

Il 5 maggio 2016 si è tenuta la terza Assemblea Nazionale di Confimi Industria, nel corso della quale il presidente, l'imprenditore bergamasco Paolo Agnelli, ha posto l'accento sulla necessità di politiche che rilancino la manifattura italiana, composta in prevalenza da PMI (si veda *Una politica industriale a favore del settore manifatturiero. L'unica via per far ripartire l'Italia*, relazione del Presidente Paolo Agnelli all'Assemblea Nazionale di Confimi Industriale).

In quest'ottica di maggior valorizzazione del tessuto imprenditoriale manifatturiero, **Agnelli ha annunciato la stesura di una piattaforma di modello per un contratto unico della manifattura.**

Coerentemente alla filosofia che ha ispirato la costituzione di Confimi Industria - ovvero creare una struttura a piramide rovesciata con un forte rapporto delegato con il territorio vero conoscitore delle esigenze delle aziende - **questa piattaforma parte dal presupposto che il baricentro delle relazioni industriali debba spostarsi a livello decentrato.**

La contrattazione aziendale e territoriale acquisirebbero una competenza regolatoria piena su qualsiasi aspetto inerente il rapporto di lavoro (es. retribuzione, orario di lavoro, tipologie contrattuali ecc...), lasciando invece al livello nazionale funzioni, non meno importanti, di coordinamento e di determinazione dei minimi retributivi e normativi.

La creazione di un contratto unico della manifattura non ambirebbe solamente a "scardinare" gli assetti contrattuali esistenti, ma **punterebbe altresì alla ridefinizione di alcuni istituti giuslavoristici**, la cui attuale struttura non permette alla manifattura italiana di stare al passo con i tempi.

La piattaforma si propone innanzitutto di semplificare i sistemi di inquadramento vigenti, creando **un'unica scala classificatoria basata su quattro fasce (in ordine crescente: A, B, C e D) e sei livelli retributivi**, da applicare individualmente sulla base di declaratorie definite specificatamente per la varie categorie di appartenenza dell'impresa e dove l'inquadramento del personale avvenga sulla base di parametri correlati a fattori quali l'esperienza, la polivalenza e la

capacità di adattamento alle modifiche organizzative relative alle metodologie di lavoro, un'elevata specializzazione, l'autonomia, il grado di responsabilità e lo svolgimento di funzioni direttive.

Si auspicherebbe poi una maggior flessibilizzazione dell'orario settimanale, privilegiando un orario legale di 40 settimanali inteso come "durata media settimanale", e lasciando al contempo massima libertà sulla scelta dei modelli di distribuzione delle ore lavorative nell'arco della settimana (es. 8 ore per 5 giorni oppure 9 ore al giorno dal lunedì al giovedì e di 4 ore al venerdì).

Sempre nella prospettiva di eliminare istituti legati ad un vecchia concezione del lavoro, **un altro degli obiettivi del contratto unico è quello di trasformare gli scatti di anzianità** in un superminimo collettivo non assorbibile, calcolato in percentuale sul trattamento retributivo complessivo, dando così maggior peso alla capacità, al merito e alla crescita professionale individuale.

In tema di malattia, la piattaforma propone invece di sgravare le imprese dai costi sostenuti per le ore di assenza, garantendo a queste, tramite strumenti assicurativi, anche bilaterali, un rimborso proporzionato alla durata dell'evento morboso o alla gravità della stesso.

Un'altra colonna portante della proposta è la bilateralità, intesa come uno strumento volto a produrre dei benefici reali in capo ai lavoratori e alle imprese. In particolare, si vorrebbe consolidare il sistema di assistenza sanitaria integrativa, al momento attivo solo nel settore metalmeccanico con PMI Salute, estendendolo a tutto il comparto delle piccole e medie imprese, ed poi semplificare il sistema di bilateralità, ad oggi fortemente articolato, creando un unico strumento bilaterale confederale, chiamato ad erogare le prestazioni e a raccogliere le contribuzioni all'interno del comparto.

Infine, **Confimi Industria auspicherebbe un confronto, con le istituzioni e le altre parti sociali, anche su altre due questioni**, non meno sentite dalle imprese: **la gestione delle crisi aziendali**, tramite l'utilizzo di strumenti contrattuali (es. orario multiperiodale, gestione delle ex

r.o.l., “banca ore”, ferie residue, ecc...) al fine di evitare o ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali, e **l’esercizio del potere disciplinare** che, con riferimento all’irrogazione delle sanzioni più gravi, si vorrebbe demandare ad una commissione tripartita (composta da un rappresentante dei lavoratori, un rappresentante delle aziende e un terzo componente scelto tra membri delle Istituzioni oppure professionisti), garantendo così maggiori certezze sia all’impresa che al lavoratore.

Davide Lucini Paioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@DavideLucini

Scarica il PDF 