



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE



# DOCUMENTO DI ECONOMIA E FINANZA 2016

● Sezione III **Programma Nazionale di Riforma**

L'importo è raddoppiato rispetto al normale bonus: da un minimo di 3mila a un massimo di 12mila euro, erogati in 12 quote mensili di pari importo.

A gennaio 2016 è stato completato un passaggio importante nel quadro di azione previsto dal *Jobs Act* per rafforzare il collegamento tra il mondo della scuola e quello del lavoro, con l'avvio della sperimentazione del sistema duale (alternanza scuola-lavoro). Per i dettagli si veda infra, sezione 'Istruzione e alternanza scuola-lavoro'.

### **Un impulso alle politiche attive del lavoro**

Entro maggio 2016 sarà operativo in Italia il sistema di politiche attive disegnato dal Decreto legislativo 150/2015. Con l'individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali trasferite dal MLPS e dall'ISFOL all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), è stato completato l'iter di costituzione della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Il nuovo sistema dei servizi, affiancato da un insieme di politiche passive di sostegno al reddito, è basato sulla costruzione di percorsi personalizzati e utili all'acquisizione delle competenze necessarie a una effettiva collocazione e ricollocazione dei disoccupati nel mercato del lavoro.

Attraverso un'attenta valutazione del livello di occupabilità dei disoccupati, i Servizi per il Lavoro proporranno iniziative di carattere formativo e di riqualificazione tarate sulle singole esigenze. L'accettazione di congrue offerte di lavoro avverrà previa la stipula di un Patto di servizio personalizzato, che impegnerà anche il percettore di ASpl, NASpl o DIS-COLL a collaborare proattivamente con il sistema dei Servizi. In particolare, i beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguire l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni. Inoltre, i lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito potranno essere chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza.

I percettori di NASpl la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi potranno inoltre accedere al nuovo 'assegno di ricollocazione'. La somma, graduata in funzione del profilo di occupabilità, sarà spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro. L'assegno non costituirà reddito imponibile.

### **Salari e contrattazione salariale**

La Legge di Stabilità per il 2016 ha introdotto nuovi elementi volti a incentivare gli accordi di contrattazione di secondo livello attraverso modifiche sostanziali in tema di produttività e *welfare* aziendale.

In aggiunta, nel 2016 il Governo si concentrerà su una riforma della contrattazione aziendale con l'obiettivo di rendere esigibili ed efficaci i contratti aziendali e di garantire la pace sindacale in costanza di contratto. I contratti aziendali potranno altresì prevalere su quelli nazionali in materie legate all'organizzazione del lavoro e della produzione.

# "L'occasione d'oro" per Confindustria e co.

di Giuseppe Sabella - [ilsussidiario.net](http://ilsussidiario.net) Lavoro 15/04/2016

Tra gli obiettivi di finanza pubblica e le principali riforme in cantiere, nel Def (Documento di economia e finanza) approvato dal Consiglio dei Ministri vi è come noto un importante paragrafo sulla contrattazione. "Nel 2016 - si legge nel documento - il Governo si concentrerà su una riforma della contrattazione aziendale con l'obiettivo di rendere esigibili ed efficaci i contratti aziendali e di garantire la pace sindacale in costanza di contratto. I contratti aziendali potranno altresì prevalere su quelli nazionali in materie legate all'organizzazione del lavoro e della produzione".

Sin dal 2011 la Commissione europea insiste affinché, anche in Italia, il baricentro della contrattazione si sposti dal livello nazionale a quello delle imprese. Solo il 20% delle nostre imprese contratta aziendalmente (dato Uil) e, se consideriamo che all'interno del sistema confindustriale il dato sale solo fino al 30%, è chiaro che i margini di crescita ci sono tutti, soprattutto se il Governo incentiverà la contrattazione aziendale come ha già fatto per il 2016 e come indicato nel Def per i prossimi anni. Tuttavia, stante la riforma mancata sul versante delle confederazioni sindacali, il Governo ha deciso di procedere per legge.

In una battuta, che battuta del tutto non è, Sergio Marchionne è il driver di questo cambiamento. La contrattazione di secondo livello non nasce certamente con il contratto di Pomigliano, e lo stesso accordo generale del 2009 - sebbene non firmato dalla Cgil - apriva le porte alla contrattazione aziendale e al salario di produttività, dopo la grande occasione mancata del '93. Ma è innegabile quanto il caso Fiat segni un passaggio decisivo in quest'ottica, oggi riconosciuto sia in casa Confindustria (si veda il Manifesto per le Relazioni Industriali di Federmeccanica), sia in casa Cgil (si pensi alla recente abiura di Landini).

In sintesi, il Def prevede appunto che un contratto aziendale possa far premio su quello nazionale in aree come turni e orari di lavoro, organizzazione aziendale e la parte del salario al di sopra di quanto previsto dalle tabelle nazionali di ciascuna categoria. Una quota che può valere fra un quinto e un terzo della busta paga potrebbe così essere negoziata fra imprenditore e dipendenti in azienda.

Per quanto riguarda l'esigibilità degli accordi, le Parti hanno fatto un gran lavoro con il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014. Il problema è, semmai, che il Testo Unico non è stato attuato del tutto. Se il Governo dovesse recepirlo - è difficile che se ne discosti in modo sostanziale - si metterebbe la parola fine al tema dell'esigibilità degli accordi, aperto in modo serio dopo la Sentenza della Corte Costituzionale del luglio 2013, sempre sul caso Fiat.

