



## Rassegna stampa ragionata

Mercoledì 19 giugno

1. Un *"patto sociale"* al cui sviluppo legare le sorti dell'intero Paese.
2. La partita dei top jobs. Il piano B della Georgieva e la carta segreta Lagarde.
3. Rapporto Inapp: crescono i percorsi di istruzione e formazione professionale, con almeno il 30 % di ore in contesto lavorativo.
4. Il Welfare si affida alla comunità.
5. Donne vittime di violenza, c'è il bonus assunzioni.
6. Contrattazione aziendale: il problema della "localizzazione" degli accordi.

---

### Renato Brunetta – Un'agenda possibile per superare due tabù italiani: più produttività e più salari – Il Foglio

La nuova legislatura europea si avvia in un **momento critico per il Vecchio Continente**, chiamato a gestire le rivoluzioni digitali e ambientali. Rivoluzioni destinate a cambiare il lavoro e la vita di quattrocento milioni di persone, il quadro di incertezza geo-politica ai suoi confini e la dimensione demografica, che, ai ritmi attuali, toglierà dal mercato cinque milioni di italiani in età occupabile nei prossimi quindici anni. (...) Incidendo direttamente sull'organizzazione e sulla tenuta del modello sociale, si potrebbero determinare **alterazioni profonde nello stesso tessuto democratico**: sia perché quel modello non è più in grado di produrre adeguata ricchezza, sia perché lo stesso modello, pur producendo ricchezza, non è capace di redistribuirla in maniera socialmente accettabile. **C'è poi l'incognita delle nuove tecnologie**. A partire dall'IA (Intelligenza Artificiale) destinata a alterare profondamente il vecchio orizzonte economico e sociale. Per far fronte a queste sfide, è evidente la necessità di **una governance adeguata dei processi decisionali**, che evidentemente non possono più essere gestite solo a livello nazionale, ma che **richiedono una dimensione anche europea**. (...) La riflessione non può che partire dall'analisi dello stato di fatto. (...) "Il nostro paese - ha ricordato **Fabio Panetta**, nelle sue ultime **Considerazioni finali** " - è oggi creditore netto nei confronti del resto del mondo per 155 miliardi di euro, il 7,4 per cento del PIL; dieci anni fa la nostra posizione estera netta era debitoria per il 23 per cento del PIL e costituiva un elemento di vulnerabilità". In questo limitato lasso di tempo, quindi, **l'Italia ha creato ricchezza aggiuntiva per un valore pari a più di un terzo del suo prodotto lordo**. Ha pagato tutti i debiti contratti verso l'estero ed oggi, in valore assoluto, è il terzo creditore, nei confronti del resto del mondo, dopo la Germania e l'Olanda. Successi di questa portata non si ottengono per caso. Sono il prodotto di un'azione collettiva in cui le varie parti che compongono la comunità nazionale hanno saputo operare in sinergia tra loro. (...) In Italia il costo del lavoro per unità prodotta, negli ultimi anni, è sì cresciuto (perché sono saliti in parte i salari nominali), ma molto meno che in Francia, Germania e Spagna. E lo stesso si è verificato nei confronti della media dell'Eurozona. Dov'è la differenza? Nel fatto che **la produttività non è aumentata come negli altri paesi concorrenti**, e dunque il sistema



