

VERSO LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



16 Gennaio 2015 - Auditorium Assolombarda
Via Pantano, 9 Milano

Position Paper Mercato del Lavoro

Approfondimenti Workshop

PREMESSA

La realtà dell'industria metalmeccanica, ma più in generale dell'industria italiana, è caratterizzata da crescenti difficoltà, soprattutto dopo sette anni di una crisi gravissima, come non si era mai conosciuta, ma anche per problemi strutturali che non sono mai stati affrontati, fino ad oggi con la decisione che, invece, sarebbe stata necessaria.

Bastano poche cifre per capire la profondità di questi problemi. Dal 2007 al 2013, negli anni della crisi, il costo del lavoro è cresciuto nel nostro settore del 20,4%, i prezzi al consumo del 13,0%. Negli stessi anni il costo del lavoro per unità di prodotto è aumentato del 22,8%, la produttività è scesa del 2%. Perdiamo continuamente terreno nei confronti dei paesi nostri concorrenti, anche all'interno dell'Unione europea.

Nel nostro paese la dimensione del cuneo fiscale è pari al 53,1%, mentre nel Regno Unito è uguale al 31,5%, in Francia al 48,9%, in Germania al 49,3%, nell'area Ocse mediamente al 35,9%. E' anche per questo che in Italia gli utili sul fatturato sono scesi negli anni della crisi dal 3,1% allo 0,4%.

Il costo del lavoro per unità di prodotto risente negativamente di un orario di lavoro molto contenuto rispetto alle esperienze di altri Paesi. In Italia si lavora mediamente 1.609 ore sulle 1.760 teoricamente lavorabili. E ciò perché ai 261 giorni annui teorici vanno sottratte da 20 a 25 giornate di ferie, a seconda dell'anzianità di servizio, 13 Permessi annui retribuiti, 8 delle complessive 12 festività mediamente cadenti in giornata lavorativa.

Da tempo è stata individuata la necessità di spostare il peso della crescita delle retribuzioni verso la parte variabile e legata alle performances delle imprese, ma solo il 3,7% della retribuzione è variabile, laddove i soli scatti di anzianità, un automatismo, pesano per il 4,3%.

Le difficoltà nascono anche da un mercato del lavoro bloccato, caratterizzato da una forte segmentazione tra insider e outsider. Al contrario servirebbe un mercato del lavoro più libero, flessibile e soprattutto inclusivo. Per questo, con l'obiettivo di recuperare il divario che ci allontana dagli altri Paesi, abbiamo bisogno di aprire un capitolo di vere riforme.

Federmeccanica e Il diario del lavoro in partnership hanno avviato un percorso di riflessione per mettere a fuoco le esigenze più sentite dalle imprese del settore metalmeccanico, asse portante dell'industria nel nostro paese, identificando alcune linee di intervento. Sono state

programmate e realizzate tre sessioni di lavoro, una a Vicenza, una a Torino ed una terza a Roma, alle quali sono stati chiamati a partecipare economisti e giuslavoristi di grande levatura, esponenti dell'associazionismo industriale, imprenditori e direttori del personale.

Tre momenti di approfondimento nei quali sono stati trattati diversi temi: nella prima giornata il costo del lavoro, nella seconda le questioni riguardanti la flessibilità e le tutele sociali, nella terza la semplificazione e la certezza del diritto.

I risultati dei lavori sono sintetizzati nel presente documento.

* * * * *

FLESSIBILITA' RETRIBUTIVA

In merito alla composizione della retribuzione in busta paga, è emersa la necessità di intervenire sulla parte variabile, al momento di dimensioni quasi irrilevanti e sostanzialmente invariabile rispetto all'andamento dei risultati economici delle imprese, per avere una pur minima efficacia. Per questo si è suggerito, oltre a un ampliamento dell'incidenza di questi premi rispetto alla parte fissa, l'opportunità di legarli a parametri di redditività più che a parametri di produttività fisica poiché in molti casi, questi ultimi, possono non essere in linea con gli effettivi andamenti reddituali delle imprese. Sarebbe opportuno prevedere incentivi fiscali e contributivi in misura maggiore rispetto agli attuali per le (sole) ipotesi di esclusivo utilizzo di parametri di redditività oppure di conversione di quote di retribuzione erogate in misura fissa verso forme variabili. Un tale circuito virtuoso tra salari, redditività e regime fiscale/contributivo porterebbe ad uno stimolo per l'incremento di ricchezza con conseguenti benefici sul PIL. Il regime fiscale e contributivo applicato a questa parte della retribuzione dovrebbe essere quindi più favorevole e riguardare non solo premi di origine contrattuale ma anche quelli unilateralmente messi a punto dai datori di lavoro che rispondano alle caratteristiche di variabilità in funzione degli andamenti economici e reddituali delle imprese.

