

Contratti scaduti,
sale al 50%
l'anticipo a forfait
dell'aumento

— Servizio a pag. 10

Contratti scaduti: sale al 50% l'anticipo a forfait dell'aumento

Decreto 1° maggio. Ok dalla commissione Lavoro che ha dato mandato ai relatori di riferire in Aula alla Camera: oggi la fiducia. Salta il riferimento all'equivalenza dei contratti minori, novità sullo staff leasing

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

Per favorire la puntuale chiusura dei contratti nazionali, in caso di mancato rinnovo entro i primi nove mesi dalla scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, a titolo di anticipazione forfettaria le retribuzioni sono adeguate al 50% della variazione dell'Ipca-Nei (indice armonizzato dei prezzi al consumo al netto dei beni energetici importati). Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi - come quello turistico - e in quelli che erogano prestazioni sanitarie e socio sanitarie a carico e per conto del Ssn l'importo è determinato dalla contrattazione collettiva e non può superare il 50 per cento.

La commissione Lavoro della Camera ha chiuso ieri l'esame del decreto 1° maggio, dando mandato ai relatori a riferire questa mattina in Aula sul testo del provvedimento che ha innalzato l'anticipazione forfettaria per i contratti scaduti dal 30% al 50%, accogliendo un emendamento dei relatori - Walter Rizzetto (il presidente della commissione, FdI), Tiziana Nisini (Lega) e Chiara Tenerini (FI) - che riformula la proposta del sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon (che però prevedeva una retroattività che è saltata). Oggi verrà posta la fiducia, il voto finale è atteso domani. Lo stesso emendamento prevede che le parti, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, prevedono procedure idonee a garantire la regolarità nei rinnovi e

meccanismi per assicurare adeguata copertura economica nella vacanza contrattuale, assumendo come riferimento la data di scadenza naturale del precedente contratto.

Approvato un altro emendamento dei relatori che è stato riformulato, facendo saltare la parte sull'equivalenza dei contratti dei sindacati minori che aveva provocato le dure reazioni di Cgil, Cisl e Uil. Viene dunque confermata la definizione del salario giusto individuato nel Trattamento economico complessivo (Tec) dei contratti leader che va applicato per poter accedere ai benefici di legge: si compone delle «voci retributive fisse e continuative dirette, indirette e differite definite nei contratti, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative», nonché le prestazioni di welfare contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti e istituti o indennità con valore economico definito dal Ccnl, escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli dipendenti. È saltato anche l'emendamento Durigon sulla cessazione di efficacia dei Ccnl non rinnovati per un periodo superiore ai 6 anni.

Sullo staff leasing approvato un emendamento della maggioranza: il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro può essere inviato in missione a termine, presso un medesimo utilizzatore, per lo svolgimento di mansioni riconducibili al medesimo livello e alla medesima categoria per un periodo complessivo di 36 mesi, anche non continuativo ed ulteriore ri-

spetto ai 24 mesi (salvo che il Ccnl dell'utilizzatore non preveda un diverso limite). È stato approvato, inoltre, l'emendamento della Lega che riformula la proposta di legge presentata da Alberto Gusmeroli per consentire in via sperimentale sino al 31 dicembre 2029 il distacco, previo accordo sindacale, di lavoratori che percepiscono gli ammortizzatori sociali anche tra aziende di settori diversi, finalizzato alla «salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva».

Via libera anche all'emendamento di Luigi Marattin (partito liberaldemocratico) che fissa a 12 mesi la durata massima complessiva dei tirocini extracurricolari all'interno di imprese appartenenti allo stesso gruppo. Accolto l'emendamento Rizzetto sul contributo (130mila euro nel 2027 e 260mila euro dal 2028) alla Federazione Maestri del lavoro per promuovere, tra l'altro, sicurezza nei luoghi di lavoro e orientamento dei giovani ai percorsi formativi e professionali. È saltata invece la modifica alle crisi industriali complesse, per frenare le delocalizzazioni (la norma verrà ripresentata in un provvedimento ad hoc).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le novità approvate in commissione Lavoro

1

SALARIO GIUSTO

Nel Tec anche il welfare contrattuale

Salta il riferimento ai "contratti minori equivalenti" per l'accesso agli incentivi per le assunzioni. Nella nuova versione dell'emendamento sul salario giusto resta la definizione del Trattamento economico complessivo (Tec) che si compone di tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, e anche del welfare contrattuale. Sempre se previsti dai Ccnl leader. Sono invece escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

2

MANCATI RINNOVI CCNL

Sale dal 30 al 50% l'anticipo da erogare

Cambia la norma per spingere i rinnovi contrattuali. Il mancato rinnovo entro i primi nove mesi (e non più 12 mesi), in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, fa scattare l'adeguamento automatico delle retribuzioni, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'Ipca, del 50% (non più 30%). Nel turismo e nei settori che erogano prestazioni sociosanitarie, per conto e a carico del Ssn, l'incremento è determinato dalla contrattazione collettiva.

