



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Il lavoro, l'impresa e il mercato

Riflessioni e proposte

DICEMBRE 2014



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Il lavoro, l'impresa e il mercato

Riflessioni e proposte

DICEMBRE 2014

INDICE

1. GLI AMBITI DI INTERVENTO	5
Costo del lavoro	5
Flessibilità e organizzazione del lavoro	5
Semplificazione	6
Politiche attive/passive e servizi per il lavoro	6
2. LE PROPOSTE	9
a. Costo del lavoro	9
b. Flessibilità in entrata e in uscita	11
c. Organizzazione del lavoro	13
d. Semplificazione e burocrazia	14
e. Politiche attive e servizi per il lavoro	16
f. Politiche passive e ammortizzatori sociali	18
APPENDICE	
1. Premi Inail	21
2. Indennità economica di malattia	23

INTRODUZIONE

La riduzione del Pil italiano tra il 2007 e il 2013 è stata pari all'8,3%, mostrando un'intensità senza precedenti nella nostra storia economica. Questo fenomeno ha accentuato i problemi di bassa crescita di cui il nostro paese soffriva già dagli anni '90. I mai risolti problemi di produttività e competitività hanno determinato, quindi, negli anni più recenti, un sensibile ampliamento dei divari con i principali partner internazionali, in primis con la Germania, che viene spesso indicata quale riferimento per la nostra economia.

Nonostante l'enfasi mediatica sulla caratterizzazione manifatturiera ed esportatrice dell'economia italiana, sono i servizi di mercato a svolgere un ruolo determinante per le performance macroeconomiche. Attualmente, infatti, nei servizi di mercato opera il 42,4% del totale degli occupati e il valore aggiunto prodotto rappresenta il 40,7% del totale dell'economia. La sua base produttiva, inoltre, è costituita dal 56% dei 6 milioni di imprese registrate presso le Camere di Commercio e costituisce l'area di riferimento della rappresentanza di Confcommercio, in particolare per quanto riguarda i settori del turismo, dei trasporti, del commercio, dei servizi alle persone e alle imprese.

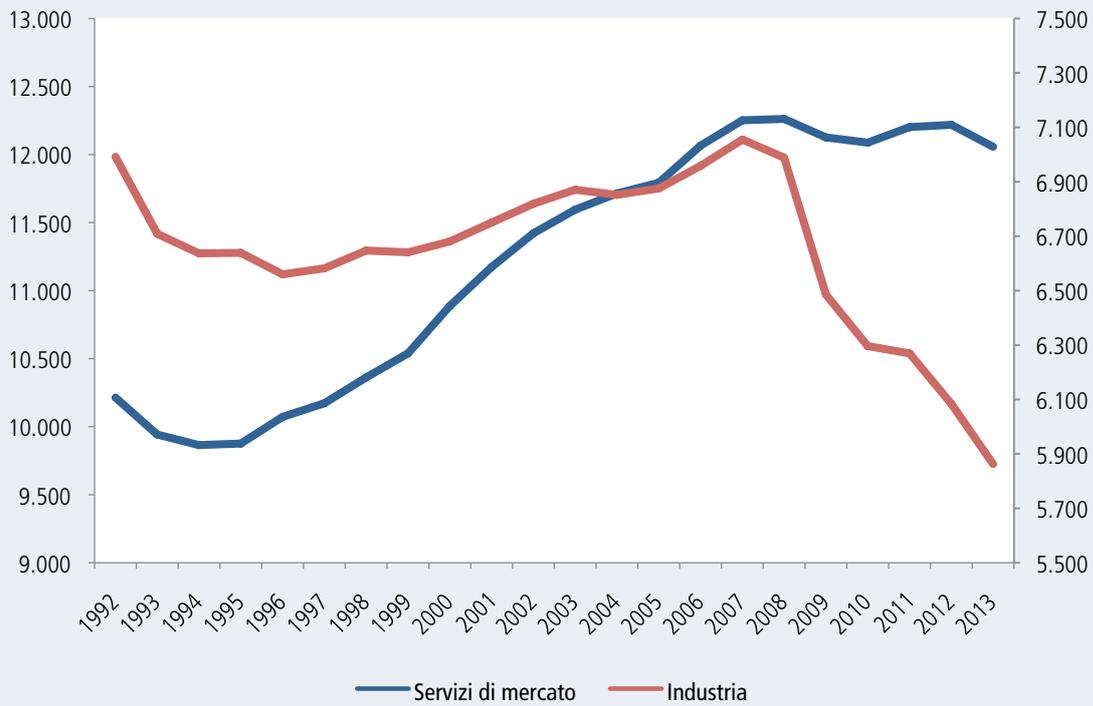
Le potenzialità dei servizi di mercato si colgono in modo sintetico ed efficace attraverso l'analisi delle dinamiche occupazionali di lungo termine (fig. 1). Non soltanto l'input di lavoro cresce più rapidamente rispetto all'industria durante le fasi (moderatamente) espansive, ma esso appare non decrescente anche durante le fasi peggiori del ciclo economico.

Appare logico, sotto questo profilo, costruire una nuova visione dei servizi di mercato come motore della crescita, anche approfittando dei nuovi impulsi riformatori che attraversano oggi la politica, la società, l'economia, in modo tale che i provvedimenti legislativi rappresentino finalmente idonei strumenti di sostegno anche alla terziarizzazione dell'economia italiana, dentro gli analoghi macro-trend che caratterizzano tutte le principali economie, mature, emerse o emergenti.

Tra il 2007 ed il 2013 il costo del lavoro nel terziario di mercato è aumentato, in Italia, di oltre il 16% a fronte del 14% in Germania (fig. 2).

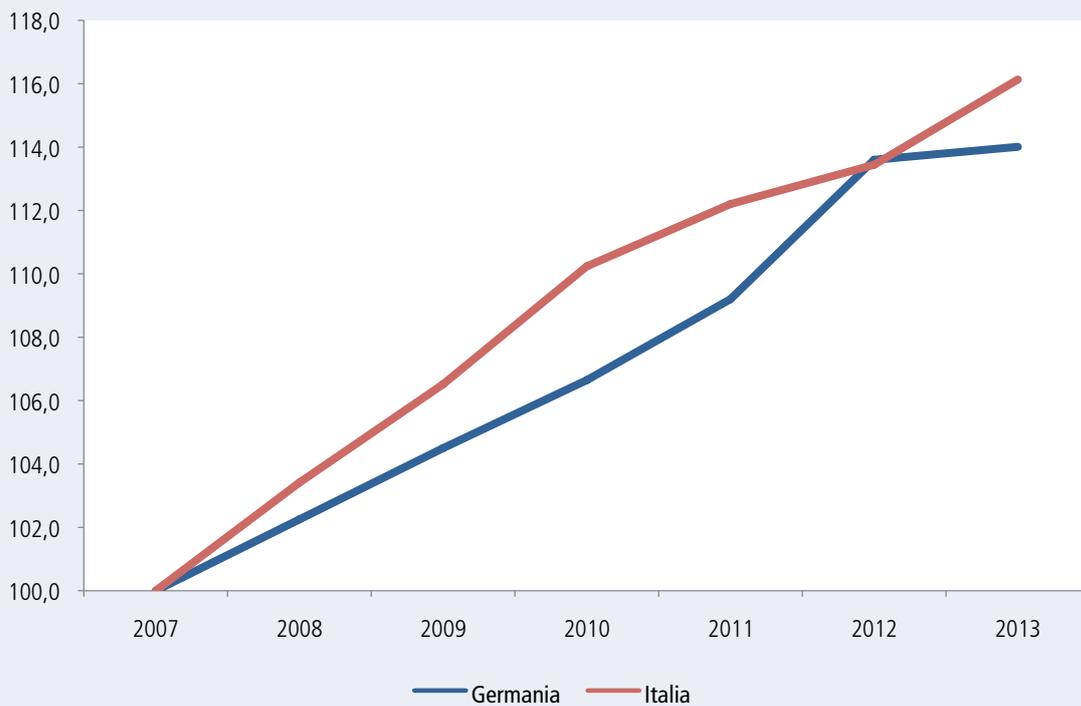
L'apparente somiglianza nelle dinamiche dei costi non trova riscontro, però, nell'evoluzione della produttività, calcolata sulla base del valore aggiunto in termini reali per ora lavorata,