La novità che questo passaggio sta segnando è che il sistema delle relazioni industriali, anche se in modo non del tutto autonomo ma accompagnato dal decisore, sta facendo quadrato attorno al concetto di produttività aziendale. Ciò è importante soprattutto da un punto di vista culturale perché se una parte del salario matura nel caso in cui l'impresa va bene, allora diventa importante per tutti che questa vada bene. È forse la volta buona in cui saranno riconosciuti diritto di cittadinanza e dignità sociale a imprese e imprenditori?

Resta il fatto che, con la crescente contrattazione aziendale, il sistema datoriale - molto più in crisi a livello di rappresentanza di quanto non lo siano i Sindacati, come abbiamo già scritto - ha bisogno di ridarsi un orizzonte. Le aziende, contrattando direttamente, potrebbero scoprire di non avere convenienza a restare all'interno del sistema.

Se guardiamo ai nostri partner europei - in particolare a Germania e Francia - ci accorgiamo che la pratica dell'aderogabilità assistita è piuttosto diffusa. Derogabilità assistita, concretamente, significa accompagnamento (in forma di consulenza e/o assistenza) delle organizzazioni nazionali (delle Associazioni datoriali e del Sindacato dei lavoratori) laddove in azienda o sul territorio si avvii un tavolo negoziale. Le strutture nazionali delle Associazioni di impresa e del Sindacato possono partecipare anche alle trattative; è però solo dell'azienda e del sindacato aziendale e/o territoriale il potere di firma dell'accordo, anche quando in deroga al Ccnl e a fronte di parere contrario delle strutture nazionali.

Inoltre, nel caso in cui non vi fosse una rappresentanza sindacale o l'azienda non fosse iscritta ad alcuna Associazione, comunque l'impresa dovrà informare le organizzazioni sindacali e datoriali della volontà di avviare un percorso contrattuale con i propri lavoratori. Tale informativa si rivelerebbe occasione di promozione sia per il Sindacato nazionale che per l'Associazione datoriale. In ogni caso, non è obbligatorio il coinvolgimento del Sindacato nazionale o della sigla datoriale nella trattativa interna.

È evidente che le imprese hanno più bisogno del Sindacato aziendale/territoriale di essere assistite; e, in poche parole, nella derogabilità assistita queste sono assistite dalle loro Associazioni nel rispetto e nella libertà di scelte strategiche e contrattuali. Ecco cosa può dare una nuova prospettiva al sistema delle relazioni industriali e, in particolare, a quello datoriale.

# **“stop agli scioperi contro le intese aziendali approvate a maggioranza. nel pnr gli indirizzi del testo di riforma della contrattazione allo studio del governo”**

Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci – Il Sole 24 Ore – 9 aprile 2016

Non si potrà scioperare contro un contratto aziendale approvato a maggioranza, che avrà efficacia erga omnes: è la novità scritta nel Programma nazionale riforme approvato ieri dal consiglio dei ministri con il Def. Che contiene l'impegno del governo ad intervenire quest'anno su una riforma della contrattazione aziendale per rendere «esigibili ed efficaci i contratti aziendali», garantendo «la pace sociale in costanza di contratto».

Oltre all'impegno formale del Pnr, c'è un'istruttoria in corso da parte del team di tecnici di Palazzo Chigi coordinati dal sottosegretario alla presidenza Tommaso Nannicini, che dovrebbe concretizzarsi in un provvedimento legislativo a maggio, in tempo utile per rispondere alle sollecitazioni che arrivano da Bruxelles con cui è in corso una trattativa sulla flessibilità nei conti pubblici. Nel Pnr è contenuto un altro principio di indirizzo: i contratti aziendali potranno prevalere su quelli nazionali in materie legate all'organizzazione del lavoro e della produzione. Il governo sembra intenzionato a porre ordine sul tema della gerarchia delle fonti contrattuali, oggetto di contenzioso, essendovi diversi orientamenti giurisprudenziali, con esiti spesso contraddittori. In linea con quanto già previsto dall'articolo 8 della legge Sacconi e dal Jobs act, i contratti aziendali potranno derogare dal Ccnl su tutti i temi che riguardano l'organizzazione del lavoro, e con il riferimento alla “produzione” è in gioco anche una quota di salario (si veda «Il Sole-24ore» di ieri).

Ma torniamo all'intervento sullo sciopero. Il piano del governo dovrebbe prevedere che, una volta sottoscritto un contratto aziendale, che ha avuto il sostegno della maggioranza (ancora va definito se fa riferimento alle Rsu o ai lavoratori), le parti sono vincolate al rispetto: in caso di violazione da parte dei sindacati o dell'impresa scattano sanzioni, né è possibile scioperare contro quanto concordato in sede negoziale. Si tratta di un principio, peraltro, contenuto nel Testo unico firmato da Confindustria e sindacati a gennaio del 2014, in attuazione dell'articolo 40 della Costituzione, con l'obiettivo di porre un limite legale all'esercizio del diritto di sciopero, se finalizzato a vanificare il contratto aziendale concluso dalle parti stipulanti. L'ipotesi sembra essere che, spiega Arturo Maresca (ordinario di diritto del lavoro alla Sapienza di Roma) «lo sciopero non può essere utilizzato dai sindacati dissenzienti per far saltare il contratto collettivo aziendale, né può essere utilizzato per vanificare le utilità che le imprese hanno conseguito con il contratto aziendale», ad esempio «il contratto aziendale prevede lo straordinario il sabato, ma i sindacati scioperano per liberare i lavoratori da questo obbligo». Sulla titolarità a partecipare ai tavoli negoziali, il provvedimento dovrebbe recepire il principio concordato dalle parti sociali nel Testo unico del 2014, con la soglia minima del 5% calcolata in base ad iscritti e voti alle elezioni delle Rsu.