

Provincia | Scontro sulla finanziaria

Alleanza tra sindacati e imprenditori per scongiurare l'aumento dell'Irap

Siglato il documento comune: niente rincari alle aziende che applicano contratti collettivi

BOLZANO Sindacati e imprese mettono i paletti a Kompatscher sulla riforma dell'Irap. Ma, tra le parti sociali cova anche lo scontro, in particolare su Imi e Irap. Cgil, Cisl e Uil infatti, al contrario degli imprenditori, sposano la linea del presidente della Provincia sulla no tax area.

Venerdì sindacati e imprenditori hanno firmato un documento comune che, di fatto, è un secco altolà alla linea di Kompatscher. Il presidente della Provincia voleva mantenere gli sgravi Irap solo alle imprese che applicano contratti migliorativi rispetto a quelli nazionali. Una misura che si tradurrebbe in un aumento delle aliquote per tutte le imprese che pagano gli sti-

Buonerba

«La priorità è stroncare i contratti-pirata e tutelare al meglio chi rispetta le regole»

pendi minimi previsti dai contratti. Così i vertici di Cgil, Cisl e Uil si sono incontrati venerdì con il Wirtschaftsring (l'associazione delle associazioni economiche) per mettere nero su bianco una controproposta che prevede rincari solo per le aziende che applicano contratti pirata. Oltre ai sindacati c'erano i rappresentanti di Unione commercio, Bauernbund, Assoimprenditori, Apa, **Confprofessioni** e Unione albergatori.

«L'aliquota Irap del 2,68% va mantenuta a tutte le imprese che applicano gli accordi collettivi nazionali firmati

dalle organizzazioni rappresentative sul territorio» si legge nel testo della proposta che verrà inoltrata al presidente Kompatscher. Il testo precisa anche che «vanno garantiti i

versamenti agli enti bilaterali, ai fondi sanitari e di previdenza integrativa previsti dai contratti collettivi». Ma soprattutto si chiede di prevedere ulteriori riduzioni a partire dal 2021. Agevolazioni che «vanno concesse solo quelle imprese che applicano un accordo integrativo provinciale, aziendale o un sistema di premi agganciato ad un accordo territoriale. Le parti — recita

l'accordo — si impegno ad elaborare i criteri nel dettaglio entro il marzo 2020».

Il documento è uno stop a Kompatscher ma al tempo stesso un'apertura visto che sindacati e imprese aprono all'ipotesi di un accordo territoriale tanto cara al Landeshauptmann.

Tuttavia, nonostante il documento comune, tra le organizzazioni firmatarie cova lo scontro. Una problema di metodo — Cna e Confesercenti non sono state invitate al tavolo — ma anche di merito visto che sul Imi e Irpef sindacati e imprenditori hanno posi-

zioni opposte.

«Il documento comune sull'Irap è un passaggio importante anche se rimangono questioni aperte. Per noi una priorità è la casa che non può essere affrontata solo con la riduzione dell'Imi a chi affitta a canone provinciale. Va fatto anche un ragionamento anche con l'Ipes e i Comuni» spiega il segretario della Uil Toni Serafini delle priorità. Su posizioni simili anche Michele Buonerba, segretario della Cisl. «Il documento comune sull'Irap è un passo positivo, la priorità è limitare il ricorso ai contratti pirata. Con la soluzione di Kompatscher invece chi applica contratti illegittimi potrebbe ottenere l'aliquota agevolata e questo va evita-

to. Sull'Irpef invece la linea di Kompatscher è assolutamente condivisibile: giusto innalzare la no tax area fino a 35mila euro e giusto aumentare le aliquote a chi ne guadagna più di 90mila».

Opposta invece la lettura degli imprenditori che non hanno digerito molto bene la proposta di aumentare la tas-

Giudiceandrea

«Questa presa di posizione è un primo passo, ci sono ancora questioni aperte»

szazione sui redditi più alti. Stesso discorso per quanto riguarda l'Imi: industriali e soprattutto albergatori continuano a premere per ottenere sgravi sugli immobili utilizzati per l'attività. Il presidente di Assoimprenditori, Federico Giudiceandrea, prova a fare il pompiere. «Questo documento è un primo passo che va condiviso anche le altre organizzazioni economiche. Abbiamo tempo fino al 10 settembre per trovare una posizione comune anche su Irpef e Imi».

