

Convegno Confindustria - Giovani imprenditori

“Un Contratto che merita. Le relazioni industriali crescono in un mondo che cambia”

Santa Margherita Ligure, 6-7 giugno 2008

Intervento del Ministro Maurizio Sacconi

Oggi la politica sembra essere entrata, per certi versi, in una fase post-ideologica, con una disponibilità dei suoi attori principali ad un confronto quanto più pragmatico. Le relazioni industriali, al contrario, sembrano ancora largamente condizionate, soprattutto nella loro dimensione confederale, da componenti ideologiche. Eppure gli attori economici e sociali si confrontano sempre più apertamente con una emergenza che possiamo definire insieme economica e sociale, quella di un paese che più di altri si trova intrappolato tra inflazione crescente, crescita calante, bassa produttività, bassi salari, alto costo del lavoro per unità di prodotto. Per non dire dei nostri ritardi relativi alla logistica, all'energia, ed altro ancora.

Occorre una scossa, qualcosa di più che una normale terapia congiunturale, per affrontare ragioni così profonde, strutturali. Ragioni in parte indipendenti dalla nostra dimensione nazionale, ma che ancor più, quindi, sollecitano il nostro intervento. Consapevoli che va realizzato in un quadro di stabilità della finanza pubblica. Perché ovviamente la crescita rimane la risposta principale anche all'equilibrio di finanza pubblica, al rispetto dei parametri che ci vengono imposti dalla nostra appartenenza all'Unione. E quindi noi dobbiamo individuare insieme i modi con i quali uscire dalla trappola, ricorrendo quanto più possibile a quelle riforme che non comportano dei costi e che appaiono, peraltro, assolutamente prioritarie e decisive per consentire la ripresa di un percorso di crescita.

Io credo che si debba individuare tanto una dimensione economica quanto una dimensione sociale delle politiche, di cui siano responsabili sia le funzioni pubbliche che gli attori sociali.

Appartiene certamente alla dimensione economica quell'insieme di politiche e di comportamenti che potremo riunire nell'obiettivo di liberare l'impresa e di liberare il lavoro. Perché credo non sia retorico sottolineare quanto è necessario liberare l'impresa e il lavoro dai tanti vincoli che impediscono la crescita insieme dei profitti e dei salari.

Federica Guidi ieri ha parlato innanzitutto di un dovere delle Funzioni Pubbliche di semplificare. Pur utilizzando un'espressione diversa, intendiamo la stessa cosa.

Io credo che occorra una poderosa operazione di deregolazione, che è qualcosa di più della certosa operazione di semplificazione dei procedimenti, che spesso si risolve in poco o nulla di fatto, date le capacità di resistenza dell'impianto burocratico stesso. Parlo di una pesante operazione di deregolazione, ancor più necessaria alla luce di quella intensiva attività di riregolazione o di quella esasperata ulteriore regolazione che è stata compiuta nel corso del biennio che abbiamo alle nostre spalle.

Quante cose possiamo e dobbiamo fare? Io vi anticipo soltanto alcune delle misure che proporremo nell'ambito di un più ambizioso pacchetto di deregolazione, ma che riguardano ciò di cui stiamo discutendo, cioè in particolare la liberazione del lavoro.

Poi dobbiamo metter mano a tutto ciò che complica pesantemente la gestione del rapporto di lavoro, e che spesso inibisce l'accensione di nuovi rapporti di lavoro. A tutto ciò che, come prima ricordavo, si è aggiunto a questo riguardo.

Vi posso garantire che con tranquillità, serenamente e pacatamente, noi abrogheremo la recente disciplina che ha imposto che perfino le dimissioni volontarie siano un atto complicato.

Cancelleremo il libro matricola e il libro paga, perché sono strumenti obsoleti, che possono essere sostituiti da un semplice, cioè semplificato, libro presenze, presso il consulente del lavoro, anziché nelle singole unità produttive.

Noi abbiamo già cancellato, con un decreto legge varato nei giorni scorsi, tutti gli obblighi che attengono alla responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore, o tra questo e il subappaltatore, e che devono essere invece rimessi all'autonomia negoziale tra le parti.

