

DOPO IL PIANO CALENDA-BENTIVOGLI. IL DIBATTITO

Più spazio agli accordi aziendali

La contrattazione decentrata può rendere le relazioni industriali un motore di sviluppo

di **Tiziano Treu**

È un buon segno che l'articolo di Calenda e Bentivogli abbia sollecitato tanti contributi per lo più di sostegno e di approfondimento. Vuol dire che proposte ben ragionate possono ancora sovrastare i rumori della campagna elettorale e dare consapevolezza dei veri problemi che deve risolvere l'Italia, quelli riguardanti i tre pilastri su cui gli autori invitano a costruire il futuro: competenza, impresa, lavoro.

Tutti hanno condiviso l'importanza delle competenze che sono decisive nella attuale società della conoscenza e della rivoluzione digitale.

Il piano Impresa 4.0 che costituisce una delle più lungimiranti scelte per il nostro futuro dovrà accompagnare gli investimenti in innovazione con un forte sostegno alle competenze necessarie per rendere le tecnologie operative e utili alle persone. Si tratta di superare il *gap di skill* di cui soffrono non solo i nostri lavoratori, ma anche molti imprenditori e che costituisce uno dei più gravi fattori di deficit competitivo del nostro Paese. Ciò significa investire di più e meglio nella formazione tecnica e digitale, su cui insiste l'articolo di Calenda e Bentivogli, fino al livello della educazione terziaria superiore, orientandola all'innovazione. Questa scelta può non essere (da sola) sufficiente come ritiene De Benedetti, ma è un presupposto necessario. Essa va accompagnata con l'aggiornamento continuo delle competenze sia dei lavoratori sia degli imprenditori. Un'attività su cui l'Italia registra un ritardo grave rispetto ad altri Paesi.

Ma qui non bastano investimenti purchessia, servono infrastrutture formative all'altezza, perché quelle esistenti sono vecchie e spesso "autoreferenziali". Gli enti formativi delle parti devono fare un salto di qualità se vogliono essere utili all'Impresa 4.0. Per rompere le incrostazioni delle strutture di formazione professionale non bastano riforme normative. Occorre attivare la do-

manda, cioè rendere protagonisti i soggetti dell'apprendimento. La proposta di "conto formazione" personale spendibile dai singoli, di cui scrive Nannicini (18 gennaio), può essere uno strumento utile a rendere la formazione professionale più vicina alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Un argomento centrale nelle proposte di Calenda e Bentivogli, ma pressoché assente nella campagna elettorale, riguarda la necessità di rinnovare l'organizzazione del lavoro e la contrattazione collettiva. La struttura "monolitica" del contratto collettivo nazionale di categoria si sta superando, come ha fatto l'ultimo contratto collettivo dei metalmeccanici. C'è da augurarsi che le trattative in corso fra Confindustria e confederazioni sindacali vadano nella stessa direzione, pur lasciando margini per varie modalità applicative.

Un chiaro indirizzo confederale in questo senso è tanto più necessario in quanto negli ultimi anni si registra invece che l'auspicata semplificazione del sistema contrattuale una sua frammentazione incontrollata. Lo testimoniano i quasi 900 contratti nazionali censiti dal Cnel, molti dei quali stipulati da organizzazioni di dubbia rappresentatività e con contenuti salariali e normativi spesso definiti "al ribasso".

Per disboscare questa giungla il Cnel, d'intesa con l'Inps e il ministero del Lavoro, sta definendo criteri per valutare la qualità e la consistenza rappresentativa dei vari contratti. Ma questa è un'opera di "supplenza", in attesa di regole concordate dalle parti e tradotte in leggi che definiscano in modo certo la rappresentatività sia dei sindacati sia delle associazioni datoriali. La mancanza di queste regole è un handicap che pesa sulle nostre relazioni contrattuali e ne aggrava la già debole capacità di funzionare in un momento di alta turbolenza dei mercati.

Di fronte alla sfrangiatura delle tutele contrattuali e legali e all'aumento dei lavoratori poveri o a rischio di povertà è urgente che anche l'Italia si doti di un salario minimo legale. L'esperienza dei Paesi che lo

hanno adottato mostra che questo, se costruito con la partecipazione delle parti sociali, non costituisce una minaccia all'attività contrattuale, ma anzi rappresenta una base universale su cui la contrattazione può appoggiarsi, in tutti i settori non solo in quelli privi di rappresentanza.

Calenda e Bentivogli ci ricordano infine la necessità di decentrare la contrattazione collettiva per avvicinarla alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Il decentramento è una tendenza non solo delle Relazioni Industriali ma dei sistemi produttivi. Spetta alle parti sociali darsi delle regole affinché esso sia utile alla produttività delle imprese e al benessere dei lavoratori senza creare disordine e aumentare le disuguaglianze.

Il legislatore può favorire la diffusione e i contenuti partecipativi della contrattazione decentrata, come ha fatto con le leggi finanziarie degli ultimi anni, prevedendo agevolazioni fiscali e contributive ai premi di produttività e al welfare aziendale. Questo intervento legislativo ha stimolato una risposta positiva dalle parti sociali, come testimoniano gli oltre 28 mila accordi aziendali conclusi negli ultimi due anni e censiti dal ministero del Lavoro.

Le prime ricerche mostrano che gli accordi hanno introdotto importanti novità per migliorare le relazioni industriali. Hanno contribuito a diffondere la pratica di premi effettivamente legati a indicatori di risultato; hanno previsto diverse forme di welfare integrativo (previdenza e sanità complementari, benefit per la famiglia e per l'educazione) e introdotto forme di partecipazione diretta dei lavoratori al miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Se le agevolazioni a questi istituti resteranno strutturali potranno consolidare questi contenuti virtuosi della contrattazione decentrata. È questa la strada maestra affinché le relazioni industriali - comericorda anche Sacconi - diventino non un fattore di freno, ma un motore dell'innovazione, capace di dare sostanza a quel patto per la fabbrica auspicato da Calenda e Bentivogli.

Già ministro del Lavoro, è presidente del Cnel

© RIPRODUZIONE RISERVATA



■ Sul Sole del 12 gennaio, il ministro Carlo Calenda e il segretario generale Fim Cisl, Marco Bentivogli, hanno proposto un Piano industriale per l'Italia delle competenze fondato su tre pilastri: competenze, impresa e lavoro. Si tratta di un articolato programma perché – scrivono gli autori – non è tempo di abolire, pena il rischio di uno shock sistemico, ma di costruire.

■ Sono poi intervenuti Pier Carlo Padoan (13 gennaio), Francesco Boccia con Michele Emiliano (14 gennaio), Leonardo Becchetti e Franco Debenedetti (16 gennaio), Claudio De Vincenti, Michele Tiraboschi (17 gennaio), Maurizio Sacconi, Patrizio Bianchi e Tommaso Nannicini (18 gennaio), Paolo Savona (21 gennaio), Fabrizio Onida (23 gennaio), Paolo Onofri e Roberto Cingolani (26).