produttivo ha dovuto **cercare competitività comprimendo il costo del lavoro**. Ed ecco, allora, spiegato l'apparente mistero: le esportazioni che crescono più delle importazioni, i salari che ristagnano, la redistribuzione del reddito che subisce un'ulteriore torsione a vantaggio esclusivo di alcune categorie e settori sociali. Una situazione che può continuare? Ne dubito. (...) Tornare a crescere diventa, pertanto, l'imperativo categorico. Ma crescere significa almeno due cose: **aumentare la produttività del lavoro**, e, al tempo stesso, garantire che quei guadagni di produttività siano **equamente redistribuiti tra tutti coloro** che hanno contribuito a questo grande sforzo nazionale. (...) Impegnarsi per una crescita che sia, al tempo stesso, **soddisfacente e solidale** non sarà facile. Finora i dati sull'occupazione, che è la prima forma di riscatto non solo economico ma sociale, sono stati più che positivi: 84 mila occupati in più in aprile 2024 rispetto al mese precedente; 516 mila nell'ultimo anno. Tuttavia, **il tasso di attività resta ancora di 8 punti inferiore alle medie europee**. Con una forte penalizzazione per i giovani e le donne. **L'aumento della produttività può, pertanto, contribuire a ridurre quelle distanze** e, al tempo stesso, fornire le risorse necessarie per un contestuale aumento dei livelli salariali. I due problemi sono strettamente intrecciati, come insegna la storia del capitalismo. (...) Del resto, sul piano tecnico, sappiamo che non basta aumentare la "produttività aziendale" se ad essa non si accompagna una serie di altri ingredienti: a partire da quella che gli economisti chiamano la "produttività totale dei fattori". Un insieme di atteggiamenti destinati a trasformarsi in una vera e propria filiera, che **orienta e supporta le scelte sia dei soggetti privati sia delle grandi istituzioni chiamate a gestire la politica economica e finanziaria**. Il problema è come monitorare tutto ciò. In questo ci aiutano le recenti decisioni europee rivolte a promuovere l'istituzione di organismi indipendenti, i "**National Productivity Board**" (**NPB**), comitati nazionali per il monitoraggio della produttività. Tra il 2016 e il 2021, sono 18 gli Stati membri dell'UE che hanno istituito un NPB, in linea con le raccomandazioni del Consiglio Europeo. Ad oggi, in effetti, tutti i membri dell'Eurozona sono dotati di un NPB, con le due grandi eccezioni di Spagna ed Italia, e quella dell'Estonia. Ritardo da colmare. L'obiettivo di questi NPB è "analizzare gli sviluppi e le politiche pubbliche in ambito produttività e competitività, contribuendo all'elaborazione e all'implementazione delle riforme necessarie a sostenere la crescita economica a livello nazionale". I principali punti di forza di un NPB - sia sulla base delle intenzioni iniziali sia dell'esperienza accumulata dal 2016 - sono **l'indipendenza dal governo in carica**, richiesta chiave delle Istituzioni comunitarie, e dal ciclo politico in generale, oltre che la disponibilità di un pool di funzionari dedicati con competenze avanzate per l'elaborazione di evidence based policies con orizzonte di medio lungo termine. (...) **L'Italia non si è ancora dotata di tale organismo**, ma i tempi sembrano maturi per un monitoraggio sistematico di cosa la stagione di riforme stia portando in termini di guadagni di produttività, e soprattutto di cosa manchi, in termini legislativi o di **imperfetta implementazione delle riforme**. (...) E che il tema sia sempre meno eludibile è dimostrato dall'**ultimo rapporto del FMI - "Article IV staff report"** - appena presentato alle autorità italiane dagli esperti, al termine della loro missione annuale di monitoraggio della situazione economica italiana. **Rilanciare la produttività, gestendo la transizione digitale ed ecologica in atto**, richiede quindi una serie articolata di interventi di sistema che non possono tradursi in un solo provvedimento. A tale riguardo, l'attenzione dovrebbe essere focalizzata sulle infrastrutture pubbliche critiche, sulla riforma dell'istruzione e sull'investimento in capitale umano al fine di **creare l'insieme di abilità e competenze** in grado di gestire la **transizione ecologica**, sulla diffusione delle **tecnologie digitali** nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni, proseguendo, al contempo, con le semplificazioni amministrative e l'efficientamento del sistema giuridico: elementi già ricompresi nel PNRR. Ugualmente, soprattutto in chiave europea, sarà **importante proseguire con l'integrazione dei mercati dei capitali**, diversificando le fonti di finanziamento oltre i