3

STAFF LEASING

Definito nuovo limite temporale di 36 mesi

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro (Apl) può essere inviato in missione a termine presso lo stesso utilizzatore per un massimo di 36 mesi, anche non continuativi ed ulteriori rispetto ai 24 mesi. Il limite di 24 mesi decorre dall'entrata in vigore del provvedimento. Precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dall'Apl a tempo indeterminato non rilevano per il computo. È nulla ogni clausola che limita la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine della missione.

4

DISTACCO

Anche tra aziende di settori diversi

Approvato l'emendamento della Lega che riformula la proposta di legge presentata da Alberto Gusmeroli per consentire in via sperimentale sino al 31 dicembre 2029 il distacco lavorativo, previo accordo sindacale, di uno o più lavoratori anche tra aziende di settori diversi, nel pieno rispetto delle mansioni svolte (anche tra aziende non dello stesso settore o Ccnl), che è finalizzato alla «salvaguardia dei livelli occupazionali e della continuità produttiva».

Sì alla proposta Gusmeroli: distacco, con accordo sindacale, di lavoratori tra aziende anche di settori diversi



Buste paga in
chiaro: è l'ora della
trasparenza nelle
offerte di lavoro

Pogliotti e Tucci — a pag. 11

È l'ora della trasparenza, buste paga in chiaro nelle offerte di lavoro

Le novità appena entrate in vigore. Dagli annunci ai colloqui, dalle assunzioni alle informazioni salariali da fornire ai dipendenti: ecco le indicazioni operative con i principali adempimenti che i datori devono tenere in considerazione

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

Da poco più di 48 ore il lavoratore può chiedere di conoscere il livello medio della retribuzione della propria categoria. Con l'entrata in vigore delle nuove regole sulla trasparenza retributiva, arrivano una serie di novità per i datori di lavoro, sin dalla selezione di candidati per i posti vacanti. Assieme agli avvocati Arturo Maresca ed Enrico Maria D'Onofrio, big nella consulenza alle aziende, ecco le prime indicazioni operative alle imprese, in attesa delle disposizioni attuative ministeriali.

1

ANNUNCI DI LAVORO Va indicato il salario per la posizione

Successivamente all'entrata in vigore del decreto, negli annunci di lavoro si dovrà indicare espressamente la retribuzione iniziale o la relativa fascia prevista per la posizione da ricoprire. La retribuzione da indicare è quella che il datore di lavoro ritiene di offrire per la posizione oggetto dell'annuncio (ad esempio la Ral comprensiva dell'eventuale superminimo) ed

eventualmente la previsione di una retribuzione variabile.

2

COLLOQUI I paletti alle domande su salari precedenti

Le nuove norme vietano in modo espresso di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere

acquisite con modalità indirette, né per il tramite di soggetti terzi cui sia stata affidata la selezione (società di recruiting, head hunter). La di-



chiarazione spontanea del candidato non viola le previsioni del decreto in quanto non avviene a seguito di una sollecitazione del datore di lavoro, ma è espressione della libertà contrattuale del lavoratore di negoziare il trattamento economico. In attesa delle prime indicazioni operative, è opportuno considerare anche la richiesta sull'inquadramento attuale o passato come acquisizione indiretta di informazioni sulla retribuzione, e quindi è consigliabile astenersi dal richiederla, salvo che si tratti di un dato già reso pubblico dal candidato (Cv, profilo professionale) o spontaneamente dichiarato. Invece, le informazioni sull'esperienza maturata, sulle competenze, sulle responsabilità ricoperte possono essere oggetto del colloquio.

