

Incontro con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Marina Elvira Calderone

4 Novembre 2022

Il Contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e
dell'impresa privata

Roma, 8 novembre 2022

Confimi Industria ringrazia il Ministro Marina Elvira Calderone per il primo incontro conoscitivo con le Parti Sociali dello scorso 4 novembre 2022 e accoglie positivamente la proposta di trasmettere la propria memoria.

Politiche costo del lavoro

Vista l'attuale contingenza inflattiva si rendono a nostro avviso necessari alcuni interventi in grado di poter agire sul potere di acquisto delle famiglie.

In questo senso ci auguriamo che si arrivi ad una liberalizzazione **della premialità dei datori di lavoro ai dipendenti**, innalzando l'attuale soglia dei 900€ fino a 2000€: premio in busta paga che sia esentasse e privo di oneri contributivi.

La contingenza economica e al tempo stesso l'impossibilità di attendere una revisione della **contrattazione dei contratti di lavoro o l'introduzione di un salario minimo** (che al contempo auspichiamo nella soglia europea di 9€/h) prevedono che si permetta alle imprese private di poter agire subito in supporto dei dipendenti senza che questi importi siano penalizzati da oneri fiscali, proprio perché di carattere straordinario.

Serve un impegno dei Corpi intermedi chiamati ad una sinergia e a svolgere un lavoro congiunto e condiviso.

Vi è poi un'annosa questione: **la necessità di affrontare in modo strutturale una revisione del costo del lavoro riducendo il cuneo fiscale e contributivo che grava sul sistema**. Ciò significa il superamento dei bonus estemporanei a vantaggio di un intervento definitivo sugli oneri erariali.

Nell'immediato:

- **defiscalizzazione della 13esima mensilità**, che permetterebbe una maggiore disponibilità salariale e la conseguente incentivazione ai consumi;
- **detassazione degli aumenti salariali, almeno per i prossimi rinnovi**. Ciò significherebbe dare una risposta certa ai salari dei lavoratori, che dovranno essere misurati, oltre che con gli aumenti "classici", anche con una inflazione, che si prospetta a due cifre;
- **incentivazione del salario di secondo livello in forma premiale**, attraverso sia la decontribuzione che la detassazione del medesimo in forma chiara e con criteri maggiormente flessibili rispetto ad oggi.

Flessibilità e stabilità occupazionale

- **rilancio dell'alternanza scuola-lavoro, aumentando sia la sicurezza, che le ore dedicate ai percorsi di alternanza.** Ciò permetterebbe la crescita formativa obbligatoria e la pratica operativa;
- **rilancio e incentivazione dell'apprendistato duale,** per entrambe le tipologie, ovvero sia quello di primo, che quello di terzo livello;
- **va posto un limite o una revisione per gli stage extra curricolari, al fine di limitare speculazioni e sfruttamenti.** Al contempo, potrebbero essere reintrodotti i voucher lavoro, adottando limiti e sistemi di controllo adeguati, al fine di consentire la regolarizzazione di centinaia di migliaia di "lavoretti", che oggi continuano a svolgersi nell'ambito del lavoro in nero;
- **serve un sistema che equilibri e coniughi le esigenze delle imprese e dei lavoratori in tema di flessibilità in entrata.** Ad esempio, necessita una revisione radicale la normativa sui contratti a termine, eliminando completamente le causali (ad oggi scritte in maniera tale da non poter essere concretamente utilizzate), semplificando le disposizioni in materia di proroghe e rinnovi, fissando limiti temporali, in caso di particolari attività, anche superiori ai 24 mesi ed intervenendo in tutte le parti della normativa che siano foriere di dubbi, evitando così di alimentare il contenzioso giudiziario e il relativo orientamento, spesso non univoco;
- **vanno incentivate le assunzioni a tempo indeterminato, almeno per tempi certi, a partire dai lavoratori under 35 anni,** agendo sulla riduzione fiscale e contributiva;
- viene ribadita l'importanza per imprese e lavoratori dello strumento (e della sua effettiva strutturazione) **Fondo nuove competenze.**

