

Progettare per modernizzare, Convegno ADAPT, 16 marzo 2023

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

Bollettino ADAPT 20 marzo 2023, n. 11

Esprimo un ringraziamento per l'opportunità che mi viene offerta, portando innanzitutto il saluto a nome del Sistema Fipe-Confindustria che rappresento e il **rispettoso ricordo a Marco Biagi**, che faccio con **dolore**, nonostante i tanti anni trascorsi dall'omicidio con il quale ha pagato la sua illuminata visione del Mercato del lavoro.

Violenza che ancora si ripresenta in questo Paese, incapace a volte di distinguere tra **l'essere liberi e prendersi delle libertà**, con il poco rispetto o addirittura l'odio che ne consegue verso persone con idee o posizioni diverse dalle proprie, come è successo a Marco Biagi (o ad Aldo Moro di cui proprio oggi ricorre il 45° anno del rapimento).

Oltre **al dolore, aggiungo la riconoscenza per l'eredità** che Marco Biagi ha lasciato, ancora viva e attuale, perché **il suo percorso di innovazione del Mercato del lavoro**, con la continua ricerca di nuovi punti di equilibrio tra esigenze dei lavoratori e aspettative delle imprese, per favorire buon lavoro e contrastare lavoro sommerso o non-lavoro, è resa quanto mai attuale dalla velocità dei cambiamenti che caratterizza quest'epoca.

Alla **riconoscenza** per Biagi, aggiungo quella **ad ADAPT**, che tiene viva la memoria di questo "martire" del lavoro e continua con convinzione e determinazione lo studio di questi delicati temi e la titolazione di questo incontro "Progettare per modernizzare" ne sono ulteriore testimonianza.

Ciò premesso, onorato -e preoccupato per la responsabilità- di essere **l'unico rappresentante del mondo delle Imprese**, provo a **lasciare un contributo per i settori che rappresento** (i Pubblici Esercizi in particolare, con oltre 1 milione di occupati, e il Terziario di Mercato più in generale, di cui tutti conoscono il peso economico in un Paese fortemente terziarizzato), **quanto mai in difficoltà sui temi del Lavoro.**

In difficoltà perché, da una parte, si registra **una profonda e grave carenza di manodopera**, anche a causa dell'emergenza sanitaria che ha determinato una forte dispersione di occupati, e dall'altra, emerge la difficoltà **a portare avanti o chiudere la stagione dei rinnovi contrattuali**, per la mancanza di risorse da investire sui rinnovi in settori, prima devastati dagli effetti della pandemia e ora alla prova dei nuovi problemi causati dal caro energia e dell'inflazione a doppia cifra, che ha ridotto le marginalità operativa.

In questa situazione, gli imprenditori, e chi ha la responsabilità di rappresentarli, si **dibattano tra la responsabilità** nel considerare i problemi dei loro dipendenti, che vedono i loro salari profondamente erosi dall'inflazione, **e la necessità** di trovare qualche soluzione sui temi della produttività, che rimane la strada da perseguire per trovare risorse da investire su Politiche Retributive che sappiano salvaguardare anche occupazione e competenze.

Riflessione che avviene in un mondo molto cambiato, anche nei bisogni e nelle aspettative delle persone, dove i **temi della conciliazione vita privata/lavoro, della formazione** o del continuo aggiornamento professionale e del **welfare** -aziendale o settoriale- **sono sempre più rilevanti**, nella discussione pubblica e nella scelta delle persone, **forse anche di più della mera questione economica.**

Basti pensare all'interesse che sta suscitando il tema della "**settimana corta**", con 4 giorni di lavoro magari al prezzo di 5, sostenute da alcune grandi imprese italiane, soluzione **che sembra essere la nuova frontiera dell'Organizzazione del lavoro, impraticabile per settori e attività come le nostre**, che danno servizi 7/7 giorni e spesso anche 24/24 ore, e **che rischia di dividere** il mondo delle imprese **in due grandi categorie.**

Da una parte, **quelle che possono investire per adattare i propri modelli organizzativi o di business**, introducendo molta innovazione (anche digitale), imprese che normalmente producono con alto valore aggiunto e spesso sono in grado di trasferire facilmente a valle i costi degli investimenti innovativi.

Dall'altra, **le altre imprese come le nostre, con problemi di marginalità**, che fanno servizio senza interruzione, con attività "*labour intensive*", **che rischiano di finire ai margini del Mercato del lavoro**, perdendo altra attrattività, con danni alle stesse imprese, ma anche al Paese, per l'inesorabile dequalificazione in alcuni servizi e per il venir meno del forte valore sociale implicito in queste attività.

In questa situazione **deve uscire rafforzato il ruolo della Contrattazione Collettiva** (il Prof. Sacconi ha parlato di "*dinamismo delle Relazioni industriali*" richiamando uno dei tre profili studiati da Marco Biagi, ndr), che richiede due sforzi:

- Il primo destinato a **valorizzare il ruolo sociale e politico della Contrattazione** che, nel rispetto della Costituzione, deve essere in grado di certificare i reali pesi delle Parti Sociali, evitando il rischio di un **sistema autoreferenziale e inefficace**, che ha portato al problema della proliferazione dei CCNL, degenerato nel "**dumping contrattuale**", che la Ristorazione, e il CNEL, conoscono bene. Infatti, proprio qui abbiamo presentato il nostro rapporto su questo fenomeno, con 31 CCNL applicati nel nostro settore che, rispetto al principale sottoscritto da Fipe-Confcommercio, vede sistematicamente applicata la "**Teoria della Sottrazione**" che toglie diritti ai lavoratori, valori al lavoro, produce concorrenza sleale e offre spazi ai sostenitori del salario minimo per legge. **La Contrattazione Collettiva** deve, cioè, vedere rafforzato il suo ruolo di **presidio della legalità**, utile anche a contrastare l'ideologia del "*Salario Minimo*" ritornata di grande attualità.
- Il secondo sforzo lo devono fare **le parti sociali**, per trovare i nuovi equilibri, **provando a rigenerare i contratti di lavoro**, non continuando a cercare qualcosa che non c'è più, ma qualcosa di nuovo, che magari non c'è ancora, **in grado di offrire soluzioni sostenibili**.