3

ASSUNZIONE Gli adempimenti nei diversi casi

Se il lavoratore è già stato assunto, ovvero abbia già ricevuto una lettera di impegno vincolante che preveda una componente retributiva la cui puntuale determinazione presupponga la conoscenza di dati contenuti nella precedente busta paga (si pensi, ad esempio, all'entry bonus), si ritiene che il cedolino possa essere richiesto limitatamente alla necessità di individuare l'esatto importo da riconoscere. Se invece si è ancora nella fase di trattativa, la busta paga non può essere richiesta in quanto potenzialmente consentirebbe di risalire alle informazioni sulla retribuzione percepita nel precedente rapporto. Per quanto invece riguarda gli adempimenti contestuali all'instaurazione del rapporto, per i datori di lavoro che applicano un Ccnl leader, è sufficiente integrare l'informativa ex Dlgs 152/1997 indicando che la stessa viene fornita anche ai sensi del-

l'articolo 6, comma 2, Dlgs 7 maggio 2026, n. 96. Per i nuovi assunti, dal 7 giugno, l'integrazione - nei termi-

ni sopra indicati - dell'informativa ex Dlgs 152/1997 costituisce modalità ordinaria di adempimento dell'obbligo di rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica; per il personale già in forza si può procedere all'integrazione in caso di modifiche nella gestione del rapporto di lavoro che obblighino, ai sensi del Dlgs 152/1997, a rendere l'informativa o in caso di richiesta del lavoratore.

4

LA MAPPATURA La partenza dalle categorie

Ai fini della comparazione dei livelli retributivi, i datori di lavoro sono chiamati a costituire le categorie di lavoratori («mappatura») che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai Ccnl, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa o dalla legge costituiscono - in via primaria - lo strumento di riferimento ai fini della comparazione e dell'applicazione della direttiva. Sono inoltre consentiti sistemi aziendali di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro a integrazione di quanto previsto dal Ccnl, purché caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere. Tenuto conto che l'applicazione di un Ccnl leader costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, almeno in fase di prima applicazione è preferibile attestarsi, nella mappatura, sulle categorie previste dal Ccnl, eccetto che per i dirigenti (per i quali, ove la contrattazione collettiva non fornisca indicazioni nel prossimo futuro, sarà necessario creare dei cluster basati su criteri oggettivi e neutri come, ad esempio, l'anzianità nel ruolo, l'area professionale, e così via).



5

SUPERMINIMI L'esclusione dal confronto

Nella composizione dei livelli retributivi medi delle categorie, devono essere inclusi tutti gli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione (quantomeno nella prima fase applicativa) dei trattamenti economici individuali come i superminimi (cioè previsto espressamente nella relazione illustrativa al decreto). La possibilità di continuare ad escludere i superminimi individuali dovrà essere monitorata ed eventualmente rimodulata sulla base delle evoluzioni interpretative e giurisprudenziali che si svilupperanno nei prossimi mesi e, in ogni caso, il loro inserimento dovrà essere operato nella seconda fase di applicazione del decreto, ossia al momento della comunicazione delle informazioni sui divari retributivi in base all'articolo 9 (7 giugno 2027, per le imprese con almeno 150 dipendenti). Laddove le aziende intendano adottare da subito, in coerenza con indirizzi o standard di gruppo, sistemi fondati su una nozione omnicomprensiva di retribuzione, quindi comprensiva anche dei superminimi individuali, possono farlo e impostare gli adempimenti secondo tale approccio.

6

INFORMAZIONI Richiesta scritta su retribuzioni medie

Un lavoratore può chiedere per iscritto, o tramite la rappresentanza sindacale, di conoscere il livello retributivo medio distinto per genere della categoria che ricomprende i dipendenti dei colleghi che svolgo-

no il suo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La richiesta può essere fatta una volta l'anno, e non può essere rivolta a conoscere informazioni retributive su categorie diverse. L'azienda deve rispondere per iscritto entro due mesi dalla richiesta, fornendo i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore del richiedente. L'obbligo si intende assolto se il datore di lavoro ha già pubblicato i medesimi dati in intranet o area riservata del sito aziendale. Attenzione: non si può mai fornire direttamente al lavoratore la retribuzione individuale di uno specifico collega che, a suo dire, svolge lo stesso lavoro. Inoltre, un impiegato non può chiedere informazioni sulla media dei quadri o dei dirigenti, e viceversa. Per le imprese con meno di 50 dipendenti le modalità di esercizio del diritto di informazione saranno definite da successivi provvedimenti ministeriali.