Denatalità - Formazione professionale

Va studiato un piano incentivante basato sulla formazione, con una deducibilità con credito fiscale per gli investimenti in formazione sia individuale (attinente alla professione) sia aziendali. In tal modo verrebbe garantita la riqualificazione del personale, a partire dalle realtà già occupate, aprendo al personale inoccupato;

Per la denatalità va individuata una politica legata a precisi servizi alla famiglia, di intensa assistenza territoriale (incentivazioni economiche, assistenza familiare, asili nido ecc.), superando la sola importante gestione dei congedi parentali che, nel mentre colgono le esigenze affettive e di tutela, corrono il rischio di impattare con le organizzazioni Aziendali creando "reazioni" incomprensibili ma esistenti.

Sicurezza

Va rilanciato un piano di informazione/formazione in materia di sicurezza, introducendo una revisione dei costi di Assicurazione obbligatoria (INAIL). Questo permetterebbe di agganciare l'assicurazione ai rischi reali che le nuove attività (tecniche e di sistema) impongono;

La sicurezza deve essere abbinata all'introduzione di una patente a punti a scalare, introducendo il principio del bonus/malus, al fine di penalizzare le Aziende scorrette e premiare le Aziende virtuose.

Per opportuna conoscenza si segnala che **Confimi Industria ha avviato con Inail un progetto** (*allegato al presente documento*) **triennale** in data 4/12/2020 per la realizzazione di interventi mirati alla prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante realizzazione di iniziative informative, formative e seminariali finalizzate alla promozione dei valori della cultura della salute e sicurezza.

In sintesi, questi i tre progetti di prevenzione che riguardano:

Scheda Progetto 1 - *Sensibilizzare le aziende ai processi di pulizia e sanificazione come prassi standard di prevenzione dalle malattie sul lavoro* - Nuovi scenari dei processi di pulizia e sanificazione nel post pandemia con particolare attenzione alla qualità dell'aria e con focus sui sistemi di areazione, quelli di depurazione e di aspirazione di sostanze pericolose nei luoghi di lavoro;

Scheda Progetto 2 - *Accrescere la consapevolezza in merito ai contenuti degli emanandi Decreti Antincendio* e alla loro messa in pratica;

Scheda Progetto 3 - *Sensibilizzare e supportare operativamente le aziende alle attività di segnalazione e analisi dei mancati infortuni* ("Near Miss").

Nel dettaglio:

- **PROGETTO 1** - per fine anno sarà pubblicato il documento tecnico inerente i Focus A e B della scheda Progetto 1 (come descritto nel Documento Programmatico) ed è in programma la realizzazione del Webinar/Seminario per inizio 2023 (solo sul Focus A). Per fine 2023 sarà invece ultimato e pubblicato il secondo Webinar/seminario sul Focus B. Il documento tecnico tratterà l'assetto normativo, sarà arricchito di schede dettagliate sui rischi, contenuti sulla sorveglianza sanitaria nel settore pulizie e sanificazione, informazione e formazione dei lavoratori nel settore, check-list tipo di valutazione del rischio nei diversi ambienti di lavoro, uso corretto dei DPI - Dispositivi di Protezione Individuale.

- **PROGETTO 2** - questo progetto, in linea con il Documento Programmatico, si concluderà per fine 2022, con la pubblicazione del documento tecnico di carattere informativo, rivolto ai Datori di lavoro, agli addetti alle emergenze, al servizio di prevenzione e protezione, nonché agli addetti del settore e tratterà nel dettaglio l'aggiornamento della normativa antincendio e come le aziende dovranno recepirlo; a seguire verrà programmato il Webinar/seminario.
- **PROGETTO 3** - per questo progetto è stato necessario coinvolgere direttamente le aziende associate al Sistema Confimi sono state scelte aziende campione del comparto METALMECCANICO, ALIMENTARE, EDILE, CERAMICA SANITARIA e CHIMICO/GOMMA PLASTICA. Le aziende stanno partecipando attivamente al progetto, compilando e riconsegnando informazioni utili al fine di predisporre un nuovo modello, possibilmente semplice ma completo, per la segnalazione dei mancati infortuni ("Near Miss") e sensibilizzarne l'utilizzo. È prevista, per la fine di questo anno, la pubblicazione di un documento informativo; al suo interno un'analisi preventiva all'emissione del modello.

