



il mio canto libero



Bollettino ADAPT 8 gennaio 2019, n. 1

La controversa e mutevole legge di bilancio ha ampiamente trattato il tema del lavoro dal “reddito di cittadinanza” ai centri per l’impiego, dagli incentivi per nuove assunzioni alla ridefinizione qualitativa e quantitativa dell’alternanza tra apprendimento teorico e pratico, dai nuovi requisiti di accesso al pensionamento al taglio, quasi strutturale, delle pensioni medie e alte.

Il concitato esame parlamentare è stato accompagnato da prese di posizione e controproposte di tutti gli attori politici e sociali. Stupisce il fatto che sia stato invece del tutto trascurato, negli atti come nel dibattito pubblico, il modo con cui promuovere la crescita dei salari quando si accompagna con gli incrementi di produttività nonostante le reiterate analisi circa i ritardi cronici della contrattazione collettiva sotto questo profilo.

Eppure molti hanno apprezzato la novità del contratto dei metalmeccanici che ha opportunamente rimesso agli accordi di prossimità la definizione degli andamenti retributivi. Si è trattato del primo contratto senza la usuale “cifra” degli aumenti non per ragioni di austerità ma, al contrario, per la consapevolezza dei contraenti che i modesti aumenti egualitari avrebbero lasciato insoddisfatte tanto le ragioni dei lavoratori quanto quelle degli imprenditori. Tanto più che in Italia può esplodere da un momento all’altro una vera e propria “questione salariale” se è vero che ogni sondaggio rivela una domanda crescente di “soldi” da parte dei lavoratori anche in alternativa a più sostanziose prestazioni sociali.

Intendiamoci. **Il rafforzamento di una dimensione integrativa per la sanità e la previdenza è cosa certamente gradita cui si dovrà presto accompagnare anche l’adozione di formule di long term care corrispondenti ai crescenti bisogni legati alla condizione di non autosufficienza.**

Ma i “soldi” rimangono una necessità primaria. D’altra parte le imprese, anche in ragione degli

investimenti tecnologici, avvertono sempre più il bisogno di negoziare direttamente lo scambio tra premi o incrementi retributivi e specifici cambiamenti organizzativi o effettive transizioni professionali per diventare più competitive.

Dal 2008 la tassazione della componente premiale della retribuzione è agevolata con aliquota sostitutiva onnicomprensiva del 10% anche se l'importo massimo detassabile è sceso dagli originari 6000 agli attuali 3000 euro.

Nella versione originaria erano compresi anche gli straordinari ed il lavoro notturno che oggi sono esclusi. È ben vero che la platea dei potenziali beneficiari è aumentata con l'incremento della soglia di reddito del lavoratore nell'anno precedente quello di fruizione del premio che ora è di 8000 euro ma, come rivelano i diversi "tiraggi" dal bilancio pubblico, sarebbe stato maggiore l'impatto sulla massa salariale mantenendo più elevata la dimensione premiale incentivata anche se su una platea più contenuta ma pur sempre comprensiva degli operai e degli impiegati. Così come è venuta meno per le imprese la possibilità di un abbattimento dei contributi connessi ad una parte dei premi, ora possibile solo fino a 800 euro nel caso di modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Insomma, vi sarebbe stata ampia materia per discutere un incremento della retribuzione detassata, così da renderla più sensibilmente incentivante, tanto più che la attuale maggioranza parlamentare ha più volte affermato di diffidare delle burocrazie centrali della rappresentanza e di preferire quelle più prossime ai concreti interessi da regolare. Come sono quelle che sottoscrivono i contratti aziendali e territoriali.

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

 @MaurizioSacconi