Fig. 1 – Unità di lavoro standard totali (ula)
 migliaia



Elaborazione Ufficio Studi Confcommercio su dati Istat

Fig. 2 – Costo del lavoro (per ula) nei servizi di mercato in Italia e in Germania
 2007=100



Elaborazioni Ufficio Studi Confcommercio su dati Eurostat

diminuita in Italia del 4,5% a fronte di un incremento dell'1,6% osservato nel medesimo periodo in Germania (fig.3).

La combinazione tra dinamiche della produttività e dinamiche del costo del lavoro esprime la perdita di competitività. Tuttavia, al di là di questioni riguardanti la posizione relativa tra paesi, il tema più rilevante e ineludibile è la malattia della produttività italiana: la figura 3 evidenzia che la nostra malattia è cronica e non consente una facile guarigione mentre la Germania, che pure ha attraversato un periodo fortemente critico è stata in grado di riprendere il trend di crescita temporaneamente perduto. La rappresentazione della produttività degli altri settori non è dissimile da quella riguardante i servizi di mercato, a riprova del fatto che ci sono diversi gap di contesto che in Italia frenano tutti i settori, tutti i territori, tutte le tipologie d'impresa: i riferimenti alla burocrazia, alla giustizia, al fisco, al mercato del lavoro e alle istituzioni sono ormai unanimemente condivisi.

E all'interno di questa grande agenda di buoni principi e auspicati interventi, appare indispensabile che, nella pianificazione e nella implementazione di un'organica azione di riforma del quadro regolatorio afferente al mercato del lavoro, alle relazioni di lavoro e alle dinamiche di efficienza, di produttività e di costo del fattore lavoro, si superi il tradizionale approccio one best way di matrice fordista. Vanno cioè privilegiate le leve in grado di mobilitare al massimo grado

Fig. 3 - Produttività del lavoro nei servizi di mercato in Italia e in Germania
2007=100



le energie competitive presenti nel sistema economico, ma compresse da una strumentazione spesso disallineata rispetto alle concrete esperienze organizzative e gestionali dell'economia italiana e delle sue esigenze di rafforzamento concorrenziale.

In misura ancora più accelerata e intensa di quanto pur non sia accaduto nell'ultimo quinquennio, segnato insieme dalla drastica riduzione delle risorse pubbliche destinate agli investimenti nelle infrastrutture materiali e immateriali che costituiscono la piattaforma della modernizzazione italiana e dalla patologica contrazione delle risorse private destinate ai beni di consumo in ogni loro articolazione, nei prossimi anni diverrà centrale il tema del costo del lavoro per le imprese operanti nel sistema dei Terziario e decisiva la capacità del legislatore, con il concorso di tutte le parti protagoniste di quel sistema, dalle associazioni datoriali alle organizzazioni e alle rappresentanze sindacali, di rinvenire soluzioni appropriate per fermare una dinamica sociale ed economica altamente inquinante e ormai fuori controllo.

I dati di scenario della questione sono infatti noti e consolidati, e dunque va evitato di definire obiettivi "emozionali" o "ideologici" con il rischio di non avere trazione sul tracciato della ripresa. Confcommercio, espressione di una vasta e radicata comunità imprenditoriale che ha sempre saputo collegare la dinamica degli interessi della propria rappresentanza alle esigenze generali di sviluppo del Paese, ritiene che il Jobs Act rappresenti un'occasione importante per portare a compimento la missione di "de-novecentizzare" la regolazione italiana del lavoro.

La legge delega affronta temi che si ritengono rilevanti come la flessibilità, benchè con luci ed ombre, e contiene una serie di principi condivisibili sulla semplificazione e sulle politiche attive, ma non tratta direttamente un tema fondamentale e determinante, quello del costo del lavoro, in parte affrontato nel disegno di legge di stabilità, né lascia intravedere la volontà piena di fermare la crescita esponenziale del suddetto costo del lavoro, che si è determinata anche mediante rigidità organizzative e recenti contribuzioni "innovative" (pensiamo all'1,40% sui contratti a termine; ai nuovi contributi per il fondo residuale e così via).

Il presente documento vuole costituire pertanto un contributo fattivo che la nostra organizzazione, in occasione dell'attuazione del Jobs Act, intende consegnare al Governo e alle forze politiche sul tema del mercato del lavoro, tema che riteniamo vada affrontato a tutto tondo, nella sua complessità, evitando, come a volte accaduto in passato, di limitarsi a singoli aspetti che da soli rischiano di non conseguire i risultati auspicati, affrontando invece complessivamente determinati ambiti di intervento.

1. GLI AMBITI DI INTERVENTO

Costo del lavoro

La componente dominante nel costo delle imprese del Terziario è costituita dal costo del lavoro, il quale tuttavia, per la natura e per la configurazione organizzativa di tali servizi, non può essere ridotto, né attraverso l'adozione di processi massivi di automazione, né attraverso il riposizionamento competitivo a presidio di segmenti di mercato più elevati e più remunerativi, talché un intervento di vigorosa compressione strutturale del labor cost per ora lavorata è cruciale e ineludibile. In questa direzione occorre iniziare a prevedere interventi di tipo strutturale che consentano in prospettiva di far ripartire lo stimolo agli investimenti e all'occupazione.

Flessibilità e organizzazione del lavoro

Qualsiasi riforma del mercato del lavoro deve muoversi secondo una logica "plurale", l'unica che consenta di operare in un contesto organizzativo dinamico e competitivo, e dunque nuovi istituti come il "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti", non possono incorporare/sostituire quelle tipologie contrattuali flessibili, che hanno consentito nell'ultimo decennio di restituire qualità concorrenziale e vitalità occupazionale a comparti strategici per il nostro Paese (si pensi al lavoro a chiamata nel turismo), ovvero quelle la cui focalizzazione congiunturale ha consentito al sistema generale delle imprese di subire una terribile depressione dei fatturati e una lacerante erraticità dei mercati attutendone però la ricaduta in termini di organico (si pensi al ruolo del contratto a termine, non a caso recentemente riqualificato dal decreto Poletti dopo aver constatato come l'introduzione dell'a-causalità fosse stata l'unica misura di successo della riforma Fornero, nel mantenimento di tassi medi di occupazione nell'ultimo decennio assai migliori di quelli del PIL). Pertanto la flessibilità in entrata va salvaguardata come vettore di maggiori opportunità occupazionali.