Deve essere valutata, in sintesi, la "natura" dei premi e non la "fonte" al fine di facilitare l'introduzione di quote di retribuzione collegate a risultati anche nelle piccole imprese dove non esistono rappresentanze sindacali.

Ancora, sarebbe necessario abolire il tetto dei 40mila euro, che esclude dai benefici i lavoratori con elevata professionalità, e anche emanare norme di facile e immediata applicazione.

Infine, è stata valutata l'opportunità dell'abolizione della componente IRAP come peraltro, successivamente previsto nella legge di stabilità.

ORARIO DI LAVORO

In materia di orario di lavoro è emersa l'esigenza di recuperare quote di flessibilità gestionale per mettere le imprese in condizione di incidere sull'elemento produttività funzionale ad una dinamica del CLUP maggiormente in linea con quella dei nostri principali competitori. A tal fine sarebbe opportuno allungare ex lege il periodo di computo dell'orario medio comprensivo dello straordinario dagli attuali 4 ad almeno 6 mesi o a 12 in presenza di esigenze obiettive inerenti all'organizzazione del lavoro, anche in vista di un ridimensionamento dell'istituto della cassa integrazione guadagni.

MALATTIA, L.104/92 E ALTRI PERMESSI

Con riferimento a questi istituti è emersa la necessità di incisivi interventi del legislatore con l'obiettivo di favorirne il corretto esercizio scoraggiando gli abusi.

In particolare, in merito alle assenze per malattia, sarebbe senz'altro opportuna una rivisitazione delle norme riguardanti le visite fiscali e i termini della comunicazione che andrebbe effettuata prima dell'inizio del turno di lavoro attribuendo una maggior valenza sul piano disciplinare alla mancata comunicazione.

Riguardo alle giornate di permesso previste dalla legge 104/92 è necessario circoscrivere l'ambito familiare di riferimento e introdurre modalità di fruizione e di controllo più stringenti ed efficaci.

Il rafforzamento dei controlli da parte dell'Inps dovrebbe riguardare sia la reale esigenza di assistenza che l'effettiva utilizzazione dei permessi.

Inoltre, considerata la previsione della legge che si limita a riconoscere il diritto del lavoratore a 3 giorni di permesso sarebbe quanto mai opportuna una norma di interpretazione autentica che chiarisca le modalità di programmazione dei permessi, ad esempio, prevedendone la collocazione mensile da parte del datore di lavoro tenuto conto delle esigenze del lavoratore salvo la possibilità di modifiche per urgenze comprovate.

Le stesse esigenze di certezza e correttezza nell'esercizio di un diritto riconosciuto ai lavoratori devono essere salvaguardate anche per quanto riguarda le modalità di fruizione dei congedi parentali e dei permessi per la donazione del sangue.

Ancora, per quanto attiene ai permessi elettorali si chiede al legislatore di eliminare almeno gli oneri che oggi pesano sulle aziende per i rappresentanti di lista trattandosi di assenze nell'esclusivo interesse di un partito politico e molto spesso ad uso solo personale.

Infine, si ritiene opportuno un intervento legislativo che, da un lato, chiarisca che i permessi sindacali previsti per gli organi direttivi possano essere limitati in sede di contrattazione e, dall'altro, definisca le modalità di ripartizione delle 10 ore di assemblea.

FLESSIBILITA' IN USCITA E TUTELE SOCIALI

Nel valutare positivamente le modifiche normative che si stanno delineando si è sottolineato come la distinzione nei licenziamenti tra nuovi assunti e personale già in forza non contribuisca a dare certezze gestionali generando, inoltre, una nuova frammentazione tra lavoratori.

Si ritiene, altresì, importante favorire la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro prevedendo il diritto all'Aspi in ogni caso di conciliazione, estendendo alle conciliazioni in sede sindacale, quanto oggi limitato esclusivamente alle conciliazioni concluse presso le DTL.