M. An.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'impegno

Ulteriori riduzioni vanno previste dal 2021. I criteri vanno fissati entro il marzo del 2020

I punti della manovra

Aliquote agevolate a chi alza i salari

1 L'idea di Kompatscher è di mantenere l'aliquota Irap del 2,68% solo a chi paga i collaboratori più dei minimi contrattuali

Irpef, no tax area fino a 35.000 euro

2 Kompatscher vuole portare la no tax area da 28mila a 35mila euro e alzare le tasse ai redditi superiori a 90mila euro

Agevolazioni Imi per affitti calmierati

3 La riforma Imi prevede più tasse sugli alloggi sfitti per finanziare gli sgravi a chi affitta a canone provinciale

Dialogo

I Arno Kompatscher con il presidente del Wirtschaftsring Hannes Mussak (al centro) e il direttore Andreas Mair (a sinistra)





La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Il caso

Cna esclusa, sfogo di Corrarati «Le aziende devono essere unite altrimenti si perde credibilità»

Incidente «diplomatico» tra Wirtschaftsring e Rete economia

di **Marco Angelucci**

BOLZANO Dietro il documento comune firmato da quattro sindacati e da cinque associazioni di categoria (Assoimprenditori, Apa, Unione Commercio, bauernbund e **Confprofessioni**) si cela uno scontro furibondo. Le divergenze non riguardano solo sindacati e imprese — che su Imi e Irpef hanno posizioni opposte — ma scavano un profondo solco tra le varie anime del mondo economico. Una questione di metodo più che di merito.

A porre il caso è il presidente della Cna, Claudio Corrarati che non è stato invitato al vertice di venerdì in cui *Wirtschaftsring* e sindacati hanno partorito il documento sull'Irap. Un'esclusione che viene vissuta come un vero e proprio schiaffo a Cna e Confesercenti. Uno sgarbo che ri-

schia avere pesanti conseguenze nel mondo economico locale.

«Dispiace non essere stati chiamati anche perché già a luglio avevamo chiesto ai sindacati e al *Wirtschaftsring* di ragionare su un documento comune da presentare al presidente Kompatscher. Purtroppo non abbiamo ricevuto risposta e ci siamo trovati davanti al fatto compiuto» sottolinea il presidente della Cna che ha già avuto modo di manifestare le sue perplessità ai sindacati e anche al presidente del *Wirtschaftsring*, Hanes Mussak.

«Questa esclusione — continua Corrarati — è ancora più grave perché arriva in un momento in cui la politica non fa più distinzione tra *Wirtschaftsring* e Rete econo-

mia. Agli incontri veniamo in-

vitati tutti quindi non si capisce come mai l'economia non riesca a parlare come una voce comune. Non ha più senso dividersi in associazioni italiane e associazioni tedesche, né di fare una gara a chi ha più iscritti. Spero che questo sia l'ultimo episodio spiacevole a cui assisteremo. Non pretendiamo di entrare a far parte del *Wirtschaftsring* che ha una sua storia e una sua struttura. Ma — aggiunge — su questioni di interesse comune è giusto confrontarsi. O perlomeno provarci».

Corrarati ha già avuto modo di manifestare tutte le sue perplessità ai vertici del *Wirtschaftsring*, martedì prossimo la questione sarà discussa anche nel vertice di Rete economia a cui, oltre alla Cna, parteciperanno anche Confesercenti, Legacoop e Coper-

dolomiti.

«Chiaramente ora dobbiamo decidere come muoverci: sicuramente siamo d'accordo sulla necessità di evitare un aumento dell'Irap. Tuttavia ci si chiede di ratificare un documento anche se non abbiamo partecipato alla sua stesura,

L'appuntamento

Martedì il vertice con Confesercenti, Legacoop e Coperdolomiti

ra, dobbiamo valutare se va bene così oppure se fare un documento parallelo. Questo però — ragiona Corrarati —

toglierebbe forza alle posizioni del mondo economico che dovrebbe parlare con una sola voce, quella dei soldi. Altrimenti sarà difficile che la politica tenga conto dei nostri suggerimenti. In questo momento dobbiamo ragionare su come rilanciare l'economia e anche i salari. Le divisioni di un tempo ormai non hanno più senso».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Schiaffo
Claudio Corrarati. In basso: Federico Tibaldo di Confesercenti e Heini Grandi di Legacoop