Va ricercata **la creatività** che Marco Biagi ha coltivato, **intesa come volontà e capacità di costruire soluzioni adeguate ai tempi**, ripensando il lavoro, basandolo su obiettivi, mansioni e responsabilità in grado di **aumentare il benessere individuale e crescere valore**

imprenditoriale.

Ricerca che va fatta **a doppia mano -privata e pubblica-**, con **quella privata** delle Parti Sociali, che deve **caricarsi l'impegno a modernizzare ed efficientare i CCNL**, intervenendo su istituti normativi che generano costi e inefficienze organizzative, **estraendo, cioè, valore dai CCNL**, da destinare al miglioramento delle retribuzioni, e questa **attività di risistemazione normativa non può essere rifiutata perché operazione di scambio.**

La mano **pubblica**, invece, **deve operare per ridurre gli oneri del lavoro** (e la Riforma del Fisco in evoluzione pare andare in questa direzione), **incentivare la buona contrattazione, riformare e semplificare il Diritto del Lavoro.**

Temi che la **Ministra Maria Elvira Calderone** conosce certamente benissimo, per la sua importante storia professionale o perché li avrà già sentiti da altri, e **che toccano le politiche del lavoro, la formazione e il welfare**, sui quali mi permetto alcune considerazioni.

Le **politiche attive**, che erano un caposaldo della visione del lavoro di Marco Biagi, sono il convitato di pietra quando si parla di Politiche del lavoro, **sempre richiamate, quasi mai attivate con normative strutturate e coerenti**, in grado cioè **di superare il perenne sbilanciamento verso le Politiche passive** e, in generale, di **sussidio**, trascurando quindi l'importanza di avviare, invece, azioni di innovazione, riqualificazione, rafforzamento e orientamento verso le competenze.

Al riguardo, per esempio, l'attuazione del **Programma GOL** (Garanzia Occupazione Lavoratori), finanziato dal PNRR, deve essere **l'occasione per una seria collaborazione tra sistema pubblico e privato**, con il coinvolgimento non solo dei Centri per l'Impiego, ma anche delle Agenzie private per il lavoro.

Sulla questione che riguarda, invece, la **carenza di manodopera**, tema trasversale ed universale, che tocca in contemporanea molti aspetti della Società (la scuola, la famiglia, la demografia, l'economia, etc.), **in attesa di migliorare le criticità interne, risolviamo il paradosso soprattutto italiano** che vede, da un lato, **la preoccupante mancanza di personale**, e, dall'altro, una **domanda di lavoro che arriva dai flussi migratori**, da affrontare con efficaci politiche, che vadano oltre la strumentale ideologia sui temi dell'immigrazione, e che sappiano, invece, valutare gli effettivi bisogni quantitativi delle imprese, creare efficaci percorsi formativi e di inserimento, semplificando le farraginose e complicate attuali procedure sui visti d'ingresso.

Inoltre, **lo stallo sui rinnovi contrattuali** va forzato, **incentivando la negoziazione con la detassazione/decontribuzione degli aumenti contrattuali**, anche a tempo determinato.

Sui temi del **welfare**, le Parti Sociali devono provare a sostenere quello contrattuale, **spostando parte della Retribuzione su Istituti in grado a contrastare l'erosione del potere d'acquisto dei salari**, sostenendo i principali beni di consumo (affitti, utenze energetiche, istruzione, mobilità, sanità e previdenza), con un **maggiore coinvolgimento della Bilateralità**, ma anche rivedendo **l'attuale anacronistico limite di € 258** per i **"fringe benefit"**.

Sui temi della **Formazione**, condivido la posizione del Prof. Treu che la considera non un addendum ma un'essenza del rapporto di lavoro, perché oggi **la formazione non è solo un rafforzato "diritto soggettivo" della persona, ma anche una necessità** per lavoratori ed imprese, **per innovare, migliorare e riqualificare, conoscenze e competenze**.

E' richiesto, quindi, un maggiore impegno delle Parti Sociali, ma anche nuovi incentivi, con il sistema dei crediti d'imposta, per **valorizzare tutta la filiera "istruzione e formazione"**, partendo dalle scuole professionali e specialistiche post-diploma, come gli ITS, percorrendo ed esplorando una prateria piena di opportunità di crescita.

* * *

Ho provato (e chiudo) a lasciare, quindi, qualche riflessione, sperando che **le tre grandi questioni che oggi frenano il Mercato del lavoro** possano essere affrontate con più energia e determinazione, e mi riferisco:

- alla **questione politica**, che deve saper dirigere e orientare verso percorsi virtuosi di crescita del lavoro;
- alla **questione sociale**, che interessa gli aspetti demografici e le (vere) politiche per la famiglia;
- alla **questione culturale**, che riguarda la considerazione verso i valori del lavoro, molto spesso non più considerati come elementi edificanti e qualificanti della Persona, trascurando anche l'insegnamento che la fatica e il lavoro produce.

Temi che Marco Biagi ha frequentato con responsabilità e capacità di visione e che **gli attuali attori -sindacali, politici, sociali, accademici- devono saper gestire e affrontare con la stessa qualità.**

Lino Enrico Stoppani

Presidente Fipe-Confcommercio