

Osservazioni Confcommercio

LA VITA BUONA NELLA SOCIETA' ATTIVA Libro Verde sul futuro del modello sociale

Confcommercio valuta positivamente la consultazione sul Libro Verde, che mira alla costruzione di un sistema di welfare più moderno ed adeguato ad un mercato del lavoro in continua evoluzione. L'esigenza è, infatti, quella di pervenire ad una razionalizzazione della spesa, oggi sbilanciata sul versante pensionistico, passando dal welfare al workfare.

Appaiono, pertanto, condivisibili il ripensamento del modello, passando da una visione risarcitoria del sistema di tutele ad una di welfare attivo nonché la sussidiarietà quale principio fondante del modello sociale.

Soprattutto si condivide un maggior coinvolgimento delle parti sociali, mediante l'ampliamento del cosiddetto *welfare contrattuale*. In questo contesto appare significativo anche l'intento di ampliare la sfera riservata agli enti bilaterali, nel supportare le tutele sociali.

1) Per incrementare drasticamente i tassi di occupazione regolare, soprattutto dei gruppi più svantaggiati, è ancora plausibile sviluppare una onerosa politica di pura incentivazione economica che non tiene conto dei penetranti disincentivi normativi e burocratici che tanto incidono sulla vitalità di un mercato del lavoro che, oramai, è

diventato adulto e che non tollera più una visione repressiva incentrata sulla patologia come regola? Per creare maggiori e migliori posti di lavoro non serve piuttosto, e prima di tutto, una robusta semplificazione e de-regolazione delle regole di gestione dei rapporti di lavoro?

L'incentivazione economica per favorire l'ingresso di occupazione regolare risulta inefficace se non liberata dai vincoli posti all'occupazione dalla legislazione sviluppatasi a partire dagli anni '70 e accompagnati dallo snellimento degli adempimenti burocratici connessi alla gestione dei rapporti di lavoro.

In questo senso risultano apprezzabili il D.L. 112/08, il disegno di legge per la Semplificazione nonché la Direttiva ministeriale sui Servizi Ispettivi e l'Attività di Vigilanza.

2) Quale può essere il ruolo delle relazioni industriali per incrementare i tassi di occupazione regolare e sostenere, attraverso nuovi modelli di organizzazione del lavoro e il reciproco adattamento di lavoratori e imprese, la maggiore qualità e produttività del lavoro? E' possibile costruire un mercato del lavoro più flessibile e dinamico garantendo al tempo stesso al lavoratore diritti basilari quali la salute e la sicurezza sul lavoro, una stabilità sostanziale (basata su competenze e formazione continua piuttosto che su norme di legge) e una giusta retribuzione? Questa impostazione non richiede una maggiore attenzione alle transizioni professionali, a partire dalla transizione dalla scuola al lavoro, con il definitivo decollo di un nuovo sistema di ammortizzatori sociali?

Nel Settore del Terziario le parti, anche nei momenti di maggiore difficoltà, hanno sempre agito nella consapevolezza che le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva rappresentano un insostituibile strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e di prevenzione del conflitto. In tale contesto le parti sociali hanno riconosciuto la flessibilità quale strumento irrinunciabile per rilanciare la competitività del sistema Paese, evitando che la stessa possa tradursi in una forma di precarietà.

In tal senso è stato affidato alla bilateralità il controllo sociale ovvero l'accompagnamento ed il monitoraggio di numerosi rapporti di lavoro ad esempio, i contratti a termine, l'apprendistato, i contratti di inserimento, di lavoro a tempo parziale.

Nel contempo, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, agli enti bilaterali è stata affidata anche la formazione professionale.

3) Quali sono le premesse per una riforma del sistema degli ammortizzatori sociali che garantisca a tutti coloro che hanno lavorato, vuoi in forma subordinata vuoi anche in forma autonoma, una indennità di disoccupazione sviluppando al tempo stesso un sistema integrativo su base mutualistica? Come costruire questo secondo pilastro mutualistico? Una risposta può essere nella bilateralità?

Il processo riformatore che ha interessato negli ultimi anni il mercato del lavoro ed il sistema previdenziale deve essere completato, introducendo un nuovo assetto di ammortizzatori sociali che, a fronte di percorsi lavorativi più frammentati e flessibili, sappia garantire una copertura più efficace dal rischio disoccupazione.