Il cambio di regime in materia di licenziamenti deve essere inserito nel quadro di una profonda riforma sia degli ammortizzatori sociali che delle politiche attive quali capitoli anch'essi essenziali per rendere il mercato del lavoro più inclusivo ed efficiente. Non è più rimandabile la riorganizzazione dei servizi per l'impiego attraverso uno stretto coordinamento tra pubblico e privato, e la definizione di politiche attive efficaci introducendo una logica di premialità sui risultati raggiunti e la condizionalità tra le politiche passive e le misure attive per il reinserimento del disoccupato nel tessuto produttivo. Molto opportuna, in questa prospettiva, l'implementazione del contratto di ricollocazione.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

In una logica sistematica, per il licenziamento discriminatorio, fattispecie di sicura applicazione della reintegrazione, sarebbe utile precisare che le motivazioni indicate dalla legge sono tassative.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Per i licenziamenti disciplinari nel momento in cui è stata prevista come fattispecie sanzionabile con la reintegrazione l'ipotesi di insussistenza del fatto materiale posto alla base della contestazione, onde evitare un'ulteriore disomogeneità di discipline (e di tutele) ed un nuovo "dualismo" si ritiene necessario prevedere comunque il cd. *opting out* consentendo al datore di lavoro di offrire al lavoratore un'indennità detassata di importo



predeterminato dalla legge e commisurato all'anzianità di servizio che, qualora accettata, chiuderebbe la controversia relativa al licenziamento.

Sempre nell'ottica della semplificazione, dovrebbe essere chiarito, interpretativamente, nelle more della omogeneizzazione delle discipline, che per i lavoratori già in forza ogni riferimento alla sussistenza del fatto debba intendersi riferito al fatto materiale e non alla sua rilevanza "giuridica".

LICENZIAMENTO ECONOMICO

Si ritiene opportuna l'introduzione del licenziamento per scarso rendimento "oggettivo" e, cioè, non indotto né da imperizia né da colpa identificabile su basi oggettive (vistosa e oggettiva differenza tra lavoratori). Indispensabile in una fase in cui il lavoro cambia velocemente con la rapida evoluzione tecnologica laddove non sempre le persone sono in grado di stare al passo senza che per questo vi sia negligenza.

La sanzione economica dovrebbe essere la stessa del licenziamento disciplinare per evitare che la diversa quantificazione si trasformi in un incentivo alla scelta tra l'una o l'altra forma di licenziamento.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Di fondamentale importanza l'inclusione del licenziamento collettivo nella nuova disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti stante la sua natura di licenziamento tipicamente economico.

Fonte di grande difficoltà gestionale è invece la coesistenza di due regimi tra i nuovi e i vecchi assunti e deve valere in ogni caso la tutela indennitaria.

Si ritiene inoltre opportuna una riduzione dei tempi della procedura sindacale così come una definizione più chiara e certa dei criteri di scelta dando priorità alle esigenze tecniche ed organizzative dell'impresa. In particolare occorre escludere il riferimento al complesso dell'azienda mentre la valutazione deve essere fatta nell'unità produttiva interessata dal licenziamento (volano per la valutazione delle performance nelle aziende quale presupposto necessario ai fini della misurazione del rendimento oggettivo del lavoratore).

Una volta data la precedenza alle ragioni oggettive, a parità, possono intervenire i criteri sociali da specificare meglio, ad esempio, attribuendo un valore preciso sia all'anzianità aziendale sia ai carichi di famiglia ed, a loro interno, al numero degli anni di servizio ed al

numero dei familiari a carico. Regole certe e semplici, quindi, che non lascino spazio a decisioni diverse in casi simili o identici.

MANSIONI E CONTROLLI

Le nuove tecnologie, le innovazioni nell'organizzazione del lavoro, le nuove competenze e i nuovi lavori non possono essere più governati con divieti e rigidità anche nella fase gestionale del rapporto.

L'aggiornamento della disciplina dei controlli a distanza deve essere coerente con il nuovo contesto tecnologico per consentire una efficace salvaguardia del patrimonio aziendale e un corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, fermo restando le appropriate garanzie a tutela del lavoratore.

Per superare le incertezze dell'attuale disciplina legale di cui al 2113 c.c., più spazio deve essere lasciato alle relazioni sindacali ma anche individuali nel definire regole di comportamento adeguate o limiti più appropriati per la gestione e la riconversione professionale del personale soprattutto anziano.

In particolare, occorre intervenire sulla possibilità di mutare le mansioni svolte, sul concetto di prevalenza delle mansioni in presenza di modelli organizzativi che prevedono la polifunzionalità della prestazione lavorativa, sul periodo di assegnazione definitiva a mansioni superiori in ragione del contenuto professionale sempre più complesso della prestazione lavorativa che richiede più tempo per consolidare un lavoratore nelle nuove attività lavorative.

