbe favorire l'assunzione dei giovani e alla luce degli ultimi accadimenti politici culminati con il cambio di governo, si dovrebbe conciliare una maggiore produttività del sistema produttivo con i sacrifici che la particolare congiuntura economica richiede.

Inoltre la necessità di porre rimedio alla situazione di crisi attuale richiede che si varino misure atte a riequilibrare il rapporto tra una libera concorrenza e nuovi investimenti nella modernizzazione delle imprese attraverso cambiamenti tecnologici, organizzativi e dei rapporti di lavoro in modo tale da consentire una crescita retributiva reale in linea con la crescita della produttività del lavoro.

Queste sono le linee d'azione principali in grado di favorire un effettiva crescita ed un rilancio dell'occupazione all'interno di un mercato del lavoro più inclusivo e dinamico.