Noi metteremo mano, attraverso un intensivo dialogo sociale, a quel Testo unico in materia di salute e sicurezza, che attiene ad un bisogno primario del lavoro, ma che non può essere soddisfatto attraverso un odioso incremento degli adempimenti formali sostenuti da sanzioni sproporzionate, perché in questo modo si distoglie l'attenzione e l'impegno degli attori dell'impresa da ciò che sostanzialmente crea un ambiente sicuro per il lavoratore, nella misura in cui induce, invece, a orientare ogni sforzo solo e soltanto per comportamenti formalistici, onde evitare le sanzioni che li sostengono.

Ed è per questo che abbiamo deciso, proprio nei giorni scorsi, di rinviare al 1° gennaio 2009 il termine per l'entrata in vigore del divieto alle visite pre-assuntive, che oggi nel nostro Paese sta frenando tante nuove assunzioni nel nome di un impianto tutto ideologico che considera la visita medica pre-assuntiva uno strumento di discriminazione. Si tratta di una scadenza che rimetteremo peraltro in discussione nell'ambito di quel tavolo negoziale nel quale noi non saremo terzi neutrali.

Noi riprenderemo, in modo chirurgico, una semplice, semplicissima deregolazione di alcune tipologie contrattuali utile a far emergere i lavori sommersi, utile a regolare in modo quanto più elementare rapporti di lavoro che altrimenti resterebbero in una dimensione sommersa.

Mi riferisco alla piena reintroduzione dei contratti di lavoro a termine, affinché tutti gli spezzoni lavorativi possano trovare agevole disciplina; mi riferisco alla semplificazione totale della regolazione delle forme di lavoro accessorio e occasionale, sia dal punto di vista dei soggetti interessati che delle imprese, attraverso l'utilizzo di buoni prepagati utilizzabili per regolare con assoluta semplicità tutte quelle forme di lavoro prestate, entro limiti definiti, a famiglie, imprese familiari, imprese agricole o del turismo, come i lavori di giardinaggio o di baby sitting, allo scopo di farle emergere dalla dimensione sommersa in cui spesso oggi si collocano.

Noi chiederemo alle parti di riflettere sullo stesso contratto a termine, affinché i profili che riguardano i causali, il diritto di precedenza o lo stesso termine di 36 mesi, possano, almeno ove le parti flessibilmente concordano, essere derogati.

Ma, soprattutto, vogliamo deregolare tutto ciò che attiene alla flessibilità dell'orario di lavoro. Perché dobbiamo, quanto più possibile, consentire la tempestiva modulazione dell'orario di lavoro in relazione alle esigenze di un'impresa che non può produrre per il magazzino, ma deve produrre per il mercato. Allo stesso tempo, dobbiamo consentire la migliore adattabilità tra l'impresa e il lavoratore, soprattutto tra l'impresa e la lavoratrice, perché la modulazione dell'orario di lavoro rimane lo strumento migliore per la conciliazione tra tempi di famiglia e tempi di lavoro. E penso anche quel contratto di part-time, che è stato così inopportunamente irrigidito, e che vogliamo invece ricondurre a una dimensione dell'accordo individuale tra le parti.

All'amico Enrico Letta vorrei ricordare una regola fondamentale che mi insegnò Marco Biagi: nessun incentivo finanziario, anche il più generoso, può compensare un disincentivo normativo. Perché nulla è migliore, più fruibile, più immediato, più elementare di una norma incentivante la crescita del lavoro, la crescita dell'occupazione, la crescita della competitività dell'impresa. E' una regola questa che il ministro Tremonti ama molto, ovviamente. Ma credo amino molto anche le imprese.

In questo contesto della deregolazione si colloca il cambiamento delle relazioni industriali, che è parte integrante di questo concetto. In Italia il sistema delle relazioni industriali è ridondante, sembra quasi ispirato a logiche esoteriche. È un sistema che non funziona, che non dà risultati, che lascia scontenti tanto le lavoratrici e i lavoratori in carne ed ossa, quanto le imprese con i loro bilanci.