Abbiamo proposto un incontro con tutte le parti sociali ma non siamo stati ascoltati. Se vogliamo che la politica tenga conto delle nostre posizioni, non ha senso dividersi. Spero sia l'ultimo episodio

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



I CAMPIONI DEL BENESSERE AZIENDALE SONO RADDOPPIATI IN SOLI TRE ANNI

IL WELFARE INDEX PMI DI GENERALI ITALIA HA EVIDENZIATO LA CRESCITA DELLE IMPRESE CHE INVESTONO NEI BENEFIT

Il welfare come strategia di business per le imprese. Servizi e iniziative nell'ambito di previdenza integrativa, assistenza, formazione, educazione, sicurezza e prevenzione, sanità integrativa, conciliazione vita e lavoro e sostegno ai dipendenti con figli, sono alcune delle 12 iniziative di welfare aziendale su cui puntano le imprese italiane anche di media e piccola dimensione. Ma il welfare aziendale è vincente se è un progetto d'impresa che parte dall'ascolto delle esigenze dei dipendenti; gli imprenditori che attivano una strategia coerente e prolungata nel tempo, per il benessere e la soddisfazione dei lavoratori e delle loro famiglie, dichiarano di avere un impatto positivo sulla produttività e anche sulla comunità. Tra le aziende aumenta la consapevolezza che benessere sociale e risultati di business crescono di pari passo. Sono queste le principali evidenze del Rapporto 2019-Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni), che per il quarto anno ha analizzato il livello di welfare in 4561 piccole medie imprese italiane -più che raddoppiate rispetto al 2016- superando nei tre anni le 15.000 interviste.

Welfare Index Pmi ha monitorato le iniziative di welfare delle imprese -di tutti i settori produttivi e di tutte le classi dimensionali (da meno di 10 fino a 1000 dipendenti) - in dodici aree: previdenza integrativa, sanità in-

tegrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, sostegno all'istruzione di figli e familiari, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità. Il rapporto 2019 mette in evidenza il salto di qualità intervenuto nelle imprese che hanno saputo dotarsi di politiche di welfare come progetto aziendale. Dal 2016 le imprese hanno incrementato tanto l'ampiezza quanto l'intensità delle iniziative di welfare adottate rispetto alle 12 aree identificate dalla ricerca. Le imprese attive, cioè con iniziative in almeno 4 aree, nel 2016 erano il 25,5%; in soli tre anni sono raddoppiate, raggiungendo il 45,9%. Ancor più significativa è la crescita delle imprese molto attive, cioè con iniziative in almeno 6 aree: sono quasi triplicate, passando dal 7,2% nel 2016 al 19,6% nel 2019. Il vero salto è avvenuto nell'ultimo anno, con una crescita delle imprese molto attive dal 14,4% al 19,6% (+36%), segno del successo della normativa e dell'iniziativa Welfare Index Pmi che ha promosso la diffusione del welfare tra le piccole e medie imprese.

Il welfare aziendale non è solo appannaggio delle grandi imprese. Negli ultimi anni è riuscito a rompere la barriera dimensionale, diffondendosi anche nelle piccole e microimprese. Certo le imprese più grandi restano avvantaggiate, con una quota di imprese molto attive del 71%, ben superiore a tutti gli altri segmenti. Ma nelle imprese di piccola e media dimensione la cre-

scita è stata particolarmente veloce, e in questi tre anni la quota delle molto attive è più che raddoppiata. Nelle microimprese (meno di 10 addetti): dal 6,8% nel 2017 all'attuale 12,2%. Nelle piccole imprese (10-50 addetti): dall'11% nel 2016 al 24,8% di oggi. Nelle medie imprese (51-250 addetti): dal 20,8% nel 2016 al 45,3% di oggi, con un aumento particolarmente sostenuto nell'ultimo anno. C'è poi un segmento rilevante di imprese molto attive (il 19,6% che equivale a 130.000 mila imprese), appartenenti a tutti i settori produttivi, che hanno maturato una consapevolezza del proprio ruolo sociale (il 63,4% dichiara che l'importanza degli obiettivi sociali è aumentata negli ultimi 2-3 anni); sviluppato una visione strategica di lungo periodo (il 71,7% di queste dichiara l'intenzione di accrescere ulteriormente il welfare aziendale in futuro); definito obiettivi e politiche ben focalizzate, coinvolgendo sistematicamente i lavoratori (il 71,2% contro una media del 51,6%);



