

Sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica



OCCUPAZIONE E COMPETITIVITÀ

Le proposte di Confindustria per crescere, adesso

Genova, 24-25 settembre 2010 - Magazzini del Cotone

RELAZIONE
di Alberto Bombassei



“Le proposte di Confindustria per il Lavoro, adesso”

di Alberto Bombassei

La crisi ha accelerato i cambiamenti già in atto nello scenario globale e, di riflesso, nel sistema produttivo italiano.

La crisi ha accresciuto la consapevolezza della necessità e dell'urgenza del cambiamento.

Per continuare a generare ricchezza e occupazione, le imprese devono muoversi lungo due direttrici: l'internazionalizzazione e l'innalzamento delle conoscenze e del *know how*.

L'una e l'altra sono legate tra loro e comportano anche una crescita dimensionale.

Per garantire standard qualitativi alti ed affidabili serve un maggior controllo di tutto il processo produttivo.

Il cambiamento richiede con urgenza, maggiori competenze e più flessibilità, capitale umano all'altezza e regole semplici, chiare ed efficaci.

Mai come ora è indispensabile l'investimento in formazione.

Ma anche una riduzione dei tempi nei processi decisionali e l'adattabilità delle strutture organizzative.

Per compensare inefficienze e rigidità non c'è più la “scappatoia” dell'aggiustamento del cambio, dell'inflazione o della crescita del debito pubblico.

Efficienza e flessibilità vanno realizzate “aggregando” i fattori interni ed esterni che determinano la bassa crescita del nostro Paese.

Un apparato normativo opaco e sovrabbondante. Una pubblica amministrazione ancora poco efficiente, nonostante i passi avanti compiuti grazie all’impegno del Ministro Brunetta.

Sono questi i fattori esterni che insieme ad un fisco pesante e complicato, all’elevato costo dell’energia, alle carenze infrastrutturali, **sco-rraggiano la realizzazione di nuovi investimenti, italiani e stranieri**¹.

Una ricerca pubblica troppo debole, salvo alcune punte di eccellenza, **rallenta l’innovazione che è un elemento centrale per aumentare la produttività.**

Aumentare la produttività significa anche più flessibilità organizzativa, migliore utilizzo degli impianti, crescenti quote di retribuzione collegate al merito ed ai risultati dell’impresa.

I processi di cambiamento devono essere perseguiti con sempre maggiore determinazione e rapidità.

E devono realizzare anche un migliore funzionamento del mercato del lavoro, delle regole per il lavoro, dei rapporti con i sindacati.

La settimana scorsa la Presidente Marcegaglia ha rivolto un invito a tutte le organizzazioni di rappresentanza delle imprese ed a tutti i sindacati per **ragionare insieme sulle priorità della politica economica per il rilancio della crescita nel nostro Paese.**

All'interno di quel progetto, oggi Confindustria si rivolge alla politica ed ai sindacati, per invitare tutti - con determinazione e convinzione - ad assumere insieme l'obiettivo **di realizzare sui temi del lavoro concrete convergenze per la crescita, la competitività e l'occupazione.**

Una pratica non fine a sé stessa, bensì **per raggiungere nel breve periodo obiettivi di volta in volta condivisi.**

Il progetto per la crescita della competitività e dell'occupazione che Confindustria propone, potrà conseguire pienamente gli obiettivi dati se tutti gli attori converranno su alcuni punti.

Cominciando dal fatto che per far crescere la competitività, le imprese hanno bisogno di:

- ✓ **“normali” livelli di produttività negli stabilimenti**
- ✓ **“normali” condizioni operative per il maggior utilizzo degli impianti**
- ✓ **la “certezza” dell'attuazione degli accordi sottoscritti.**

E convergenze dovranno registrarsi fra tutti gli attori anche sulla necessità che “il patto” sia in grado di promuovere:

- ✓ la semplificazione delle normative di lavoro
 - ✓ la meritocrazia
 - ✓ la mobilità sociale
 - ✓ un effettivo incontro fra domanda ed offerta di lavoro
 - ✓ l'uscita da ogni forma di assistenza in caso di rifiuto di nuove offerte di lavoro
-
-

- ✓ giovani che escano più preparati dal percorso scolastico, dovendo il Paese accelerare e non contrastare le riforme già messe in campo.

Il nostro “patto di convergenze” per essere efficace deve dare un segno di discontinuità, prima culturale e poi di merito.

Per iniziare sarebbe sufficiente avere la **volontà comune di rendere operativo ciò che già oggi possiamo fare** applicando le norme esistenti, facendo funzionare i regolamenti già approvati, dando seguito agli impegni negoziali già sottoscritti.

Quello che dobbiamo fare è decidere - tutti insieme, imprese, Governo, Regioni e sindacati - se siamo anche noi nel gioco della crescita e dello sviluppo oppure ci “chiamiamo fuori” perché c’è ancora chi pensa che ci siano maggiori garanzie non cambiando nulla del passato.

Non credo che ci siano alternative. Almeno se il nostro obiettivo comune è di portare l’industria italiana, e quindi il Paese, in posizione di leadership e non di traino.

Per vincere la sfida competitiva, **uno dei fattori fondamentali è la competenza del capitale umano.**

La facilità di reperire persone qualificate è determinante nelle scelte di investimento ed allocazione di risorse e siti produttivi.

Purtroppo dobbiamo ancora registrare la carenza di preparazione delle persone che entrano nel mercato del lavoro.

Spesso le imprese sono costrette ad avviare percorsi formativi per i neo-assunti che partono da zero, anche nelle materie da loro studiate.

Nonostante l’impegno messo sull’orientamento scolastico, i giovani scelgono ancora indirizzi di studio non richiesti dal mercato del lavoro pubblico e privato.

