

*Preg.ma  
Senatrice Nunzia Catalfo  
Presidente XI Comm. Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale  
Palazzo Madama - Roma*

**Oggetto: AUDIZIONE DL QUOTA 100 e RdC – AS 1018**

Ecc.mo Presidente Senatrice Nunzia Catalfo,  
ringraziando Ella e la Commissione tutta per averci dato la possibilità di un confronto diretto con i Commissari su un tema così strategico per il Paese, Le espongo, qui di seguito, alcune considerazioni che trovo opportune in merito al disegno di legge in esame.

In un contesto quale quello economico e sociale in cui oggi viviamo in Italia ci pare una corretta linea di sistema quella di voler legislativamente intervenire sia sul mondo del lavoro sia sul sistema pensionistico, nonché creare un fattore di equilibrio economico attraverso il reddito di cittadinanza. E' infatti a nostro giudizio imprescindibile poter adottare misure che favoriscano un migliore sviluppo della produttività italiana a cui facciano seguito norme in grado di rendere possibile, per una maggior platea di soggetti, avere a disposizione un reddito minimo sufficiente che non sia diretto frutto dell'attività lavorativa, ma che derivi da un intervento dello Stato, così come appunto il reddito di cittadinanza.

Quello che ci auspichiamo di poter veder completato è un percorso normativo che veda le tre linee normative su elencate potersi coordinare tra loro all'interno di un macro-sistema economico in cui si dia maggiore capacità alle PMI di poter incidere sul mercato e sfruttare le loro potenzialità. Nello specifico il novello sistema pensionistico dovrà essere affiancato da un complesso legislativo e regolamentare che dia la possibilità alle imprese di assumere nuovi lavoratori, calibrando la necessità di ingressi di giovani nel mondo del lavoro con la pari esigenza di ricollocare soggetti anche in età lavorativa avanzata. In questo quadro, si deve necessariamente pensare a una diminuzione del livello di pressione fiscale per tutte le imprese che investono in risorse umane, calcolando il circolo economico virtuoso che così si sviluppa.

Troveremo di facile applicabilità e di sicuro progresso il veder applicato sgravi ai soggetti imprenditoriali che assumeranno anche a seguito di pensionamenti ex 'quota 100', andando a selezionare personale che ricade nella concessione del reddito di cittadinanza. Un dato non si deve però mai dimenticare. Che alla base di ogni crescita

imprenditoriale vi è una cultura della professionalità e della formazione che mai deve essere abbandonata e che lo Stato deve sempre promuovere con ogni Suo Ente e organizzazione.

Cinque gli spunti e le proposte che vorremmo sottoporre alla Vostra attenzione:

a) Articolo 8 – Comma 1

Prevedere, per le imprese che assumono con contratto di lavoro a tempo determinato fino a 6 mesi, la misura prevista di decontribuzione ai fini INPS pari alla formula  $(18-X)/2=B$ ; e prevedere, per le imprese che assumono a tempo determinato da 7 a 12 mesi, un contributo pari a  $18-X=B$ .

Nel caso in cui l'impresa trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si applichi la formula così prevista  $18-M-X=B$  dove M sono i mesi di lavoro occupati presso la stessa impresa con contratto a tempo determinato.

Tale agevolazione, che integrerebbe le misure previste dal Decreto per le assunzioni a tempo indeterminato, avrebbe particolare appetibilità per le PMI che non hanno consolidati livelli di sostenibilità finanziaria e un incentivo siffatto rischierebbe di non essere massivamente utilizzato da queste categorie di imprese che sono la spina dorsale del Paese.

In quest'ottica riteniamo di proficuo sviluppo per le imprese, e favorevole a un inserimento nel mondo del lavoro di soggetti che beneficerebbero del RdC, prevedere la possibilità di usufruire del contributo anche alle PMI che applicheranno un contratto a tempo determinato durante il quale il soggetto possa essere inserito nel mondo del lavoro e comunque apprendere e formarsi direttamente dall'opera svolta una professionalità e un mestiere. In questo caso sarebbe dunque proprio l'opportunità di svolgere una mansione all'interno di una ditta collegata al possibile inserimento a tempo indeterminato la chiave sostanziale dell'immissione nel circolo lavorativo.

b) Articolo 8 – Comma 2

Al fine dell'inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti beneficiari del RdC che escano da un percorso di formazione professionalizzante finalizzato all'assunzione, si propone di applicare la formula piena dello sgravio contributivo alle imprese. Il tutto finalizzato ad un'applicazione della medesima misura prevista alla precedente lettera a) ai lavoratori assunti a tempo determinato, estendendosi lo stesso beneficio anche alle aziende che assumono a tempo indeterminato, laddove si debba prevedere che l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro non rientri nel limite della metà dell'importo mensile del RdC percepito dal lavoratore applicando agli stessi la formula piena  $18-X=B$ . Questo, al fine di consentire alle imprese di godere del

massimo sgravio previsto dall'ipotesi normativa de quo, in un contesto economico di sofferenza e scarsa crescita.