APPRENDISTATO

Per rendere più attrattivo l'apprendistato professionalizzante, oggi ancora poco utilizzato per i giovani anche a causa della sua "rigidità" gestionale, sarebbe opportuno consentire di modificare in corso di contratto le mansioni e il profilo professionale inizialmente previsto. In tal modo si consentirebbe anche di ovviare ad eventuali errati inquadramenti iniziali o di assecondare le diverse attitudini professionali del giovane emerse durante la formazione per consentire maggiori possibilità di "conferma" alla fine del periodo di apprendistato e, all'azienda, di investire su una risorsa più motivata ed adeguata al contesto lavorativo.

Relativamente ai contributi è da estendere la possibilità di decontribuire gli oneri a carico dell'azienda nella misura prevista per le imprese con meno di 10 dipendenti, che consentirebbe di liberare risorse per aumentare la retribuzione dell'apprendista, mantenendo la regola del sottoinquadramento contrattuale.

Sempre attuale anche il problema del “nomen iuris” che, per quanto riguarda le alte professionalità continua ad essere visto con sfavore dai candidati che lo ritengono “dequalificante”.

TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE

Nel riordino delle fattispecie contrattuali, è necessario salvaguardare gli importanti risultati raggiunti sul contratto a tempo determinato con il c.d. Decreto Poletti.

In relazione alla diffusa preoccupazione che apprendistato, tempo determinato e tempo indeterminato a tutele crescenti possano sovrapporsi per la stessa tipologia di lavoratori, annullandone la portata ed i benefici, si ritiene che ciascuna forma contrattuale possa trovare la giusta collocazione nell’ordinamento giuridico legale e contrattuale rispondendo efficacemente alle diverse esigenze aziendali e costituendo un “set” appropriato di strumenti utili a differenti fasce di lavoratori.

PERIODO DI PROVA

Per rendere più utile il periodo di prova al fine di verificare l’idoneità del lavoratore per un proficuo inserimento in azienda si potrebbe ipotizzare che nel contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti la “tutela” economica a fronte del licenziamento decorra dal settimo mese con la conseguente libera recedibilità nel corso dei primi sei mesi.

O anche consentire alle parti contrattuali di prevedere un periodo di prova di sei mesi con possibilità di modifica delle mansioni nell’arco del periodo con opportune garanzie per azienda e lavoratore (es. periodo minimo in una mansione).

PART TIME

Si ritiene necessario intervenire sulla normativa per rendere più flessibile il ricorso al part time ed incentivarne l’utilizzo in modo efficace per le imprese, attraverso la previsione di un monte orario flessibile che non debba essere rigidamente programmato dall’inizio del contratto e poi modificabile solo con le clausole elastiche o flessibili. Con contratto collettivo e/o accordo individuale andrebbero previste le modalità gestionali ed applicative dello strumento.

Inoltre, in presenza di ragioni economiche (tecniche, organizzative o produttive) dovrebbe essere prevista la possibilità per il datore di lavoro di trasformare il contratto di lavoro da full time a part time. Una tale misura potrebbe consentire in taluni casi di ridurre l’impatto

sociale delle fattispecie riorganizzative, conservando il posto di lavoro. In questo caso potrebbe essere anche prevista una tutela indennitaria, dimezzando gli importi previsti per il recesso dal contratto a tutele crescenti.

STAFFETTA GENERAZIONALE

Il progressivo innalzamento dell'età pensionabile, laddove non si individuino percorsi innovativi che coniughino l'uscita anticipata del personale prossimo alla pensione con l'assunzione di giovani, limita fortemente l'accesso nel mondo del lavoro delle giovani generazioni aggravandone la disoccupazione.

Già nel periodo 2012-2014 in alcune Regioni, in attuazione dell'iniziativa sperimentale Welfare to work, sono stati avviati progetti innovativi di solidarietà generazionale che le aziende hanno giudicato positivamente ma in molti casi non hanno trovato riscontro tra i lavoratori, in particolare, a causa delle incertezze insorte relativamente alle disposizioni sul pensionamento.

È opportuno individuare ulteriori formule innovative anche intervenendo sulle normative esistenti per favorire percorsi di avvicinamento alla pensione del personale anziano, condizionata alla assunzione di giovani, con costi ripartiti tra aziende, lavoratori e enti previdenziali.

In particolare, dovrebbe essere rivisto l'art. 4 commi 1 e 7, della Legge Fornero prevedendo una formulazione aggiuntiva più leggera in una logica di "scambio" tra il datore di lavoro che si impegna a garantire un importo economico pari al trattamento della pensione mentre la contribuzione figurativa, fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici, dovrebbe essere posta in parte a carico dello Stato e in parte al lavoratore.