7

DIVARI DI GENERE Il tetto del 5% fa scattare l'obbligo di motivazione

Se emerge un divario sui livelli retributivi medi tra i due sessi pari almeno al 5%, il datore di lavoro è tenuto a motivare tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (ad esempio, anzianità di servizio, ruoli specifici, condizioni di lavoro, e così via). In assenza di motivazione, il datore deve correggere il divario entro 6 mesi dalla comunicazione dei dati. Se mancano motivazione o correzione, si avvia la valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori. Inoltre, in caso di azione antidiscriminatoria promossa dalla singola lavoratrice, il superamento del 5% di divario retributivo potrebbe essere utilizzato dal giudice come parametro di «significativa differenziazione», che comporta l'inversione dell'onere della prova. In tali casi, la motivazione del divario è quindi cruciale: una motivazione robusta, oggettiva e

neutra esclude la riconducibilità del divario al genere e riduce il rischio nel giudizio antidiscriminatorio.

8

LE TEMPISTICHE Tre fasce temporali per la comunicazione

Le nuove norme prevedono tre fasce temporali per comunicare all'organismo di monitoraggio e ai sindacati i dati sul divario retributivo di genere ai sensi dell'articolo 9. Per le aziende con oltre 250 addetti: raccolta entro il 7 giugno 2027, poi annuale. Per le realtà tra 150-249 dipendenti: raccolta entro il 7 giugno 2027, poi ogni 3 anni; per le imprese tra 100-149 dipendenti: raccolta entro il 7 giugno 2031, poi ogni 3 anni. I datori con meno di 100 dipendenti non sono tenuti a tale comunicazione, mentre anche loro devono rispondere a eventuali richieste che provengono dai singoli lavoratori ai sensi dell'articolo 7.

9

DOPO L'ACCERTAMENTO Sanzionate le discriminazioni

Le nuove norme si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali. Sono invece esclusi i contratti di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente. In caso di accertamento di discriminazioni scatta un'ammenda da 250 a 1.500 euro, oltre a tutti i possibili risvolti giudiziari (azioni risarcitorie individuali), e alla possibile perdita di benefici accordati ai sensi delle leggi vigenti e a limitazioni nella partecipazione ad appalti pubblici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Previdenza complementare, superati i 10 milioni di iscritti

Relazione Covip. Le risorse complessive hanno raggiunto quota 400 miliardi, cresce la presenza di under 35. Nel 2025 il conferimento del Tfr ha raggiunto 9,6 miliardi, quasi 1 miliardo in più

Giorgio Pogliotti
Mariolina Sesto

Cresce la diffusione della previdenza complementare, con una maggiore presenza degli under 35: a fine marzo le posizioni in essere presso le forme pensionistiche complementari sono 11,9 milioni, l'1,7% in più rispetto a dicembre del 2025. A queste posizioni che includono anche gli aderenti contemporaneamente a più forme, corrispondono 10,6 milioni di iscritti.

Nella relazione annuale che sarà illustrata domani dal presidente della Covip, Mario Pepe, il tasso di partecipazione alle 273 forme pensionistiche complementari alla fine del 2025 ha raggiunto il 39,9% delle forze di lavoro, contro il 33,8% di cinque anni fa. Il sistema vigilato dalla Covip si conferma tra le principali infrastrutture

finanziarie e sociali del Paese, con risorse complessive pari a circa 400 miliardi di euro tra previdenza complementare e casse professionali. In particolare le risorse accumulate dalle forme pensionistiche complementari nel 2025 hanno raggiunto 262 miliardi di euro, in aumento del 7,7% rispetto al 2024, pari all'11,6% del Pil. La direzione di marcia è proseguita nel 2026 quando hanno raggiunto 262,5 miliardi (+0,2% sul 2025): 81,9 milioni dai fondi pensione negoziali (+0,6%), 42,5 milioni dai fondi pensione aperti (+0,1%), 59,3 milioni da Pip nuovi (+0,1%), mentre segno meno per Fondi pensione preesistenti fermi a 71,8 milioni (-0,1%), e Pip vecchi a quota 6,9 milioni (-1,1%). Nel solo 2025 sono stati raccolti contributi per 22,4 miliardi di euro, mentre il conferimento del Tfr ha raggiunto 9,6

6

Sono 757 mila le nuove iscrizioni nel 2025 - la crescita maggiore del decennio - oltre la metà ha meno di 35 anni

6

Le casse di previdenza professionali amministrano attività per circa 136 miliardi di euro, +6,7% sul 2024

I numeri

11,9 milioni di posizioni

A fine marzo le posizioni in essere presso le forme pensionistiche complementari sono 11,9 milioni, l'1,7% in più rispetto a dicembre del 2025.