Il risultato è che si sono generati potenziali disoccupati di lunga durata sempre più sfiduciati e imprese che non riescono a trovare le professionalità di cui hanno bisogno.

Pertanto, rispetto alla formazione di ingresso ed alla formazione continua, Confindustria invita ad un **forte, deciso e convinto impegno comune**, in aggiunta a quanto già fatto e programmato, **per far sì che:**

- ✓ **come parti sociali, si rafforzi la nostra azione sulla formazione continua** attraverso i fondi paritetici, ma anche con la contrattazione collettiva e la gestione degli ammortizzatori sociali
- ✓ le istituzioni e gli enti di ricerca realizzino **un’analisi dei dati** più completa, tempestiva e competente
- ✓ lo Stato e le Regioni impongano una **gestione dei finanziamenti mirata alle necessità formative di chi esce dal ciclo produttivo.**

Come parti sociali possiamo vantare una tradizione di lunga data sulla formazione realizzata attraverso la bilateralità.

Per quanto ci riguarda siamo soddisfatti delle ottime *performance* di Fondimpresa e Fondirigenti.

Ma non basta. È un’azione che va potenziata con urgenza.

Ma nel far questo **evitiamo di trasformare le esigenze di crescita formativa in occasioni di conflitto.**

La migliore qualificazione dei lavoratori non può costituire motivo di contestazione dell'organizzazione del lavoro. Né può essere oggetto di microconflittualità sui livelli di inquadramento.

Devono essere attività per migliorare la competitività e l'occupabilità senza generare un clima di sfiducia o minare alla base i principi di leale collaborazione su cui si fonda la bilateralità contrattuale.

È essenziale che il sistema di istruzione e formazione professionale sia improntato ad una maggiore attenzione all'assetto ed alle prospettive del mercato del lavoro.

Va bene quel che abbiamo convenuto con le *Linee Guida* proposte dal Ministro del Lavoro nel febbraio scorso. Ma i risultati non corrisponderanno alle attese se non semplificheremo l'iter burocratico per l'utilizzo delle risorse nazionali e comunitarie.

Neppure gli interventi di politica attiva messi in atto durante la crisi daranno le risposte sperate se non si creerà un maggior raccordo conoscitivo fra le politiche formative ed il mercato del lavoro.

L'occupazione non si crea per decreto. Ma solo se riusciremo a realizzare, **con un impegno che legghi Governo, Regioni, imprese e sindacati, l'effettivo incontro tra domanda ed offerta di lavoro.**

Oggi dobbiamo purtroppo registrare:

- ✓ la diffusa carenza di competenze nei servizi dei Centri per l’impiego
- ✓ l’assenza di un obbligo ad attivare, come nel modello danese, procedure correttive a fronte di risultati inadeguati nel favorire l’incontro domanda-offerta
- ✓ un’incredibile incomunicabilità fra banche dati
- ✓ la frammentazione delle liste di disoccupazione
- ✓ l’inefficacia delle verifiche sulla permanenza della disponibilità al lavoro specie per chi è “in mobilità”.

Con l’impegno di tutti, in una logica di sussidiarietà, scopriremo che è possibile soddisfare la domanda delle **tante imprese che, adesso, già cercano** personale e l’offerta di tanti, specie fra i **giovani e le donne, che, adesso,** sono presenti sul mercato del lavoro.

Come ho detto all’inizio, dobbiamo impegnarci innanzitutto a far funzionare quello che già abbiamo e per questo ritengo che la validità di tutte le nostre proposte stia proprio nel fatto che possono essere realizzate rapidamente.

Per di più la nostra impostazione intende inserirsi ed affiancare il più ampio progetto presentato dal Ministro Sacconi, con il suo *Piano triennale per il Lavoro*.

In questo modo sarà possibile favorire una situazione di crescita dell'occupazione regolare e tutelata.

Certo è che **per competere le imprese industriali hanno la necessità di fare affidamento su un adeguato margine di flessibilità organizzativa.**

La flessibilità organizzativa resta **un'esigenza ineludibile al pari delle tutele e delle garanzie per i lavoratori.**

Per questo dobbiamo superare la falsa equazione “flessibilità uguale precarietà”.

Nel sistema delle imprese rappresentato da Confindustria (142 mila aziende con quasi un terzo dell'occupazione dipendente del Paese), **oltre il 94% degli occupati è a tempo indeterminato.**²

Resta quindi un 6% di rapporti non standard, cioè la metà del dato nazionale che risulta comunque inferiore alla media dei paesi dell'Unione europea (15,2%).

Diciamolo con chiarezza: **il lavoro non standard non è né precario né privo di tutele. Lo diventa quando se ne fa un abuso od un uso improprio.**

Le tutele già oggi previste per i diversi contratti confermano l'attenzione con la quale il legislatore e la contrattazione collettiva hanno provveduto a stabilire **garanzie per tutti, il più delle volte identiche**³.

Non vi è dubbio che ci siano ancora spazi da colmare, ma già oggi tutte le forme di rapporto di lavoro poggiano su una base di certezze e di garanzie.

L’urgenza è garantire un adeguato sostegno per i periodi di inattività che però, come ho detto prima, devono diventare il più possibile brevi grazie ad un miglior funzionamento dell’incontro domanda-offerta ed all’aumento dell’occupabilità favorita da formazione mirata.

È al “lavoro” e non al “posto di lavoro” che dobbiamo guardare.
È questa la politica comune a tutti i paesi europei.

Il nostro impegno deve essere di **individuare le forme migliori di garanzie e tutele senza ideologiche chiusure né fideistiche accettazioni.**

Confindustria non sposa quella visione della filosofia del “*new normal*” secondo la quale la recessione avrebbe alterato in modo strutturale il mercato del lavoro.

