



Rassegna Stampa

mercoledì 23 dicembre 2015

Rassegna Stampa

23-12-2015

TEMI D'INTERESSE

MF	23/12/2015	20	S' allarga il divario tra pensionati attuali e futuri <i>Marino Longoni</i>	3
SOLE 24 ORE	23/12/2015	12	Intervista a Fabio Storchi - Meccanici, spazio al welfare in azienda = Spazio al welfare aziendale <i>Paolo Bricco</i>	4
SOLE 24 ORE	23/12/2015	12	Salario minimo di garanzia e retribuzioni legate ai risultati <i>Claudio Tucci</i>	6

TEMI D'INTERESSE

3 articoli

- S'allarga il divario tra pensionati attuali e futuri
- Intervista a Fabio Storchi - Meccanici, spazio al welfare in azienda = Spazio al welfare aziendale
- Salario minimo di garanzia e retribuzioni legate ai risultati

S'allarga il divario tra pensionati attuali e futuri

DI MARINO LONGONI*

In pensione più tardi, e con meno soldi in tasca. Dal 1° gennaio 2016 scatterà uno scalone previdenziale che penalizza i lavoratori, soprattutto donne, che non riescono a maturare i requisiti per avere diritto all'assegno previdenziale prima della mezzanotte del 31 dicembre.

È l'effetto dell'applicazione degli indicatori legati all'aumento della speranza di vita, che allunga di 4 mesi la data del pensionamento, ma anche dell'entrata in vigore di alcune norme contenute nella legge Fornero, che penalizzano le donne lavoratrici allungando la permanenza al lavoro di un anno e quattro mesi per le autonome e un anno e dieci mesi per le dipendenti. La misura dell'assegno previdenziale è invece ridotta a causa dei nuovi coefficienti di trasformazione del montante contributivo, fissati tenendo conto di alcuni parametri statistici come l'aumento della vita media e alcuni indicatori economici. Se è vero che il taglio nella maggior parte dei casi si aggira intorno al 2%, ci sono anche de-

curtazioni che arrivano fino all'8%. Un meccanismo che negli ultimi anni ha falciato le rendite dei neopensionati: basti pensare che un lavoratore andato in pensione a 65 anni nel 1996 ha applicato un coefficiente di trasformazione del montante contributivo pari a 6,136. Per chi andrà in pensione dal 2016 lo stesso coefficiente sarà del 5,326. Da solo fa il 13% di pensione in meno. In realtà le modifiche al regime previdenziale che entrano in vigore allo scoccare della mezzanotte del 31 dicembre sono molto più numerose e complesse.

Resta il fatto che negli ultimi 20 anni praticamente tutti i governi sembrano aver spinto sull'acceleratore della riduzione delle (future) pensioni e dell'innalzamento dell'età pensionabile. Chi ha cominciato a lavorare nel 1996 poteva aspettarsi, a certe condizioni, di andare in pensione dopo soli cinque anni con il sistema contributivo. Lo stesso lavoratore, oggi, con 19 anni di lavoro non ha ancora maturato il diritto alla pensione, perché gradualmente il numero minimo di versamenti contributivi è stato innalzato a 20 anni. Non ha tutti i torti se si sente come il classico asino con la carota davanti al muso, che non riesce mai a raggiungere. E non è infondato il sospetto che

lui non entrerà mai nella magica atmosfera dei diritti acquisiti, e rischia di passare tutta la sua vita a inseguire diritti di altri senza mai riuscire a raggiungerli.

Facile comprendere perché diventi sempre più pressante la questione del conflitto intergenerazionale. Il punto critico è che chi è già in pensione ha un trattamento nettamente migliore di chi è ancora al lavoro. E tanto maggiore è la discriminazione quanto più grande è la differenza di età.