Parimenti, i correttivi previsti nella legge delega alla flessibilità in uscita dovrebbero garantire una maggiore certezza del diritto e delle regole a tutti gli operatori, nonché una riduzione dei tempi delle controversie giudiziarie e semplificazione delle procedure. Massima attenzione va posta però al rischio che l'indennizzo economico per il licenziamento illegittimo assuma dimensioni tali da risultare ancora una volta sproporzionato rispetto al panorama internazionale.

Occorre infine intervenire con previsioni che consentano una reale adattabilità delle imprese ai cambiamenti organizzativi e di mercato, tali da mantenerle competitive.

Semplificazione

La semplificazione, intesa come efficientamento dei processi aziendali in tutte le "connessioni" istituzionali con la Pubblica Amministrazione, i clienti e i fornitori, i lavoratori e le loro rappresentanze, va conseguita quale obiettivo primario, per recuperare un gap oggi drammatico rispetto agli standard dei principali player occidentali, agendo non tanto sul versante normativo, il quale va comunque semplificato, quanto piuttosto su quello gestionale. Limitarsi infatti a ridurre le disposizioni legislative le rende, alla moda anglosassone, più generiche, aprendo spazi ulteriori a uno dei più gravi malanni italiani, la necessità di "chiarimenti interpretativi" che in alcuni casi intervengono persino sulla volontà del legislatore, o di alimentare una ampia discrezionalità in capo alla magistratura del lavoro nell'autonomia organizzativa delle imprese e nell'autonomia contrattuale delle parti. E' ineludibile pertanto partire dalla riduzione degli adempimenti amministrativi, le ridondanze procedurali, le ossessioni documentali, ecc.

Politiche attive/passive e servizi per il lavoro

Per favorire un mercato del lavoro maggiormente efficiente e inclusivo occorre intervenire sui più gravi differenziali esistenti nel nostro Paese rispetto ai migliori standard OCSE : la difficoltà dei giovani a entrare nel mercato del lavoro stesso e, ancor più, la difficoltà di ricollocarsi per chi perde il lavoro, condizione che genera il fenomeno tutto italiano del "disoccupato di lunga durata".

Efficaci politiche attive riducono non solo i costi diretti degli ammortizzatori passivi, ma in maniera esponenziale possono ridurre i costi, anche sociali e conflittuali che scaturiscono da

Efficaci politiche attive riducono non solo i costi diretti degli ammortizzatori passivi, ma in maniera esponenziale possono ridurre i costi, che scaturiscono da inevitabili processi di chiusura, di ristrutturazione e di riorganizzazione delle imprese

inevitabili processi di chiusura, di ristrutturazione e di riorganizzazione delle imprese. Nel coordinamento tra politiche attive e passive pertanto diviene centrale il ridisegno di ogni intermediazione inefficace rispetto ai risultati prodotti e di ammortizzatori non assistenziali, e con la massima attenzione a non incrementare ulteriormente il costo del lavoro. Senza dimenticare che il percorso per entrare nel mercato del lavoro inizia dalla scuola, talché il sistema dell'istruzione e della formazione non sono variabili indipendenti. L'Italia,

al di là dalle competenze effettive in capo a docenti, insegnanti e tecnici della formazione, sconta un percorso formativo scolastico/universitario non più adeguato ai tempi, ovvero non allineato

ai fabbisogni delle imprese, alle richieste del mercato del lavoro, ai processi evolutivi della trasformazione economico-produttiva, solo occasionalmente accompagnato da iniziative di orientamento durante il percorso scolastico e privo di sistemi di placement costruiti su reti funzionanti tra scuole, università e il mondo delle imprese.

Dentro questo quadro complessivo ben si inserisce anche il ridisegno delle politiche passive, che non possono comunque essere slegate dal sistema di welfare che connota il nostro Paese sul versante degli strumenti di sostegno per la disoccupazione, né da una attenta valutazione del tessuto economico e produttivo non certo "standard" per quanto attiene alla cassa integrazione.

* * *

Nei contenuti della legge delega è inserita anche una previsione sull'introduzione di **un salario orario minimo**. Si ritiene di evidenziare le ragioni che vedono la nostra organizzazione contraria a tale istituto. Questa previsione è stata introdotta nei Paesi caratterizzati dall'assenza di contrattazione collettiva nazionale o da sistemi di contrattazione collettiva non in grado di garantire una distribuzione salariale minima ed al contempo omogenea per tutto il territorio. In Italia, viceversa la determinazione della retribuzione del lavoro subordinato è da sempre affidata alla contrattazione collettiva nazionale di categoria, che tiene conto degli andamenti dei singoli settori economici e delle relative compatibilità retributive. L'individuazione per legge di un compenso orario minimo, anche se limitato a settori non coperti da contrattazione collettiva, fermo restando che riguarderebbe una parte assolutamente residuale dell'economia, porterebbe con sé un elevato rischio di alterazione, in via indiretta, degli equilibri economici individuati dai contratti collettivi nazionali. Se la quota fosse più bassa dei contratti collettivi si correrebbe il rischio di disapplicazione degli stessi, se fosse più alta si determinerebbe uno squilibrio nella rinegoziazione degli aumenti, infine un possibile adeguamento periodico per legge riproporrebbe, seppure in misura ridotta, il vituperato meccanismo della scala mobile. Si ritiene pertanto che questo sia il classico caso dove pensando di operare positivamente per "coprire un buco" si rischi di aprire una voragine, e che una decisione che potrebbe mutare radicalmente equilibri radicati costruiti nel tempo debba quantomeno essere fondata su una valutazione ben più ampia e approfondita di quanto al momento abbiamo potuto verificare.

L'individuazione per legge di un compenso orario minimo porterebbe con sé un elevato rischio di alterazione, in via indiretta, degli equilibri economici individuati dai contratti collettivi nazionali

Parallelamente non possiamo che ribadire per i nostri settori come la centralità del Contratto Collettivo Nazionale sia un fattore di apprezzamento da parte delle nostre imprese che continuano a riconoscersi in questo strumento.

Confcommercio sottoscrive i contratti nazionali applicati nei diversi comparti del terziario di mercato, ma ricordiamo che, in particolare, il contratto nazionale del "terziario, distribuzione e servizi" sottoscritto da Confcommercio, viene applicato a quasi 3 milioni di lavoratori e costituisce uno strumento che ha saputo coniugare nel tempo esigenze organizzative e tutele, come dimostrano le migliaia di imprese che ancora oggi escludono altre regolazioni per poterlo applicare.