Non possiamo adattarci ad una “*nuova normalità*” fatta di livelli di vita più bassi e di disoccupazione più alta.

Accettare quell’idea di “*nuova normalità*” **è soltanto una scusa per non fare niente.**

La ripresa è in atto anche se in questa seconda parte dell’anno assisteremo ad un rallentamento, ma lo scenario più probabile è che la ripresa continui.

È normale che la crescita dell’occupazione arrivi in ritardo rispetto a produzione e domanda.

L’unica strada da intraprendere è quella delle riforme. E noi a quelle dobbiamo guardare qui, oggi, parlando del lavoro.

Con questo nostro progetto intendiamo avviare quel **confronto “serio e pacato”** - sollecitato dal Presidente della Repubblica - che possa consentire alle parti sociali di rivedere, per semplificarle, anche le nostre regole di diritto del lavoro.

Semplificare non vuol dire ridurre le tutele, bensì renderle effettive.

Un’attività di semplificazione concordata fra le parti che potrebbe essere messa rapidamente a disposizione del legislatore per i conseguenti interventi normativi.

In primo luogo per il **contratto di apprendistato** che **deve rappresentare la strada maestra per l’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.**

Sappiamo però che solo un apprendista su cinque viene formato attraverso il “canale” pubblico.

Prendiamone atto e conveniamo che **la formazione più rispondente alle finalità dell’apprendistato è quella che fa perno sull’impresa.**

Il Governo ha già valorizzato al massimo il ruolo della formazione aziendale. È la contrattazione collettiva che ha la responsabilità di delineare i più opportuni percorsi formativi.

Ma la strada “alternativa” interamente aziendale, è stata **ultimamente resa più incerta e le imprese sono scoraggiate a farvi ricorso.**

Di qui la nostra proposta:

- ✓ **razionalizziamo il quadro normativo**
- ✓ attribuiamo **la responsabilità della formazione in capo all’impresa** valorizzando così il conseguimento della qualificazione contrattuale
- ✓ qualora l’impresa non avesse “capacità formativa” interna, **potrà avvalersi di soggetti qualificati accreditati** (Agenzie per il lavoro, Università, enti bilaterali, ecc.)
- ✓ estendiamo agli apprendisti la cassa integrazione⁴.

Semplificare. Questo il nostro obiettivo che dovrebbe essere comune a tutti se è vero che tutti abbiamo a cuore l’occupazione giovanile favorita da una formazione di qualità⁵.

Anche **il contratto di lavoro a tempo determinato** può essere semplificato.

Poche modifiche, una disciplina semplice, chiara che assicuri certezza al datore di lavoro e tutela al lavoratore contro possibili forme di abuso.

Proponiamo di **superare la necessità delle causali, generiche o specifiche che siano.**

Come già avviene nella maggior parte delle legislazioni europee, **limitiamoci ad indicare una durata massima dei contratti a termine stipulati tra le stesse parti.**

Nel 2007 abbiamo già concordemente introdotto il principio della durata massima, fissandola a 36 mesi.

Siamo disponibili a ragionare per **rafforzare il requisito della durata massima quale effettiva garanzia contro gli abusi**⁶.

Analogo intervento per **il contratto di somministrazione a termine che, insieme alla somministrazione a tempo indeterminato, è la forma di lavoro non standard con il più ampio e articolato sistema di garanzie per il lavoratore**⁷.

Per questa ragione va rafforzato e ulteriormente qualificato, anche liberandolo da certi eccessi normativi come quello che impone l'indicazione causale delle motivazioni.

Per il contratto di somministrazione a tempo determinato, Confindustria propone **di eliminare ogni riferimento a causali**, avvicinando così il nostro ai modelli già in atto in Germania, Gran Bretagna, Olanda.

Durata massima del rapporto e fissazione di un limite quantitativo massimo di lavoratori somministrati utilizzabili, costituiscono tutele sicure contro ogni forma di abuso, specie perché entrambe fissate dalla contrattazione collettiva.

Semplifichiamo. E ridurremo gli abusi e gli usi impropri.

Quanto alla somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*), Confindustria propone di considerare **l'indennità di disponibilità mensile** dovuta durante i periodi di non lavoro, **fiscalmente non imponibile o soggetta ad un regime fiscale agevolato.**

C'è poi un aspetto di natura previdenziale per il quale ci dobbiamo rivolgere direttamente allo Stato perché sappiamo che solo lo Stato può intervenire.

Uno dei timori principali di chi si trova all'interno di un percorso di carriera discontinua, è l'effetto che questo avrà sulla sua pensione.

Confindustria ritiene che, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro, **“ogni giorno di lavoro debba essere utile per la pensione”**.

Proponiamo allora di rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono, a partire dal requisito minimo di anzianità contributiva, per poter accedere alla **totalizzazione dei periodi assicurativi**.

Un impegno compensato da una serie di importanti risultati:

- ✓ **una migliore garanzia pensionistica per il lavoratore**
- ✓ **un effettivo atto di contrasto del lavoro irregolare e sommerso**
- ✓ **minori costi complessivi per lo Stato⁸**.

Infine, se vogliamo ridurre l'“utilizzo improprio” dei rapporti di lavoro temporaneo, proponiamo anche di concordare che **il periodo di prova nel rapporto a tempo indeterminato abbia una durata fra i 6 ed i 12 mesi**.

Confindustria è convinta che se si realizza tempestivamente questa serie di interventi mirati, **attraverso un avviso comune recepito dal legislatore, il ricorso – già limitato – alle forme di rapporto temporaneo, si ridurrà ulteriormente**.