La conseguenza concreta di questo stato di cose è certificata dal raffronto tra la ricchezza delle famiglie più giovani e più anziane. Secondo un recentissimo rapporto della Banca d'Italia, tra il 1995 e il 2014 la ricchezza netta media delle famiglie con a capo chi ha meno di 34 anni è scesa verticalmente, da 100 a 40. Quella con capofamiglia sopra i 65 anni è salita invece da 100 a 160. Vent'anni fa la ricchezza media delle famiglie anziane era di poco inferiore a quella delle giovani. Oggi, è tre volte e mezzo superiore. Prima o poi scoppierà il bubbone. (riproduzione riservata)



Peso: 23%

L'intervista. La proposta Federmeccanica ai sindacati: nel contratto nazionale salario minimo di garanzia

«Meccanici, spazio al welfare in azienda»

Storchi: da assistenza sanitaria e formazione più benefici rispetto agli aumenti lordi

Federmeccanica ha presentato ai sindacati la proposta per il rinnovo del contratto 2016-2018. Il presidente di Federmeccanica, Fabio Storchi, spiega le linee-guida del rinnovo: salario minimo di garanzia nel contratto nazionale e più spazio al welfare aziendale. «In questo modo - dice Storchi - si sviluppano iniziative come assistenza sanitaria e formazione che danno benefici superiori rispetto agli aumenti lordi». Per Storchi «la ricchezza va distribuita dove

viene generata, cioè nelle imprese». I sindacati non chiudono alle proposte Federmeccanica ma avvertono: inaccettabile che gli aumenti non vadano a tutti i lavoratori.

Bricco e Tucci > pagina 12

Relazioni industriali

IL CONTRATTO DEI METALMECCANICI

Il presidente di Federmeccanica

«Iniziative come assistenza sanitaria e formazione danno benefici superiori agli aumenti lordi»

Le reazioni di Fim, Fiom e Uilm

I sindacati non chiudono ma avvertono: inaccettabile che gli aumenti non vadano a tutti

INTERVISTA | Fabio Storchi | Presidente Federmeccanica

«Spazio al welfare aziendale»

Paolo Bricco
ROMA

«La ricchezza va distribuita là dove essa viene generata. Cioè nell'impresa. La ricchezza va distribuita soltanto dopo che essa è stata effettivamente generata. La contrattazione di secondo livello va estesa». Fabio Storchi usa parole semplici, quasi da fabbrica. Il presidente di Federmeccanica è reduce dall'incontro con i segretari dei sindacati metalmeccanici. Ha appena illustrato le sette pagine di proposte per il rinnovo contrattuale 2016-2018 («sette pagine molto operative») a Maurizio Landini (Fiom-Cgil), Marco Bentivogli (Fim-Cisl) e Rocco Palombella (Uilm-Uil). E ribadisce l'innovazione radicale contenuta nella posizione di Federmeccanica: «È cambiato il mondo. Lo sappiamo bene noi che rappresentiamo le aziende manifatturiere più esposte alla concorrenza internazionale. Le imprese hanno nuovi bisogni. E, così, i lavoratori».

Federmeccanica ha spargiato introducendo il tema del salario minimo di garanzia e negando la «verità teologica» di contratti che si definiscono rinnovati soltanto quando le trattative finiscono

con aumenti lordi in busta paga per tutti. Che tipo di reazione ha incontrato nei suoi interlocutori?

Le stesse che avevamo già sperimentato il 5 novembre, quando abbiamo consegnato ai tre segretari un documento, sulle nostre posizioni, meno operativo e più teorico. Tutti hanno espresso una contrarietà di fondo, seppure con sfumature diverse, rispetto al minimo di garanzia chiedendo incrementi per tutti. È stata espressa tuttavia attenzione da parte di alcuni sull'insieme della proposta. Anche perché la nostra proposta è assai articolata. E, al tema del salario minimo, aggiunge novità sul welfare e sull'assistenza sanitaria.

Il salario minimo è anche un tema all'ordine del giorno del Governo Renzi.

Sì. Anche se è bene che ad esso si arrivi attraverso gli accordi fra le parti sociali. Il contratto nazionale di lavoro è il cardine di riferimento normativo e salariale. All'interno di esso la garanzia salariale di tutela può svolgere nella maniera più efficace la sua funzione. Il perimetro della rappresentanza va mantenuto.

Nella vostra visione il contratto nazionale, dunque, cam-

bia non poco.

Sì, perché sul piano nazionale si garantisce il minimo salariale e si sviluppano nuove iniziative, come l'assistenza sanitaria e la formazione, che danno benefici superiori rispetto agli aumenti lordi. Con il vecchio modello i lavoratori si ritrovano salari reali inferiori a quelli dei loro colleghi europei e gli imprenditori gestiscono aziende con costi industriali maggiori rispetto a quelli dei loro concorrenti degli altri Paesi. C'è qualcosa che non va.