La contrattazione aziendale e territoriale è assolutamente agibile nel nostro sistema, anche in modifica del contratto nazionale, consentendo in tal modo ogni confronto sindacale in azienda, se la singola azienda ritiene di regolare direttamente con il sindacato ogni aspetto dell'organizzazione del lavoro, e per questo non registriamo, a differenza di altri comparti economici, la pressante esigenza di superare il contratto nazionale. Anzi, nel contratto nazionale del terziario trovano garanzie molte imprese che stanno "rinegoziando" vecchi accordi aziendali, che avevano generato per loro incrementi di costi e di vincoli rispetto alle previsioni della contrattazione nazionale. Il rischio quindi, ancora una volta è che a valle del dibattito in corso prevalga la logica storica per cui un modello immaginato per i grandi insediamenti industriali possa essere analogamente replicato in altri comparti economici. Occorre superare questa visione monolitica del mercato del lavoro e della contrattazione. Semmai occorre riflettere anche sull'interesse delle singole imprese a poter applicare solo il contratto collettivo nazionale, interesse coerente con quella libertà costituzionalmente garantita di non essere obbligato a negoziare a livello aziendale specifici accordi. Ancora una volta quindi occorre ricordare che un modello che può apparire utile per un singolo insediamento produttivo non è necessariamente considerato un passo avanti verso la produttività da parte di tutte le imprese.

2. LE PROPOSTE

Nel merito degli ambiti di intervento individuati, si indicano di seguito alcune proposte che possono costituire iniziative concrete per dare corpo ad un mercato del lavoro più dinamico, efficiente e in grado di rispondere ai significativi mutamenti intervenuti nella nostra economia interna, così come nel raffronto competitivo con altri paesi europei.

a. Costo del lavoro

Alcuni limiti alla competitività delle aziende italiane e all'appetibilità del nostro Paese per gli investimenti esteri sono riconducibili all'attuale sistema europeo carente di una politica omogenea, o almeno integrata, del lavoro, con particolare riguardo al tema del costo del lavoro nelle diverse aree dell'Unione. Ciò comporta la presenza nell'Eurozona di Paesi che adottano misure più vantaggiose a favore delle imprese, agendo ad esempio sulla leva fiscale, e ciò determina l'emigrazione dei nostri insediamenti produttivi verso altri Stati europei. Gli incentivi alle assunzioni, pur configurandosi come misure significative che nel breve periodo possono comportare risultati positivi, non risolvono da soli una questione che va affrontata a tutto tondo e che necessita di un approccio strutturale, mirato a ridurre nel tempo quella forbice tra costo del lavoro e retribuzioni che ha ormai assunto una dimensione insostenibile. In questa direzione è apprezzabile l'obiettivo di intervenire sull'Irap, anche se le modalità individuate lasciano fuori una significativa quota di lavoro e non prevedono meccanismi di bilanciamento per quelle imprese che vedono comunque crescere l'occupazione, anche se utilizzano contratti a tempo determinato, comprese quelle che svolgono attività a carattere stagionale.

In conclusione, in una logica di prospettiva e non solo di emergenzialità, occorrono risposte anche su previsioni che fino ad oggi hanno comportato un più gravoso costo del lavoro su alcuni settori economici, senza che vi fosse un reale collegamento tra costi sostenuti e prestazioni rese.

Un approccio strutturale, mirato a ridurre nel tempo quella forbice tra costo del lavoro e retribuzioni che ha ormai assunto una dimensione insostenibile

Le proposte

- Promuovere un "costo" del lavoro europeo finalizzato a restituire competitività alle imprese italiane: non si tratta di agire sui salari, ma sul cuneo e sulla valorizzazione del fattore impresa nel sistema economico guardando anche oltre confine.
- Confermare la riduzione strutturale dell'Irap, temperando un correttivo per consentire un beneficio nei confronti di tutte le imprese che generano occupazione.
- Consentire forme di contribuzione volontaria per gli ultracinquantenni esclusi dal ciclo produttivo in aggiunta alla contribuzione figurativa.
- Decontribuire e defiscalizzare in misura certa e permanente i meccanismi di "welfare comunitario" attivati a livello di categoria o d'impresa, agendo in particolare sulla previdenza complementare, che va sgravata dal contributo di solidarietà destinato all'INPS, previsto sulle somme destinate da imprese e dipendenti alla previdenza complementare, istituto che nasce per integrare la previdenza pubblica ormai integralmente "contributiva". Parimenti l'assistenza sanitaria integrativa non può non essere sgravata dal contributo di solidarietà, posto che tali prestazioni contribuiscono a contenere la spesa pubblica sul versante integrativo e a sostenere il reddito delle famiglie sul versante sostitutivo.
- Decontribuire e defiscalizzare le erogazioni formative e gli interventi addestrativi.
- Riformare il sistema tariffario INAIL, riconducendolo compiutamente alla sua natura e vocazione assicurativa attraverso la fissazione di premi legati in modo maggiormente effettivo ai tassi di rischio nei diversi comparti merceologici, liberando i comparti del terziario da una contribuzione che ha ormai da tempo superato l'accettabile quota di solidarietà e sfociata in un consolidato avanzo strutturale decennale. Senza questa misura ogni riduzione di tariffa continuerà a generare tagli lineari, lasciando così inalterato il disequilibrio tra contribuzione ed effettivo utilizzo tra i diversi settori economici (vedi scheda in appendice).
- Analogamente occorre affrontare la problematica, da tempo evidenziata, relativa al contributo di malattia versato all'INPS, pari per il terziario al 2,44% che genera un avanzo positivo strutturale pari a circa il 40% delle entrate contributive annuali. Tale avanzo, per la maggior parte imputabile al comparto del terziario, finisce in solidarietà impropria, ovvero destinato a spesa diversa rispetto alla causale contributiva. L'equilibrio della gestione malattia sarebbe comunque assicurato con la riduzione di 1 punto percentuale sul costo del lavoro per le imprese del terziario, mentre per l'equilibrio dell'Istituto andrebbero individuate coperture finalizzate alle diverse voci di spesa beneficate da questo avanzo (vedi appendice 2).
- Favorire fiscalmente e contributivamente le assunzioni eseguite dalle imprese commerciali che si insediano nelle aree urbane a rischio di degrado urbanistico o sociale e nei centri storici tradizionali.

- Intervenire per razionalizzare una serie di "costi" obbligatori, compresa la cosiddetta formazione obbligatoria, a volte legati ad adempimenti procedurali/certificativi che pesano sulle imprese senza costituire necessariamente misure realmente coerenti agli obiettivi che intendono perseguire.

b. Flessibilità in entrata e in uscita

La legge delega (Jobs Act) prevede un'ipotesi di riordino della normativa esistente in materia di tipologie contrattuali, quale strumento per una facile e rapida comprensione della normativa giuslavorista. Tuttavia questa giusta esigenza non deve costituire il presupposto per "smontare" istituti contrattuali. La semplificazione delle norme troppo spesso viene chiamata in causa per attuare compressioni delle tipologie contrattuali, basandosi sulla erronea convinzione che i settori economici e le imprese che vi operano siano tutte uguali, le loro esigenze tutte riconducibili a modelli gestionali "standard". Così non è, anzi, maggiori opzioni per le assunzioni aumentano le opportunità di impiego.