In sintesi - nel documento informativo - vi sarà l'analisi degli infortuni mortali e gravi per settore e territorio scelto. Si restituiranno alle aziende i risultati di un questionario preliminare che le stesse hanno compilato on-line (strumento utilizzato per conoscere la situazione iniziale delle aziende del sistema Confimi - ad es. chi utilizza ad oggi un modello di segnalazione, quali eventi registra; oppure chi non lo utilizza e perché, che tipo di strumento vorrebbero per la segnalazione in futuro, ecc.). È previsto, poi, un capitolo con un'analisi dei near miss effettuata sul modello attualmente in uso dal Sistema Confimi.

Con la fine del 2023 si ipotizza di chiudere i lavori previsti nel documento programmatico, fornendo un secondo documento tecnico di approfondimento sull'argomento ed un modello per la segnalazione dei mancati infortuni alle aziende seguito da azioni di supporto in merito.

Formazione: i rapporti con gli istituti professionali, i percorsi di formazione, le figure professionali

C'è una riflessione a monte da fare: nella vulgata del territorio produttivo.

È diffusa l'idea che formarsi lavorando o formarsi per il lavoro sia meno nobile - talvolta perfino degradante - rispetto al formarsi andando all'Università.

Riflessione che andrebbe inserita nel tema sempre più presente della Responsabilità sociale d'impresa. Perché?

Perché dietro all'approccio e all'attenzione che le imprese della manifattura in generale hanno nei confronti dei propri collaboratori - che certamente nasce dall'esigenza fondamentale di poter mantenere la produzione di manufatti o servizi - **si nasconde (o si**

è andata trasformando) una responsabilità degli imprenditori verso un territorio che per rimanere vivo, attivo, ha bisogno di coinvolgere le persone.

A partire da questa consapevolezza-necessità, vanno poi affrontati due temi.

Il primo tema emerge a partire dal racconto di esperienze emerse dai tavoli di confronto dove le aziende sono sempre più parte attiva nei processi di orientamento dei giovani al lavoro.

Ma davvero l'orientamento devono farlo le imprese? Probabilmente in Italia abbiamo sempre sbagliato nel pensare che l'orientamento debba essere compito della scuola. Perché di fatto l'orientamento deve poter giungere al punto finale della partecipazione sociale attiva, il lavoro. La scuola è un momento di passaggio.

È possibile pensare a dei luoghi in cui i soggetti della formazione e le imprese si incontrino affinché quell'orientamento da fare nelle scuole medie sia fatto davvero insieme?

Oggi è raro che le imprese facciano orientamento e la scuola stessa lo circoscrive solo ai ragazzi delle scuole superiori.

Eppure, i soggetti da coinvolgere sono gli studenti delle scuole medie. E lì che si può indirizzare un percorso formativo e fare cultura d'impresa tra i lavoratori di domani.

Il secondo tema è culturale. La sinergia che dovrebbe esistere tra chi fa formazione e chi fa impresa, per creare valore aggiunto dovrebbe concentrarsi non tanto (o non più) sul concetto di lavoro ma sulle persone che lavorano.

Dobbiamo iniziare a capire il valore delle persone a lavoro. E non tanto il lavoro in sé.

Questo cambio di paradigma può concorrere a superare la difficoltà nel reperire lavoratori con le competenze adeguate, con la consapevolezza che poi la formazione si completi sul campo, plasmandosi nella specifica azienda.