Cosa vuol dire questo? Come diceva Raffaele Bonanni poco fa, vuol dire passare definitivamente dalla fase ideologica alla fase post-ideologica. Passare cioè dal conflitto ritenuto inesorabile, per alcuni addirittura virtuoso, tra capitale e lavoro, alla collaborazione piena tra capitale e lavoro.

Questo percorso noi lo abbiamo incentivato innanzitutto con una regola, di cui vi invito a considerare la valenza indotta oltre a quella diretta. Si tratta della leva fiscale, che detassa tutta la componente variabile dal reddito, lo straordinario come il premio e l'incentivo, vale a dire tutto ciò che corrisponde a un impegno specifico e aggiuntivo del lavoratore e che, nel momento in cui concorre alla modulazione

dell'orario e quindi alla flessibilità organizzativa dell'impresa, concorre ad obiettivi di maggiore produttività, e quindi a raggiungere risultati. Sottrarre questa componente alla progressività, che penalizza soprattutto il lavoro dipendente, equivale a sostituire a un fisco stupido, che non distingue nella composizione della retribuzione, un fisco che intelligentemente distingue nella composizione della retribuzione stessa. Significa cioè aver avviato una sperimentazione, con l'obiettivo che diventi norma a regime per tutto il lavoro dipendente.

E qual è il significato elementare di questa norma? Il significato è che essa, di per sé, rappresenta la riforma del modello contrattuale, perché induce le parti a collaborare sapendo che condividendo obiettivi si possono anche poi, alla fine, condividere risultati.

Certo, per rendere certa questa garanzia occorre il supporto di accordi, il sostegno della contrattazione. Ma c'è una strumentazione che, anche nella dimensione piccola, nella quale il sindacato non c'è, questo può accadere. E devo dire che in fondo noi avviciniamo la norma alla realtà di quella piccola impresa virtuosa che, diciamo la verità, la detassazione dei premi e degli straordinari l'ha sempre praticata, così come la semplificazione delle regole e la complicità tra imprenditori e lavoratori. Noi avviciniamo la regola a quella realtà e facciamo in modo che quella realtà sia quanto più possibile trasparente, legittima, efficiente.

Questo può dare una grande spinta a tutte le forme di collaborazione. Non priviamoci di possibilità. Le forme di collaborazione possono esprimersi nello strumento dei premi e degli incentivi, a gruppi o individui. Possono consistere negli enti bilaterali, cioè in quegli organismi privati, liberi e responsabili, generati dalle parti, che possono, in base alle leggi che abbiamo prodotto in questi anni, arrivare a svolgere tutte le funzioni della protezione attiva del lavoratore: il collocamento, la certificazione del contratto, la formazione. Anche in relazione al prelievo obbligatorio dello 0,30% sul monte salari.

E veniamo agli ammortizzatori sociali, nella loro dimensione complementare di secondo pilastro. Rispetto all'indennità di disoccupazione la nostra proposta sarà, ritornando a quella condivisa nel Patto per l'Italia, di incoraggiare le parti a dar luogo ad organismi bilaterali con il premio di gestire esse stesse la cassa integrazione, che è già uno strumento su base mutualistica e che può essere conferito in sussidiarietà agli enti bilaterali stessi, ove questi si organizzano.

E poi la salute e la sicurezza. Perché, ovunque si forma un ente bilaterale per condividere i modi di garantire salute e sicurezza nel lavoro, lo Stato può fare un passo indietro. Può richiedere meno adempimenti e meno controlli perché c'è il cono di luce della collaborazione tra le parti sociali.

Quindi la sanità, la previdenza. Mi riferisco alla organizzazione su base mutualistica del finanziamento della sanità, come già prevede la contrattazione collettiva. Per non dire della previdenza complementare.

Attenzione però, solo un invito: questa sfida della sussidiarietà, le parti la stanno già giocando con gli strumenti relativi alla formazione. Guai se dovessero fallire perché verrebbe travolta una delle leve principali della fase post-ideologica delle relazioni industriali.

