



Maurizio Stirpe

L'INTERVISTA

La doppia transizione e il lavoro che cambia

INVESTIRE IN NUOVE TECNOLOGIE E FORMAZIONE È LA STRADA PER MIGLIORARE PRODUTTIVITÀ E RETRIBUZIONI E LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, OGGI PIÙ DIFFUSA NEL SISTEMA INDUSTRIALE, CONSENTE DI PREMIARE QUESTA SCELTA. PARLA **MAURIZIO STIRPE**, VICE PRESIDENTE PER IL LAVORO E LE RELAZIONI INDUSTRIALI DI CONFINDUSTRIA

Presidente Stirpe, il lavoro sta attraversando diversi cambiamenti, sia nelle modalità di svolgimento che nella percezione come valore in sé. A imprimere un'accelerazione è stata certamente la pandemia, che, per alcune professioni, ha reso possibili le prestazioni da remoto. Ma anche l'industria sarà sottoposta a diversi cambiamenti con la transizione ecologica e digitale. Quali sono le maggiori complessità che vede all'orizzonte?

I cambiamenti in corso sulla scia dagli avanzamenti tecnologici sono ancora più profondi in un tessuto economico-produttivo caratterizzato da una spina dorsale manifatturiera. Una delle questioni che maggiormente preoccupa è la mancanza di lavoratori con competenze adeguate a gestire le transizioni. Lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze, infatti, rappresenta un passaggio ineludibile per garantire all'intero sistema economico di accrescere il livello di benessere ("ampliare la torta"), garantendo al contempo la sostenibilità del sistema, da un punto di vista ambientale, sociale ed economico.

Occorre che le imprese siano lungimiranti e investano in formazione per reggere la sfida dei mercati globali. È importante che la formazione sia direzionata ad un obiettivo di crescita tecnologica dell'impresa e accompagni un contestuale investimento nelle nuove tecnologie. In questo contesto, sarà prezioso il ruolo dei fondi interprofessionali.

L'economia italiana proviene da vent'anni di bassa produttività e debole crescita dei salari. Al contrario, nell'industria in senso stretto, produttività e salari sono cresciuti. Come si spiega questa differenza?

A mio modo di vedere, le differenze tra le performance dell'industria e dell'economia nel suo complesso dipendono, innanzitutto, dal fatto che l'industria italiana è molto focalizzata sull'export e, dunque, esposta alla concorrenza internazionale. L'integrazione delle imprese italiane nelle catene globali del valore le spinge a innovare e a migliorare la produttività e, quindi, i salari.

Oltre a questo, gioca un ruolo anche la contrattazione, nello specifico di secondo livello. Questo strumento permette in maniera versatile di incentivare e premiare la crescita delle professionalità e non a caso, nel sistema industriale, dove questo strumento è più diffuso, registriamo un aumento di circa il 20 per cento negli ultimi 20 anni sia della produttività che dei salari reali.

Il problema del lavoro povero in Italia, tuttavia, esiste e alcune forze politiche hanno avanzato la proposta di introdurre un salario minimo, che secondo Confindustria, però, non rappresenta una soluzione. Perché? In che modo si dovrebbe intervenire?

Bisogna analizzare con attenzione il fenomeno che si vuole contrastare per adottare misure di correzione che siano davvero efficaci. Chiunque voglia affrontare seriamente il problema del lavoro povero sa bene che il salario minimo non lo risolverebbe affatto. Tutti gli studi più accreditati lo collegano non a bassi livelli di salario per ora di lavoro, bensì alla bassa intensità lavorativa e alla minore partecipazione al mercato del lavoro. Ciò che serve, dunque, è una maggiore efficienza nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in modo da elevare

il tasso di occupazione, e politiche per il lavoro che facilitino le transizioni occupazionali verso settori ad alto valore aggiunto, in grado di garantire retribuzioni migliori.



Negli anni il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al Cnel è cresciuto e al 30 giugno di quest'anno si attestava a 1.037. Quali problemi determina la proliferazione dei sistemi contrattuali?

La proliferazione indiscriminata dei contratti collettivi di lavoro rischia di delegittimare l'attività di quelle organizzazioni di rappresentanza che invece raccolgono effettivamente il consenso delle imprese e dei lavoratori e rischia di danneggiare il mercato del la-

voro. Da ciò evidentemente deriva una concorrenza sleale tra le imprese e un danno nelle tutele offerte ai lavoratori. Come Confindustria, invece, lavoriamo per avere in ogni settore un contratto

tra mille difficoltà, alla realizzazione di un sistema obiettivo di misurazione della rappresentanza sindacale, con il concorso di Cgil, Cisl, Uil, e il supporto tecnico dell'Inps e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Contiamo nel corso del 2024 di portare a compimento definitivo il nostro obiettivo.