Proposte fattive:

- **valorizzare l'apprendistato (di I e III livello)** come reale opportunità per compensare il reale divario o disallineamento delle competenze.
- **associazioni datoriali ed enti di formazione insieme** per strutturare uffici del personale territoriali. Una sovrapposizione di competenze per soddisfare la ricerca del personale di intere aree geografiche e/o distretti produttivi al fine di semplificare e agevolare l'inserimento delle professionalità formate e disponibili e non lasciare la ricerca in mano alla singola azienda.
- **un luogo comune di politiche attive del lavoro.** Lasciando ai centri per l'impiego l'impegno di occuparsi dei soggetti più fragili, delle disabilità, delle mobilità e delle situazioni estremizzate.

Impresa e collaboratori: evoluzione di un rapporto, i servizi e le opportunità del welfare

Lo stato di fatto descritto da tutti è quello di una situazione inedita che ha iniziato a verificarsi all'inizio di questo anno (il 2022).

Ovvero un elevatissimo turn over mai visto prima anche nelle aziende, anche in quelle più piccole con meno di 15 dipendenti.

Il fenomeno delle dimissioni è confermato anche nelle realtà di Confimi Industria.

Sono dello scorso settembre i dati Inps che rilevano 1 milione e 200 mila dimessi, 675 mila in uscita da contratti a tempo indeterminato.

Un fenomeno che non è così romantico come descritto dai media.

Piuttosto si tratta per lo più di una richiesta di aumento salariale da parte dei lavoratori.

Il rimbalzo in positivo degli ordinativi, infatti, ha reso palese che ci sono competenze subito spendibili perché molto richieste.

I lavoratori più esperti o più qualificati hanno verificato che cambiando azienda riescono ad ottenere fino al 30% di stipendio in più.

Le richieste di aumenti salariali portano gli imprenditori a porsi due interrogativi: se accordo l'aumento a chi me lo ha chiesto genero un effetto a cascata per cui tutti gli altri collaboratori vengono a chiedermi l'aumento, ma verosimilmente non me lo posso permettere; se dico di no, perdo una persona valida e competente e rischio di dover chiudere o ridimensionare una parte di produzione, la capacità di un macchinario o di far saltare qualche turno.

In questo dilemma aleggia una seconda situazione.

La competizione delle professionalità fa da contraltro al fatto che non si trovano giovani lavoratori.

Ci sono quasi 3 milioni di NEET, ovvero di giovani che non studiano e non lavoro, che pur rappresentando un bacino capiente da cui attingere risultano essere estremamente impreparati o con un approccio al lavoro differente da quello dei loro colleghi di 15 anni fa: molto più approssimativi, meno interessati al lavoro e molto più interessati a richieste non stipendiabili quali tempo libero, formazione, varietà nelle mansioni, welfare.

Proposte fattive:

Abbiamo individuato due strade percorribili per fidelizzare i collaboratori.

Una per i lavoratori competenti e adulti e una per i giovani inesperti.

- a) Tralasciando i patti di non concorrenza, che sembrano esperimenti per lo più insoddisfacenti, ci si è accorti del fenomeno degli aumenti preventivi. Questo fa sì che il CCNL diventi il pavimento di inizio di contrattazione.

Ancora tutto da esplorare il welfare aziendale e quei vantaggi legati ai fringe benefit da piegare/plasmare per riconoscere e soddisfare un bisogno sociale non remunerabile del lavoratore.

- b) Si percorra la via dell'apprendistato duale che potrebbe essere costruito con gli organismi di formazione per diventare un'alternativa pedagogica molto più forte dal punto di visto normativo.

Una soluzione per dare ai ragazzi quelle competenze non cognitive che le imprese oggi vedono mancare quando il ragazzo esce da scuola da un percorso tradizionale.

- c) La costruzione di parchi formativi. L'azienda forma le nuove leve a patto che queste rimangano tot. anni in azienda. Diversamente si dovrà restituire all'azienda la quota dell'investimento formativo.

Una proposta non facile ma che vive della logica di sfidare i più giovani a un impegno reciproco.

Costruire le modalità per trattenere lavoratori esperti e attirare lavoratori giovani valorizzando alcuni elementi di forza delle PMI come la profilazione delle soluzioni.

Stesso plus vale in termini di varietà e spessore di esperienze lavorative; opportunità che non possono garantire le grandi aziende che parcellizzano le mansioni.