@adapt_rel_ind, 28 maggio 2014

Mercato del lavoro e contrattazione
La posizione di Confindustria

di Davide Mosca e Serena Santagata

Tag: *#relazionindustriali #lavoro #confindustria #contrattazione*

Con le *Proposte per il mercato del lavoro e per la contrattazione*, la Confindustria esce dall'angolo e prova a incalzare il Governo sui temi del lavoro. Non una svolta di metodo, atteso che l'azione di lobbying e quella di *policy recommendation*, sono in realtà attività di ordinaria amministrazione per le associazioni di rappresentanza. Ma un segnale di autorevolezza e una risposta convinta alla politica di marginalizzazione delle forze sociali messa in campo dall'esecutivo.

Il manifesto programmatico stilato dal consiglio direttivo di Viale dell'Astronomia muove dall'analisi delle principali criticità del mercato del lavoro italiano e avanza proposte concrete per favorire la crescita del Paese e la modernizzazione del sistema di relazioni industriali.

Il cuore del problema è, per le imprese, il costo del lavoro. Troppo alto in Italia e assolutamente non competitivo rispetto a Germania e, persino, Spagna. Il dato è ancora più drammatico se raffrontato alla stagnazione delle retribuzioni reali che non crescono a causa di «una dinamica contrattuale non sempre coerente con il contesto economico e la produttività». Intervenire su questi due aspetti è quindi fondamentale affinché si possa arginare il processo di desertificazione industriale e rilanciare competitività e investimenti.

In questo scenario si collocano le proposte avanzate da Confindustria, racchiuse in quattro linee di riforma che interessano, segnatamente, il mercato del lavoro, le differenti forme di impiego, gli istituti di protezione e, da ultimo, il sistema contrattuale.

Punto fondamentale è la riduzione della segmentazione del mercato del lavoro, che deve passare attraverso l'attuazione di un modello di "flexicurity". Bene, quindi, da questo punto di vista la piena liberalizzazione del lavoro a termine che può rappresentare uno stimolo per il rilancio dell'occupazione. Più scettica invece la posizione degli industriali rispetto alla possibilità di introduzione del contratto di inserimento a tutele crescenti laddove la tipologia contrattuale, nella forma del c.d. contratto unico, andasse a limitare i molteplici strumenti di assunzione di cui oggi possono beneficiare le imprese. Meglio piuttosto incidere sul profilo della flessibilità delle mansioni e rivedere l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, limitando la reintegra ai soli casi di licenziamento discriminatorio o nullo.

È necessario operare a cuore aperto sul contratto di apprendistato. Al fine di rendere l'istituto «la vera porta di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro», senza sacrificare però la flessibilità gestionale da parte del datore di lavoro. Per favorire questa prospettiva sarebbe opportuno definire la qualifica professionale di destinazione non al momento della stipula del contratto in questione, bensì a percorso formativo inoltrato, prevedendo altresì momenti di verifica intermedi dell'andamento del rapporto di lavoro che, in caso di esito negativo, potrebbero condurre al recesso con preavviso da ambo le parti.

Per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, si raccomanda opportunamente di rimediare allo scarso coordinamento tra soggetti pubblici (Centri per l'impiego *in primis*) e soggetti privati (Agenzie per il lavoro varie). In quest'ottica, potrebbe essere opportuno affidare le politiche attive di lavoro ed occupazione ad un unico ente regionale in grado di assicurare un raccordo tra formazione professionale e istruzione e di coordinare la vasta rete di Centri per l'impiego ed Agenzie accreditate. Da segnalare, inoltre, l'idea di gestire i flussi di disoccupati attraverso il modello della "Garanzia Giovani".

Una terza linea di intervento riguarda la rete di protezione. La principale necessità è la riforma degli ammortizzatori sociali, asserisce Confindustria. Il sistema attuale risulta troppo oneroso e di conseguenza dovrebbero essere contemplati due soli ammortizzatori universali: la Cassa integrazione guadagni e l'Assicurazione per la disoccupazione (ASPI). Nel merito, l'ASPI dovrebbe avere durata più lunga per chi ha perso il posto di lavoro, a condizione che costui sia attivamente in cerca di nuova occupazione: tale misura potrebbe essere finanziata con le risorse sino ad ora utilizzate per gli ammortizzatori in deroga. Ancora, Confindustria segnala l'opportunità di rendere più fruibili i contratti di solidarietà, anche e soprattutto di tipo espansivo, attraverso particolari benefici ai datori di lavoro che vi ricorrano.

Da ultimo, relativamente al tema delle retribuzioni aziendali e della contrattazione collettiva, Confindustria afferma l'utilità di implementare una «contrattazione aziendale virtuosa» in grado di agganciare i salari ai risultati di produttività, collegando i meccanismi di aumento salariale alla redditività aziendale. Per realizzare ciò, è necessario definire compiutamente il sistema di derogabilità del contratto collettivo nazionale per mezzo dei contratti collettivi aziendali che devono poter incidere non solo sugli aspetti normativi, ma anche su quelli economici.

Coerente rispetto alla prospettiva di un convinto decentramento contrattuale che favorisca una maggiore flessibilità salariale appare l'apertura all'introduzione in Italia del salario minimo legale. Chiaro è che tale mozione richiederà una profonda riflessione, perché andrebbe ad incidere sull'intero assetto del sistema contrattuale, visto il ridimensionamento che apporterebbe al contratto collettivo nazionale.

Davide Mosca
ADAPT Junior Research Fellow

Serena Santagata
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@Serena_Santa