Maggiori opzioni
per le assunzioni
aumentano le
opportunità di impiego

Le riforme Treu e Biagi hanno avuto un successo laddove, ispirandosi alla strategia della progressiva copertura, con strumenti ad hoc, dei fabbisogni regolatori delle "nicchie" del mercato del lavoro, hanno consentito la crescita dell'occupazione, e quantomeno la sua tenuta anche durante congiunture regressive. Al contrario, hanno funzionato in modo deludente e insufficiente gli interventi che non hanno saputo evitare nel loro momento di applicazione o di verifica l'eccesso di intermediazione sindacale o giudiziaria, ovvero quelli che non hanno saputo evitare l'eccesso di intermediazione burocratica, si pensi all'apprendistato a lungo asfittico per sovra regolamentazione.

Pensiamo quindi che ulteriori interventi "riduttivi" sulle tipologie contrattuali sarebbero oltremodo controproducenti e in tal senso occorre chiarire che laddove un contratto si è dimostrato efficace anche se su platee di nicchia, il superamento dello strumento non produrrebbe necessariamente un orientamento delle imprese verso altre formule.

Del resto la mitologica esistenza di "40 tipi di contratti" dovrà ad un certo punto fare i conti con la realtà, vi sono 12 tipologie di rapporti di lavoro in Italia, compreso il lavoro autonomo, che possono avere diverse declinazioni di orario, part time o full time, o applicarsi a fasce di età diverse (come l'apprendistato). Non crediamo che su questo fraintendimento possa basarsi una efficace riforma del mercato del lavoro.

Parallelamente, tutto il dibattito sui licenziamenti va ricondotto ad un solo dato oggettivo, se i contenziosi ammontano a poche migliaia, ma il malessere percepito dal sistema produttivo,

anche internazionale è così diffuso, ha senso ipotizzare correttivi. I principi contenuti nella legge delega sembrano orientati a voler effettivamente modificare l'attuale disciplina, fermo restando che le tipizzazioni per la reintegra in caso di licenziamenti disciplinari illegittimi saranno definite solo con i decreti legislativi. In questo ambito la nostra attenzione sarà anche fortemente orientata a verificare che le misure "risarcitorie" per il licenziamento illegittimo non siano l'esito di una corsa al rialzo, che rischia di riproporre altre problematiche qualora la previsione risulti sproporzionata.

Le proposte

- Le tipologie contrattuali "speciali", in particolare quelle introdotte e regolate dalla l. 30/03 e poi comprese dalla l. 92/12, vanno salvaguardate.
- Per risultare efficaci, gli interventi di regolazione del lavoro devono essere sempre connotati da: a) semplicità dei loro meccanismi di funzionamento, non necessariamente della loro struttura normativa; b) flessibilità, cioè capacità di intercettare i nuovi spazi professionali liberati dal cambiamento organizzativo, sul versante dell'offerta, dal cambiamento sociale, sul versante della domanda, e dal cambiamento tecnologico, su entrambi i versanti; c) specialità, nel senso di corrispondenza puntuale della strumentazione tecnico-giuridica a una condizione competitiva individuata per tale.
- Sanare l'anomalia per cui nella pubblica amministrazione in senso ampio, dalla sanità alla scuola, vengono attualmente utilizzate tipologie contrattuali flessibili per attività oggettivamente strutturali, senza l'applicazione di quanto previsto per le imprese private, a partire dal contributo aggiuntivo dell'1,4 % sui contratti a tempo determinato.
- Regolamentare il principio contenuto nella legge delega sull'esclusivo risarcimento economico in caso di licenziamento oggettivo illegittimo, lasciando la reintegra giudiziaria al solo caso dei licenziamenti radicalmente nulli e discriminatori secondo i dettami costituzionali (sesso, religione, opinioni politiche, ecc.). La delega prevede anche la reintegra per "specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato", è fondamentale che queste fattispecie non rischino di essere ampliate in senso interpretativo.
- Rimodulare gli standard operativi della l. 223/91 (procedure di notifica, piani sociali, criteri per l'individuazione degli esuberanti, ecc.), affinché siano resi più celeri, certi e affidabili gli esiti dei processi di ristrutturazione.
- Abrogare la disciplina della procedura di licenziamento ex art. 7 della legge 604/66 che costituisce un appesantimento procedurale, meglio gestito dalle conciliazioni facoltative in sede sindacale.

Tipologie di lavoro esistenti in Italia

Subordinati

1. Contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato
2. Contratto di lavoro dipendente a tempo determinato
3. Contratto di apprendistato
4. Contratto di Somministrazione
5. Contratto di lavoro a chiamata (intermittente)
6. Job sharing



part-time o
full-time

Parasubordinati

1. Lavoro a progetto
2. Collaborazione coordinata e continuativa

Lavoro autonomo/speciale

1. Lavoro autonomo con partita Iva (professionisti, artigiani e commercianti, agricoli,)
2. Agenti di commercio/ Rappresentanti
3. Voucher (buoni lavoro)
4. Associazione in partecipazione

Totale tipologie: 12

c. Organizzazione del lavoro

La principale causa di fragilità del nostro sistema economico risiede storicamente nei bassi indici di produttività del suo apparato di produzione di beni e di servizi, che determina alto costo del lavoro per unità di prodotto e nella rigidità dell'organizzazione del lavoro.

La principale causa di fragilità del nostro sistema economico risiede storicamente nei bassi indici di produttività

Le proposte

- Introdurre una clausola di flessibilità nello schema del jus variandi, entro limiti stabiliti dalla legge, per consentire al datore di lavoro di mutare le mansioni (anche in deroga all'art. 2103 c.c.), la retribuzione ecc. La clausola, inapplicabile a particolari categorie di lavoratori cd. deboli (lavoratrici madri, disabili), avrebbe come campo d'intervento i contratti a tempo indeterminato, per essere utilizzata in presenza di specifiche esigenze quali ad esempio:
 - Obsolescenza delle competenze professionali dei lavoratori che potrebbe altrimenti portare all'espulsione dal mercato del lavoro.

- Crisi di mercato del settore o del territorio di riferimento, accompagnata dall'andamento negativo della singola azienda;
- Rilevanti innovazioni di prodotto o di processo che comportano la necessità per l'impresa di investimenti in nuove professionalità.

Le iniziali previsioni della legge delega sembravano andare in questa direzione, ma sono state significativamente riformulate e, nella nuova versione, non sembrano in grado di rispondere pienamente alla finalità originaria. E' importante ricordare che, anche alla luce della riforma Fornero sulle pensioni, l'impossibilità di intervenire in tal senso con un patto tra azienda e lavoratore rischia di comportare l'interruzione di quel rapporto di lavoro.

