

L'intervista. Maurizio Stirpe. Il vicepresidente di Confindustria: «Dobbiamo dimenticare un sistema di relazioni industriali basato sul conflitto per accedere a un sistema basato sulla condivisione»

«Il 95% dei lavoratori dell'industria ha il contratto nei tempi fisiologici»

Per avere un mercato del lavoro più moderno bisogna completare gli avvisi comuni contenuti nel Patto per la fabbrica
Cristina Casadei

«Nel settembre del 2020 nel corso di una riunione con il presidente di Confindustria Carlo Bonomi e i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil emerse la necessità del mondo sindacale di dare un'accelerazione al rinnovo dei contratti scaduti – ci racconta Maurizio Stirpe, vicepresidente di Confindustria con delega al Lavoro e alle Relazioni industriali, in questa conversazione che sarà pubblicata integralmente su www.ilsole24ore.com -. Su questa strada ci siamo mossi e sicuramente abbiamo spinto per una maggiore sollecitazione da parte del sistema a rispondere a questa esigenza».

Qual è stato il risultato?

Il nostro è un sistema già pronto e orientato ad andare verso un'accelerazione delle procedure di rinnovo dei contratti. In questo momento anche considerando i contratti scaduti da meno di 12 mesi, abbiamo un tasso di rinnovo intorno al 95%. Nel 5% che rimane ci sono situazioni che presentano incrostazioni che contiamo entro fine anno di poter rimuovere, in collaborazione con le associazioni di categoria.

I contratti possono realizzare una vera ridefinizione del lavoro in linea con le trasformazioni degli ultimi anni?

Il minimo comune denominatore di Industria 4.0 e della transizione digitale, per non dire della transizione energetica sarà quello di spostare il focus da un rapporto di lavoro di tipo quantitativo a un rapporto di lavoro di tipo qualitativo: non sarà più importante la quantità ma la qualità delle ore che si lavorano. E la parte più importante sarà il risultato che si ottiene. È una

rivoluzione in fieri ma nel giro di qualche anno questi aspetti prenderanno il sopravvento.

A chi si chiede lo sforzo maggiore?

Non è solo un tema del sindacato. È tutto il mondo del lavoro che deve fare un grosso sforzo per cogliere le opportunità che ci sono dietro le evoluzioni del mercato del lavoro. La contrattazione sta prendendo in considerazione questi aspetti in alcuni casi in modo timido, in altri più coraggioso.

Tra i temi più discussi ci sono gli inquadramenti. Che segnale è?

Quando si prendono in considerazione i livelli di inquadramento, allora significa che si incomincia a percepire le modifiche che stanno avvenendo. Nel contratto dei metalmeccanici è stato un passaggio fondamentale perché una parte degli aumenti salariali è stata collegata a una trasformazione degli inquadramenti. È la spia del passaggio da valutazioni di tipo quantitativo a valutazioni di tipo qualitativo.

Quale sarà l'impatto sul vecchio-storico meccanismo dello scambio salario-orario?

In generale ci dobbiamo dimenticare un sistema di relazioni industriali basato sul conflitto per accedere a un sistema basato sulla condivisione perché imprenditore e lavoratore sono facce diverse di una stessa medaglia. Tutti i processi in atto determinati da industria 4.0, dalla digitalizzazione e dalla transizione green portano sempre più a una logica di partecipazione all'interno delle aziende, secondo cui si condividono gli obiettivi e gli strumenti per raggiungerli. Ma questo può avvenire se esiste armonia.

Il Patto per la fabbrica rimane il futuro della contrattazione?

Se il sistema delle relazioni industriali è ancora in ritardo o palesa ritardi nei confronti dei processi di trasformazione del

mercato del lavoro, lo si deve al fatto che il Patto per la fabbrica non trova completa attuazione. Ci sono due temi centrali: uno è la misura della rappresentanza, l'altro riguarda invece i perimetri della contrattazione. Una volta che avremo risolto queste due tematiche probabilmente avremo per ogni settore un contatto di riferimento.

A quel punto sarà inutile parlare di salario minimo?