La strada da percorrere parte, a nostro avviso, da una rimodulazione della spesa, pari a circa 10 miliardi di euro, (0,7% del PIL), con l'obiettivo di avvicinarla al livello europeo (media UE 2% sul PIL).

In questa logica va, superato il sistema finora seguito che, attraverso forme improprie di solidarietà, ha privilegiato alcuni settori economici.

L'assetto generale va ripensato attribuendo alla contrattazione collettiva un ruolo complementare, con il compito di individuare i settori destinatari degli interventi.

E' necessario pensare ad una prestazione unica, in sostituzione degli attuali trattamenti diversificati, innalzando i livelli di tutela e subordinando il trattamento stesso all'effettiva ricerca di lavoro ed alla formazione.

Va, tuttavia, evidenziato che la legge 247/2007, escludendo ulteriori oneri per lo Stato, sembra limitare la possibilità di varare un provvedimento che il Paese aspetta da tempo.

Anche in passato, abbiamo ribadito la necessità che, nel ridisegnare gli ammortizzatori sociali, vadano rispettate alcune condizioni indifferibili:

- evitare automatismi, attribuendo esclusivamente alla contrattazione collettiva il compito di individuare i settori destinatari dei nuovi strumenti d'intervento;
- evitare prelievi contributivi generalizzati, anche se di minima entità, in quanto riproporrebbero inaccettabili meccanismi solidaristici;
- attribuire gli oneri di finanziamento ai soli settori che si avvalgono, attraverso la contrattazione collettiva, degli ammortizzatori sociali;
- evitare costi aggiuntivi per le imprese.

Soltanto rispettando tali principi è, infatti, possibile introdurre nuovi schemi di protezione condivisi e capaci di ampliare ulteriormente il cosiddetto welfare contrattuale. In tale contesto va potenziato il ruolo svolto dagli Enti Bilaterali che, in alcuni casi, già erogano misure auto-finanziate di sostegno al reddito.

In definitiva le parti sociali dovrebbero svolgere un ruolo diverso rispetto al passato, enfatizzando la contrattazione collettiva, quale strumento idoneo a garantire tutele sociali, tenendo conto delle specificità dei comparti, delle esigenze dei lavoratori e delle caratteristiche aziendali.

4) Perché le politiche di Welfare to Work, e della formazione in particolare, stentano a decollare in Italia? La marcata spaccatura tra Nord e Sud del paese contribuisce alla indifferenza ovvero alla sfiducia verso una logica promozionale di ricerca attiva del lavoro? Cosa impedisce l'operatività della basilare regola di responsabilità, prevista dalla riforma Biagi, che vuole sanzionato con la decadenza dal beneficio o dalla indennità il percettore del trattamento che rifiuti una occasione congrua di lavoro o un percorso formativo di riqualificazione professionale? Perché i regimi di accreditamento su base regionale dei servizi al lavoro non sono decollati?

5) Cosa ha impedito il rilancio del sistema del collocamento? Come rendere efficace il sistema telematico di incontro tra domanda e offerta di lavoro? Perché i tanti soggetti abilitati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro (scuole, università, comuni, enti bilaterali, associazioni di categoria, ecc.) non si sono attivati lasciando ampio spazio a mediatori privati non autorizzati? Fermo restando il

principio della gratuità del servizio per il lavoratore, serve in quest'area una ulteriore deregolamentazione fino a superare il sistema dei regimi di autorizzazione?

Senza dubbio, lo sviluppo del nuovo sistema del collocamento, esteso a soggetti privati attraverso regimi di accreditamento, sta incontrando numerose difficoltà.

Ostacoli, a nostro avviso, sono stati frapposti dalle realtà regionali e provinciali del collocamento pubblico che hanno fortemente contrastato, sul piano politico, la concorrenza del privati e, sul piano tecnico, non hanno favorito la omogeneizzazione dei software in uso.

A tutt'oggi i servizi offerti non sono di facile praticabilità e presentano diverse difficoltà applicative soprattutto per le piccole e medie imprese e per i disoccupati in cerca di lavoro, che scontano un'inevitabile carenza di preparazione.

Per motivi analoghi, anche le iniziative attivabili da parte degli enti bilaterali del Terziario hanno trovato un freno al loro sviluppo.

