

## Relazioni industriali, qualche proposta concreta per il dopo-Covid-19

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 30 marzo 2020, n. 13*

La drammaticità del momento impone scelte difficili, rapide e fondate sull'urgenza, in una tensione tutta rivolta alla risoluzione dei problemi socio-sanitari più impellenti nel minor tempo possibile. Non mancano però voci, neppure troppo sommesse, che invitano a guardare sin da ora al "dopo-Covid"; lo fanno da un punto di vista macroeconomico, tra gli altri, [Mario Draghi](#) e il Presidente Mattarella nella sua "[ultima considerazione](#)". Andranno azionate leve (investimenti, finanziamenti, incentivi, garanzia di liquidità) di medio-lungo termine in grado di sostenere le imprese e soggetti economici in genere che siano in grado così di accompagnare quella ricostruzione che non "dovrà lasciare indietro nessuno". E così, a cascata: occupazione, reddito da lavoro, consumi.

Lo si dovrà fare con un certo grado di **coordinamento centrale, senza però gettare la sabbia dell'eccesso di formalismo e burocrazia nell'ingranaggio, lasciando invece la giusta dose di agibilità ai diversi livelli di prossimità degli interventi** ([M. Sacconi, Il mio canto libero - Cento unità di crisi \(virtuali\) per la tutela del lavoro](#)). E in questo contesto protagoniste saranno le parti sociali, con i molteplici sistemi multi-livello di relazioni industriali diffuse nel nostro tessuto produttivo (di beni, ma anche di servizi).

Non ci si può neppure dimenticare di come, nel medesimo periodo, **dovranno affrontarsi i rinnovi di alcuni tra i principali CCNL, i cui negoziati sono oggi, giocoforza, pressoché congelati**. Nel solo settore industriale: metalmeccanici, legno-arredo, gomma-plastica, alimentare, tessile-abbigliamento-moda. Ed il meccanismo di incremento salariale (distribuire ricchezza solo laddove sia prodotta) delineato dal Patto della Fabbrica, basato sull'IPCA valutato a consuntivo, non potrà che riservare amare sorprese.

## Relazioni industriali, qualche proposta concreta per il dopo-Covid-19

**Risultano poi in vigore 11.061 accordi aziendali e territoriali** (ultima rilevazione ministeriale del 31 marzo) che prevedono un pagamento di un premio tendenzialmente l'anno successivo (2021) rispetto a quello di maturazione (2020), in relazione ad indicatori riferibili ai fondamentali aziendali. Nelle medesime intese viene diffusamente preso in considerazione pure il livello medio collettivo dell'assenteismo, che non potrà che risultare assai elevato, nonostante si preveda normalmente l'esclusione dal computo di malattie lunghe, infortuni. Date le prospettive **avranno terreno fertile le richieste, di parte sindacale, di intervenire con accordi di manutenzione di tali intese**, anche in forza di tipiche clausole di chiusura in cui ci si impegna a rivalutarne criteri/impianto in caso di stravolgimenti di mercato o di contesto. **Richieste, temo, difficilmente assecondabili.** Anche laddove l'azienda fosse in grado di erogare il premio, **come potranno riscontrarsi i requisiti per l'applicazione della tassazione agevolata** (10%) e conseguente possibilità di conversione in beni e servizi welfare?

In questo frangente sicuramente **gioverebbe una deroga parziale e temporalmente limitata** ai soli premi maturati nell'anno in corso e pagati entro il 2021 rispetto alla stratificazione di disposizioni di legge (dalla legge di bilancio per il 2016 in avanti) e da complessa prassi amministrativa (decreti ministeriali, circolari e risposte ad interpelli dell'Agenzia delle Entrate). In altri termini, si potrebbe prevedere la **detassazione lineare (ovvero senza applicazione degli stringenti requisiti di "incrementalità" degli indicatori)** delle somme maturate in base agli accordi in vigore - e a relative intese modificative degli stessi -, con conseguente facoltà (ove contrattualmente prevista) della conversione delle stesse in misure di welfare.

Anche con riferimento al **lavoro agile**, che per assurdo risulta formalmente ricompreso - **con tutte le difficoltà interpretative/applicative del caso** - tra gli indicatori per la c.d. detassazione, sin dal D.M. 25 marzo 2016, può azionarsi una qualche leva di incentivazione (parallela e/o sostituiva rispetto a taluni bandi regionali in circolazione). Potrebbe prevedersi un incentivo, in termini di **decontribuzione e/o defiscalizzazione, per coloro che ne hanno fruito nel periodo di emergenza (23 febbraio - 31 luglio 2020)**, senza condizionalità e con applicazione diretta del beneficio. Il costo massimo dell'operazione è calcolabile in base alle **dichiarazioni di attivazione** (portale Cliclavoro), che sarebbe anche requisito per l'ottenimento dell'incentivo. **Unico vizio: dalle stesse non si può certamente evincere il livello di reale utilizzo.** Neppure viene in soccorso, in termini di certezza, l'indicazione contenuta nel LUL (non c'è specifica, i più utilizzano la

## Relazioni industriali, qualche proposta concreta per il dopo-Covid-19

“P” di presente oppure la fascia oraria normalmente applicata in azienda). Si renderà quindi necessario ricorrere alle autocertificazioni, **prevedendo tetti massimi sul piano individuale e della singola azienda**. Ampie critiche si attendono sul punto: è una misura drastica, forse “a pioggia”, ma è innegabile il tentativo di sostenere le attività laddove abbiano contribuito, a vari livelli, a mantenere attivo il sistema produttivo del Paese, anche se a basso giro. Nei limiti dell’oggettivamente rilevabile e – per una volta – correndo consapevolmente il rischio dell’abuso.

Un rapidissimo cenno meritano poi i **numerosi contratti a termine, anche in somministrazione, in scadenza in questo periodo d’emergenza**, stretti nella morsa tra l’incalzante crisi economica, i divieti di legge di attivare contratti a termine (dunque anche proroghe) in costanza di ammortizzatori sociali e l’invalidante disciplina del decreto dignità che non lascia scampo ad alcuna prospettiva futura di ri-assunzione a termine. Anche qui, **consapevoli del rischio di ripetersi, sarà risolutiva - in assenza di interventi di legge ad hoc - la contrattazione collettiva di prossimità**: intese ex art. 8 finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.

I primi saranno forse **timidi tentativi di innalzare il reddito netto di chi ha lavorato ed in parte alleggerire il peso del costo del lavoro per le imprese**. Certo, mi si dirà, sarebbe limitato a determinate categorie (solo l’1% nell’agricoltura ha contrattato un premio), aree geografiche (oltre il 70% degli accordi è stipulato nelle regioni del Nord Italia) o mansioni (chi può accedere al lavoro agile?) e ne usciranno penalizzati coloro che per decreto, o per scelta necessitata, hanno chiuso. Il secondo, un **tentativo comunque limitato a realtà ove le relazioni industriali sono distese e consentono di affrontare le questioni con sano pragmatismo e scarsa retrospettiva ideologica**.

Ma sarebbe comunque di più del timido segnale che per ora si è potuto permettere il sistema pubblico.

**Marco Menegotto**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

## **Relazioni industriali, qualche proposta concreta per il dopo-Covid-19**

Università degli Studi di Bergamo

 [@MarcoMenegotto](https://twitter.com/MarcoMenegotto)