Sull'assistenza sanitaria, non c'è un profumo di relazioni industriali alla nord-americana?

Perché no? Noi proponiamo una assistenza sanitaria estesa a tutti i familiari. Il veicolo è il fondo Metasalute. Per noi andrebbe bene che i lavoratori azzerassero



Peso: 1-5%, 12-26%

il loro contributo e che le imprese raddoppiassero il loro: 156 euro a lavoratore all'anno. Lo faremmo volentieri. Come volentieri cambieremmo la formazione. Le vecchie 150 ore non hanno funzionato. La nostra proposta è di 24 ore di formazione a testa nei tre anni: al di là del valore del salario orario, riempirle di contenuti formativi ci costerebbe 104 euro procapite per esercizio. Sotto il profilo culturale, sarebbe un notevole passo avanti: la formazione diventerebbe un diritto soggettivo, da garantire a tutti. Se vogliamo difendere la manifattura in Italia, è interesse comune

sviluppare competenze sofisticate e sempre in evoluzione. Su tutto questo il Governo ha predisposto sgravi e incentivi. La strada è quella.

L'obiettivo finale resta una maggiore centralità del livello di contrattazione aziendale.

È cambiato il mondo. Siamo provando a disegnare nuove mappe. Ripeto: la ricchezza va distribuita là dove viene generata. Cioè nelle imprese. Non a caso, nella nostra proposta che torneremo a discutere con i sindacati il 21 e il 28 gennaio, incoraggiamo anche gli imprenditori. Non hai uno schema di retribu-

zione variabile? E, allora, in caso di buoni risultati della tua impresa, potresti erogare 260 euro lordi in più ad ogni tuo dipendente all'anno come premio di risultato. Il mondo è cambiato. Ma la nostra principale ricchezza sono sempre i nostri lavoratori e le nostre lavoratrici. Non dimentichiamolo mai.

«La ricchezza va distribuita là dove viene generata. Cioè nelle imprese»

I NODI

La concorrenza estera

■ Fabio Storchi, presidente di Federmeccanica, reduce dall'incontro con i segretari dei sindacati metalmeccanici, ha esposto la sua posizione sulla condizione del suo settore di riferimento: «È cambiato il mondo. Lo sappiamo bene noi che rappresentiamo le aziende manifatturiere più esposte alla concorrenza internazionale. Le imprese – ha sottolineato – hanno nuovi bisogni. E, così, i lavoratori».

I nuovi contratti

■ Per Federmeccanica, il contratto nazionale deve cambiare: «Sul piano nazionale – ha detto Storchi – si garantisce il minimo salariale e si sviluppano nuove iniziative, come l'assistenza sanitaria e la formazione. Con il vecchio modello i lavoratori si ritrovano salari reali inferiori a quelli dei loro colleghi europei e gli imprenditori gestiscono aziende con costi industriali maggiori rispetto a quelli dei loro concorrenti degli altri Paesi».



IMAGOECONOMICA



Peso: 1-5%, 12-26%

Salario minimo di garanzia e retribuzioni legate ai risultati

Le proposte di Federmeccanica e Assistal ai sindacati per il rinnovo

Claudio Tucci

ROMA

■ Un salario minimo di garanzia per ciascun livello di inquadramento. Poi, più welfare aziendale e retribuzione variabile per premiare i risultati (e abbattere il cuneo). Maggiori investimenti in formazione, e flessibilità nell'utilizzo del fattore lavoro. È questo il "cuore" della proposta «organica» presentata ieri ai sindacati da Federmeccanica e Assistal per il nuovo contratto 2016-2018. C'è bisogno di un «forte rinnovamento», hanno sottolineato le parti datoriali; soprattutto dopo la profonda crisi che ha colpito il settore (dal 2007 al 2014 la produzione metalmeccanica è diminuita di circa il 30%, l'occupazione si è contratta di 252mila unità; la ricchezza, misurata con il valore aggiunto, ha perso 18 punti).