A nostro avviso, tuttavia, la soluzione non può passare attraverso il superamento del sistema delle autorizzazioni, che garantisce trasparenza d'azione, bensì nella previsione di ulteriori incentivi diretti ad estendere alla bilateralità il regime fiscale riconosciuto alle associazioni di categoria. Una ulteriore soluzione potrebbe essere rappresentata dall'introduzione di un assetto normativo meno cogente che faciliti le attività dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ad esclusione della somministrazione, gestite dalle associazioni di categoria o dagli enti bilaterali in favore dei propri associati. In tal senso dovrebbe essere prevista un'unica autorizzazione a livello nazionale che le associazioni o gli enti bilaterali, dovrebbero esercitare attraverso le articolazioni territoriali.

6) Cosa impedisce di rendere effettivo il sistema di formazione? Perché la formazione in alternanza e l'apprendistato non hanno pienamente funzionato? Riscoprire la vocazione formativa dell'impresa può essere la risposta giusta e meno costosa rispetto a un sistema di formazione pubblica che non decolla e che non risponde alle esigenze della domanda di formazione da parte di lavoratori e imprese?

Dopo l'abrogazione dello strumento dei contratti di formazione e lavoro, l'apprendistato, in particolare quello di tipo professionalizzante, è divenuto il principale strumento di ingresso nel mondo del lavoro.

Tuttavia, la messa a punto di un sistema formativo organizzato ed omogeneo ha trovato un freno nelle difformità, a livello regionale, nella definizione di profili e percorsi formativi.

Va evitato che i crediti formativi acquisiti in un territorio possano non essere ritenuti validi in un altro e che per l'apprendistato, possano configurarsi tanti modelli formativi quante sono le Regioni in Italia.

In tal senso, emerge l'esigenza di un Repertorio nazionale delle professioni.

In tale situazione è apparso particolarmente utile quanto previsto dalla legge n.88/05 e dalla legge 133/08, che, anche in sostituzione delle disposizioni regionali, ha riconosciuto validità ai profili e percorsi formativi previsti dai contratti collettivi.

12) Negli ultimi anni di dibattito e le analisi economiche hanno sempre evidenziato il tema della povertà relativa, dell'impoverimento relativo delle famiglie. Di fronte ai rapidi mutamenti della tecnologia, alle evoluzioni della globalizzazione, alla disgregazione dei corpi intermedi e ad un

accentuato individualismo della società, tuttavia, piu' grave e' l'emergere di situazioni di bisogno estremo. E' giusto per un welfare attivo e delle opportunità recuperare il concetto e la dimensione della povertà assoluta?

Il sistema di tutele sociali di un Paese sviluppato non può non affrontare il problema della povertà.

La povertà è un elemento di caduta di tutti i sistemi di Welfare e va, quindi, affrontata attraverso interventi organici e strutturali che rafforzino la rete dei servizi destinati al sostegno ed all'inclusione di soggetti deboli.

Non dimentichiamo che, le statistiche ISTAT ed Eurostat evidenziano che in Italia il problema è particolarmente rilevante. Secondo l'ISTAT nel 2006 le famiglie povere erano oltre 2.600.000, cioè più di una famiglia su dieci, due terzi delle quali al Sud, mentre i poveri erano 7,5 milioni (13% della popolazione).

13) Dal 1992 l'Unione Europea ha sottolineato la necessità di un modello sociale più forte e di politiche attive per l'inclusione sociale. Nella recente Agenda Sociale ha nuovamente richiamato la lotta alla povertà come elemento fondante delle politiche di coesione sociale. In Italia, il dibattito è stato tradizionalmente rivolto alla necessità di varare uno strumento universalistico di reddito minimo. Ma l'esperienza è stata fallimentare. Quali strumenti possono oggi caratterizzare una politica di contrasto alla povertà assoluta? Quali le responsabilità dello Stato e quali gli strumenti per il sostegno alla famiglia e alle comunità locali?

L'Italia, com'è noto, spende per l'inclusione sociale circa lo 0,1% del PIL rispetto allo 0,9% della media europea.

Per la lotta alla povertà assoluta appare indispensabile prendere a riferimento l'Agenda Sociale Europea. In particolare occorre creare un' interazione fra politiche economiche, sociali e quelle dell'occupazione; promuovere il miglioramento del capitale umano, incentivando la qualità dell'occupazione, della politica sociale e delle relazioni sindacali; adeguare il sistema di tutele sociali, incidendo sui molteplici fattori che aiutano a prevenire e contrastare la povertà. Ci si riferisce alle **misure fiscali e monetarie di sostegno ai figli**; al rafforzamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro, all'aumento dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, alle misure contro la non autosufficienza, nonché a quelle dirette a favorire la crescita dell'occupazione femminile in termini quantitativi e qualitativi.