Ma non solo. La flessibilità organizzativa soddisfatta attraverso il miglior funzionamento di questi istituti di lavoro subordinato, **potrebbe consentire alle imprese di non far ricorso ai contratti di collaborazione a progetto per l'ingresso al lavoro dei giovani.**

Ed è ancora **ai giovani** che si rivolge l'attenzione delle imprese di Confindustria ed in particolare ai **“talenti”**, a quei giovani che si sono distinti nello studio.

Se vogliamo **evitare la “fuga dei cervelli”** creiamo le condizioni perché le imprese siano interessate a trattenerli.

Anzi, invertiamo per una volta le regole, ed immaginiamo che siano ***i talenti che possono “licenziare” l'azienda.***

Pensiamo ai giovani *under 26* che conseguono la laurea magistrale con almeno 105 su 110.

Le imprese interessate potrebbero assumere questi giovani con contratto a tempo indeterminato ed **iscriverli, con costi a carico dell'azienda, ad un corso di Dottorato di Ricerca od a un Master universitario di secondo livello**, con un progetto di ricerca concordato fra azienda ed Università⁹.

Una volta conseguito con successo il Dottorato o il Master, toccherà al giovane scegliere. Il rapporto infatti prosegue normalmente **ma starà al giovane valutare se accettare o no le condizioni che in quel momento l'impresa sarà tenuta ad offrire.**

Una formula diversa che intende percorrere **un binario parallelo all'apprendistato di alta formazione.**

Una scommessa dove:

- ✓ **vince il giovane** “talento” che impegnandosi severamente si specializza con una ricerca applicata all’industria;
- ✓ **vince l’impresa** che investe risorse per formare propri ricercatori;
- ✓ **vince lo Stato** che sostenendo impresa e ricerca attraverso forme di fiscalizzazione mirata, favorisce la crescita competitiva del Paese trattenendo i giovani migliori .

Le imprese di Confindustria sono pronte ad accettare la sfida.

Regole per il lavoro semplificate e relazioni industriali più costruttive sono indispensabili per contribuire alla difesa ed al potenziamento dell’industria del nostro Paese.

Va affrontato il nodo dell’insufficiente sviluppo della produttività¹⁰.

Non vi è dubbio che abbiamo un sistema di relazioni industriali che ancora non lascia sufficienti spazi per spingere sull’efficienza aziendale.

E anche quando vi è la capacità e la volontà di contrattare soluzioni adeguate, c’è chi cerca di bloccare ogni innovazione denunciando che sono stati violati dei diritti.

Confindustria lo dice forte e chiaro: nessuna impresa, grande o piccola che sia, ha violato diritti o intende violare diritti. Nessuna delle nostre Associazioni, ha violato diritti o intende cancellare diritti.

Informazioni distorte non servono a nessuno. Né alle imprese né ai lavoratori.

Ed allora, pur nel rispetto delle posizioni diverse, è però necessario che ognuno risponda a delle semplici domande.

Ad esempio: si violano diritti fondamentali quando si cerca di evitare – attraverso accordo sindacale – gli abusi che pochi furbi, nascondendosi dietro la parola “diritto”, mettono in atto a danno non solo dell’impresa ma anche di tutti gli altri lavoratori ?

Ed ancora: chi comunica di essere malato perché non vuol perdersi la partita di calcio o perché non vuol perdere la retribuzione quando è in corso uno sciopero, sta esercitando un diritto fondamentale?

Ed infine: chi “si mette in sciopero” perché non vuol fare lo straordinario che l’azienda chiede in base ad accordi nazionali ed aziendali, sta esercitando un proprio diritto fondamentale costituzionalmente garantito o sta violando i diritti degli altri, impresa e lavoratori insieme?

Confindustria, le sue Associazioni, le imprese aderenti, sono e continueranno ad essere disponibili a trovare soluzioni per governare con i sindacati le crisi o migliorare la competitività.

Ma una volta fatti gli accordi, l’impresa ha il diritto di sapere se quegli accordi saranno effettivi ed efficaci?

Detto diversamente, saranno rispettati da tutti così come sono stati conclusi?

E dato che può capitare di non riuscire ad avere l’unanimità dei con-

sensi, la domanda alla quale si deve una risposta è: l’impresa può garantirsi l’effettività dell’accordo individuando delle “sanzioni” che, ovviamente, scatteranno solo se qualcuno metterà in atto comportamenti non corretti?

In caso contrario non ci sarà nessuna sanzione e quindi, nessun lavoratore - realmente ammalato - vedrà mai ridotta la propria retribuzione garantita dal contratto collettivo.

Nel 2009 abbiamo concluso un accordo che riforma gli assetti della contrattazione collettiva.

Ed è un accordo che conferma il valore tanto del contratto nazionale che della contrattazione aziendale.

Quindi, la si smetta di dire che Confindustria vuole cancellare i contratti nazionali.

L’accordo del 2009 rappresenta un modello di “tipo partecipativo” che può essere ulteriormente sviluppato nella sua attuazione pratica con il sostegno di iniziative legislative specifiche.

Oggi è operativo, sta funzionando, dando buona prova di sé.

Le retribuzioni contrattuali non solo sono state protette ma stanno crescendo in termini reali.

Non vi è stata alcuna riduzione della capacità negoziale dei sindacati né in sede nazionale né aziendale.

Ci sono parti dell’accordo che non sono state ancora recepite nei contratti nazionali e richiedono di essere concretamente realizzate.

Mi riferisco tanto alle procedure per concordare modifiche al contratto nazionale - quelle che con espressione che ha assunto un valore impropriamente negativo, si chiamano le deroghe - quanto a quelle per la composizione delle controversie sul rispetto delle regole.

