

Bollettino ADAPT 16 dicembre 2024 n. 45

Il dibattito sui problemi del lavoro si concentra quasi sempre sulle iniziative che il decisore politico, nazionale o europeo, potrebbe intraprendere. La discussione ruota attorno a ciò che si può o si dovrebbe fare attraverso l'intervento pubblico, lasciando spesso intendere che la soluzione risieda, in modo quasi esclusivo o certamente maggioritario, in nuove normative o strutture burocratiche.

Ed è indubbio che il ruolo dell'attore pubblico, soprattutto quando dispone di risorse economiche altrimenti difficili da reperire, sia spesso determinante. Tuttavia, le sfide contemporanee relative ai mercati del lavoro richiedono un contributo attivo di chi quei mercati li crea e li vive pienamente ogni giorno: ossia le imprese, i lavoratori e i rappresentanti sindacali e di parte datoriale. Questi ultimi in particolare hanno storicamente, dagli anni sessanta fino all'attuale decennio, giocato un ruolo chiave nello sviluppo economico e sociale del nostro paese, come stiamo vedendo anche in questi giorni in relazione ai significativi cambiamenti nel settore automobilistico. E di questo lo stesso legislatore pare tutto sommato consapevole: basti pensare allo spazio che lascia alla contrattazione collettiva in materia di lavoro a termine e lavoro stagionale - vedi, per esempio, le ultime novità contenute nel collegato lavoro (in tema M. Migliorino, [Il lavoro stagionale del DDL Lavoro: una "rivincita" dell'autonomia collettiva?](#), in Bollettino speciale ADAPT, 18 ottobre 2024, n. 5) - oppure in materia di progettazione e finanziamento delle attività formative dei lavoratori - come nel caso del Fondo nuove competenze, recentemente rilanciato dal Ministero del lavoro (vedi, a proposito, G. Impellizzieri, [Il Fondo nuove competenze cambia \(ancora\): al via la terza edizione](#), in Bollettino ADAPT, 9 dicembre 2024, n. 44).

La nostra società e il mondo del lavoro in generale hanno bisogno di relazioni sindacali e industriali più forti, innovative, soprattutto a livello territoriale e aziendale, e perciò più vicine ai luoghi di lavoro affinché possano cogliere le specifiche esigenze di ogni settore e creare un valore condiviso per aziende e lavoratori.

Intese e ragionamenti condivisi sui sistemi retributivi premiali, programmi formativi, riforme dei sistemi di classificazione e inquadramento, piani di welfare aziendale, flessibilità oraria, forme di partecipazioni economico-finanziarie, coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni organizzative e strategiche dell'impresa: si tratta di leve che, se correttamente adoperate, possono senz'altro migliorare la produttività delle imprese e rendere il lavoro più sostenibile e di qualità per chi lavora.

Inoltre l'anno che volge al termine ha rappresentato un periodo significativo per il mercato del lavoro, registrando il rinnovo di alcuni Contratti Collettivi, che hanno introdotto modifiche rilevanti,

sia sul piano delle condizioni economiche che su quello normativo, incidendo sulle tutele e sulle retribuzioni di migliaia di lavoratori in diversi settori produttivi. Interventi questi, frutto del dialogo tra le parti sociali, che evidenziano quanto sia centrale riportare il focus sulle buone relazioni industriali.

Tali considerazioni animano la nostra ricerca e spiegano il desiderio di rinnovare ed offrire anche quest'anno il **Corso di specializzazione in relazioni industriali e contrattazione collettiva**, arrivato ormai alla quarta edizione.

Il successo delle edizioni precedenti ci spinge a continuare a puntare sulla formazione e sulla crescita culturale degli operatori delle relazioni sindacali, convinti che siano strumenti fondamentali per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro in Italia. Per questo motivo, ogni edizione del Corso è progettata per offrire contenuti sempre aggiornati e in costante dialogo con l'attualità. Ci impegniamo a integrare materiali didattici innovativi, che non solo riflettano le nuove tendenze del settore, ma includano anche i risultati dei più recenti accordi e gli sviluppi successivi.

I temi che tratteremo nel Corso - l'interazione tra legge, contrattazione collettiva e contratto individuale di lavoro; i sistemi di rappresentanza e di contrattazione; il ruolo della bilateralità; la scelta del contratto collettivo applicabile; la classificazione economica e giuridica del lavoro; il welfare aziendale, la sanità integrativa e la previdenza complementare; i trattamenti retributivi, il salario di produttività e la retribuzione variabile - sono senz'altro strategici per migliorare la qualità e la produttività del lavoro, ma richiedono competenze specifiche che spesso mancano nelle imprese, nelle organizzazioni e sui territori.

ADAPT crede da sempre che il cambiamento ed il miglioramento del mercato del lavoro possa realizzarsi non solo attraverso leggi illuminate e provvedimenti normativi ragionevoli, ma anche e soprattutto attraverso il dialogo e il confronto con le persone che vivono e costruiscono i luoghi di lavoro. Giorno dopo giorno.

Per questo, il corso di specializzazione si propone di fornire competenze pratiche e tecniche sul diritto del lavoro e sui temi della contrattazione collettiva, dedicando sei mesi a un approfondimento graduale e completo, pensato per migliorare realmente la professionalità dei partecipanti.

Particolare attenzione è rivolta ai giovani, con condizioni di accesso agevolate e borse di studio per i più meritevoli, finanziate grazie ai proventi di questo e degli altri corsi organizzati da ADAPT.

Francesco Seghezzi

Presidente ADAPT

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