Il 39,9% delle forze di lavoro

Il tasso di partecipazione alle 273 forme pensionistiche complementari alla fine del 2025 ha raggiunto il 39,9% delle forze di lavoro contro il 33,8% di cinque anni fa.

Quota 262,5 miliardi nel 2026

Le forme pensionistiche complementari nel 2026 hanno raggiunto 262,5 miliardi (+0,2% sul 2025): 81,9 milioni dai fondi pensione negoziali, 42,5 milioni dai fondi pensione aperti, 59,3 milioni da Pip nuovi; segno meno per i fondi pensione preesistenti fermi a 71,8 milioni e Pip vecchi a quota 6,9 milioni.

miliardi, quasi un miliardo in più rispetto all'anno precedente.

Con le 757 mila nuove iscrizioni, il 2025 segna la crescita più elevata dell'ultimo decennio, tra i nuovi iscritti oltre la metà ha meno di 35 anni (segnale di una crescente consapevolezza delle giovani generazioni circa l'importanza della pianificazione previdenziale), e nuove adesioni si attendono in virtù del silenzio assenso disposto dalla legge di Bilancio 2026 che fa scattare dal 1° luglio l'adesione automatica dei neo assunti ai fondi pensione. Positivi anche i risultati delle Casse di previdenza professionali, che amministrano attività per circa 136 miliardi di euro, in crescita del 6,7% rispetto all'anno precedente.

L'espansione del secondo pilastro è proseguita nel 2026: a marzo nei fondi negoziali le posizioni sono cre-

sciute di 83.010 unità (+1,8% rispetto a dicembre 2025), per un totale complessivo di 4.597 milioni. A trainare la crescita ha contribuito il fondo dei lavoratori del commercio (+17.700 posizioni) e quello del pubblico impiego (+10.300 posizioni). In crescita anche le adesioni al fondo destinato ai dipendenti pubblici della scuola (+6.800 posizioni), che sta iniziando a risentire degli effetti del meccanismo del silenzio-assenso per i nuovi assunti a partire dal 2019, e quello rivolto al settore edile (+6.700 posizioni). Nelle forme pensionistiche di mercato, si contano 71.050 posizioni in più nei fondi aperti (+3,1 per cento) e 44.800 in più nei Pip (+1,1 per cento); alla fine di marzo, il totale delle posizioni è pari, rispettivamente, a 2.333 milioni e 4.016 milioni.

Nel primo trimestre del 2026, fondi negoziali, fondi aperti e Pip hanno raccolto nel complesso 4,7 miliardi di euro, in crescita del 12,2% sul corrispondente periodo del 2025. L'incremento risulta maggiore per i fondi aperti (18%). Il totale delle risorse destinate alle prestazioni è di 262,6 miliardi di euro, lo 0,2% in più della fine del 2025. Il saldo positivo della gestione previdenziale ha compensato le perdite in conto capitale determinate dall'andamento dei mercati finanziari. L'attivo netto è di 82 miliardi di euro nei fondi negoziali; si attesta a 42,6 miliardi nei fondi aperti e a 59,3 miliardi nei Pip.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Di lavoro, il «salario giusto» del governo torna **povero**

Gli emendamenti fanno rientrare nel calcolo anche il welfare. Le opposizioni: «Inaccettabile»

Il contentino ai sindacati: sparisce il richiamo ai contratti equivalenti

LUCIANA CIMINO

■ I contratti al ribasso, che la premier voleva debellare, sono stati alla fine regolarizzati. L'annuncio del decreto lavoro (come ogni anno intorno al primo maggio) aveva inaugurato il nuovo ciclo di comunicazione della premier. Giorgia Meloni, allergica agli incontri con i giornalisti tanto più se prevedevano domande, si era presentata per la prima volta in conferenza stampa dopo mesi proprio il 28 aprile per questo provvedimento, ribattezzato «salario giusto», insieme alla ministra al Lavoro, Marina Calderone, che aveva parlato di «svolta contro i contratti pirata». Ma a distanza di più di un mese il testo che arriva oggi in Aula è diverso.