c) Articolo 8 – Comma 3

Si suggerisce che il Patto di Formazione venga sottoscritto non solo tra gli organismi formativi accreditati, cioè le ApL e i Centri per L'impiego, ma che venga esteso alle associazioni datoriali e alle singole imprese interessate che intendano aumentare il proprio organico, in modo da attivare percorsi di formazione professionali valutati in base alle specifiche richieste del territorio e delle imprese. Le stesse aziende dovranno avere un ruolo prioritario nella pianificazione del progetto formativo e, al fine di renderla altamente qualificata, si devono consentire misure di finanza agevolata per la formazione mediante l'utilizzo dei fondi interprofessionali per i progetti rivolti anche agli inoccupati.

d) Articolo 8 – Comma 4

Al fine di agevolare e incentivare l'autoimprenditorialità, anche attraverso altre forme societarie, si propone di aggiungere tra i beneficiari del RdC che avviano un'attività di lavoratore autonomo, anche le s.r.l., s.u.r.l., s.r.l.s., s.n.c. e s.a.s.. Queste ultime forme societarie permetterebbero al soggetto beneficiario della misura di aiuto prevista dal RdC di poter coinvolgere soggetti terzi che investano nella sua idea imprenditoriale. Avviando così un'impresa che sia in grado di fare economia e dare profitto, cioè avviare il soggetto verso una propria autonomia e una propria indipendenza. La limitazione di tale possibilità al lavoro autonomo, all'impresa individuale o al lavoro cooperativo può determinare una riduzione delle possibilità del soggetto di sviluppare impresa.

e) Articolo 22 – Comma 2

Condividendo tale strumento a supporto delle aziende e dei lavoratori per favorire percorsi di ricambio generazionali mediante l'erogazione di prestazioni previdenziali integrative finanziate attraverso i fondi interprofessionali, si rende necessario porre attenzione al termine utilizzato nell'individuazione delle organizzazioni sindacali nazionali che possano sottoscrivere accordi aziendali o territoriali, a garanzia dei livelli occupazionali e che stabiliscano il numero dei lavoratori da assumere in sostituzione dei lavoratori che accedono a tale prestazioni. Al fine di garantire il pieno rispetto della nostra costituzione e garantire la libertà sindacale a livello aziendale e territoriale, si propone dunque la suddetta individuazione mediante il concetto di 'organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative' così come definito dalla circolare 14/1995 del Ministero del Lavoro, sostituendo pertanto il termine 'comparativamente' con il termine 'maggiormente'.

Ben capendo lo sforzo economico e finanziario che questo Governo ha voluto fare sia a mezzo del Reddito di Cittadinanza sia mediante 'quota 100', sempre in un quadro di sviluppo del mondo del lavoro, invitiamo il Legislatore a voler inserire in un prossimo atto normativo una misura che tenda a favorire attraverso sgravi contributivi quelle imprese in cui dipendenti abbiano usufruito proprio della possibilità offerta da 'quota 100' e optato per tale tipo di pensionamento.

Riteniamo cioè necessario pensare a sgravi in favore di quelle imprese che decidano nell'immediato di inserire nella propria compagine aziendale nuovi soggetti in sostituzione del ruolo professionale precedentemente ricoperto da chi ha appunto deciso di lasciare il lavoro secondo le modalità della nuova Legge, anche nel rispetto di quote di genere laddove la 'quota 100' sia stata applicata a soggetti di sesso femminile. Se, infatti, è calcolato che in tre anni 1 milione di persone attualmente impiegate tra pubblico e privato decideranno di accedere al regime pensionistico, è altrettanto opportuno pensare a formule che possano agevolare un ingresso nel mondo del lavoro di uomini e donne attualmente inoccupati che vengano assunti da quelle imprese le quali hanno visto perdere personale lavorativo proprio in forza

dell'applicanda nuova Legge. Si potrebbe appunto pensare di concedere uno sgravio nel massimo pari a quello concesso per il RdC, ovverosia Euro 780,00 per almeno 6 mesi, a quelle imprese che assumono soggetti in sostituzione dei soggetti pensionati.

Le coperture di finanza pubblica dovute a questa manovra sarebbero sicuramente assicurate da un aumento del P.I.L. dovuto alla maggior produzione che si avrebbe laddove con questa misura si garantisse un sicuro mantenimento di egual posti di lavoro nel settore privato con un parallelo aumento di soggetti in grado di avere uno stipendio. Il tutto considerando poi che persone di più giovane età sostituirebbero nella fase produttiva lavoratori in età pensionabile, con tutti i migliori profili a livello di maggior produzione che ne deriverebbero nei mesi immediatamente successivi al loro ingresso nel mondo del lavoro.