tradizionali prestiti bancari, e sostenendo la continuità e la modernizzazione del settore societario. Attenzione particolare, infine, si dovrà prestare all'**articolazione dei rapporti di lavoro**, sia per gestire l'inverno demografico che caratterizzerà il nostro Paese nei prossimi anni, sia per garantire una **efficiente allocazione del lavoro attraverso i diversi strati della società** e le diverse capacità individuali, con un corretto incrocio tra le competenze del lavoratore e i requisiti del posto di lavoro. Questo implica una corretta **programmazione dei flussi migratori regolari**, con un mix di competenze da ricercare in funzione dei gap di professionalità che si generano nel Paese in funzione degli investimenti nelle transizioni digitali e ambientali. Ma anche interventi in termini di formazione nel sistema scolastico, per incoraggiare la **partecipazione femminile** al mercato del lavoro, **in particolare nei settori STEM**, ancora molto al di sotto della media europea. Così come gli interventi per ridurre il numero di giovani NEEI' (Not in Education, Employment or Training), nei quali spesso si annidano situazioni patologiche del mercato del lavoro. Per essere ancora più concreti, per la seconda parte della legislatura, occorrerà prevedere **un'agenda sociale in cui gli interventi legati alla produttività siano intimamente coordinati con quelli relativi al funzionamento del mercato del lavoro**. Infatti, è solo recuperando efficienza e produttività e rendendo al contempo efficiente il funzionamento del mercato del lavoro, che possiamo recuperare quel gap sui salari reali denunciato dal governatore Panetta, e che alimenta nel nostro paese il disagio sociale. Ma per farlo è evidente che **occorre una mediazione trasversale tra tutte le parti sociali**, ossia proprio ciò che l'**art. 99 della nostra Carta Costituzionale ha previsto per il CNEL**. Elemento di novità rispetto a tante esperienze straniere. In questo "luogo", infatti, è possibile unire alla necessaria competenza tecnica, che può derivare da strutture specializzate nella ricerca economica e finanziaria, la possibilità di un confronto continuo con le rappresentanze sociali di coloro che sono chiamati, in prima persona, a realizzare questo sforzo corale. Vale a dire quei **corpi intermedi che fanno della società italiana un unicum nel panorama europeo**. Una ricchezza da valorizzare. Foriera di quegli ingredienti capaci di trasformare il semplice dato statistico, relativo agli andamenti della produttività, in quel "**patto sociale**" al cui sviluppo legare le sorti dell'intero paese.

~

### **Francesco Giubilei - La partita dei top jobs. Il piano B della Georgieva e la carta segreta Lagarde - Il Giornale**

Dopo la cena informale dei leader europei di lunedì sera terminata con una fumata nera, in vista del **primo appuntamento ufficiale con il Consiglio europeo del 27/28 giugno**, impazza il toto nomi per riempire le caselle delle principali istituzioni europee. La posizione più ricercata è quella di presidente della Commissione europea, incarico ricoperto da **Ursula Von der Leyen** che ambisce a una riconferma. Al momento la Von der Leyen è la favorita ma, in caso di una clamorosa bocciatura, ci sono altri nomi che potrebbero ambire al ruolo ognuno dei quali con alcuni pro e contro per la propria candidatura. Tra i profili circolati c'è quello di **Kristalina Georgieva**, attuale direttrice del fondo monetario internazionale ed ex commissario al bilancio dell'Ue, altro profilo è quello del primo ministro croato **Andrej Plenkovic** cui partito fa parte del Ppe. Lo stesso dicasi per il primo ministro greco **Kyriakos Mitsotakis** che, secondo **Manfred Weber** «*rappresenta al meglio la leadership del Ppe*» e per il primo ministro rumeno **Klaus Iohannis**, anche se la sua candidatura a Segretario generale della Nato (carica per cui è favorito l'olandese Mark Rutte) ha generato malcontenti. Circola da mesi anche il nome di **Mario Draghi** e, nonostante **Antonio Tajani** abbia parlato di una candidatura nata sui giornali, non bisogna mai dare per scontato nulla con Draghi. Altra figura di peso è il presidente della Bce