- Ridurre il costo dell'ora lavorata agendo sulla leva dell'orario di lavoro, espandendolo sino ai limiti consentiti dalle direttive europee in materia.
- Rendere certe e stabili le misure di detassazione del salario di produttività che preveda distribuzione delle risorse generate da già conseguiti miglioramenti della profittabilità o dell'efficienza d'impresa, nel presupposto della sussistenza del requisito minimo dell'equilibrio tra costi e ricavi, evitando che la contrattazione di secondo livello assuma improprie connotazioni di automatismo di costo.

d. Semplificazione e burocrazia

Il rilancio della competitività presuppone necessariamente di intervenire per rimuovere uno dei grandi ostacoli allo sviluppo delle imprese e dell'occupazione: l'alta burocrazia, che comporta un danno economico diretto ed indiretto totalmente ingiustificato, oltre che anacronistico. Quindi l'imperativo deve essere: velocizzazione delle imprese e riduzione dei costi di gestione superando l'attuale sistema che impone ripetuti ed ingiustificati adempimenti burocratici.

Il rilancio della competitività presuppone necessariamente di intervenire per rimuovere uno dei grandi ostacoli allo sviluppo delle imprese e dell'occupazione: l'alta burocrazia

Le proposte

- Razionalizzare e semplificare procedure e adempimenti sulla gestione del rapporto di lavoro (vedi riquadro a pagina seguente).
- Deflazionare il contenzioso giudiziario, definendo procedure arbitrali che, stante l'ineoperatività dell'art. 31 l. 183/10, abbiano effettivo carattere automatico od obbligatorio in ampie aree selezionate delle controversie individuali e collettive di lavoro.
- Intervenire sulle norme che realizzano contrasti interpretativi e giurisprudenziali, come indicato nel disegno di legge delega.

- In materia di revisione del regime delle sanzioni, misura espressamente prevista nel Jobs Act, valorizzare l'istituto della diffida ed introdurre l'istituto del ravvedimento operoso, con la rateazione delle somme dovute per la diffida ai sensi dell'articolo 13, comma 4, del D.Lgs. 124/2004, condizionando evidentemente la chiusura del procedimento sanzionatorio al pagamento integrale delle somme dovute.
- Razionalizzare le diverse attribuzioni degli organi ispettivi, anche attraverso il coordinamento degli organi stessi, che oggi possono accedere più volte presso le imprese con controlli anche sulle medesime questioni con effetti contrastanti sulla certezza del diritto.
- Uniformare i processi per l'attivazione del contratto di apprendistato oggi diversi da Regione a Regione e utilizzare una procedura amministrativa unica per le assunzioni, con gestione informatica unica per tutto il territorio nazionale, nonché semplificare la previsione di registrazione della formazione sul libretto formativo.
- Standardizzare a livello nazionale il libretto formativo del cittadino.
- Con riferimento alle previsioni del Dlgs 81/08 e s.m.i., graduare gli adempimenti prevenzionali, soprattutto di tipo burocratico, in funzione della rischiosità specifica dell'attività e in conseguenza ridurre il monte ore di formazione obbligatoria per le imprese a basso rischio infortunistico.
- Semplificare gli adempimenti del Dlgs 81/08 per le prestazioni lavorative di breve durata.
- In materia di valutazione dei rischi, eliminare l'adempimento della apposizione della data certa, posto che è già oggi obbligo – e, quindi, responsabilità – del datore di lavoro datare e firmare il documento.

Alcuni esempi:

- Rendere operativa una banca dati centralizzata che contenga le informazioni sul lavoratore cui possono attingere tutte le amministrazioni interessate, senza che il datore di lavoro debba ritrasmettere più volte i medesimi dati a soggetti pubblici diversi, quale esito dell'unificazione delle comunicazioni alle PA per medesimi eventi con obbligo delle amministrazioni di trasmetterle alle altre interessate.
- Limitare il flusso delle informazioni richieste ai profili sostanziali del rapporto, evitando obblighi di informazioni con esclusiva finalità statistica.
- Agevolare l'utilizzo dei sistemi telematici per la tenuta del libro unico, anche mediante un'apposizione della marca temporale da parte del Ministero del Lavoro, in coerenza con la previsione dell'abolizione della tenuta di documenti cartacei.

- Eliminare gli obblighi di comunicazione alla DTL tutte le volte che il LUL sia tenuto da più soggetti, adempimento amministrativo non previsto dalla legge.
- Eliminare gli obblighi di registrazione nel LUL di informazioni non espressamente previste dalla legge (Es. rimborsi spese che non rilevano sul piano fiscale e previdenziale).
- Eliminare l'obbligo di vidimazione e tenuta del registro infortuni in considerazione del fatto che le denunce di infortunio sono trasmesse telematicamente all'INAIL e che i dati sono direttamente acquisibili da tutti i soggetti interessati.
- Sopprimere l'obbligo di vidimazione preventiva registro infortuni posto che, in caso di omissione, è prevista una sanzione sproporzionata rispetto ad un adempimento di natura meramente burocratica.

e. Politiche attive e servizi per il lavoro

La questione della riforma dei servizi al lavoro e della loro funzione nell'ambito delle politiche attive è un tema ancora incompiuto del nostro mercato del lavoro.

Tutte le riforme del lavoro sin qui approvate hanno tentato di intervenire sulle questioni cruciali, che si traducono in efficaci servizi per le imprese e i lavoratori, per favorirne il reinserimento o l'inserimento, ma nessuna di esse è stata portata a compimento, quantomeno in modo completo, impedendo in questo modo l'effettiva valutazione di impatto delle misure e la messa in campo di mirati interventi correttivi.

Dentro questo contesto il riparto di competenze tra Stato e Regioni continua a giocare un ruolo cruciale. Sinora il dibattito si è concentrato sulla contrapposizione tra centro e periferia, senza provare a intraprendere fattivamente la strada dell'integrazione dei ruoli tra i diversi soggetti istituzionali e di come essi possano operare insieme, garantendo, da un lato, una maggiore omogeneità dei servizi, costruita sulle migliori prassi locali e su un'offerta di servizi essenziali irrinunciabili; dall'altro, integrando i diversi soggetti pubblici e privati nell'ottica di valorizzare i compiti e le competenze derivanti dalle specificità, piuttosto che estendere per via legislativa l'elenco di coloro che possono partecipare alla rete dei soggetti accreditabili. Il risultato è un sistema a macchia di leopardo, dove alcune positive esperienze, che potrebbero essere valorizzate e integrate tra di loro, promuovono la loro specificità come ricetta universale, senza però che questo consenta di recuperare il buono integrando ciò che manca, dove manca. Che i Servizi per il lavoro funzionino a macchia di leopardo è confermato dal fatto che sono utilizzati solo da un ridotto numero di lavoratori, decisamente inferiore rispetto a chi utilizza le reti informali, e da pochissime imprese. I numeri ci dicono che il tasso di penetrazione degli SPI in Italia è tra i più bassi in Europa (intorno al 3%). Anche i datori di lavoro, difficilmente si rivolgono a un Cpl. Questa distanza dipende anche dal fatto che i servizi offerti, anche dove qualitativamente validi,

non sempre trovano il loro interesse. Non è un canale per accedere in modo uniforme alle banche dati dei lavoratori (come avviene invece in Danimarca, Finlandia, Germania, Norvegia), non è garantito strutturalmente il collegamento con scuole/università (per i tirocini/apprendistato), non sono un luogo dove anche le imprese possono avere informazioni e consulenza personalizzata (come avviene ad esempio in Francia o nel Regno Unito).