Se si fa un accordo, questo pone delle regole per entrambe le parti.

E se le parti le hanno accettate devono anche rispettarle.

Se qualcuna delle due parti non le rispetta, sarà anche necessario comporre il conflitto che ne deriva e, **se del caso, sanzionare i comportamenti scorretti.**

È un principio di civiltà giuridica e di logica nei rapporti bilaterali.

Così come la possibilità di concordare modifiche al contratto nazionale dà risposte adeguate - solo ed esclusivamente - **per casi di crisi aziendale o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di un territorio a fronte di nuovi investimenti.**

Detto diversamente: **per evitare licenziamenti o per aumentare le assunzioni.**

Quindi, si tratta di modifiche che per definizione sono a vantaggio dell'occupazione, del lavoro, per la crescita.

Tutt'altro che un “attacco ai diritti”. Anche perché tutto è oggetto, sempre e comunque, di contrattazione.

Credo quindi che ci siano tutte le condizioni per decidere **di fare insieme un “primo tagliando” all'accordo del 2009 e, con i sindacati tutti, firmatari e no, verificare oggettivamente lo stato dell'arte.**

Sulla base di tutto ciò che è avvenuto in questi ultimi dodici mesi nei tanti rinnovi dei contratti nazionali e nelle realtà di fabbrica, si constaterà che la riforma risponde proprio all'esigenza - di recente espressa dalla Cgil - di costruire **un contratto nazionale “più largo e generale”**.

Questo era l'obiettivo della piattaforma unitaria di Cgil, Cisl e Uil. Questo è il risultato dell'intesa raggiunta con Cisl e Uil nel 2009.

Su questo Confindustria è disposta ad avviare ogni ulteriore approfondimento nella convinzione che è quello il percorso per rendere le relazioni industriali fattore di competitività.

Molti dei tanti contratti nazionali rinnovati con la sottoscrizione di tutte le organizzazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil, hanno già iniziato a realizzare l'obiettivo di un contratto nazionale “più leggero” sui temi degli orari, dell'inquadramento e non solo.

La contrattazione aziendale serve se assicura alle imprese un miglior utilizzo degli impianti.

Le imprese, per competere, devono poter distribuire i nastri orari nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati.

Le imprese hanno necessità di adeguare la durata media e la durata massima settimanale degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive. Così come le ore di lavoro straordinario, notturno, le pause, ecc.

Dispiace dover rilevare che in alcune aree geografiche e fra alcune componenti sindacali **permangono residui di una cultura “antagonista” che non consentono di utilizzare appieno le flessibilità previste dai contratti nazionali.**

Adesso sta a noi Confederazioni capire cosa serve perché si realizzi finalmente un sistema compiuto fra contratto nazionale e contrattazione aziendale.

E la questione si pone anche per la flessibilità delle retribuzioni.

L’obiettivo vero non è la maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello.

Oltre l’80% dei lavoratori dipendenti dalle nostre associate ha la contrattazione aziendale.

Il tema quindi è **la crescita della misura dei premi variabili contrattati in azienda.**

Al momento la parte variabile continua a rappresentare, in media, non più del 4-5% della retribuzione annua del lavoratore.

Ed invece, è proprio su questo che dobbiamo fare leva perché il rapporto fra parte fissa e parte variabile è ancora troppo squilibrato a favore del fisso che deriva dai contratti nazionali.

Per questo, **insieme**, dobbiamo insistere **perché le misure di incentivazione dei premi di produttività aziendale crescano in quantità e diventino strutturali.**

Ma insistiamo anche con i sindacati affinché in azienda non si oppongano alla effettiva variabilità dei premi ed ad una loro incidenza che sia quantomeno tendenzialmente orientata a quel 40-45% che è oggi, nella media europea, il peso della parte variabile del salario.

Anche sulla possibilità di realizzare contratti nazionali “più larghi”, Confindustria è pronta.

L’abbiamo già fatto “accorpando” i contratti nazionali laddove i settori ne hanno espresso, congiuntamente, l’esigenza e l’interesse.

L’abbiamo fatto costruendo i nuovi contratti nazionali di settore per tutte le principali attività dei grandi servizi a rete.

E comunque, razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali **è un impegno sottoscritto con l’accordo del 2009.**

Pronti a realizzarlo anche se dobbiamo, tutti insieme, riflettere sul fatto che **la competizione internazionale potrebbe anche porre la necessità di avere discipline specifiche per singole realtà aziendali o di comparto.**

Ci dobbiamo infatti domandare se, mentre intorno a noi è cambiato il mondo, non ci sia anche la necessità di ripensare agli accorpamenti settoriali che sono stati costruiti cinquanta o sessanta anni fa in un contesto produttivo, tecnologico e di mercati, totalmente diverso da oggi.

Allargare il campo di applicazione dei contratti è un obiettivo, ma non può essere un vincolo.

Razionalizzare è corretto, ma potrebbe risultare utile e necessario anche “specializzare”.

Se e quando dovessimo essere convinti che, per singoli casi e situazioni specifiche ci fosse la necessità di **lasciare il “modello unico” valido per tutti, cosa potrebbe impedire di raggiungere specifiche intese?**

Ma senza tanti giri di parole dobbiamo ancora dire che le nostre relazioni industriali - che pure sono tra le più avanzate nel quadro europeo - rischiano di non produrre i risultati attesi in ragione della **mancanza di regole sulla rappresentanza.**

Molte delle tensioni attuali derivano proprio dal fatto che in tanti anni non c'è stata la possibilità di trovare una risposta adeguata

Eppure un'intesa era stata raggiunta con la “piattaforma” unitaria che nel giugno 2008 Cgil, Cisl e Uil avevano predisposto per il negoziato sulla riforma della contrattazione.