GLI EMENDAMENTI (202) che gli stessi partiti della maggioranza hanno posto al testo lo hanno trasformato rispetto alla prima versione. Con i famigerati contratti rientrati dalla finestra con un emendamento firmato da Fdi, Lega e Fi. Un'altra situazione di imbarazzo per il governo dimostrata dal fatto che ieri

in commissione Lavoro nessuno ha voluto metterci la faccia. Nemmeno Calderone, circostanza che ha scatenato le ire del centrosinistra, al punto da abbandonare i lavori. «Una pantomima, una finzione, una farsa», ha attaccato il capogruppo dem Arturo Scotto. «Grave - ha spiegato in una nota con i colleghi Dario Carotenuto (M5s) e Franco Mari (Avs) - che la ministra abbia scelto di non presentarsi nel giorno in cui era chiamata a dare risposte su una norma che colpisce la contrattazione collettiva».

A causare il ritardo nei lavori non è stata l'azione delle opposizioni, piuttosto le tensioni tra il dicastero del Lavoro e il Mef che non ha ancora fatto pervenire i pareri. Dopo un paio di interruzioni, la seduta della commissione è ripresa alle 18 e il risultato è stato un compromesso. Approvata l'introduzione, in via sperimentale, del distacco lavorativo «anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o contratto collettivo». Così come l'aumento dal 30 al 50 per cento dell'adeguamento delle retribuzioni a titolo di anticipazione forfettaria all'inflazione in caso di mancato rinnovo contrattuale per oltre 9 mesi. Boccia la retroattività degli aumenti che avrebbe fatto scattare il ricalcolo anche per i contratti già scaduti e sostenuta dal sottosegretario Claudio Durigon.

SONO POI STATI RITIRATI i tre emendamenti più discussi. Il cosiddetto «salva imprenditori» di Lega e Forza Italia che esonerava i datori di lavoro dal pagamento degli arretrati e dei contributi ai dipendenti, anche se i giudici avessero accertato che lo stipendio era inferiore ai minimi costituzionali. E l'emendamento che avrebbe fatto decadere i contratti scaduti da oltre 6 anni, secondo i contrari un favore al leghista Angelucci, editore di quotidiani di destra. Stralciato anche l'emendamento firmato da Carroccio, Fdl e azzurri che includeva i contratti pirata nel perimetro della norma e estendeva quelli a somministrazione a 36 mesi di durata.

TUTTAVIA LE SIGLE SINDACALI minori, care a Durigon (a lungo segretario dell'Ugl) sorridono lo stesso. La definizione del Tec (Trattamento economico complessivo), contenuta nell'emendamento votato, è stata ampliata fino a contenere «tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità contrattuali fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti ed eventuali altri istituti o indennità che abbiano un valore economico sempre come definito dagli stessi contratti collettivi». Il riferimento esplicito ai contratti equivalenti della pri-

ma bozza è sparito ma di fatto si consente lo stesso di formulare contratti al di sotto della soglia includendo il welfare potendo così l'impresa accedere ai benefici previsti dal decreto e cioè agli incentivi per le assunzioni che saranno riservati solo a chi applica il «salario giusto».

«RIFORMULAZIONE inaccettabile, peggiorativa della versione originale» per Carotenuto, che spiega: «Si diluisce la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore dentro una sommatoria di voci che non aumentano il denaro disponibile ogni mese e anzi indeboliscono il già fragile potere d'acquisto. Così si rischia di legittimare salari insufficienti purché compensati da prestazioni accessorie. Ma affitto, bollette e spesa si pagano con lo stipendio». Il Pd attacca sul metodo, «un'entrata a gamba tesa nell'accordo in discussione fra le parti sociali». Il Tec «è una bella fregatura per i lavoratori, un bel regalo ai contratti pirata, questa brutta legge se la votano da soli».



Di lavoro, la destra corregge e ripescia i contratti pirata

L'emendamento viene riformulato ma per le opposizioni la sostanza non cambia. Salta la proroga di dell'isopensione a 7 anni

di VALENTINA CONTE

ROMA

La maggioranza ritira metà dell'emendamento scandalo sui contratti pirata. Quella che li rendeva in modo ancora più esplicito equivalenti ai contratti "leader", firmati da imprese e sindacati più rappresentativi. Rinuncia poco dolorosa, visto che l'equivalenza c'è già nel testo del decreto Primo maggio varato da Palazzo Chigi, al comma 5 dell'articolo 7. Ma lascia l'altra metà, quella che definisce il salario "giusto" e sufficiente secondo la Costituzione. Dentro ci finiscono cinque macro voci, tra cui il welfare. Talmente vaghe da poter essere dilate alla bisogna.