**Christine Lagarde** che rappresenta un candidato gradito alla Francia ma una sua nomina aprirebbe un'altra delicata partita alla Bce con tutte le conseguenze del caso. A proposito di francesi, un nome che si è fatto è quello di **Thierry Breton**, attuale commissario europeo per il mercato interno e i servizi che lo scorso anno ha raccontato di essere stato un candidato «Piano B» per diventare commissario europeo nel 2019. Rappresenterebbe un colpo di scena invece il nome di **Roberta Metsola** alla presidenza della Commissione Ue poiché la Metsola è ufficialmente candidata a presiedere il Parlamento europeo. Tutta aperta invece la partita della vicepresidenza della commissione con **l'Italia che rivendica la casella** oltre a un commissario di peso (ancora da definire quale). I nomi che circolano sono i ministri **Raffaele Fitto e Giancarlo Giorgetti**, l'ex ministro **Roberto Cingolani, Vittorio Colao e Daniele Franco**. Si è invece riaperta la partita per il presidente del Consiglio europeo e, se in un primo momento il nome favorito sembrava essere quello dell'ex primo ministro socialista **Antonio Costa**, le cose si sono complicate nelle ultime ore. Da quanto si apprende il Ppe non vorrebbe lasciare una casella così importante ai socialisti per l'intera legislatura europea **dividendo in due momenti (due anni e mezzo l'uno) il mandato**. Tornano così in gioco molti dei nomi in lizza anche per la presidenza della Commissione Ue. Più sicura al momento la nomina del primo ministro estone **Kaja Kallas** per sostituire **Josep Borrell** come alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza. Nel toto nomi aleggia **però lo spettro dei candidati «coperti»**: outsider, underdog, figure insospettabili, **profili che quando vengono interpellati dai giornali negano ogni possibile coinvolgimento**. Di solito sono i candidati più probabili.

~

### **Sergio Talamo – Europei, cittadini in minoranza e accerchiati dalle guerre - Il Riformista**

La ricerca di accordi per gli organi di governo a Bruxelles e Strasburgo procede, ma **sembra un ballo sulla tolda del Titanic**. Si parla troppo di Europa e pochissimo di europeismo, troppo di Unione e pochissimo di un popolo europeo disunito e smarrito. **Pochi giorni fa ha votato solo la metà del cittadini, e di quella metà solo il 60 per cento è a favore del progetto europeo**. Una minoranza di un continente sempre più accerchiato. Russia, Cina, Iran. Terrorismo, guerre, attacchi commerciali, infiltrazioni di pirati informatici. Scrive Angelo Panebianco: *"L'Ue, abituata a funzionare a basso regime, rischia oggi come non mai"*. E non solo per i possibili successi di Trump e Le Pen, o per il peso del partito filorusso nei paesi democratici. C'è di più e di più profondo. **È l'incapacità di cercare incontro e condivisione, di superare muri per affermare valori**. Le deboli democrazie degli anni '30 sono il paragone più evocato. Di certo, è qualcosa che attraversa le nostre società e ne segnala crisi più acuta, quella che non si vede. Riguarda la politica, e il recinto italiano ne è la conferma. Come altro si può definire la diatriba personalistica e suicida nel campo riformista, se non come **l'anteporre ad ogni costo se stessi ad ogni progetto? Ma non c'è solo la politica**. Il Censis analizza da tempo la tendenza sempre più patologica che dal benefico soggettivismo degli anni '60 porta al **"narcisismo di chi sta solo e chiuso in sé stesso"**, alla malattia di **"un paese in cui nessuno vede la solitudine di chi ti sta accanto"** (definizioni di **Giuseppe De Rita**). È una questione di persone, prima ed oltre che di istituzioni. **Quando abbiamo smarrito la capacità di unire e di unirici?** La politica, e prima ancora **la vita quotidiana, è contaminazione e sintesi fra diversi**. Invece, il bene-rifugio sembra esser diventato il mito dei nuovi nazionalismi, dell'autonomia differenziata, del municipalismo. A livello di economia internazionale, **anche la scorciatoia dei confini e dei dazi esprime questo riflesso mentale**. Chiudere le frontiere e imporre gabelle a chi esporta merci e tecnologie sono misure profondamente difensive. **Viene da pensare ad almeno due decenni di campagne moralistiche contro la globalizzazione**, accusata di fare da levatrice