Sì perché i trattamenti salariali minimi saranno perfettamente sovrapponibili agli scopi del salario minimo e avremo riportato ordine nel sistema della contrattazione collettiva. Il sistema delle relazioni industriali in Italia ha puntato molto sulla contrattazione collettiva tant'è che noi abbiamo l'80% dei lavoratori coperti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. La direttiva europea sul salario minimo non si riferisce sicuramente al mercato del lavoro italiano, ma è evidente che è un tema che non ci appassiona perché i nostri minimi sono bene al di sopra della soglia dei 9 euro lordi individuata. Non è un tema che potrebbe creare problemi alla Confindustria, ma andrebbe poi creata una modulazione tra livello del reddito di cittadinanza, salario minimo, Tem e Tec. Per di più in Italia esiste già una sorta di salario minimo perché quando il giudice affronta una controversia legale fa riferimento ai minimi retributivi e contributivi di una legge del 1989 che contiene già la fissazione dei minimi retributivi e contributivi.

E il secondo tema?

Per avere un mercato del lavoro più



moderno e competitivo bisogna completare gli avvisi comuni contenuti nel Patto per la fabbrica che riguardano il welfare, il mercato del lavoro, le politiche attive, la sicurezza nei luoghi di lavoro e la partecipazione. Quando saremo stati capaci di completare questa architettura prevista dall'accordo del 2018 avremo strumenti che saranno perfettamente idonei a gestire le trasformazioni del mercato del lavoro.

Nella misurazione della rappresentanza il sindacato ha fatto passi avanti dopo il Testo unico del 2014. Il mondo datoriale a che punto è?

Con le diverse eccezioni il sindacato è vicinissimo ad avere gli strumenti per misurare la rappresentanza, pensiamo solo a chimica farmaceutica e metalmeccanici. Nel mondo datoriale, ad eccezione di **Confindustria**, nessuno vuole misurare la rappresentanza perché si tratta di rilevare la consistenza dell'associazione e il suo peso. Se non si trova l'accordo tra le associazioni potrebbe sempre intervenire una legge. D'altro canto se si misura la rappresentanza per le camere di commercio non vedo perché non si dovrebbe stabilire chi ha la rappresentanza per condividere i contratti che hanno validità erga omnes. Se si misurasse la rappresentanza effettiva, cosa perfettamente fattibile, si arriverebbe per ogni settore a un

contratto valido per tutti e in quel contratto ci sarebbe già un trattamento economico minimo da applicare per il lavoratore che svolge una determinata mansione.

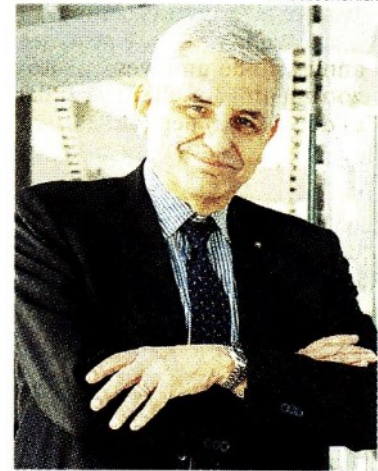
Il capitolo produttività crede che sia stato affrontato in modo soddisfacente?

I salari e la produttività sono temi strettamente connessi. Quando si mette in evidenza che in Italia i salari non sono aumentati come in Germania, Francia, Spagna, va detto che nel nostro paese negli ultimi 20 anni i salari sono cresciuti poco ma anche la produttività è cresciuta poco. Tra l'altro, per chiarezza, sarebbe necessario disaggregare il dato della crescita della produttività perché se prendiamo in considerazione l'industria vediamo che è cresciuta e i salari sono cresciuti, ma se consideriamo i servizi o la Pa allora vediamo che non crescono né la produttività né i salari. Bisognerebbe circoscrivere le responsabilità a chi è responsabile.

Per la transizione digitale ed ecologica serve un rafforzamento della partecipazione e delle relazioni industriali?

C'è un avviso comune nel Patto per la fabbrica che riguarda proprio la partecipazione organizzativa ed è relativo ai principi che dovrebbero presidiare l'organizzazione nell'azienda. Si potrebbe ripartire da lì, c'è solo da lavorare sul framework che era stato creato nel 2018, arricchendolo di contenuti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Maurizio Stirpe.
Vicepresidente di **Confindustria** con delega a lavoro e relazioni industriali