Ed i principi che l'intesa intersindacale aveva stabilito, sono - e lo sottolineo - riportati testualmente fra gli impegni sottoscritti con l'accordo del 15 aprile 2009.

A quell'accordo manca ora la firma della Cgil.

Sono sempre convinto che **alle regole della rappresentanza si deve giungere con un accordo interconfederale e non con una**

legge. La legge, eventualmente, dopo, per darne validità generale.

Anche su questo Confindustria è pronta.

* * * * *

Autorità, cari colleghi, gentili ospiti, signore e signori,

so bene di non aver esaurito tutti i temi che richiedono un intervento di modifica, di aggiornamento, di modernizzazione.

Ma le diagnosi abbondano così come le elencazioni dei “dobbiamo”.

Qui ho indicato alcune cose che noi siamo pronti a fare.

Sono convinto che il traguardo della maggiore crescita può essere raggiunto, anche rapidamente, basta che **ci impegniamo tutti insieme collaborando, cooperando, partecipando.**

A tal proposito consentitemi di concludere citando un brano di un personaggio che ha messo tutte le sue grandi capacità per migliorare le relazioni industriali.

Mi riferisco a Felice Mortillaro, che mi fa piacere ricordare qui a Genova, nella sua città natale, a quindici anni dalla sua prematura scomparsa.

Felice Mortillaro ha sempre ritenuto il rapporto di collaborazione fra imprese e sindacati come un “momento intrinseco” alle relazioni di lavoro.

Una collaborazione che però non riesce a realizzarsi in maniera compiuta per quel - e riprendo le sue parole - **“né con te né senza di te che**

sembra permeare il problematico rapporto fra imprese e sindacati e che, come in una tormentata eppur indissolubile storia amorosa - si esprime in continue attrazioni e ripulse, in improvvisi contrasti, in recriminazioni ed in promesse”.

Credo sia difficile trovare una forma più immediata di questa per descrivere lo stato attuale delle relazioni industriali in Italia.

Per parte nostra, come abbiamo dimostrato anche oggi, resta l’impegno per definire un quadro completo e regolato di relazioni di lavoro e sindacali che dia certezze ai lavoratori ed alle imprese e favorisca una maggiore competitività del sistema produttivo e, di conseguenza, lo sviluppo dell’occupazione e la crescita del Paese.

Grazie

Alcune note per approfondire

¹. Come risulta dal Rapporto presentato dal CsC il 16 settembre 2010 (Scenari economici. Le sfide della politica economica) la scarsa competitività del Paese è rilevata dalla spia della scarsa attrattività per gli investimenti dall'estero. Il flusso annuo degli IDE in entrata nell'ultimo decennio, nonostante sia aumentato dallo 0,4% del Pil degli anni 90 (quando valeva 4,3 miliardi di dollari) all'1,3% (22,3 miliardi di dollari), è ancora di gran lunga inferiore non solo a quello diretto nel Regno Unito (92,4 miliardi di dollari, 4,3% del PIL) e degli Stati Uniti (179,9 miliardi, 1,5% del PIL), ma anche a quelli dei principali paesi dell'Area euro. In Spagna arrivano ogni anno 36,6 miliardi di dollari, equivalenti al 3,7% del PIL, in Francia 59,3 miliardi, pari al 3,0% del PIL, e in Germania 54,0 miliardi, il 2,3% del PIL.

La competitività è legata al livello della tassazione sul reddito di impresa. In assoluto e nel confronto internazionale. Una tassazione più elevata in sé sottrae risorse agli investimenti e, quando è maggiore che negli altri paesi, riduce l'attrattività per la localizzazione di produzioni nella scelta delle multinazionali. La globalizzazione ha ampliato il ventaglio di queste scelte e acceso la concorrenza fiscale, portando a una generalizzata diminuzione delle aliquote sugli utili. Anche l'Italia ha partecipato a questo processo, ma continua ad avere prelievi sugli utili aziendali tra i più elevati nell'OCSE. Nel 2010 l'aliquota legale comprensiva di IRAP è pari al 32,3% , inferiore soltanto a quelle di Giappone, Stati Uniti, Francia e Belgio ma superiore a Germania, Spagna e soprattutto Regno Unito, dove l'aliquota legale è inferiore di oltre 4 punti percentuali.

La ricerca e l'innovazione sono tra i principali motori della crescita nell'economia della conoscenza. Sono le uniche armi per vincere la gara competitiva nel sistema globale. Sale perciò l'importanza delle politiche pubbliche che le potenziano. Nel 2007 in Italia la R&S finanziata dal pubblico rappresentava appena lo 0,52% del PIL, quota rimasta costante nell'ultimo decennio e tra i paesi considerati superiore solo a quella della Polonia. Spagna e Repubblica Ceca, partendo da livelli più bassi, oggi investono più dell'Italia.

Il recupero del divario infrastrutturale italiano passa necessariamente per l'aumento della spesa pubblica destinata agli investimenti. Negli ultimi quindici anni è stata inferiore alla media dei paesi europei: il 2,2% del PIL nel 1995-1999, contro il 2,5% nella UE27, il 2,3% del PIL nel 2000-2004 contro il 2,4% e il 2,3% del PIL nel

2005-2009 contro il 2,6%. La Spagna nel 2005-2009 ha speso il 3,9% del PIL e l'Irlanda il 4,3%. Sono differenze queste che nel lungo periodo lasciano il segno.