Sugli importanti obiettivi già individuati dalla legge delega si possono innestare azioni specifiche che potranno dare forza al ridisegno complessivo del sistema dei servizi al lavoro.

Il Jobs Act prevede un riordino complessivo delle politiche attive e passive mediante:

- l'istituzione di una Agenzia nazionale per l'occupazione che possieda meccanismi di raccordo e di coordinamento sia con l'INPS, a livello centrale e territoriale, sia di raccordo con gli altri enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;
- il rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
- la valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione e dell'università;
- introduzione di modelli sperimentali e strumenti per incentivare il collocamento;
- previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e le Regioni;
- mantenimento in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di definizione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale, mentre le competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro rimangono in capo alle regioni e alle province autonome;
- attivazione del soggetto che cerca lavoro, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro;
- valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate;
- completamento della semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'ausilio delle tecnologie informatiche, allo scopo di reindirizzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive.

Le proposte

- Liberalizzare la rete integrata di servizi al lavoro, compresi i Cpl che devono essere in grado di costruire e mantenere anche i rapporti con il mondo delle imprese, per facilitare

l'attività di incontro tra domanda e offerta e per avere effettiva contezza delle necessità del mondo imprenditoriale.

- Sostenere le transizioni all'interno del mercato del lavoro attraverso una più diretta conoscenza dell'offerta delle imprese e delle sue trasformazioni.
- Nell'ottica di realizzare una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno al reddito, oltre ai meccanismi di raccordo e coordinamento tra Agenzia e Inps, previsti nella delega, è necessario mettere in rete le informazioni sui soggetti destinatari di queste politiche, rendendo operativa nei fatti anche la possibilità di sanzionare il disoccupato che, titolare di misure passive, rifiuta un'offerta di lavoro o di formazione, come previsto dalla legge in vigore e coerentemente con le previsioni contenute nel Jobs Act.
- Garantire un servizio essenziale "esigibile" e omogeneo su tutto il territorio.
- Intervenire sull'accREDITamento dei soggetti privati, oggi non operativo in tutte le Regioni.
- Integrare nella rete dei servizi anche i soggetti pubblici della istruzione/formazione, comprese le università pubbliche, affinché il placement realizzabile con le banche dati in loro possesso diventi patrimonio comune e attivare interventi di orientamento mirato a far conoscere ai ragazzi gli ambiti di maggiore occupabilità e le caratteristiche delle posizioni lavorative presenti sul mercato.
- Sviluppare una "reputazione di efficienza", per aumentare il ricorso al servizio da parte del cittadino che cerca lavoro e far sì che anche le imprese riconoscano questi soggetti come qualificati e professionali.
- Promuovere interventi che agevolino la ricollocazione presso imprese sane del personale espulso dai cicli produttivi mediante bonus o sgravi contributivi alle aziende che assumono.
- Introdurre un sistema premiante in tutti i casi in cui si realizzi un'assunzione in esito a un processo formalizzato di ricerca di occupazione: il soggetto promotore dell'effettiva intermediazione tra domanda e offerta, indipendentemente dalla sua natura (CPI o agenzia privata, società di outplacement o università), deve ricevere un fee a fronte del successo del suo intervento. Nel Jobs Act è prevista la remunerazione, in base alla difficoltà del collocamento, per gli operatori che reinseriscano percettori di sostegno al reddito, occorre che questo principio sia concretamente recepito in tutto il territorio nazionale.

f. Politiche passive e ammortizzatori sociali

Un riordino complessivo degli ammortizzatori non potrà non tenere conto delle ragioni storiche ed economiche che hanno condotto all'attuale disciplina. Anche su questo tema vale la pena di ricordare che la contribuzione obbligatoria, come prevista dalla legislazione vigente, definisce una sostanziale differenza nei diversi sistemi della CIGO e della CIGS, derivanti dalla

diversa natura delle attività economiche esercitate. Risulta evidente infatti che la cassa integrazione ordinaria, per sospensione o riduzione di commesse tipiche delle attività produttive, anche per brevi periodi ripetuti nel tempo, non avrebbe ragione d'essere per aziende che lavorano con orari di apertura al pubblico operati indipendentemente dalle vendite effettuate. Diversamente si incorre nel commercio in casi di ristrutturazione e/o riorganizzazione, che comportano processi di maggiore durata, spesso unici nella vita di una azienda, che strutturalmente interessano un limitato numero di imprese. Per questa ragione (frequenza occasionale e ridotta diffusione) i fondi della cassa straordinaria, alimentati anche dalle imprese del commercio sopra i 50 dipendenti, sono stati storicamente attivi, a fronte di un contributo pari a 0,90% che in prospettiva potrebbe essere ridotto. L'ipotesi di una semplificazione della cassa integrazione, non può quindi essere pensata per il commercio sul modello della Cigo, né sui suoi costi, senza rischiare di introdurre l'ennesimo meccanismo di contribuzione di solidarietà impropria tra settori economici, come già avviene in altri ambiti. Parallelamente l'eccezionale situazione determinatasi con la cassa in deroga, che va giustamente ricondotta a normalità, non può essere presa a riferimento per un nuovo sistema, posto che un sistema a regime non può essere definito guardando alla situazione di crisi che attanaglia il Paese da oltre 5 anni. Il rischio sarebbe quello di incrementare ancora il costo del lavoro a regime, ovviamente in un contesto economico "normale".

Per quanto attiene al fondo di solidarietà residuale, istituito in base alla legge 92/2012, che ha appena visto la luce, occorrerà tempo per comprendere se uno strumento così generale può efficacemente rispondere alla logica di allargamento delle tutele. Come Confcommercio, abbiamo sempre sostenuto l'opportunità, per le aziende sopra i 15 dipendenti, di istituire presso l'INPS un fondo specifico per il terziario per il quale, tuttavia, la legge richiede un accordo sindacale nazionale, ma la successione, spesso tardiva, dei provvedimenti attuativi e regolatori della legge 92/2012 sul punto non hanno agevolato questo processo e la nuova annunciata riforma dovrebbe in primo luogo chiarire se i fondi costituiti in ottemperanza a quelle disposizioni potrebbero subire revisioni. Fermo restando le considerazioni svolte si ritiene importante addivenire ad una semplificazione della cassa integrazione, tenendo in debita considerazione le peculiarità che oggi connotano i diversi settori economici.

Accanto alla cassa integrazione deve trovare collocazione uno strumento più universale per la tutela della disoccupazione, ma non potrà mancare una attenta riflessione sui primi risultati dell'ASPI, che pur nel necessario allargamento verso soggetti non coperti, dovrà contempe-

Un riordino complessivo degli ammortizzatori non potrà non tenere conto delle ragioni storiche ed economiche che hanno condotto all'attuale disciplina

rare durate congrue, senza scivolare dentro il rischio di assistenza prolungata, disincentivante per una piena ricollocazione, come ci mostrano alcuni esempi europei con sussidi di lunga durata non assistiti da efficienti servizi al lavoro.