agli interessi di pochi. In realtà, oltre a ridurre in modo consistente la povertà, **questa nuova dimensione dell'economia mondiale è stata veicolo di scambio, di integrazione e connessione.** Il mondo occidentale era democrazia e pluralismo, incontro dei "grandi" come fulcro di decisioni forti e strategiche. Oggi cos'è? **"Ex Grandi che non decidono sulle grandi cose"**, titola il Riformista. **L'Europa era euro, Schengen ed Erasmus, progetto di istituzioni, debito e difesa comuni.** Oggi cos'è? Un consesso dove il diritto di veto prevale regolarmente sul dovere di scelta, o peggio un tram per ottenere vantaggi senza cedere nulla del proprio potere. **L'Italia era partiti, sindacati, comunità religiose e legami parentali, compagni di scuola e di lavoro. Oggi cos'è?** Una gigantesca riunione di condominio dove conta il proprio pianerottolo, e il resto è solo pretesto per un litigio. Crederci. Fare. **Crederci e fare insieme, rinunciando a qualcosa di sé stessi.** Persino nel linguaggio del leader, l'"io" prevale costantemente sul "noi", e la parola identità è interpretata come barriera verso gli altri. Eppure, **Stati Uniti d'Europa** non era il nome di una "lista di scopo" (infelice definizione auto-affondante) ma il progetto di **Filippo Turati ed Ernesto Rossi.** Il loro sogno. Guardare oltre la siepe leopardiana, connettere gli altri al nostro pensiero e al nostro sogno può essere la strada per salvare i sogni di chi è venuto prima di noi. Nelson Mandela diceva che "se vuoi far pace con il tuo nemico, devi lavorare con lui, e allora diventa il tuo compagno". E forse Mandela aveva motivi di rancore superiore a quelli di Calenda per Renzi. O a quelli che abbiamo noi per il nostro vicino di casa o il nostro collega di lavoro.

~

### **Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci – Inapp, formazione professionale duale per 180mila studenti – Il Sole 24 Ore**

Sarà il mismatch che ormai interessa il 50% delle assunzioni. **Sarà la spinta del Pnrr.** Fatto sta che **crescono (e di molto) i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP),** realizzati all'interno dei centri accreditati in modalità duale, ovvero con una quota di formazione minima del 30% del monte ore realizzata in contesto lavorativo. Nell'anno 2021-22 **il numero dei giovani impegnati all'interno di questi percorsi duali** ha superato l'asticella delle 50mila unità e i dati già acquisiti e in corso di elaborazione per l'anno 2022-23 descrivono un valore più che raddoppiato, raggiungendo i 80 mila giovani, anche grazie alla spinta delle risorse del Pnrr. È un trend importante, nel giro di quattro anni infatti **gli studenti che hanno scelto la IeFP in modalità duale sono raddoppiati** (nell'anno formativo 2017/18 erano 25.140). È questa la fotografia scattata dal XXI rapporto di **monitoraggio del sistema IeFP** e dei percorsi in duale nella IeFP **realizzato dall'Inapp su input del ministero del Lavoro, presentato ieri al Cnel.** Nell'anno di riferimento, gli iscritti all'intero sistema IeFP sono oltre 228mila. Di questi, 158mila provengono dai centri di formazione professionale, gli altri 70mila da istituti professionali. Partecipa al sistema IeFP l'8% della popolazione dei giovani 14-18enni, con **quote molto differenziate sul territorio:** si va dal 18% di Trento e Bolzano al 13% del Piemonte, al 12% della Lombardia, all' 11% della Sicilia, fino a valori pari all' 1% della popolazione in età di diritto-dovere. Tra le figure professionali più **diffuse primeggia ancora l'operatore alla ristorazione,** seguito dall'**operatore del benessere e da quello meccanico.** *«I risultati registrati nei percorsi in duale nella IeFP sono incoraggianti - ha affermato Natale Forlani, presidente di Inapp - ma persiste un disallineamento tra domanda e offerta di figure professionali riconducibili alle qualifiche e ai diplomi IeFP in diversi ambiti, tra cui logistica, edilizia, settore meccanico e degli impianti termoidraulici».* La partecipazione ai percorsi svolti in modalità duale conferma **la forte concentrazione degli iscritti in Lombardia** che continua a rappresentare, da sola, quasi la metà dell'intero sistema duale. In crescita anche Sicilia, Emilia-