² *Nell'annus horribilis 2009 - secondo l'Indagine Confindustria sul mercato del lavoro pubblicata dal CsC nell'agosto 2010 - circa il 40% delle nuove assunzioni, specie nel manifatturiero e nelle imprese di maggiori dimensioni, è stato a tempo indeterminato: 37,7% il dato medio (erano state il 42,1% nel 2008 ed il 40,7% nel 2007). Si confermano le consuete differenze tra aree del Paese, con una quota di neo-assunti a tempo indeterminato superiore alla media nel Nord-Ovest (44,2%) e minore nel Centro-Sud (28,1%). Le assunzioni a tempo indeterminato sono inoltre più frequenti nelle imprese di maggiori dimensioni (45,9% delle nuove assunzioni) e nell'industria (41,1% in media, con oltre il 45% nei comparti chimico, farmaceutico e metalmeccanico). Le altre sono assunzioni con contratti temporanei nelle tre forme classiche: a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato.*

Il ricorso alla flessibilità esterna tramite il lavoro interinale è equivalso ad un 1-1,5% del totale dell'occupazione alle dipendenze. L'incidenza dei collaboratori a progetto nel 2009 si è fermata al 2% nell'industria.

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione nelle aziende associate a Confindustria rimane inferiore rispetto alla media, stante la maggiore incidenza del comparto industriale manifatturiero. In ogni caso cresce la percentuale delle donne nei ruoli a più elevato contenuto professionale, incrinando decisamente l'angoscioso “soffitto di cristallo”.

Nell'industria l'impiego di personale laureato, specie con competenze tecnico-scientifiche, è più intenso nelle imprese associate a Confindustria che nella media nazionale. L'incidenza dei laureati è particolarmente elevata nelle nostre aziende manifatturiere di maggiori dimensioni.

³ *Se consideriamo le forme contrattuali indicate come “colpevoli” della precarietà, vediamo, in primo luogo, che per il contratto a termine si realizza una totale parità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato. Situazione identica quella che concerne i lavoratori somministrati.*

L'impresa paga i contributi per oneri sociali nella stessa misura, circa il 32%, tanto per i lavoratori a tempo indeterminato che per quelli a termine e per gli “interinali”. I contributi a carico dell'impresa sono invece del 10% e del 18% rispettivamente per gli apprendisti e per i contratti a progetto.

A fronte di questa contribuzione si hanno, in caso di maternità, tutele identiche per tutte le tipologie di contratto di lavoro salvo la richiesta di uno specifico requisito contributivo per le collaboratrici a progetto (tre mensilità nell'anno che precede l'astensione dal lavoro per maternità). E questa parità di tutele vale tanto per la misura dei cinque mesi di congedo di maternità che per l'indennità di maternità all'80% che, naturalmente, per i soli lavoratori subordinati può essere integrata fino al 100% in virtù della contrattazione collettiva, mentre specifiche tutele sono previste contrattualmente per le lavoratrici in somministrazione a tempo determinato.

Identico anche il diritto ad usufruire dei 6 mesi di congedo parentale per tutte le forme di lavoro subordinato (a tempo indeterminato, a termine, interinale, apprendistato) sebbene per i rapporti a termine la durata può essere limitata dal sopravvenire della scadenza del termine stesso. Solo per i collaboratori a progetto la durata è della metà.

Sostanzialmente analoga la situazione anche per quel che riguarda le tutele riferite ai temi della salute e sicurezza sul lavoro nonché in caso di malattia. Il lavoratore dipendente, sia a tempo indeterminato che a termine, interinale o apprendista, ha in genere diritto ad un periodo di conservazione del posto retribuito di 6 mesi nell'arco solare che, naturalmente, per i lavoratori a tempo determinato, spetta fino alla scadenza del termine. Per i collaboratori la conservazione del posto è pari ad un massimo di 61 giorni nell'anno ed è parimenti coperta da un'indennità giornaliera.

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali, la cassa integrazione ordinaria e straordinaria spetta ai lavoratori a tempo indeterminato ed a termine e l'indennità di disoccupazione spetta nella identica misura (quantum e durata) dei dipendenti a tempo indeterminato anche a quelli a termine ed agli “interinali” per i quali, il contratto, stabilisce una specifica indennità di sostegno al reddito. A requisiti particolari e limitatamente al periodo di crisi, anche ai collaboratori è stata riconosciuta un'indennità una tantum.

Per i collaboratori a progetto, in sostanza, vi è una gamma di tutele che ripercorre, rimodulandole, quelle previste per i lavoratori subordinati fermo restando che è pur sempre lavoro autonomo.

4. Siamo in presenza di un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed è giusto che l'apprendista non sia esposto agli effetti negativi derivanti da situazioni di difficoltà puramente transitorie dell'impresa, prevedendo un proporzionale incremento degli oneri contributivi.

5. Arriviamo ad un contratto di apprendistato semplice: di durata massima di 3 anni; con un periodo di formazione formale obbligatoria stabilito dalla contrattazione collettiva; un trattamento economico in percentuale dei minimi tabellari, anche crescente rispetto al lavoratore equivalente sulla base dei contratti di settore; lasciamo alla contrattazione collettiva di ogni livello la facoltà di riconoscere le altre indennità e voci retributive previste per il lavoratore equivalente.

6. Rimarrebbe fuori dalla nuova regola la disciplina di specifici settori o di specifiche ipotesi, come ad esempio quelle dei contratti a termine legati a ragioni di stagionalità.

7. Per i lavoratori in somministrazione assunti dalle Agenzie per il lavoro sia a termine che a tempo indeterminato sono state realizzate mediante la contrattazione collettiva una serie di tutele e garanzie tali da rendere questa forma contrattuale più tutelata e finalizzate a sostenere il lavoratore nei periodi di assenza di lavoro o in caso di maternità.