Alla fine si realizza l'auspicio del sottosegretario leghista Claudio Durigon: «No al monopolio di Cgil, Cisl e Uil. Sì all'equivalenza». Lo conferma il relatore del decreto Primo maggio, Walter Rizzetto (Fdi): «Viene garantita la pluralità sindacale». Un messaggio doveva essere mandato a Ugl, Cisl, Confsal, Anpit. E così è stato. Potranno avere i bonus per l'assunzione di giovani, donne e Sud se applicheranno il salario "giusto" - nella forma del Tec, il trattamento economico complessivo - nella sua versione larga. Bisognerà poi vedere nell'attuazione concreta come si faranno i calcoli. Ma è sicuro che il varco lasciato ieri dalla commissione Lavoro della Camera sarà utile soprattutto a loro, le "piccole" sigle spesso propense al lavoro sottopagato.

Si è arrivati al compromesso politico in maggioranza in un clima arroventato. Dopo la protesta di Cgil,

Cisl e Uil esplicitata venerdì, ieri l'opposizione di Pd, Avs, M5S ha abbandonato la commissione, senza partecipare al voto degli emendamenti. «È una pantomima, un abuso di potere sul Parlamento». A fine serata Arturo Scotto e Cecilia Guerra del Pd diranno che «la destra fa un regalo ai contratti pirata». Dario Carotenuto, M5S: «Riformulazione vergognosa sul Tec che diluisce col welfare i salari monetari: una mazzata sui lavoratori». Arturo Mari (Avs) sintetizza: «Una farsa».

Questa mattina il testo approderà in aula alla Camera. Sarà posta la questione di fiducia, votata domani. Poi tra domani e giovedì il voto finale sul decreto e il passaggio per la seconda lettura in Senato. Deve diventare legge entro il 29 giugno.

La Lega di sicuro può rallegrarsi per il braccio di ferro vinto con gli alleati sul Tec. Ma deve ritirare la proposta sui contratti cancellati, se non rinnovati da sei anni. E rinunciare pure alla retroattività degli aumenti contrattuali dalla scadenza del precedente contratto. Oltre che al salva-imprese, caro anche a Fdi e FI. Non passa neanche la proroga dell'isopensione a 7 anni: dal primo gennaio si torna a 4 anni. Decade pure lo scudo penale, contributivo e fiscale per le piattaforme digitali nei procedimenti giudiziari in corso, come quelli sui rider. Ma dalla stretta sull'algoritmo vengono esclusi taxi e Ncc, come chiedeva FI.

La Lega porta però a casa il via libera ad altre due proposte. La vacanza contrattuale: l'azienda paghe-

rà ai lavoratori il 50% dell'inflazione misurata dall'Ipca se il contratto di lavoro è scaduto da 9 mesi (nel testo base del decreto si prevedeva il 30% e 12 mesi). Passa anche la stretta sull'articolo 8 di Sacconi del 2011 che disciplina i contratti di prossimità. Dovranno essere depositati al ministero del Lavoro e presso il Cnel per essere tracciati. E sottoscritti presso l'Ispettorato del lavoro, se derogano alla legge, ai contratti nazionali o prevedono trattamenti peggiorativi, con una comunicazione obbligatoria ai lavoratori entro tre giorni dalla sottoscrizione.

Infine, la durata del contratto di somministrazione viene alzata da 24 a 36 mesi, anche non continuativi, presso uno stesso datore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I PUNTI

Isopensione

Scende da 7 a 4 anni dal primo gennaio 2027

Interinali

Contratti da 24 a 36 mesi con lo stesso datore

Contratti

Metà inflazione recuperata su quelli scaduti da 9 mesi

Taxi e Ncc

Salvati dalla stretta sull'algoritmo



OGGI IN AULA

Decreto Lavoro Salta l'emendamento sui contratti minori

Prima attaccato e poi riformulato, ma lo scontro resta aperto. Alla fine cambia l'emendamento dei relatori al decreto Lavoro, con le norme sul salario giusto, e salta il riferimento ai contratti minori equivalenti per gli incentivi alle assunzioni. Le polemiche, tuttavia, non si placano. Il testo, dopo l'esame in commissione alla Camera, arriva oggi in Aula. Dopo le dure critiche dei tre sindacati più rappresentativi e delle opposizioni, ieri l'emendamento è stato ritoccat: nella nuova versione, rimane la parte sul Trattamento economico complessivo