Ma infine, perché negare anche la possibilità di una robusta partecipazione agli utili? Non un dovere, non un obbligo, noi parliamo del mondo della libertà. Una possibilità, tra le tante, che le parti liberamente possono condividere. Una possibilità che è prevista da una norma della nostra carta costituzionale, una norma che è negli articoli 2349 e 2441 del Codice Civile, e che prevede di poter realizzare la partecipazione agli utili anche attraverso piani finanziari partecipativi. Prevede cioè la distribuzione ai lavoratori di una parte degli utili mediante azioni speciali, caratterizzate da vincoli maggiori per quanto riguarda l'alienabilità dei titoli e i diritti partecipativi, che in questo caso non possono mai riguardare la gestione dell'impresa, che rimane responsabilmente in capo all'imprenditore o al management, ma riguardano soltanto forme di controllo come il collegio sindacale. Tutto ciò, però, non sulla base di un vincolo, bensì di una opzione, libera e responsabile. Perché no, come punto di arrivo.

La vostra diffidenza è comprensibile, e capisco Federica Guidi che ieri a questo riguardo esprimeva alcune perplessità. Perché se questa possibilità si colloca nell'attuale contesto delle relazioni industriali, ancora tendenzialmente conflittuali, si può temere che diventi un grimaldello per produrre ulteriore conflitto. Mentre invece dobbiamo immaginarla come punto di arrivo di uno sviluppo di forme collaborative cooperative, che cancellino del tutto dal nostro modo di vivere le relazioni industriali, la logica conflittuale.

Finisco solo con una considerazione relativa alla dimensione sociale delle politiche che devono sostenere la crescita. Io credo che ci aiuterà una vecchia formula sempre valida, che non appartiene, tra l'altro, alla stagione ideologica perché è nata in una dimensione pre-ideologica ed è stata poi riscoperta negli anni '80. La formula è quella elementare, ovvia, ma molto trascurata, dei meriti e dei bisogni.

Noi dobbiamo fortemente sostenere i meriti - e la disciplina fiscale che abbiamo varato si rivolge a ciò - in modo tale che singoli o gruppi possono vedere riconosciuta, nella loro retribuzione, la loro partecipazione al successo dell'impresa, alla crescita dell'impresa.

Ma insieme ai meriti dobbiamo guardare anche ai bisogni. Non mi riferisco al generale impoverimento relativo soprattutto dei redditi da lavoro dipendente, al quale non può che essere data risposta in termini di crescita, producendo ricchezza e quindi potendola distribuire nelle forme efficienti della meritocrazia. Mi riferisco agli ultimi, perché ci sono degli ultimi. Perché esiste il pensionato che vive solo in una casa in affitto, perché esiste una madre sola con figli. Esistono coloro che sono ultimi davvero, non mescolati in una platea più ampia, ma collocati in un segmento minoritario, che purtroppo fatica ad arrivare a fine mese. A quel segmento noi dobbiamo qualcosa che non può essere rinviato al momento della completa

produzione della ricchezza e della sua distribuzione, qualcosa che porti a un sollievo immediato. Questo è il senso della Robin tax.

Un welfare moderno è un welfare che mantiene un carattere di universalità, ma che sa selezionare i suoi obiettivi, che sa individuare le priorità. Che sa arrivare anche agli ultimi, magari con strumenti che potranno sembrarvi un po' paternalistici, un po' compassionevoli, ma che in realtà possono consentire a quelle persone in carne ed ossa di attraversare questa difficile transizione, posto che per esse il lavoro non è l'unica risposta.

Insomma, noi dovremmo andare avanti con determinazione. Nel precedente Governo, grazie all'impulso del presidente Berlusconi, ho vissuto l'esperienza di due riforme che reputo importanti: quella del lavoro e quella delle pensioni. In relazione a quelle due riforme, credo che possiamo pentirci solo di una cosa: di non essere andati ancora più avanti. Credo che dopo quella prima esperienza non potremmo, in futuro, poter dire altrettanto, perché siamo determinati ad andare avanti, più avanti.