ottenuto di conseguenza risultati che incoraggiano a procedere su questa strada: il 73,1% e il 63,9% rispettivamente rilevano impatti positivi sulla soddisfazione dei lavoratori e sulla produttività del lavoro. Tuttavia, in un contesto di sensibile rafforzamento del welfare aziendale e nonostante la crescita rilevante delle aziende attive, resta un segmento molto ampio di aziende ancora in fase di sperimentazione iniziale: oggi sono il 54% delle Pmi. «Il welfare aziendale è più diffuso rispetto agli anni passati. Dal 2016 ad oggi sono triplicate le aziende che utilizzano il welfare. Quest'anno in particolare si evidenziano tre ambiti: il primo è l'ascolto dei dipendenti, e questo dà la possibilità di aumentare la produttività del lavoro», ha affermato Marco Sesana, country manager e Ceo di Generali Italia e global business lines, a margine della presentazione del rapporto Welfare Index Pmi 2019. «Nel 64% dei casi - ha spiegato Sesana - quando si parte dall'ascolto la produttività aziendale aumenta. Il welfare attiva sul territorio e nelle comunità locali un elemento positivo che fa bene non solo all'azienda che adotta il welfare, ma alle aziende di servizio e assistenza collegate sul territorio». Secondo il Ceo di Generali Italia, nell'ambito del welfare ci sono tre priorità nel Paese, «la prima è la sanità e l'assistenza, la seconda è la conciliazione vita-lavoro, la terza è la riqualificazione dei giovani che hanno voglia di reinventarsi in nuove professioni». «Su tutti e tre questi elementi, Generali - ha spiegato Sesana - è attiva con una nuova società, Generali Welion, che porta il welfare nelle piccole e medie imprese, in particolare con servizi di assistenza e tutto quello che serve per sviluppare il welfare in azienda». Generali, ha ricordato, è attiva anche con i propri dipendenti: «quest'anno abbiamo deciso di aumentare del 30% le ore di formazione per riqualificare e portare nuove competenze ai dipendenti oltre alla conciliazione vita-lavoro che sono da sempre nel nostro core».

A interpretare il welfare aziendale come fattore di crescita e di competitività è sicuramente Confindustria. «Il welfare aziendale -ha affermato il vicepresidente, Carlo Robiglio, intervenuto alla presentazione del Welfare Index Pmi- sta assumendo una connotazione molto innovativa, è diventato un vero e proprio investimento per le imprese. Da un lato motivato dal fatto che gli imprenditori si rendono conto



In alto il Ceo di Generali Italia, Marco Sesana, con la responsabile Comunicazione della compagnia, Lucia Sciacca. A sinistra il Salone delle Fontane dell'Eur a Roma, location della manifestazione



dell'importanza del loro ruolo sociale sul territorio e nella comunità. Dall'altra parte c'è la consapevolezza che il welfare aziendale è diventato un vantaggio competitivo, perché permette di creare un ecosistema virtuoso che innalza la produttività aziendale e la reputazione dell'azienda», ha proseguito. Andrea Mencattini, amministratore delegato e direttore generale di Generali Welion, ha messo in evidenza come «in questi quattro anni, il fattore della conoscenza del welfare si è diffuso rapidamente e si è esteso anche ad ambiti aziendali minori. Le piccole imprese possono creare programmi di welfare aziendale ascoltando i propri dipendenti e organizzando servizi che lo veicolino, uscendo dunque da un isolamento da micro-impresa e generando fattori positivi nei territori in cui lavora». Durante la presentazione del Welfare Index Pmi, Generali Ita-

lia ha premiato le 12 migliori Welfare Champions ovvero le aziende che si sono particolarmente contraddistinte per le loro attività di supporto ai propri lavoratori. Tra le imprese vincitrici Agrimad, Europea Microfusioni Aero-spaziali, Illumia, Mazzucchelli 1849 e Selle Royal, Umbragroup, Welcome Italia. Tra le migliori iniziative di welfare premiate figurano quelle relative alla lavanderia aziendale e spesa a portata di app, poliambulatorio con servizio infermieristico e specialistico a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, orari flessibili per le mamme e i papà, sostegno alla formazione dei figli dei dipendenti. Nel 2019, le imprese «Welfare Champion», cioè le aziende che hanno ottenuto le 5 W del rating Welfare Index Pmi, sono salite a 68, più che triplicate rispetto al 2017. Si tratta delle realtà caratterizzate dal sistema di welfare più ampio.