(Tec), composto delle voci retributive e del welfare contrattuale, ma in ambo i casi si aggiunge il richiamo esplicito ai contratti collettivi sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil. Salta la parte sui contratti minori che, assicurando un Tec ai contratti leader, potevano accedere comunque ai bonus per le assunzioni. La nuova versione, però, non placa il no delle opposizioni, secondo cui la porta ai contratti "pirata" non è chiusa. —



BARUFFE IN COMMISSIONE ALLA CAMERA E ANCHE IN QUELLA D'INCHIESTA SULLA PANDEMIA

Di lavoro e Covid, scontro con le opposizioni

La protesta: abbandonati i lavori nei due organismi. Poi salta il riferimento ai contratti "minori equivalenti"

GIUSEPPE MUOLO
Roma

Giornata di baruffe. Con una doppia ritirata, in segno di protesta, delle opposizioni. Che abbandonano quasi in contemporanea i lavori della commissione Lavoro della Camera e anche quelli della commissione d'inchiesta sulla pandemia. Le contestazioni corrono su due rette parallele, ma l'intensità viaggia alla stessa velocità. La prima ha nel mirino il decreto Primo maggio, che a sera riceve il via libera con la riformulazione dell'emendamento dei relatori di maggioranza: salta la parte con il riferimento ai contratti minori "equivalenti" per l'accesso agli incentivi per le assunzioni. Ma resta la parte sulla definizione del trattamento economico complessivo (il riferimento per determinare il "salario giusto"), che mette sullo stes-

so piano tutte le voci retributive e il welfare contrattuale. Inoltre, sale al 50% (rispetto al 30% del testo base) dell'inflazione Ipcal'adeguamento previsto, a titolo di anticipo forfettario, nei casi di contratti collettivi non rinnovati entro i 9 mesi (e non più 12 mesi) dopo la loro scadenza. Il secondo scontro, quello in commissione Covid, dove al centro c'è la questione delle forniture dei kit per la prima fase della pandemia, nasce dalla denuncia delle minoranze di audizioni «illegittime, se non addirittura illecite». Con la conseguente richiesta di dimissioni del presidente Marco Lisei (Fdl), che però ha respinto le accuse. Ma andiamo con ordine. Sul fronte del decreto Primo maggio, la giornata si apre con gli echi delle polemiche scoppiate venerdì scorso. Quando anche Cisl, Cgil e Uil erano insorte. Al termine di una riunione di maggioranza, il presidente della commissione Lavoro, Walter Rizzetto (Fdl), annuncia che non ci sarà il ritiro dell'emendamento, ma solo la ri-

formulazione. Ma la seduta non fa in tempo a iniziare che viene subito sospesa. Le opposizioni pretendono di avere le riformulazioni prima di cominciare le votazioni. Poi abbandonano i lavori. «Non partecipiamo a questa pantomima e a questo abuso di potere sul Parlamento», attacca il dem Arturo Scotto. «Una totale irresponsabilità», denuncia Franco Mari di Avs. «Siamo indignati», aggiunge Carotenuto del M5s. I tre capigruppo in commissione definiscono la norma «una legittimazione dei contratti-pirata» e protestano contro «la mancata partecipazione» della ministra del Lavoro, Marina Calderone. A sera, arriva il semaforo verde con la riformulazione. Il testo è atteso oggi in Aula con la fiducia. Per Rizzetto, «viene garantita la pluralità sindacale». Diversa, ma non meno «incandescente» la ritirata in commissione pandemia. Per i capigruppo di Pd, M5S, Avs e Iv «è stata superata la linea rossa. Lisei - attaccano - ha delegato consulenti a effettuare interrogatori di semplici cittadini in

un commissariato di polizia». Poi, interviene anche Giuseppe Conte, che accusa la maggioranza di «uso politico della vicenda». E si difende: «Non troverete mai una mia attività illecita». I parlamentari di Fdi in Commissione parlano invece di «figuraccia senza precedenti delle opposizioni». E sottolineano che in realtà si tratta di attività «condivise senza obiezioni in ufficio di presidenza, dove erano presenti anche i capigruppo delle opposizioni».

**Contestati il nuovo testo e l'assenza della ministra Calderone
E fanno discutere due audizioni sul Covid fatte al commissariato**



Il senatore Marco Lisei (Fdl)



Decreto 1° maggio

Contratti,
l'emendamento

Via dal Decreto 1° maggio il principio di equivalenza che avrebbe consentito a chi applica i contratti minori di accedere ai benefici del «salario giusto». Ma restano nella definizione anche le prestazioni welfare. Il deputato Walter Rizzetto (nella foto): soddisfatto.