Romagna, Toscana, Puglia, Sardegna e Marche. I qualificati in duale rappresentano circa un quarto (24%) di tutti i giovani qualificati nell'intero sistema IeFP, i diplomati il 75,3% dei diplomati del sistema IeFP. Il 46% dei nuovi iscritti rappresenta **un recupero rispetto all'abbandono di altri percorsi scolastici** e confermano l'importanza di valorizzare la dimensione lavorativa per completare il percorso di formazione (il sistema duale prevede una specifica misura per i giovani Neet). Due le prossime sfide: «*La prima è quella di rafforzare la collaborazione con il ministero dell'Istruzione e del merito e le Regioni - ha aggiunto Forlani - per recuperare quei due milioni di giovani Neet. Vi è poi la necessità di rafforzare le iniziative di placement in uscita dai percorsi formativi generando reti stabili di dialogo con imprese e fondi interprofessionali*».

### **Daniele Cirioli – Il Welfare si affida alla comunità – Italia Oggi**

Il welfare sposa la logica di rete. A livello locale, infatti, non ci sarà più un unico attore pubblico responsabile dell'attuazione delle misure a sostegno di persone e famiglie vulnerabili, ma **un pool (anzi una comunità o, appunto, una rete) di attori**: comuni, Asl, centri per l'impiego, scuole, associazioni dei datori di lavoro (Confindustria, Confcommercio, Cna, ecc.). Banco di prova è l'assegno d'inclusione, dove la rete è chiamata a realizzare le misure di attivazione sociale e lavorativa a corredo del sussidio economico. Ma la nuova logica mira a **cambiare radicalmente il paradigma del modello di accompagnamento delle persone e famiglie vulnerabili**, in tutti i contesti dove c'è presenza di bisogni complessi. A stabilirlo è il decreto del ministro del lavoro n. 93 dell'11 giugno 2024, pubblicato ieri sul sito del ministero. **Il nuovo approccio**. Il decreto approva le **Linee Guida per la costruzione di reti di servizi per l'attuazione dell'Adi**, più un modello di protocollo/accordo di programma. Rappresentano l'orientamento comune a livello nazionale, ma potranno trovare **specificazione e declinazione a livello regionale e locale e/o di ambito territoriale**. L'Adi, spiega il decreto, è una misura che si basa su una duplice forma d'intervento: erogazione di sussidio economico; programma personalizzato di **accompagnamento verso l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale**. Fine: aiutare i beneficiari a un percorso di emancipazione. Le situazioni individuali e familiari su cui interviene l'Adi quasi sempre portano con sé fragilità complesse, anche quando il problema appare di natura esclusivamente sociale o determinato da «sola» assenza di lavoro. Perciò, stabilisce il decreto, è fondamentale costruire reti tra servizi e risorse del territorio: un sistema di welfare locale, capace di agire nel complesso e di attivare nel territorio, a partire dai servizi sociali e dai Cpi, collaborazioni con tutti gli altri servizi e risorse, sia pubblici sia del privato sociale. **Il concetto di rete**. Nell'ambito delle politiche pubbliche, una rete è «*un insieme di relazioni relativamente stabili, di natura non gerarchica e indipendente, che collega una varietà di attori che condividono interessi comuni in riferimento a una politica o misura e che scambiano risorse per perseguire interessi condivisi, ammettendo che la cooperazione è il modo migliore per raggiungere gli obiettivi comuni*». **La rete, dunque, è costituita per raggiungere obiettivi definiti da una politica pubblica** o da una specifica misura. Nell'area della protezione sociale ci sono due principali tipi di reti: **reti d'indirizzo** (funzione di programmazione e/o monitoraggio e valutazione); **reti d'intervento** (funzione gestionale e di attuazione), a cui si riferiscono le linee guida. Ogni rete richiede un gestore, un nodo che assume la funzione di attivarla e farla funzionare. **La rete per l'Adi**. Per quanto concerne la rete d'intervento per attuare l'Adi, il decreto suggerisce che la titolarità sia in capo al servizio sociale professionale (ovvero agli uffici di programmazione degli ambiti territoriali sociali), possibilmente **gestito a livello associato di ambito territoriale**. Trattandosi di misura molto



complessa, infine, indica la catena di processo mettendo in evidenza i cinque momenti in cui le reti sono fondamentali per il successo della misura.