In tale contesto, attesa la necessità di conoscere con certezza l'entità della spesa a tutti i livelli, occorrerebbe, in via preliminare, completare il processo di separazione della spesa previdenziale da quella assistenziale.

14) Quali sono oggi le categorie più a rischio di povertà assoluta? Con quali strumenti individuare i soggetti a rischio? Quali reti attivare per affrontare le situazioni di bisogno estremo?

Secondo i dati più recenti la povertà coinvolge principalmente le famiglie numerose, le coppie con 3 o più figli, i disoccupati con figli a carico, le coppie giovani con lavori precari, i lavoratori con basso livello di istruzione, gli anziani, le donne sole e le famiglie residenti nel mezzogiorno. In tale scenario, emergono le problematiche delle famiglie di immigrati che, rispetto al contesto delle

famiglie italiane, presentano sacche di analfabetismo soprattutto femminile, di degrado nonché di discriminazione religiosa, etnica e culturale in genere.

Per rendere più efficace gli interventi, una reale integrazione fra i sistemi informatici utilizzati dai vari soggetti pubblici interessati all'erogazione di misure assistenziali potrebbe favorire l'utilizzo razionale delle risorse ed una più trasparente individuazione dei soggetti beneficiari.

15)Quali e quante risorse investire per incrementare, nei prossimi anni, i servizi per l'infanzia e la famiglia in modo sostenibile?Come favorire maggiormente l'iniziativa delle famiglie in questo settore?

La famiglia deve essere riportata al centro di politiche sociali, intervenendo in maniera integrata e coordinata. Il cambiamento non passa attraverso interventi sporadici ed assistenziali, bensì attraverso un'organica sinergia con le politiche fiscali, del lavoro, della protezione sociale, dell'istruzione e della salute.

In altri termini occorre superare la frammentarietà degli interventi e la parcellizzazione delle competenze fra i diversi attori istituzionali.

E' chiaro che in questa fase il processo difficilmente potrà essere accompagnato e sostenuto da un forte investimento pubblico.

Appare, quindi, inevitabile ripensare le politiche della famiglia, nel senso di ampliare la permanenza in famiglia delle lavoratrici madri favorendo risparmi nei servizi pubblici.

Il meccanismo dovrebbe, da un lato, prevedere un periodo di astensione dal lavoro congruo che consenta alla madre di rimanere assente dal lavoro più a lungo, con un sostegno economico parziale.

Dall'altro, le risorse risparmiate, in termini di minore richiesta di servizi pubblici, dovrebbero essere destinate ad un fondo dedicato, che si faccia carico dei maggiori oneri retributivi e contributivi derivanti dall'ampliamento del periodo di astensione facoltativa.

Del resto, la carenza di strutture pubbliche ha già determinato la notevole crescita di strutture private più aperte all'esigenza di maggiore flessibilità di orario e di calendario. Soprattutto i nuclei familiari con lavoratori autonomi, la cui attività è caratterizzata da orari particolarmente lunghi e scarsamente flessibili, trovano difficoltà ad avvalersi delle strutture pubbliche. Nel breve periodo tale esigenza potrebbe essere soddisfatta anche ricorrendo ad agevolazioni fiscali mirate.

19) Quale la dimensione territoriale che più efficientemente può trattare tutte le patologie che non necessitano di assistenza ospedaliera e favorire assistenza continuativa ai malati cronici, ai disabili e alle persone non autosufficienti?

Il problema va affrontato attuando sinergie fra i vari soggetti coinvolti (ASL, enti locali, ecc), al fine di realizzare un'assistenza integrata, capace di offrire un aiuto concreto alle famiglie, che autonomamente hanno affrontato la questione della non autosufficienza facendo ricorso ai cosiddetti badanti extracomunitari. In tal senso sarebbe sufficiente garantire loro attraverso la leva fiscale una maggiore sostenibilità della spesa evitando di

incrementare il numero delle strutture dedicate e, quindi, ulteriori costi a carico del bilancio pubblico.