Infine occorre evidenziare come il "prelievo" sui contributi versati dalle imprese di qualunque categoria o dimensione ai fondi interprofessionali per finanziare politiche passive di carattere "emergenziale", sia entrato nelle legge di stabilità con una previsione pluriennale, che risulta in contrasto con la destinazione dei predetti contributi destinati alla formazione continua, in piena contraddizione rispetto allo sviluppo di politiche attive che, lo ricordiamo, comprendono anche la crescita professionale dei lavoratori per svilupparne l'occupabilità, e costituisce infine una forte limitazione alla competitività delle imprese che hanno scelto i fondi interprofessionali quali strumenti efficaci per realizzare quella formazione strategica per lo sviluppo.

* * *

Si ritiene, infine, particolarmente apprezzabile la previsione, contenuta nella legge delega, di monitorare periodicamente gli effetti dei provvedimenti attuativi, indicando così la volontà di non procedere ad interventi di tipo "emozionale". In questo ambito la nostra organizzazione continuerà ad impegnarsi per fornire contributi e puntuali chiavi di lettura.

APPENDICE 1

Premi Inail

I dati storici dei bilanci INAIL evidenziano consolidati avanzi strutturali nella sottogestione Terziario e consentirebbero pertanto una significativa riduzione dei premi per le aziende del settore, caratterizzate da alta intensità di lavoro.

Inail bilanci sottogestioni, 2005-2013

milioni euro

	Industria	Artigianato	Terziario	Altre attività
consuntivo 2005	654	997	868	334
consuntivo 2006	311	1.020	904	311
consuntivo 2007	82	928	915	286
consuntivo 2008*	- 2.659	- 338	299	-131
consuntivo 2009	148	862	999	255
consuntivo 2010	- 392	765	936	186
consuntivo 2011	-128	792	912	183
consuntivo 2012	-346	816	955	171
consuntivo 2013	-214	722	766	139

Fonte: Bilanci INAIL - * Operazione una tantum di rivalutazione delle riserve tecniche

Il decreto legislativo 38/2000 ha suddiviso la Gestione Industria INAIL nelle 4 sottogestioni Industria, Artigianato, Terziario ed Altre attività ed ha previsto la revisione delle tariffe dei premi INAIL ogni triennio, in modo da consentire la riduzione dei premi per le aziende delle gestioni attive. Tuttavia tale previsione è rimasta lettera morta.

La legge di stabilità 2014 ha disposto la riduzione dei premi per l'importo complessivo di un miliardo per il 2014, di 1,1 miliardi per il 2015 e di 1,2 miliardi a decorrere dal 2016, ma in attesa della riforma della tariffa dei premi si è operato mediante un taglio lineare. Tale scelta ha prodotto un risultato opposto allo spirito della norma, che prevede di operare "tenendo conto

dell'andamento economico, finanziario e attuariale registrato nelle singole gestione" e quindi anche delle relative sotto gestioni. Il risultato infatti sul 2014 è il seguente:

Riduzione premi 2014: effetti del taglio lineare sulle 4 sotto gestioni

Sotto gestione	Importo destinato alla riduzione dei premi
Industria	430 milioni
Artigianato	230 milioni
Terziario	190 milioni
Altre attività	60 milioni
Totale	920 milioni *

Fonte: INAIL - * gli 80 milioni rimanenti rispetto al miliardo verranno utilizzati in fase di regolazione a febbraio 2015

Come si evince, il terziario, che pure sul 2013 genera un avanzo positivo di oltre 750 milioni, riceve una riduzione a favore delle imprese di soli 190 milioni. La riduzione mediante taglio lineare infatti, non tiene conto del positivo andamento finanziario della gestione del Terziario che registra avanzi di esercizio costantemente vicini al miliardo di euro, incidendo maniera determinante anche per l'avanzo di esercizio dell'Istituto. Questa situazione penalizza le aziende del Terziario, da sempre caratterizzate da una minore incidenza infortunistica e da una sproporzione fra premi versati e costo delle prestazioni indennizzate. La solidarietà fra categorie non può trarsi in una tale sproporzione.

Occorrerebbe, invece, valorizzare le gestioni separate, che hanno consentito, nel tempo i predetti positivi risultati di bilancio, garantendo una maggiore riduzione alle aziende appartenenti alle gestioni "virtuose" secondo un meccanismo di tipo assicurativo.

APPENDICE 2

Indennità economica di malattia

La normativa vigente prevede un contributo obbligatorio a carico delle imprese da versare all'INPS per la copertura dell'indennità di malattia. Tale contributo è diversificato nelle aliquote tra settori ed inoltre nell'industria non è previsto per gli operai, la platea più rilevante, per i quali è previsto, invece, il pagamento diretto da parte delle imprese delle indennità effettivamente da erogare. Per il terziario, invece, il contributo è obbligatorio per tutte le categorie di lavoratori, dipendenti e dirigenti.

Tabella 1 – Aliquote contributive per settore

Settore	Aliquota contributiva
Industria	2,22%
Artigianato	2,22%
Terziario	2,44% (pubblici esercizi 3,21%)
Credito e assicurazioni	Zero
Agricoltura	0,683%

I dati, per i quali riportiamo due annualità (2008 e 2013), evidenziano che la gestione malattia presso l'INPS presenta strutturalmente un avanzo positivo pari a circa il 40% delle entrate, determinando in tal modo un evidente sproporzione fra entrate e fabbisogni della gestione (vedi tabella 2).

Tabella 2 – Gettito contributivo e spese per prestazioni

milioni di euro

Settore	2008		2013	
	Contributi	Prestazioni	Contributi	Prestazioni
Industria	1.400	818	1.280	670
Artigianato	335	180	340	140
Terziario	2.285	713	2.300	760
Credito e assicurazioni	Zero	0,4	Zero	0,4
Totale	4.020	1.711,4	3.920	1.570,4

Elaborazione Confcommercio su dati INPS

In particolare, per le aziende del Terziario, che versano il contributo più alto, l'avanzo di esercizio è costante nel tempo attorno ad 1,5 miliardi, ovvero quasi il 50% dei contributi pagati, palesando un evidente sproporzione tra il costo sostenuto dalle imprese e le reali indennità da corrispondere (vedi tabella 3).

Tabella 3 – Avanzo per differenza tra contributi incassati e spesa per prestazioni

milioni di euro

Settore	2008	2013
Industria	582	610
Artigianato	155	200
Terziario	1.572	1.540
Credito e assicurazioni	-0,4	-0,4

Elaborazione Confcommercio su dati INPS

Pertanto, sarebbe doveroso un riordino della contribuzione in grado di restituire alle imprese del terziario almeno l'1% del costo del lavoro.

Inoltre, tali avanzi confluiscono all'interno del bilancio dell'INPS per essere impiegati in altre voci di spesa per prestazioni, attraverso un meccanismo di solidarietà impropria e di destinazione di un contributo obbligatorio con finalità vincolata verso impegni di spesa diversi.