Un'ultima annotazione rispetto a una questione cruciale per il settore del lavoro e della rappresentanza. A nostra avviso, una Legge in materia non è più rinviabile: riteniamo essenziale chiarire il concetto di rappresentatività, cercando preliminarmente di individuare quali soggetti sindacali abbiano un effettivo potere di rappresentanza. Da tempo siamo dell'idea di dover sancire quale criterio identificativo della rappresentatività dei sindacati firmanti i contratti di settore quello del 'maggiormente' rappresentativo, constatando come il concetto di 'comparativamente', oltre a non essere mai stato definito in termini formalmente certi, abbia anche delineato una realtà del mondo sindacale nella

quale si è ampiamente contrastato il principio costituzionale fissato nell'Art. 39 della Costituzione.

Si è cioè fissato un indicatore di validità dell'efficacia contrattuale a cui però non fa da base alcuna formale statuizione del contenuto del 'comparativamente', attribuendo al Potere Giudiziario l'interpretazione di una norma che, invece, avrebbe dovuto essere disapplicata per carenza di disciplina normativa di riferimento. L'affermazione del 'comparativamente più rappresentativo', secondo l'odierno indirizzo giurisprudenziale, ministeriale e degli Uffici competenti in tema di applicazione normativa, vede affermare che solo determinate e ben individuate organizzazioni sindacali hanno il diritto di realizzare specifiche intese che trovano validità nei confronti di tutti i lavoratori interessati di quella determinata categoria.

Partendo dall'assunto che siamo di fronte ad una forzatura del diritto che si distanzia dal mondo del lavoro laddove, senza alcuna significazione e fondamento di Legge, si è dato luogo a un'interpretazione che favorisce, senza mezzi termini, i sindacati che negli anni hanno rappresentato non sempre in maniera sana e disinteressata gli interessi delle classi lavoratrici e datoriali, riteniamo opportuno sollecitare un intervento legislativo il quale, ponendo al centro dell'attenzione la realtà dei problemi economici e del lavoro del nostro Paese, possa riequilibrare tale forzatura attribuendo un significato di vera sindacalità e democrazia alla sostanza della rappresentatività.

Non avendo dubbi che un sindacato per essere rappresentativo debba avere i requisiti fissati dalla circolare 14/1995 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, riteniamo che tali parametri debbano essere quelli sufficienti, unici e qualificanti le parti sociali in grado di poter rappresentare a ogni livello gli interessi di imprese e lavoratori con efficacia diffusa degli accordi dagli stessi conclusi, compreso quello di essere punto di raffronto istituzionale sia per la fase contrattuale sia per quanto attiene gli accordi necessari a stabilire la giusta identificazione dei salari minimi. Il tutto anche in un'ottica di uniformazione ai principi che vedono in Europa andare sempre più verso un concetto che unisce il riconoscimento di legittimità, così come fondato in Italia dalla circolare sovracitata, a un principio di vicinanza e prossimità sindacale che deve necessariamente superare i termini oggi a fondamento del 'comparativamente' e rendere effettiva la rispondenza tra la necessità della rappresentatività sindacale e gli scopi di miglioramento del comparto economico cui la stessa è sottesa.

Proprio in un'ottica di applicazione di un salario minimo orario, nel pieno rispetto di un concetto di pluralismo sindacale ,tutte le organizzazioni sindacali maggiormente

rappresentative che si pongono sopra la soglia di sufficienza stabilita dalla Legge dovrebbero essere legittimate a contrarre, perché rispettanti la Legge e la Costituzione, residuando come di forte dubbio su una piena legittimità la previa individuazione di sigle sindacali cui riconoscere una esclusiva facoltà di disposizione contrattuale.

E' infatti il pieno rispetto del principio di pluralismo sindacale che deve necessariamente trovare una sua contestualizzazione, anche nel riconoscimento a una pluralità di sindacati di poter sviluppare una contrattazione collettiva che, fondata sul salario minimo orario come presupposto di Legge, deve però lasciare libertà in merito agli altri elementi formanti la struttura contrattuale.

Fiduciosi di una Vostra attenzione su quanto qua esposto, sempre a disposizione per ogni scambio di logiche politiche ed economiche che siano di stimolo a una crescita del Paese, colgo l'occasione per salutarVi con stima e rinnovata cordialità.

Lucca, lì 4 febbraio 2019



*Roberto Capobianco*  
*Presidente Conflavoro PMI*