Per questo, per Federmeccanica e Assistal, il Ccnl deve sempre più avere una funzione di «garanzia salariale», definendo un salario minimo da rivalutare annualmente, ex post, con l'inflazione re-

ale. Il meccanismo, illustrato a Fiom, Fim e Uilm, fa scattare, da gennaio 2017, l'inserimento nei minimi di garanzia dell'elemento perequativo (+37,31 euro mensili in busta paga). Per il 2016 ci sarebbe la conferma dei minimi contrattuali in vigore al 31 dicembre 2015 per compensare parte dei 74,68 euro corrisposti in più nel triennio 2013-2015. L'adeguamento dei nuovi minimi di garanzia inizierebbe a partire da luglio 2017 sulla base dell'inflazione del 2016.

Si valorizza, poi, il livello aziendale, collegando quote salariali alla redditività e produttività dell'impresa. Federmeccanica e Assistal, su questo punto, propongono di destinare alla retribuzione variabile legata ai risultati almeno 260 euro l'anno. Con una specifica: se le aziende non introducono tale elemento retributivo variabile, ha evidenziato il dg di Federmeccanica, Stefano Franchi, il medesimo importo verrà destinato a forme integrative di welfare o a interventi di formazione (in aggiunta a quelli già previsti). Si apre

anche all'introduzione di un elemento retributivo che valorizzi la professionalità in sostituzione degli aumenti periodi di anzianità.

Nutrito, e in linea con gli ultimi interventi legislativi varati dal governo, è il pacchetto "welfare". Si propone di garantire al 100% della forza lavoro la copertura sanitaria integrativa, azzerando il contributo a carico del lavoratore (si tratta di 156 euro l'anno che metterà quindi l'azienda, assicurando uno "scudo", anche ai familiari, con un valore di mercato di oltre 700 euro). Incentivi anche alla previdenza complementare, con un taglio del contributo minimo a carico del lavoratore (1,2%) per fruire del contributo del datore (che passa dall'1,6% al 2%). In pratica 91 euro in più a carico delle imprese per assicurare pensioni più elevate.

Dai sindacati le prime reazioni non sono subito di totale chiusura: «Ci sono punti positivi - ha detto Maurizio Landini (Fiom) - . Non è però accettabile che gli aumenti non vadano a tutti i lavoratori». Un concetto, quest'ultimo, ribadito

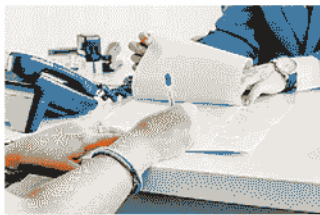
anche da Rocco Palombella (Uilm) e Marco Bentivogli (Fim), secondo cui il nuovo meccanismo limiterebbe gli incrementi al 5% dei lavoratori metalmeccanici.

Le parti torneranno al tavolo il 21 gennaio; si approfondirà la proposta, che già piace a Maurizio Sacconi (Ap): «Federmeccanica ha avuto coraggio e propone una nuova via per intensificare la condivisione tra imprese e lavoratori».



Peso: 22%

I punti della proposta



CCNL DI GARANZIA

Il Ccnl dovrà definire un salario minimo di garanzia per ciascun livello del nuovo inquadramento, da rivalutare annualmente, ex post, con l'inflazione reale. Per il 2016 si propone la conferma dei minimi contrattuali in vigore al 31 dicembre 2015. Da gennaio 2017 scatterà invece l'inserimento nei minimi di garanzia dell'elemento perequativo (+37,31 euro mensili)



LIVELLO AZIENDALE

L'obiettivo è collegare quote salariali alla redditività e produttività dell'impresa. Si propone di destinare 260 euro l'anno alla retribuzione variabile legata ai risultati (oppure a welfare o formazione). Si apre anche all'introduzione di un elemento retributivo che valorizzi la professionalità in sostituzione degli scatti d'anzianità



WELFARE

Si propone di garantire al 100% della forza lavoro la copertura sanitaria integrativa, azzerando il contributo a carico del lavoratore. Incentivi anche alla previdenza complementare, con un taglio del contributo minimo a carico del lavoratore (1,2%) per fruire del contributo del datore (che passa dall'1,6% al 2%). In pratica 91 euro in più che mette l'azienda per assicurare pensioni più elevate.



FORMAZIONE

Riconoscimento di un "diritto soggettivo": 24 ore di formazione in un triennio con superamento della disciplina delle 150 ore. Contributo ulteriore a carico dell'azienda pari a 104 euro medi per anno. Individuazione di percorsi formativi per l'occupabilità come forma di politica attiva nel caso di ricorso ad ammortizzatori sociali.



Peso: 22%