Su tale tema occorre anche ripensare la normativa sull'immigrazione, laddove non consente di assumere regolarmente questi lavoratori in tempi compatibili con le esigenze delle famiglie. La semplificazione e la velocizzazione delle procedure potrebbe consentire anche un incentivo al recupero del lavoro sommerso, con positivi riflessi sulle entrate fiscali e contributive.

22) Attraverso quali strumenti è possibile garantire una ulteriore implementazione della previdenza complementare, che, soprattutto per le giovani generazioni, possa costituire un canale di protezione?

La previdenza complementare è chiamata a svolgere un ruolo di fondamentale importanza per garantire, attraverso prestazioni pensionistiche aggiuntive, la sostenibilità complessiva del sistema di protezione sociale. Al punto in cui siamo, dopo la riforma del 2007, è evidente che l'informazione diventa fondamentale per incentivare il lavoratore a compiere scelte consapevoli, avendo ben presente quanto potrà aspettarsi dalla previdenza obbligatoria.

Uno dei principali problemi che, di fatto, rallenta lo sviluppo della previdenza complementare è costituito dalla difficoltà di definire con sufficiente trasparenza i rendimenti delle somme destinate ai Fondi pensione.

Tuttavia, fin quando si continuerà a pubblicizzare la pensione complementare come un'operazione di carattere finanziario, svincolata da logiche previdenziali, non sarà

facile indurre il lavoratore a modificare il suo atteggiamento di diffidenza.

Il messaggio che occorre far passare è che, se la previdenza complementare deve porsi quale secondo pilastro del sistema pensionistico italiano e supplire alla riduzione delle pensioni obbligatorie, il suo sviluppo non può essere condizionato dall'andamento contingente dei mercati finanziari.

Un ulteriore aspetto del problema è costituito dagli oneri che caratterizzano le varie tipologie di fondi pensione e che nel lungo periodo sono in grado di fare la differenza a livello di importo pensionistico. In tal senso va meglio evidenziato come i fondi contrattuali presentino costi più contenuti rispetto ai fondi aperti ed ai PIP.

In particolare, va sottolineato come la mancanza di fine di lucro e la destinazione a previdenza di un contributo del datore di lavoro costituiscono elementi che nel lungo periodo rendono i fondi contrattuali di gran lunga più vantaggiosi rispetto alle altre forme di previdenza complementare.

Si tratta di un assetto contrattuale complessivo che non dovrebbe essere disatteso attraverso scelte "reversibili" da parte del lavoratore, né tanto meno mediante una "portabilità" non regolamentata del contributo posto a carico delle aziende.

Cambiare le regole fissate dal decreto legislativo 252/2005 significherebbe rimettere in discussione l'intero impianto varato dal precedente Governo Berlusconi e basato sul riconoscimento dei fondi contrattuali quali elementi portanti del secondo pilastro previdenziale.

Un'ulteriore criticità deriva dal modesto tasso di adesione di lavoratori operanti nelle piccole aziende. La mancanza di adeguate misure compensative, a fronte della devoluzione del TFR alla previdenza complementare nonché la mancata costituzione di un Fondo di garanzia per l'accesso al credito fanno apparire la previdenza complementare come un aggravio di costi per le PMI, che già stentano ad essere presenti in un mercato sempre più competitivo.

Rimane, in ogni caso, da affrontare il problema derivante dalla mancanza di prodotti dedicati che mettano i fondi contrattuali, che operano esclusivamente con finalità sociali, al riparo dalle turbolenze del mercato finanziario.

23) Quali possono essere le necessarie modifiche normative che permettano ai fondi privati di realizzare il collegamento tra sanitario e sociale/assistenziale? In questo contesto, è la non autosufficienza il primo e più grave problema che tali fondi possono contribuire ad affrontare, integrando anche pacchetti differenziati tra giovani e anziani, al fine di promuovere una più solida solidarietà intergenerazionale?

Il problema della non autosufficienza rappresenta, probabilmente, una delle maggiori questioni di politica sociale del Paese e lo sarà ancora di più nel prossimo futuro. In tale contesto un ruolo determinante può essere svolto dai fondi sanitari integrativi. In tal senso l'assetto normativo attuale subordina le agevolazioni fiscali ai predetti fondi alla condizione che dal 2010 eroghino prestazioni connesse anche alla non autosufficienza. Si tratta di un obiettivo, fondato sulla solidarietà intergenerazionale, che caratterizza tutti i Fondi che nascono dalla contrattazione collettiva.