~

### **Antonino Cannioto - Donne vittime di violenza, c'è il bonus assunzioni - Il Sole 24 Ore**

Dopo sei mesi dalla sua entrata in vigore, l'Inps ha svincolato l'esonero contributivo collegato alle assunzioni di **donne fruitrici del reddito di libertà (RdL)**. Le istruzioni sono contenute nel messaggio 2239/24. Si tratta di un'agevolazione introdotta dall'articolo 1, commi 191, 192, e 193, della legge 213/2023 (Bilancio 2024). La disposizione prevede che tutti i datori di lavoro privati (compresi gli agricoli) che **assumono lavoratrici disoccupate, vittime di violenza** e beneficiarie del reddito di libertà, possono fruire di una riduzione contributiva. **Sono premiate le assunzioni a tempo indeterminato, determinato a tempo pieno o parziale**, nonché le stabilizzazioni di contratti a tempo determinato. Vi rientrano anche i rapporti di lavoro subordinato in rati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e i rapporti instaurati a scopo di somministrazione. **Le donne devono essere disoccupate al momento dell'assunzione** e destinatarie dell'aiuto previsto dal Dl 34/2020. La facilitazione decorre dal 1° gennaio di quest'anno e vale sino al 31 dicembre 2026. L'Inps ha specificato che **il reddito di libertà deve essere effettivamente fruito e non basta averlo richiesto**. Tuttavia, in fase di prima applicazione, si prevede una deroga: per il 2024 le agevolazioni possono essere concesse anche per le assunzioni di donne che hanno ricevuto il RdL nel 2023. **L'incentivo per chi assume consiste nell'abbattimento dei contributi** (premi Inail esclusi) nel limite di un massimale annuo pari a 8mila euro riparametrato su 12 mesi (666,66 euro). **La facilitazione si applica per 24 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato**, per tutto la durata dei contratti a termine, a partire dalla data di assunzione e con un massimo di 12 mesi, e per 18 mesi di caso di stabilizzazioni di precedenti contratti a tempo determinato.

~

### **Jacopo Sala - Contrattazione aziendale: il problema della "localizzazione" degli accordi - Bollettino Adapt**

Come evidenziato dal **XXV Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva del Cnel**, ancora **poco si sa della contrattazione decentrata** e in particolare della **contrattazione aziendale**. Le ricerche più robuste e sistematiche, con tentativi più o meno riusciti di analisi campionarie e comunque scientificamente attendibili, risalgono alla fine del secolo scorso sempre in ambito Cnel (vedi M. Tiraboschi, [\*Il contributo del Cnel alla conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro e degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva\*](#), in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2023, n. 4, pp. 977-997). Una delle maggiori criticità nella conoscenza del fenomeno riguarda, come noto, proprio il reperimento del materiale contrattuale. (...) Eppure, parliamo di un materiale cospicuo se è vero che, come attesta ancora il rapporto Cnel richiamando i dati forniti da Istat, **il 23,1 per cento delle aziende del settore privato** (con esclusione del solo settore agricolo) con almeno dieci dipendenti **applica un contratto collettivo aziendale** per una platea di lavoratori pari al 55,1 per cento del totale dei dipendenti di imprese con almeno dieci addetti. È però anche importante sottolineare che questi lavoratori non possono essere considerati l'insieme completo dei dipendenti interessati dalla contrattazione di secondo livello, poiché all'interno della stessa azienda tali accordi potrebbero non essere applicati alla totalità dei lavoratori.