Infatti, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla Agenzia, per i periodi nei quali non svolgano attività lavorativa presso un utilizzatore e restano comunque a disposizione dell'Agenzia stessa, è prevista una indennità mensile di disponibilità pari a 700 euro lordi comprensivi della quota di TFR. Accanto a questo, in caso di disoccupazione da almeno 45 giorni, a tutti i lavoratori, sia a termine che a tempo indeterminato che abbiano lavorato almeno 6 mesi negli ultimi 12, viene riconosciuta una indennità di sostegno al reddito pari a 700 euro.

Per le lavoratrici in somministrazione, in caso di maternità, è prevista l'erogazione di una indennità, una tantum, pari a 1400 euro. In costanza di missione superiore a 7 giorni e con una anzianità lavorativa precedente pari a 3 mesi è previsto, inoltre, un contributo per l'asilo nido fino al terzo anno di età del bambino pari a 80 euro mensili.

Inoltre in caso di malattia o infortunio del lavoratore l'Ente Bilaterale di settore (EBITEMP), attraverso una polizza sanitaria, riconosce ai lavoratori in somministrazione, al coniuge e ai figli fiscalmente a carico, sussidi e rimborsi pari al 100% delle spese sanitarie sostenute (rimborso ticket).

Viene riconosciuto poi un rimborso per le spese sostenute per grandi interventi chirurgici, ricoveri, cure odontoiatriche e protesi nonché una indennità in caso di infortunio dei lavoratori in somministrazione, aggiuntiva rispetto alle prestazioni erogate dall'Inail, fino ad un massimo di 6.300 euro per invalidità temporanea che prosegua fino ad un massimo di 180 giorni dalla fine missione.

Per morte o invalidità permanente grave, superiore al 60%, viene riconosciuta una indennità pari a 50.000 euro: tale indennità viene riproporzionata in caso di invalidità permanente inferiore al 60%

Di particolare rilevanza le misure di carattere previdenziale derivanti dalla istituzione di un fondo di previdenza specifico per i lavoratori in somministrazione che copre anche periodi di non lavoro tra una missione e l'altra.

Da qualche anno poi opera una misura di accesso al credito attraverso un fondo di garanzia costituito presso Ebitemp che assicura prestiti ai lavoratori in somministrazione, senza necessità di garanzie e senza interessi, fino ad un massimo di 10.000 euro. I lavoratori hanno inoltre la possibilità di sospendere il pagamento delle rate in caso di fine missione e qualora siano in attesa di una nuova.

Infine sono da segnalare le misure aggiuntive di carattere formativo che riconoscono, ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, la possibilità di accedere alla formazione continua attraverso il riconoscimento di un voucher formativo, o bonus, che permette al lavoratore di scegliere e partecipare gratuitamente ad un corso di formazione individuato dallo stesso.

Questo patrimonio di flessibilità e sicurezze non appartiene solo alle Agenzie

per il Lavoro o al settore della somministrazione. È un valore per il sistema produttivo nel suo complesso.

⁸ L'eliminazione di ogni requisito minimo di anzianità contributiva in ogni gestione previdenziale per poter ricorrere alla totalizzazione potrebbe comportare per lo Stato, più che un costo, minore entrate, dovute al fatto che possono così andare in pensione subito quei soggetti che invece finora, non raggiungendo il suddetto minimo in alcuna gestione, dovrebbero continuare a lavorare e quindi a versare contributi.

Peraltro, le minori entrate sono compensate da minori uscite per lo Stato, derivanti dal fatto che la pensione maturata con la totalizzazione è per legge calcolata solo con il sistema contributivo (sistema che, di norma, è meno favorevole del retributivo).

⁹ Il progetto prevede che la laurea sia conseguita in materie individuate, in funzione della domanda del mercato, da una commissione nazionale Governo-Confindustria-Sindacati. Sul piano del rapporto di lavoro, poi, l'“assunzione di talenti” potrebbe prevedere: un contratto sin dall'inizio a tempo indeterminato e senza periodo di prova; l'inquadramento al livello immediatamente precedente quello più elevato; il trattamento iniziale esclusivamente quello del contratto nazionale; specifiche forme di detassazione o di sgravio contributivo.

Il rilievo della proposta sta nel fatto che si tratta di percorsi che consentono: l'integrazione ed il raccordo tra impresa e sistema universitario in una logica di partenariato formativo; il riconoscimento dell'impresa come “ambiente formativo”; l'apertura alla dimensione internazionale attraverso esperienze di scambio con realtà straniere, enti, Università, centri di ricerca, aziende partner o filiali, ecc.

¹⁰ Nel periodo dal 1997 al 2007 la produttività del lavoro nel settore manifatturiero è cresciuta cumulativamente soltanto del 3,6%. La differenza con Stati Uniti, Regno Unito, Francia e Germania è allarmante.

In conseguenza della bassa crescita della produttività, il costo del lavoro per unità di prodotto è salito molto più che negli altri paesi. Nel decennio 1997-2007, il

CLUP manifatturiero in Italia è cresciuto del 19%. In Germania è invece diminuito del 9,8%. Ciò significa che la competitività dell'Italia, in termini di costo del lavoro per unità di prodotto, è crollata di 32 punti percentuali rispetto alla Germania. Questo divario è insostenibile e, insieme all'alto debito pubblico, è il principale problema dell'economia italiana.

I fattori che spiegano la deludente dinamica della produttività non riguardano solo il mercato del lavoro. Certo è che le politiche del lavoro e le scelte delle parti sociali hanno però un ruolo rilevante.

Finito di stampare nel settembre 2010
Impaginazione: D.effe comunicazione - Roma
Stampa: Vamagrafica srl - Ariccia (RM)