Allo stesso modo chiediamo da anni, in tutte le sedi, di introdurre un sistema di misurazione obiettivo della rappresentanza datoriale che consenta di individuare il contratto collettivo di riferimento per ogni settore produttivo, perché sottoscritto da organizzazioni di rappresentanza effettivamente tali. Su questo fronte, però, le resistenze che registriamo sono elevatissime.

A fronte di una carenza di profili professionali sul mercato del lavoro, Piccola Industria sta sensibilizzando le Pmi sull'importanza di attrarre e trattenere i lavoratori in azienda. A tendere, il welfare giocherà a un ruolo sempre più importante in questo senso. Con quali strumenti è possibile aiutare le Pmi a erogare un'offerta che sia competitiva?

Il welfare aziendale può essere un importante strumento per attrarre e trattenere i lavoratori nelle Pmi, in particolare in un contesto di carenza di profili professionali. Al fine di implementare un'offerta di welfare competitiva, le

collettivo di riferimento a cui riservare i benefici della fiscalità generale. In questo modo, peraltro, otterremo quale risultato ulteriore anche una migliore qualificazione della spesa pubblica.

La misurazione della rappresentanza datoriale, così come dei sindacati dei lavoratori, appare come un passaggio ineludibile per combattere il dumping contrattuale e preservare il ruolo della contrattazione collettiva. A che punto siamo su questo aspetto?

Confindustria sta lavorando da anni,

Foto PopTika © Shutterstock

IL CALO DEMOGRAFICO METTE SOTTO PRESSIONE IL SISTEMA DI WELFARE PUBBLICO. È UNA QUESTIONE COMPLESSA, LA CUI SOLUZIONE CERTAMENTE PASSA DA UN QUADRO ORGANICO DI POLITICHE PER LA FAMIGLIA. MA SERVE ANCHE **INCENTIVARE UNA SOCIETÀ PIÙ ATTIVA**

Pmi possono contare sul supporto delle associazioni di categoria, oltre che immaginare collaborazioni sotto forma di reti di impresa per fare massa critica e sfruttare le economie di scala nell'offerta di questi servizi ai dipendenti, in modo da ottenere come risultato un ambiente di lavoro più coeso e produttivo.


A proposito del mismatch tra domanda e offerta di lavoro, si stima che da oggi fino al 2027 per la sola manifattura serviranno 508mila addetti, il 45% dei quali sarà introvabile (dati Unioncamere Excelsior). Si sta facendo abbastanza per invertire questa tendenza?

Per ridurre il gap tra i profili necessari alla nostra economia e le figure ad oggi disponibili è fondamentale rinnovare continuamente i percorsi formativi, avvicinando le esperienze degli studenti ai contesti lavorativi. Un esempio in questo senso è offerto dagli ITS, che hanno una forte integrazione con il sistema delle imprese e una significativa quota di formazione svolta *on the job*.

Oltre questo, c'è da dire anche che il sistema delle politiche attive e, in particolare, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro è ancora eccessivamente condizionato dalla frammentazione delle competenze a livello regionale. Occorrerebbe finalmente creare un efficiente sistema informatico nazionale che colleghi tutte le banche dati regionali ma anche quelle delle agenzie per il lavoro private con l'Inps, in modo da rendere effettivo il principio di condizionalità, per cui un disoccupato o inoccupato ha diritto al sostegno al reddito solo se si rende disponibile ad accettare delle offerte di lavoro. Qualche passo in tal senso si è fatto, ma è ancora eccessivamente embrionale.

Benché sia in atto da almeno da 15 anni – rispetto al massimo relativo recente di nascite toccato nel 2008 con circa 576mila nuovi nati – il problema del calo demografico è entrato nel dibattito pubblico soltanto adesso. Il sistema del welfare è a rischio?

Il calo demografico mette sotto pressione il sistema di welfare pubblico. È una questione complessa, la cui soluzione certamente passa da un quadro organico di politiche per la famiglia. Ma serve anche incentivare una società più attiva, in grado di generare la crescita economica e la ricchezza necessarie a sostenere un sistema di protezione sociale come il nostro, molto generoso, che già oggi vale 500 miliardi all'anno, ovvero circa la metà della spesa pubblica e più del 30% del Pil.

Serve poi ridisegnare la fiscalità e contribuzioni sociali per riequilibrare un sistema che è stato disegnato in un contesto economico e sociale diverso da quello attuale. Non è solo un problema di costo del lavoro, ma soprattutto di equità. 

SILVIA TARTAMELLA