In tempi recenti (dal 2016) l'unica rilevazione ufficiale in materia di contrattazione



decentrata (territoriale e aziendale) è quella svolta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nei suoi **Report deposito contratti**. (...) I dati contenuti nei rispettivi report risultano utili per **comprendere alcuni aspetti quantitativi del fenomeno**, che seppure limitati ad alcune tipologie di accordi come quelli di produttività ovvero quelli di prossimità, ne dovrebbero rappresentare l'intero universo (es. tutte le aziende che richiedono la misura di incentivazione della contrattazione di produttività). Ciò in base al numero di contratti depositati che sono 95.596 a partire dal 2016, anno in cui è stata resa operativa la misura di detassazione della contrattazione di produttività. **Attualmente risultano depositati 10.078 contratti aziendali vigenti** (a cui si aggiungono 2.094 contratti territoriali). Il report fornisce anche qualche indicazione sui settori (il 60% dei contratti depositati si riferisce ai servizi, il 39% all'industria e l'1% all'agricoltura) e soprattutto sulla ripartizione territoriale di detti accordi. Da questo ultimo punto di vista, secondo l'ultimo report disponibile, risulterebbe che la contrattazione aziendale è, come era lecito aspettarsi, molto più diffusa in Lombardia, Veneto e Piemonte rispetto a regioni come Calabria, Basilicata e Molise. In particolare, sempre secondo i dati dell'ultimo rapporto, in Lombardia risultano depositati 2.891 accordi aziendali, 1.070 in Veneto e 962 in Piemonte, mentre sono 60 i contratti depositati in Calabria, 48 in Basilicata e 19 in Molise. Il punto, tuttavia, per comprendere l'affidabilità di questi dati, quantomeno ai fini di analisi e ricerca sul fenomeno, e quindi anche la validità della affermazione circa la scarsa penetrazione della contrattazione aziendale nelle regioni del Mezzogiorno, attiene ai **criteri di raccolta e archiviazione dei testi contrattuali**. Un problema noto alle parti sociali che nel tempo hanno costruito banche dati sulla contrattazione aziendale. Nel **rapporto Fondazione di Vittorio - Cgil** del 13 aprile 2022, per esempio, si sottolinea come **gli accordi vengano catalogati in funzione del territorio su cui gli effetti dell'accordo di secondo livello si riflettono**. Non così per il report del Ministero del lavoro, come vedremo a breve.

Si tratta di una questione non banale per fornire una mappatura attendibile del **peso e della diffusione degli accordi aziendali anche nella prospettiva di realizzare un atlante della contrattazione collettiva in Italia** (nel nostro caso ad integrazione dell'**Atlante** già realizzato da **ADAPT** per la contrattazione nazionale). (...) Una volta effettuato il deposito telematico, il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro** mettono a disposizione delle altre amministrazioni e degli enti pubblici interessati le informazioni contenute nei contratti. (...) Nel manuale operativo non si specifica quale sia la sede competente per il deposito, se la sede legale o la sede dove fisicamente c'è la fabbrica o l'unità produttiva a cui si applica quel contratto. (...) Ora, è evidente che il riferimento alla sede legale dell'azienda rende problematico e **fuorviante il dato sulla distribuzione territoriale degli accordi** almeno se teniamo come punto di riferimento per l'analisi il loro campo di applicazione, cioè il luogo dove effettivamente si applica. (...) Per questa ragione, l'archivio del Ministero del Lavoro potrebbe **non fornire un quadro preciso e concreto sulla distribuzione geografica dei contratti decentrati** e del loro impatto a livello locale. Le finalità del Ministero non sono ovviamente di ricerca e analisi del fenomeno. Tuttavia, un **allineamento tra le diverse banche dati** sarebbe importante per far dialogare le diverse fonti informative sulla **contrattazione decentrata e aziendale in particolare**. Una armonizzazione dei parametri di catalogazione permetterebbe infatti una maggiore coerenza e comparabilità dei dati, fornendo una **rappresentazione più accurata della contrattazione di secondo livello**.

A cura di Alessandro Vaccari [ufficiostampa@cnel.it](mailto:ufficiostampa@cnel.it)