E' sicuramente questa la strada attraverso cui il Welfare contrattuale potrebbe realizzare anche in campo sanitario l'integrazione tra sistema pubblico e servizi privati.

Si pone, in ogni caso, la necessità di riservare un percorso di adeguamento che assicuri maggiore flessibilità ai fondi sanitari integrativi di categoria preesistenti.

Si tratta, infatti, di strumenti basati su esperienze consolidate che sul versante dell'assistenza sanitaria operano nel rispetto di principi mutualistici, senza scopo di lucro, garantendo agli iscritti livelli di tutela adeguata e liberando il Servizio Sanitario Nazionale di ulteriori oneri in termini di prestazioni.

25) Un contesto di tipo collaborativo e partecipativo, che chiede al sindacato di tenere in debita considerazione i valori della impresa e della competitività, e con essi i profili della efficienza della organizzazione aziendale, può reggere senza un sistema, liberamente definito dalle parti, di partecipazione agli utili d'impresa? La dimensione collettiva delle relazioni industriali determina necessariamente la negazione della dimensione individuale, pur nell'ambito di una cornice di riferimento definita a livello collettivo come nel caso dei sistemi retributivi o dei regimi di orario di lavoro?

26) Il sostegno alla bilateralità e alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, comprese le forme di azionariato, non potrebbe rappresentare la soluzione più autorevole e credibile per avviare una alleanza tra impresa e lavoratori sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale? La dimensione territoriale può essere luogo di

contrattazione collettiva? Può essa consentire, attraverso la completa valorizzazione del sistema degli enti bilaterali, la gestione condivisa dei servizi che danno valore alla persona quali sicurezza, formazione, integrazione del reddito, ricollocamento, certificazione del contratto di lavoro, previdenza complementare, assistenza sanitaria?

La bilateralità oggi è una realtà matura sia nel Terziario che nel come per il Turismo.

Altri si stanno incamminando su questo terreno, anche sulla scorta degli stimoli che ci provengono dagli eventi di questi ultimi anni.

E' noto che soltanto con la riforma Biagi il legislatore ha, per la prima volta, fissato una nozione giuridica degli Enti Bilaterali, definendoli "sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro" e attribuendo ad essi numerosi compiti e funzioni.

D'altro canto, la nascita degli Enti Bilaterali rappresenta la volontà delle organizzazioni datoriali e sindacali di impegnarsi in una comune azione per sostenere i processi di sviluppo e di riorganizzazione dei settori rappresentati.

La bilateralità è stata intesa come momento di confronto e di concertazione tra le parti nella gestione delle problematiche collegate al mondo del lavoro.

Non a caso i contratti collettivi attribuiscono compiti agli Enti Bilaterali in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e qualificazione professionale, di tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa e, in prospettiva, di sostegno al reddito.

Il valore strategico di queste iniziative lascia intravedere uno scenario caratterizzato dal passaggio sempre più

mercato dall'assistenza all'occupabilità. Il tutto in un contesto di sostegno alle politiche attive del lavoro in cui il ruolo degli EBT dovrà risultare sempre più competitivo, potenziando gli strumenti di gestione congiunta di welfare contrattuale fin qui realizzati.

Per raggiungere questi obiettivi, appare, tuttavia, indispensabile un intervento del legislatore volto a rendere coerente con le agevolazioni concesse alle associazioni sindacali il trattamento fiscale degli enti in questione. Del resto, l'assimilazione, con gli organismi di rappresentanza appare evidente, considerando che le loro finalità istituzionali non presentano alcun profilo di commercialità.

A nostro avviso non sembra, ancora giunto il momento di adottare forme di azionariato d'impresa, dal momento che è tuttora in corso una pausa di riflessione sui modelli di governance duale, adottati ad esempio, nell'ambito del sistema bancario.

Il negoziato sulla riforma della contrattazione potrebbe, viceversa, fornire l'opportunità per rilanciare le tematiche della retribuzione legata ad effettivi livelli di produttività.

Infine, nella prospettiva di una più efficace bilateralità, occorre ripensare il sistema delle relazioni sindacali che non può vedere la sovrapposizione tra conflitto e collaborazione nelle medesime sedi.

Il negoziato contrattuale è luogo di confronto, la bilateralità invece deve essere luogo di collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi specifici per cui ciascun ente è stato istituito. La bilateralità quindi può rappresentare un valore ed ha un senso solo se saprà ispirarsi a principi coerenti e innovativi.