Nel contempo, il datore di lavoro è tenuto a garantire nei dodici mesi successivi, l'assunzione di giovani da calcolare in percentuale sulle uscite registrate nell'anno precedente.

Si potrebbe pensare anche ad una innovazione dell'istituto del Contratto di Solidarietà che – nel superare le finalità difensive o espansive – operi secondo gli attuali meccanismi e durata della solidarietà difensiva affidando alle parti sociali le modalità di "impiego" delle riduzioni orarie (gestione degli esuberanti o assunzioni) consentendo di redistribuire il lavoro esistente per favorire, anche, l'impiego dei giovani.

Un ultimo tema riguarda la possibile prosecuzione del rapporto di lavoro fino a 70 anni. Sarebbe opportuno un chiarimento interpretativo che, recependo il recente orientamento della magistratura, chiarisca che tale possibilità non è un diritto potestativo del singolo lavoratore, ma deve discendere da una volontà condivisa tra le parti.

APPALTI

In un'ottica di semplificazione e di stimolo alla crescita ed allo sviluppo delle Aziende, è opportuno ripensare profondamente all'attuale disciplina degli appalti. L'attuale regolamentazione, ancora non del tutto svincolata da un'idea di caporalato non più, da molti anni, attuale, costituisce un freno alle collaborazioni "strette" tra le aziende committenti e gli appaltatori.

L'integrazione nell'ambito di un contratto di appalto tra grande azienda appaltante e PMI fornitrice dovrebbe essere incentivato e non ostacolato. Dal contatto diretto con le organizzazioni delle grandi aziende beneficerebbero le piccole realtà industriali: trasferimento di know how, di competenze, di conoscenze avanzate sui processi chiave aziendali (qualità, sicurezza, lean, etc.).

Riteniamo che l'intermediazione debba essere esclusa ogni qual volta ci sia un contratto di appalto tra aziende in possesso di certificazioni che ne attestino la natura aziendale. Si tratterebbe di una revisione normativa a costo zero ma che avrebbe un grande impatto in termini di stimoli alla crescita ed allo sviluppo, attraverso un passaggio di conoscenze e competenze.

Dovrebbero anche essere considerate in maniera particolare le fattispecie riguardanti le cooperative sociali che impiegano disabili. In questo caso l'Azienda committente dovrebbe essere esonerata dall'obbligo di assumere disabili, per tutta la durata del contratto, in misura pari al numero disabili impiegati dal fornitore, fino anche alla concorrenza dell'intera quota obbligatoria del 7% e non solo con il limite del 30% della stessa.

Infatti, per i casi di gravi disabilità le mansioni tipicamente svolte dal personale che ne è affetto, sono nella generalità dei casi decentrate ed esternalizzate, si pensi ad esempio al centralino, alla portineria, all'archiviazione. In questi casi la possibilità di adempiere integralmente agli obblighi occupazionali attraverso la conclusione di contratti di appalto con cooperative sociali, costituirebbe un reale impulso all'occupazione di queste categorie di lavoratori garantendo anche l'"inclusione" del lavoratore affetto da disabilità, specialmente nei casi più gravi.

Sempre nell'ottica di favorire l'integrazione tra cooperativa sociale ed appaltante anche in questo caso dovrebbe essere esclusa l'intermediazione, stante la possibilità attraverso un stretto contatto tra committente ed appaltatore di sviluppare competenze e conoscenze nel personale di quest'ultimo.

CONCLUSIONI

L'insieme delle idee sono state il frutto di lavori di gruppo che si sono focalizzati su casi concreti, grazie alle esperienze condivise dalle molte Aziende che hanno partecipato.

Questo compendio di proposte vuole quindi essere un contributo positivo e costruttivo nato dai bisogni delle Imprese.

Il confronto aperto ed interattivo con autorevoli rappresentanti dell'Accademia e del Mondo Istituzionale, ha consentito di dare una forma giuridica alle istanze provenienti dal mondo dell'Industria e dal reale mercato del Lavoro.

Si è trattato di un'esperienza molto stimolante per tutti i partecipanti che hanno potuto approfondire con le metodologie work out tematiche molto articolate e complesse, che sono state tradotte così in un linguaggio molto semplice ed operativo.

Questo è lo sforzo che tutti noi siamo chiamati a fare. Con il confronto, con il dialogo, insieme.

Federmeccanica

Il diario del lavoro

I Gruppi di Lavoro di Confindustria Vicenza, AMMA e Unione Industriali di Torino, UNINDUSTRIA Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo