



# FederTerziario

*Con le radici piantate nel futuro*



# REPORT

## LA RAPPRESENTANZA DELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E IL RUOLO DELLE ASSOCIAZIONI

**Come evolve il mercato del lavoro e le opportunità  
per le imprese con la nuova governance economica  
e delle politiche di sviluppo**

ROMA, 31 GENNAIO 2024

Documento redatto  
dall'Ufficio Relazioni Industriali Federterziario  
Responsabile Avv. Emanuela D'Aversa





**FederTerziario**  
*Con le radici piantate nel futuro*

## **FINALITÀ DEL SEMINARIO**

Il 31 gennaio u.s. presso il Museo dell'Ara Pacis, Federterziario ha organizzato un convegno, nel corso del quale, grazie alla presenza di illustri relatori ed esponenti del mondo della politica, delle istituzioni, dell'università, del sindacato, ci si è confrontati su quali siano gli strumenti necessari per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro caratterizzato dalla "transizione delle competenze" e sulla capacità del paese di attuare efficacemente gli interventi del PNRR e della Politica di Coesione, che rappresentano la sfida di sistema su cui l'Italia si dovrà confrontare nei prossimi 5 anni. Infatti, come emerso nel corso dell'evento, la capacità di mettere in campo una strategia unitaria dei processi di istruzione e formazione e la necessità di innovare le Politiche attive, coinvolgendo anche soggetti privati e i fondi interprofessionali, sono oggi più che mai indispensabili per alimentare un mercato del lavoro sempre più dominato da nuove professionalità e che richiede competenze in continua evoluzione. È altresì emerso il preoccupante calo demografico che sta interessando il paese e per contrastare il quale è necessario adottare strategie e investimenti in infrastrutture sociali.

Si è poi discusso della nuova governance economica e della politica di coesione che devono garantire le capacità di attuazione e di spesa delle risorse che l'Italia ha a disposizione per migliorare la propria competitività, guardando soprattutto alle MPMI che troppo spesso sono state relegate ai margini del dibattito e dell'agenda politica. Infine, è emerso come, in uno scenario complesso ma sfidante, le associazioni di rappresentanza devono essere maggiormente coinvolte nei processi decisionali ma anche capaci di aggiornare il proprio ruolo, con un esercizio partenariale e di rappresentanza in stretta collaborazione con le Istituzioni.

# SALUTI E RELAZIONE INTRODUTTIVA

## SEGRETARIO GENERALE ALESSANDRO FRANCO

- Importanza del pluralismo nel sistema di rappresentanza
- Centralità delle MPMI nel sistema produttivo italiano
- Il sistema di rappresentanza delle MPMI
- Mismatch tra domanda e offerta di lavoro
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Partenariato pubblico – privato



Al Segretario Generale Alessandro Franco è stata affidata la relazione introduttiva dell'evento, che ha aperto ponendo due quesiti: cosa si intende per rappresentanza e come portare al centro del sistema della rappresentanza le micro e piccole imprese.

Per rispondere a tali domande, il Segretario Franco ha sottolineato come il valore della rappresentanza, negli ultimi 30 anni, sia stato ridotto ad una mera acquisizione di dati statistici e ciò in ragione del fatto che sia il legislatore che la prassi amministrativa hanno utilizzato molteplici norme e circolari che, sulla scorta di una valutazione meramente numerica, tendevano ad orientare la scelta delle imprese sull'applicazione dei contratti collettivi, riconducendola ad un unico e solo sistema, pensato e ideato per soddisfare le esigenze delle grandi aziende.

Ben 14 diverse norme\* (di cui 10 negli ultimi 12 anni), in ambiti fondamentali del diritto del lavoro, rinviano ai “contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative”, senza mai codificarla.

Secondo Federterziario, ha sottolineato il Segretario, il principio costituzionale di rappresentanza, come pensato dai padri costituenti, invece, mirava e deve continuare a mirare, a raccogliere il contributo e le necessità di tutti, dando la possibilità a ciascun soggetto di avere il giusto spazio per tutelare le realtà che rappresenta e bilanciare gli interessi e le necessità di tutti coloro che operano nel paese.

Ai sensi dell'art. 39 della Costituzione, dunque, tutti i soggetti che rappresentano segmenti del sistema produttivo ed economico devono essere riconosciuti e tutelati dall'ordinamento.

Ma se da un lato il proliferare di norme “restrittive” in materia di rappresentanza ha determinato uno scostamento dai principi costituzionali, dall'altro, dopo 30 anni di utilizzo del criterio della maggiore rappresentatività comparata, hanno generato incertezza e disparità, tanto che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, tra il 2019 e il 2020, è dovuto intervenire con diversi documenti di prassi per specificare al personale ispettivo che, il controllo sui contratti, deve essere effettuato sul merito del trattamento economico e normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non sulle caratteristiche dei sottoscrittori dei contratti.

### \*Norme

Art. 1, comma 1 della legge n. 389 del 1989 così come interpretato dall'art. 2, comma 25 legge n. 549 del 1995”; Art. 1, comma 2, lett. m) del d.lgs. n. 66 del 2000” Art. 2, comma 1, lett. m) del d.lgs. n. 276 del 2003”; Art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006; Art. 8, comma 1 del decreto legge n. 138 del 2011; Art. 30, comma 3 della legge n. 183 del 2010; Art. 51, comma 1 del d.lgs. n. 81 del 2015; Art. 26, comma 1 del d.lgs. n. 148 del 2015 ; Art. 6, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2015; Art. 23, comma 1 del d.lgs. n. 151 del 2015; Art. 30, comma 4 del d.lgs. n. 50 del 2016; Art. 6, comma 2 del d.lgs. n. 136 del 2016; Art. 20, comma 1 della legge n. 81 del 2017 ; Art. 88 del decreto legge n. 34 del 2020.

# RELAZIONE INTRODUTTIVA

## SEGRETARIO GENERALE ALESSANDRO FRANCO

Anche l'introduzione del concetto di contratto "leader", (contenuta in varie circolari e norme e peraltro utilizzato ma mai codificato), lascia alcuni dubbi.

Infatti, il "contratto leader" non necessariamente garantisce migliori tutele ai lavoratori, così come vi possono essere contratti "non leader" che assicurano trattamenti equivalenti o migliorativi, riuscendo a farlo attraverso strumenti contrattuali di varia natura, perché ormai il contratto collettivo non è solo retribuzione, ma uno strumento normativo attraverso il quale si valorizza la formazione continua, (quale valore non solo per i lavoratori per l'impresa, ma anche sociale); si offrono prestazioni mediante il sistema della bilateralità e del welfare integrativo; si sviluppano processi che implementano sistemi di flessibilità in un'ottica non solo di maggiore produttività, ma anche di compartecipazione e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Secondo Federterziario, ha ribadito Franco, limitando il pluralismo sindacale non si ha come effetto quello di combattere il dumping, ma si finisce per appiattare i sistemi di relazioni industriali e rafforzare posizionamenti lobbistici, senza dare risposta alle esigenze concrete di imprese e lavoratori.

Il CNEL, nella relazione sul salario minimo del 4 ottobre 2023, ha evidenziato come a più della metà dei lavoratori, (il 54%), oggi sono applicati contratti scaduti, con la logica conseguenza che, non solo le retribuzioni non sono adeguate al costo della vita, ma che, il più delle volte, non sono adeguate neppure le norme contrattuali, perché non in linea con quelle che sono le peculiarità e le necessità di un mercato in continuo e rapido cambiamento.

Ne consegue che una limitazione del pluralismo sindacale, non farebbe altro che consolidare o addirittura implementare la scarsa reattività delle parti sociali nel rinnovo dei contratti, a svantaggio di tutti, ma in primis dei lavoratori.

In tale ottica, quindi, sarebbe probabilmente più efficace e utile per tutti gli interlocutori del mondo del lavoro ampliare il metodo di valutazione già in parte introdotto dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e guardare alla qualità e ai contenuti della contrattazione collettiva.

La sfida di confederazioni come Federterziario, ha sottolineato il Segretario Generale, è quella di riuscire a dar voce a quelle micro e piccole imprese che, negli anni, non sono state da altri rappresentate o che troppo spesso vengono sottostimate.

Fornendo alcuni dati del censimento permanente delle imprese Istat 2023, Franco ha sottolineato come, al 2022, il 78,9% delle imprese italiane fosse costituito da microimprese, percentuale che arriva al 97% se alle stesse si sommano le imprese di piccole e medie dimensioni. Pertanto, se è vero che le grandi imprese hanno un peso occupazionale maggiore, se guardiamo al numero di imprese, i sistemi di rappresentanza delle imprese minori non solo hanno ragione di esistere ma vanno supportati e tutelati, per far sì che le micro e piccole imprese, definite minori nel titolo del convegno perché spesso poste ai margini del dibattito e dell'agenda politica, possano acquisire una nuova centralità.

Infatti, le MPMI, pur costituendo la quasi totalità del tessuto produttivo italiano, son state troppo spesso schiacciate dagli interessi e dal potere delle lobby legate ai grandi gruppi industriali, anche dal punto di vista della contrattazione collettiva. Infatti, è evidente che strumenti contrattuali pensati per la grande impresa non siano adattabili alla generalità delle imprese e che le micro e piccole imprese hanno necessità precipue e peculiari, che possono essere soddisfatte solo da una contrattazione concordata con chi ogni giorno è al loro fianco e, che consenta a queste ultime di fruire di strumenti che ne aumentino la competitività a vantaggio dell'intero sistema paese.

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

### SEGRETARIO GENERALE ALESSANDRO FRANCO

Quindi introdurre criteri, come quelli delle 14 norme su richiamate, norme peraltro cruciali per la gestione del personale, dell'orario di lavoro, per poter fruire delle agevolazioni, per poter utilizzare l'apprendistato, per gestire le tipologie contrattuali flessibili, per partecipare alle gare di appalto e tanto altro, può condizionare le imprese nella libera scelta del contratto da applicare in azienda, creando, di fatto, un sistema in cui si dà validità erga omnes ai contratti, senza l'attuazione della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione.

Anche in materia di salario minimo, secondo il Segretario, le principali proposte su cui si è discusso facevano riferimento ai “concetti di maggiore rappresentatività comparata” e “maggiore applicazione” per individuare i trattamenti economici minimi da garantire ai lavoratori. Ma se come emerso dalla su citata relazione del CNEL, i contratti collettivi cosiddetti “pirata” vengono applicati a 54.22 lavoratori, e i lavoratori poveri in Italia sono circa 3 milioni, allora possiamo dedurre che di questi 3 milioni, la quasi totalità applica contratti rappresentativi e che, quindi, neanche questi ultimi sono sempre in grado di garantire tutele e salari adeguati.

Pertanto, se è giusto ragionare e confrontarsi sui concetti di rappresentanza e rappresentatività, altrettanto giusto e doveroso è farlo implementando relazioni sindacali solide e plurali e analizzando le vere problematiche ed opportunità del sistema, così da riuscire ad individuare soluzioni utili ed efficaci.

A supporto di quanto troppo spesso si dia troppo poco spazio nel dibattito tra gli stakeholders del mondo del lavoro ai veri problemi delle imprese, il Segretario ha richiamato il rapporto del CNEL sul mercato del lavoro 1997-2001 (pubblicato nel 2002), in cui venivano riportate le ragioni adottate dalle imprese in ordine alla difficoltà di reperimento di personale: le aziende di grandi dimensioni lamentavano una carenza di manodopera in termini quantitativi, le imprese minori lamentavano, come problema principale, quello della carenza di competenze.

Il sistema economico e politico nei successivi due decenni ha cercato di trovare strumenti che rispondessero alle esigenze occupazionali in termini quantitativi o in termini qualitativi, ma se dopo 20 anni si parla ancora di mancanza di profili professionali e di competenze specifiche forse è anche in ragione del fatto che si è dato ascolto più agli interessi di pochi che alle esigenze di molti.

Quindi, il compito di Feder terziario è quello di far sì che le richieste ed esigenze delle micro e piccole imprese non siano ascoltate con 20-25 anni di ritardo, continuando a puntare sulla valorizzazione della professionalità, anche attraverso le iniziative degli enti bilaterali nazionali e territoriali.

Secondo Franco, per affrontare tempestivamente le sfide di oggi è indispensabile puntare sulla formazione e dare slancio alle politiche attive, riscoprendo il valore del partenariato pubblico-privato, puntando sulla cooperazione tra istituzioni, imprese, corpi sociali, scuole e università, per dare vita ad iniziative che permettano di collegare fabbisogni e necessità dei vari soggetti coinvolti e creare dei veri e propri mercati di lavoro territoriali o interterritoriali autosufficienti, sostenibili e capaci di produrre ricadute sociali positive e crescita nel contesto in cui operano.

Infatti, l'articolo 41 della Costituzione tutela la libera iniziativa economica privata, specificando che, quest'ultima, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Le aziende, quindi, nell'esercizio di quella libera iniziativa economica, vogliono e devono dimostrare la propria attenzione ai temi ambientali, alla responsabilità sociale e naturalmente alla sicurezza sul lavoro, che purtroppo in Italia paga ancora un intollerabile prezzo in infortuni e morti.

# RELAZIONE INTRODUTTIVA

## SEGRETARIO GENERALE ALESSANDRO FRANCO

I corpi intermedi, possono e devono dare un supporto decisivo alle imprese, contribuendo alla diffusione della cultura della sicurezza e di un senso di responsabilità sociale condivisa, creando sinergie strategiche tra istituzioni, imprese e corpi sociali.

Un'altra problematica che sta producendo importanti squilibri all'interno del mercato del lavoro, incidendo in maniera rilevante sulla posizione dei singoli lavoratori e sulla sostenibilità dei moderni sistemi di welfare, è la crisi demografica che ha anche evidenti riflessi in ottica di partecipazione al mercato del mondo del lavoro delle donne.

Ecco perché quello della salute e del benessere dei lavoratori è un tema chiave per garantire sostenibilità e produttività del lavoro, le esigenze formative crescenti e la scarsa presenza di infrastrutture sociali necessitano di un welfare differenziato per età, differenziato per condizioni familiari, lavorative e territoriali, evidenziando come la bilateralità possa essere oggi una vera e propria infrastruttura sociale, indispensabile per garantire prestazioni di sostegno per le microimprese e per i lavoratori che in esse operano.

L'azione di Federterziario, vuole essere quella di contribuire ad avviare una nuova stagione di relazioni industriali sempre più inclusive e capaci di valorizzare le peculiarità e le potenzialità delle micro e piccole imprese che con orgoglio ogni giorno rappresenta.

- Competenze e formazione
- Disoccupazione
- Salario minimo



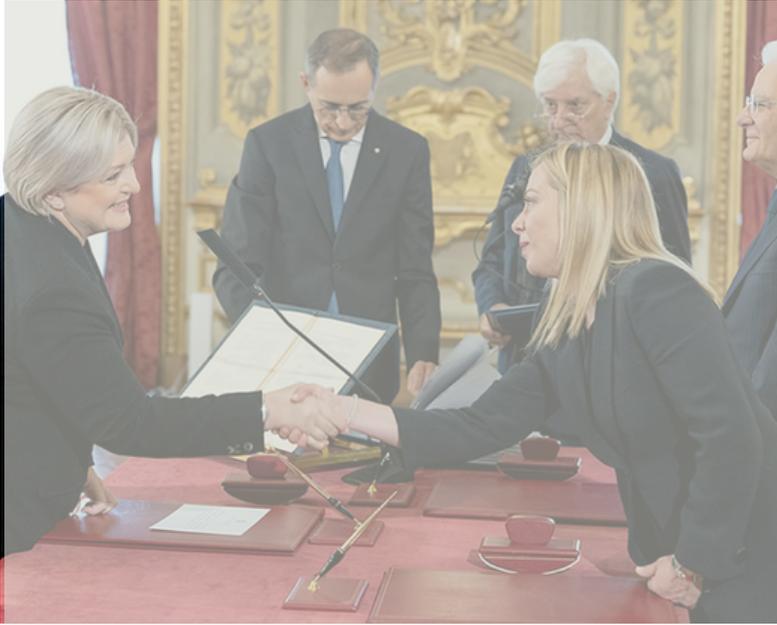
Il Senatore ha subito richiamato la relazione del Segretario Franco che, secondo Fina ha introdotto e sollecitato una discussione su molti fronti, ma in particolare sul tema delle competenze. Secondo il Senatore, il tema della formazione è diventato ancora più importante, in ragione di una sempre più significativa denuncia di difficoltà da parte del sistema economico nel reperire le figure professionali necessarie per portare avanti l'attività di impresa.

A questa difficoltà si contrappone, secondo Fina, l'altra faccia della medaglia che è rappresentata dalla disoccupazione o inoccupazione. Per affrontare tali problematiche è necessario lavorare su un concetto di contrattazione che preveda, tra le altre cose, processi di formazione continua che, nel contesto in cui viviamo, non può essere più un'eventualità ma un obbligo; perché, se vogliamo affrontare al meglio la transizione digitale ed ecologica dobbiamo accompagnare imprese e lavoratori nella transizione delle competenze.

Il Senatore ha altresì sottolineato come risulti convincente l'approccio di Federterziario ai temi del salario minimo e della rappresentanza: non una verità assoluta da applicare alla realtà, che si deve adeguare a quella verità, ma un approccio esattamente opposto, che parte dalla realtà così com'è, per poi provare a comprendere quale sia la regola che tale realtà può gestire al meglio. Deve scongiurarsi, secondo Fina, una fuga dal contratto collettivo, introducendo nella legislazione le giuste contromisure, che consentano, da un lato, di avere un salario minimo e, dall'altro, di rimanere all'interno del sistema di contrattazione, salvaguardando la rappresentanza, con leggi che abbiano come proprio cardine il pluralismo, senza strizzare l'occhio a monopoli e logiche lobbistiche che, peraltro, acuirebbero il fenomeno della disintermediazione.

Per il senatore Fina è necessario riaffermare l'esigenza della rappresentanza, perché è l'unica che ci consente anche nelle relazioni istituzionali e sociali di avere chi come Federterziario rappresenta una parte dell'imprenditoria, conoscendone le peculiarità e le necessità, e che si sfida per dare risposte e soluzioni efficaci attraverso la propria visione di paese.

# MESSAGGIO PRESIDENTE DEL CONSIGLIO GIORGIA MELONI - MINISTRO MARINA ELVIRA CALDERONE



- Competenze
- SIISL
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Desidero rivolgere a nome mio e del governo un saluto al Presidente e al Segretario Generale di Federterziario Nicola Patrizi e Alessandro Franco, in occasione dell'evento odierno "La rappresentanza delle micro e piccole imprese e il ruolo delle Associazioni". E, tramite loro, alle aziende di settore che rappresentano un segmento fondamentale per la crescita del paese. Un mondo, il vostro, che contribuisce in modo significativo alla ricchezza dell'Italia al suo dinamismo e alle sue eccellenze. Lo dico con convinzione, per la mia esperienza di Ministro, per aver dedicato una vita ai temi del lavoro, perché conosco gli ostacoli che le micro e piccole imprese affrontano ogni giorno per liberare le proprie energie e realizzare le proprie ambizioni. Condividiamo l'attenzione per un tema che considero prioritario ed è uno dei pilastri del G7 italiano del Lavoro, ovvero le competenze, che sono la materia prima dell'Italia ma che devono essere continuamente affinate e aggiornate per tenerci al passo coi tempi e adeguare il sistema paese alle sfide di un mondo che cambia: intelligenza artificiale, digitalizzazione, transizione green, denatalità e invecchiamento della popolazione, matching fra domanda e offerta di lavoro, inclusione di giovani e giovanissimi, autoimprenditorialità femminile e sicurezza sul lavoro.

Coltivare le competenze è l'unico modo con cui l'Europa riuscirà a mantenere i propri standard di qualità ed economici. Non ce n'è un altro. Per questo anche l'Italia ha investito nella formazione, nell'alternanza scuola-lavoro, negli Istituti tecnici superiori, nella collaborazione tra scuola, Università e imprese sul territorio.

Per la stessa ragione abbiamo creato il SIISL, il nuovo sistema informativo per inclusione sociale e lavorativa: una piattaforma che connette tra loro le banche dati e fa parlare tra loro le aziende e gli aspiranti lavoratori, consentendo di individuare i divari di competenze da colmare, per far combaciare le rispettive esigenze e definire i percorsi di formazione da sostenere. Un sistema che abbiamo creato in tempi record e che nelle nostre intenzioni diventerà un vero e proprio hub per il lavoro e la formazione.

Vorrei, infine, sottolineare un'altra priorità, sulla quale so che c'è la vostra attenzione: la sicurezza sul lavoro. Occorre una vera e propria educazione alla prevenzione, perché diventi una cultura diffusa sul lavoro così come nella vita. Su questi tre temi – competenze, formazione e sicurezza - l'attenzione mia e del Governo è massima.

Buon lavoro.

# RAFFAELE FITTO - MINISTRO PER GLI AFFARI EUROPEI, PER LE POLITICHE DI COESIONE E PER IL PNRR VIDEOMESSAGGIO

- PNRR
- Ridefinizione obiettivi
- Interventi per le imprese



Buongiorno a tutti. Un saluto e un ringraziamento per il vostro invito. Mi dispiace non aver potuto accettare in presenza, come mi avrebbe fatto certamente piacere, ma gli impegni di queste ore sono molto complessi e sono in viaggio per Bruxelles, dove si terrà un Consiglio Europeo molto importante, insieme col Presidente del Consiglio.

Penso, però, che sia molto importante anche rivolgere a voi oltre al saluto e ringraziamento anche qualche rapida considerazione su quello che è il lavoro che il Governo sta portando avanti in questo momento, in modo particolare anche in riferimento alle deleghe alle competenze che sono sotto la mia responsabilità. Il richiamo principale non può che andare al Piano Nazionale di ripresa e resilienza, uno strumento fondamentale per il nostro paese, che sicuramente ci impegna fortemente sulla prospettiva futura, non solamente per la grande dimensione finanziaria che lo caratterizza, ma anche per il fatto che gran parte di queste risorse non sono risorse a fondo perduto, ma gravano sul futuro del nostro paese.

Quindi è necessario avere la capacità di poter immaginare una scelta sul fronte della spesa che sia di qualità e che accompagni una crescita fondamentale e indispensabile per poter rientrare da questo debito, che sicuramente rappresenta uno degli elementi di principale riflessione nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Come sapete, nei mesi scorsi abbiamo avviato una fase di rimodulazione molto importante sul PNRR, che ha portato ad una ridefinizione di oltre 21 miliardi di euro dal punto di vista finanziario, ma anche ad una ridefinizione degli obiettivi.

Azione che abbiamo realizzato già nella fase iniziale, sia per la terza che per la quarta rata, che il Governo ha ottenuto incassando, appunto, l'importo assegnato all'Italia. Abbiamo già presentato la richiesta di pagamento per la quinta rata, avendo già raggiunto tutti gli obiettivi.

Ora si passa alla fase di attuazione: la revisione prevede un grosso intervento verso il mondo delle imprese, in generale sui temi collegati

anche alle transizioni, interventi che devono creare le condizioni per innovare le nostre aziende, sia sul fronte della digitalizzazione che su quello della politica della transizione energetica. Sono due punti decisivi, che riguardano non solamente le aziende di media e grande dimensione, ma anche aziende di piccola dimensione ed è per questo che riteniamo che questo strumento, insieme ad altri strumenti finanziari, rappresenti una grossa opportunità.

Il confronto con realtà come Federterziario è un confronto molto positivo. Noi abbiamo una cabina di regia, nella quale stiamo portando avanti, con le organizzazioni di categoria e le parti sociali, un confronto anche sulle scelte che portiamo avanti, quindi, la fase di attuazione del PNRR è una fase anche di verifica costante, quotidiana, regolare, di quello che è l'attuazione e la realizzazione del piano e, quindi, i suggerimenti e le indicazioni che in questa direzione possono venire sono certamente utili ed importanti.

# **RAFFAELE FITTO - MINISTRO PER GLI AFFARI EUROPEI, PER LE POLITICHE DI COESIONE E PER IL PNNR VIDEOMESSAGGIO**

Avrei voluto anche affrontare altre questioni, ma sono certo che non mancherà l'occasione per poter avere prossimamente un momento di confronto, anche in altre iniziative di Federterziario. Grazie per il vostro invito e mi auguro, e sono certo, che insieme potremo lavorare positivamente per raggiungere questi importanti risultati che, oltre, ad essere risultati del Governo o della vostra organizzazione, sono risultati fondamentali per il futuro del nostro Paese.

- Formazione nel settore turistico
- Investimenti
- Crescita occupazionale



Dopo aver salutato la platea e fatto gli auguri, anche da parte del Ministro Santanchè e del Presidente Rizzetto, per la celebrazione del 30° anniversario della Confederazione, l'Onorevole Caramanna, ha subito trattato i temi della formazione e del lavoro non solo in qualità di capogruppo della X Commissione della Camera, ma anche come piccolo imprenditore.

Sulla formazione, ha sottolineato Caramanna come sia il Governo Meloni che il Ministero del Turismo, stiano lavorando alacremente, evidenziando che, con la Legge di bilancio 2023, sono stati investiti 21 milioni di euro proprio a supporto della formazione, in un settore, quello del turismo, che ha vissuto due anni tragici. Quando il turismo è ripartito, ha evidenziato l'Onorevole, si sono registrati numeri molto importanti e le previsioni per il 2024 sono altrettanto positive. Sebbene però siano stati raggiunti i valori del 2019, molte aziende lamentano la difficoltà di reperire forza lavoro adeguatamente formata. Per questo, ha ribadito Caramanna, il governo ha dedicato un pilastro del Piano strategico del turismo 2023/2027 alla formazione, che deve interessare non soltanto il nuovo personale, ma anche il personale già esistente. Ciò anche in ragione del fatto che il mondo del lavoro si sta trasformando sempre più velocemente, anche per le sfide legate all'intelligenza artificiale.

Il Consigliere ha poi elencato alcuni provvedimenti e proposte del Ministero del Turismo, quali la detassazione delle mance, la detassazione degli straordinari sul lavoro notturno, sul c.d. "bonus estate", considerandoli segnali concreti ed evidenti per un settore che sta crescendo in termini occupazionali con 460.000 nuove assunzioni nel 2023, di cui 420.000 a tempo indeterminato, con un alto tasso di occupazione femminile.

Su sollecitazione del moderatore Mauro Giliberti, sulla possibile correlazione tra abolizione del Reddito di cittadinanza e l'aumento degli occupati, Caramanna ha evidenziato come l'aumento degli occupati venga da aree dove fino ad oggi magari il Reddito di cittadinanza era più fruito, quali la Sicilia, la Campania e la Puglia che, peraltro, nell'ultimo anno, hanno segnalato l'apertura di tantissime nuove aziende.

- Rivoluzione digitale e specializzazione
- Accesso ai servizi MPMI
- Burocrazie e semplificazione



Dopo i ringraziamenti, il Capogabinetto ha iniziato il proprio intervento collegandosi all'ultimo passaggio dell'On.le Caramanna relativo al reddito di cittadinanza e ai dati occupazionali. Senza voler anticipare la Relazione del Nucleo di valutazione sulle misure contro la povertà, secondo Nori, occorre ribadire che esiste una correlazione diretta tra l'aumento degli occupati e l'emersione di quello che prima era lavoro sommerso, correlazione che emersa incrociando i dati delle banche dati ISTAT, INPS e del Ministero del Lavoro. Infatti, per Nori, uno dei difetti del reddito di cittadinanza, così come era configurato nella precedente istituzione, era quello di intervenire sulla povertà, ma senza avviare efficaci politiche attive del lavoro e per questo il dicastero del lavoro ha cercato di correggere questo vulnus.

Il Capogabinetto ha poi introdotto il tema del cosiddetto mismatch, citando il sottotitolo del convegno: "la transizione delle competenze", per evidenziare come attualmente vi siano due contesti che si incrociano, determinando complessità. Infatti, da un lato, abbiamo l'accelerazione del tempo che la rivoluzione digitale ha reso evidente e, dall'altro, un processo di continua specializzazione "spinta". Questi due fenomeni generano difficoltà nel mercato del lavoro, soprattutto in Italia in cui tessuto produttivo è caratterizzato da complessità territoriali (l'Italia è il paese europeo con il più alto numero di chilometri di coste e la più alta densità di montagna) e dimensionali. Ha poi citato il dato secondo cui, nei prossimi 4 anni, in Italia mancheranno circa 3/4 milioni di lavoratori a causa della cessazione dell'attività di lavoro e delle difficoltà demografiche.

Però Nori ha anche voluto segnalare alcuni dati positivi e cioè l'aumento degli occupati dal novembre 2022 al novembre 2023, che, in termini assoluti, sono cresciuti di oltre 520.000 unità, pari al + 2,2 % e la diminuzione del 3,6% delle persone in cerca di lavoro, pari a 71.000 unità in assoluto. Ha infine citato la riduzione di 459.000 unità dei soggetti inattivi di età compresa tra i 15 e i 64 anni.

Questi segnali positivi, secondo Nori, devono essere reinterpretati alla luce di una prospettiva che impatta sulla variabile demografica per cui si ha, da un lato, la transizione delle competenze, una sempre maggiore richiesta di attività specializzate e una specializzazione sempre più spinta, e dall'altro l'inverno demografico.

Secondo il Capogabinetto, quindi, per rispondere a queste necessità bisogna puntare su una formazione orientata all'impresa che, spesso e volentieri, non è stata valorizzata perché si è fatta una formazione che, soprattutto negli anni '80, si sarebbe definita "product oriented", cioè, orientata al prodotto e non al servizio. La formazione, invece, deve essere orientata alle persone, che dovranno essere introdotte nel mercato del lavoro.

La seconda variabile su cui intervenire, per il Capogabinetto, è proprio la caratterizzazione dimensionale del nostro sistema imprenditoriale, fatto da una miriade di imprese micro e piccole, che ha sì dei vantaggi derivanti dall'imprenditorialità diffusa, come la flessibilità e dinamismo, ma difficoltà di accesso ai servizi. Quindi, un'altra linea sulla quale il governo sta lavorando è quella finalizzata a rendere più fruibili i servizi alle imprese micro e piccole, anche grazie al ruolo e al supporto del sistema delle reti associative, come Federterziario, puntando sulla capacità di creare reti per garantire l'accesso ai servizi tecnologici, ma anche di accesso al lavoro, e potenziando il sistema della bilateralità.

Infine, Nori ha citato un'altra linea di lavoro del governo volta a semplificare le infrastrutture regolatorie: se un vizio, una criticità, c'è stata in Italia è stata, a volte, l'eccessiva normazione, l'eccessiva burocratizzazione inutile. La burocrazia è un aspetto utile se è efficace ed efficiente, se serve a replicare sé stessa diventa un vulnus.

- Capacità di dialogo tra parti sociali
- Compartecipazione lavoratori alla gestione d'impresa
- Legge sulla rappresentanza



Il Segretario Capone ha innanzitutto ringraziato il Segretario Generale Franco e il Presidente Patrizi per avergli permesso di festeggiare insieme il 30° anniversario di una struttura che, insieme a UGL, ha fatto un lungo percorso di confronto, contrattuale, legato alla bilateralità.

Capone ha poi sottolineato come questo confronto abbia dato vita ad una storia positiva e virtuosa, fatta non di conflitti, ma di reciproca capacità di ascolto, reciproca capacità di intuire e tentare di risolvere i problemi che si manifestano ogni giorno nel mondo produttivo. Secondo il Segretario Generale se c'è un modello di relazioni industriali da portare ad esempio è quello creato dall'organizzazione sindacale da lui rappresentata e da Federterziario, perché capace di mettere insieme le esigenze dei lavoratori e le esigenze della produzione.

UGL, ha continuato Capone, dal 1950, quando è stata costituita come CISNAL, si è fatta portatrice dell'idea partecipativa, che è fondante per l'organizzazione, volendo rappresentare un modello di sindacato che superasse il conflitto di classe, perché se è vero che il modello conflittuale nato sulle suggestioni, sulle esigenze, sulla storia che il marxismo ha rappresentato all'inizio del secolo scorso, è stato utilissimo, oggi non rappresenta più il tema sul quale ci si può confrontare. E, allora, passare dal conflitto di classe alla collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori, non è una chimera e può essere e deve essere, anzi, realizzata sotto forma di una legislazione adatta.

L'articolo 46 della Costituzione prevede la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, ma non è stato mai applicato, se non in piccole sperimentazioni autonome.

Questa, invece, è la strada che dovremmo seguire per poter arrivare a cambiare il paradigma del rapporto che c'è tra le imprese e i lavoratori, puntando sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese sull'esempio dei modelli esistenti in Francia, in Germania e nel nord Europa. Secondo Capone il lavoro fatto insieme a Federterziario dimostra, di fatto, come la parte sindacale possa fattivamente collaborare con quello che, nelle micro e piccole imprese, non è mai un "padrone" ma un lavoratore, e che tale modello di collaborazione rappresenta, ha rappresentato e rappresenterà ancora, un modello assolutamente virtuoso.

Il Segretario è passato poi ad analizzare i temi messi al centro del dibattito, dalla formazione alla legge sulla rappresentanza, dal lavoro povero all'orientamento, dalle politiche attive al welfare, passando per la sicurezza, la rappresentanza, il salario minimo, ed ha rimarcato come siano tutti argomenti che vanno affrontati anche nel rapporto di rappresentanza con le Istituzioni.

A proposito di rappresentanza, secondo Capone, l'emanazione di una legge sarebbe complessa, critica ed anche pericolosa per gli agenti che rappresentano un'alternativa, alle grosse centrali di rappresentanza. Purtroppo, c'è una rappresentazione diffusa, e anche diffusamente acquisita come veritiera, che, da una parte, CGIL, CISL e UIL rappresentino il mondo dei lavoratori e che, dall'altra, Confindustria, Confcommercio e Confartigianato rappresentino tutte le imprese del lavoro, pur non essendo vero.

Allora, ha rimarcato il Segretario, ci si deve impegnare per trovare delle sintesi che riescano a superare quelle che, a volte, sono un po' "le gelosie" tra rappresentanze. Usando un paradosso ha evidenziato che se Fiat esce dal contratto di Confindustria è perché non si sente rappresentata da Confindustria e se la Fiat non si sente rappresentata da Confindustria è difficile che possano sentirsi rappresentate le migliaia, le centinaia di migliaia di imprese, piccole e medie, in questo Paese.

È su questo tema, ha continuato Capone, che il 30° anniversario di Federterziario rappresenta il reciproco riconoscimento delle attività svolte insieme, ma anche uno slancio più avanti, nel futuro, perché nei prossimi 30 anni, come nei prossimi 3 anni, è necessario fare ancora un grande lavoro per portare effettivamente il mondo della produzione, il mondo del lavoro ad essere rappresentati in maniera sana, corretta ed efficace, su tutti i tavoli del Governo, senza leggi che neghino questo diritto alla rappresentanza che è garantito dalla costituzione.

- I fondi interprofessionali e le politiche attive
- Dati Fonditalia
- FNC



In qualità di Direttore del fondo interprofessionale Fonditalia, Sangue ha dato inizio al proprio intervento sottolineando che dei 30 anni di attività festeggiati da Federterziario, 25 sono stati caratterizzati dalla collaborazione con la parte sindacale costituente il fondo, con la quale si è creato un rapporto consolidato, frutto di una lunga esperienza e convergenza.

Ha poi ricordato come il fondo interprofessionale Fonditalia, costituito nel 2009, abbia il compito di finanziare i percorsi formativi per le imprese e, conseguentemente, colmare l'obsolescenza delle competenze.

L'ultimo dato pubblicato, richiamato da Sangue, risalente al 2022, dice che aderiscono ai Fondi interprofessionali oltre 750.000 imprese e 9 milioni e mezzo di lavoratori; quindi, i Fondi costituiscono sicuramente il più grande strumento di Politiche Attive ad oggi esistente, con l'ulteriore vantaggio di essere uno strumento gratuito e bilaterale che vede organizzazioni dei lavoratori e organizzazioni delle imprese condividere in modo paritetico le scelte. Da ormai 2/3 anni, ha affermato il Direttore, le risorse stanziare dai Fondi interprofessionali in favore delle imprese per la formazione continua, hanno di gran lunga superato le analoghe risorse che stanziare dalle Regioni. Del resto, ha continuato Sangue, ANPAL e INAPP certificano che il tasso di impegno delle risorse disponibili per i Fondi interprofessionali è pari al 92,3%, rappresentando il più efficace e più efficiente strumento di Politiche Attive purtroppo ancora poco utilizzato.

Passando al tema delle microimprese, Sangue ha ricordato che quando è stato costituito Fonditalia, un po' per necessità, ma soprattutto per scelta strategica, si è deciso di assicurare gli adeguati finanziamenti a quelli che erano stati individuati quali elementi fragili del Paese, e cioè le microimprese e il Mezzogiorno. In quegli anni, il tasso di adesione ai fondi interprofessionali delle imprese del mezzogiorno era pari al 13,6%, oggi è quasi il 30%, a dimostrazione che è stato fatto un grande lavoro di sensibilizzazione nei confronti di questo importante strumento di finanziamento. A riprova di tale azione di sensibilizzazione Sangue ha evidenziato come il 66% delle imprese attualmente aderenti a Fonditalia siano imprese del Mezzogiorno.

Altro tema rilevante affrontato è stato quello relativo allo stimolo e coinvolgimento delle imprese ad utilizzare le risorse e, soprattutto, ad investire sul personale, cosa non sempre facile in ragione del fatto che l'Italia è un Paese variegato e le microimprese, benché rappresentino la maggioranza del territorio, hanno usi, costumi, tradizioni e modalità molto differenziate che richiedono alle Reti di rappresentanza e ai Consulenti del Lavoro, che in quest'ambito giocano un ruolo determinante, un approccio dedicato, che tenga conto delle differenti sensibilità e culture. Fonditalia, ha continuato il Direttore, ha promosso le cosiddette Reti di imprese solidali, permettendo alle stesse di scegliere delle reti che consentissero loro un più facile accesso alle risorse e favorissero la stimolazione e l'animazione ad utilizzare le risorse disponibili. Ed il risultato, ad oggi, risulta essere piuttosto lusinghiero. Infatti, considerando tutti i fondi, mediamente la percentuale delle imprese che fruiscono dei finanziamenti per la formazione continua è pari al 32%, mentre per Fonditalia è pari al 52%.

Purtroppo però, secondo Sangue, se da una parte esistono gli strumenti per venire incontro, intercettare e stimolare le esigenze delle microimprese, dall'altra permangono alcune difficoltà, come ad esempio l'assenza di strumenti idonei a dare dignità giuridica alle Reti su citate.

Altra questione affrontata dal Direttore è l'inadeguatezza degli strumenti a disposizione delle microimprese e sul punto ha citato la prima e seconda edizione del Fondo Nuove Competenze che è risultato essere, di fatto, uno strumento dedicato alle grandi imprese. Infatti secondo i dati, se su un Avviso normale (esempio Avviso 2023), le microimprese, rappresentano il 45% dei beneficiari, per contro, le beneficiarie dell'Avviso Nuove Competenze, di cui i Fondi assicurano il finanziamento, sono la metà, perché troppo spesso gli strumenti legislativi, finanziari e economici sono tagliati sulle grandi imprese.

Quindi, secondo Sangue, ci si pone il problema delle MPMI, se ne discute, ma quando si devono mettere in atto gli strumenti necessari, non ci si rende conto della fragilità insita nelle stesse per le quali dovremmo immaginare strumenti dedicati e potenziare delle Reti di rappresentanza, che consentano loro non solo l'accesso alla formazione continua, ma anche l'accesso al credito e a tutti quegli strumenti di cui hanno maggiore necessità.



# **EVOLUZIONE MERCATO DEL LAVORO E RAPPRESENTANZA DELLE IMPRESE MINORI**

- Inadeguatezza strumenti regolamentari in materia di lavoro
- Introduzione di un concetto di lavoro per obiettivi e risultati
- Formazione mirata per il singolo individuo
- Detassazione componenti virtuose della retribuzione
- Riforma CPI
- Importanza sistema della bilateralità



L'ex Ministro Sacconi ha dato il via al proprio intervento, con cui si è aperto il primo panel, con una premessa, a suo dire, mai sufficientemente considerata. Secondo Sacconi, il cambiamento che è intervenuto nei mercati del lavoro dei Paesi di tradizionale industrializzazione è straordinario, eppure gli strumenti, in particolare quelli regolamentari del lavoro, con i quali questi mercati sono governati, soprattutto in Europa e ancor più rigidamente in Italia, sono quelli disegnati nel corso della seconda rivoluzione industriale. Ad esempio, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è facile comprendere quanto possa risultare inefficace la regolamentazione attualmente vigente nel momento in cui si allenta il vincolo spazio-temporale per la prestazione lavorativa, e ciò in ragione del fatto che tutta l'attuale disciplina è stata costruita sulla fonderia, sulla fabbrica pesante, sul lavoro confinato dentro le mura di una fabbrica. Pertanto, nel momento in cui, invece, si relativizza quantomeno la postazione di lavoro e il tempo che si trascorre all'interno della postazione, quella disciplina appare, almeno in parte e soprattutto nelle sue componenti legate agli adempimenti formali, obsoleta.

In generale, tutta la regolazione del lavoro è costruita sul fordismo, sulla seconda rivoluzione industriale e ciò era stato già preso in considerazione da Sacconi quando, con Marco Biagi, nel 2001, redigendo il Libro Bianco, avevano intuito i cambiamenti già in atto in quegli anni che poi, in modo geometrico, si sarebbero progressivamente prodotti.

Oggi, ha rimarcato l'ex Ministro, si parla di intelligenza artificiale, ci si preoccupa del suo impatto sul mercato del lavoro, ma le tipologie contrattuali sono ancora quelle fondate sulla rigida separazione fra autonomia e subordinazione. Anche il lavoro pubblico appare così rigidamente uguale a sé stesso, anche a fronte di straordinarie trasformazioni che investono le amministrazioni pubbliche.

I cambiamenti sono straordinari, ma la regolazione è rimasta largamente quella tradizionale. Secondo l'ex Ministro, avremmo bisogno di disegnare e normare un lavoro ibrido, fondato soprattutto sugli obiettivi e, quindi, sui risultati; di relativizzare di conseguenza anche l'orario, proprio perché non ha più senso

parlare di permessi o parlare di straordinari se lavoriamo per risultati e per obiettivi e, coerentemente, immaginare una struttura retributiva che dia adeguata attenzione ad aspetti come la professionalità, la scomodità, la produttività.

Anche l'incontro domanda-offerta, a parere di Sacconi, è costruito in modo assolutamente tradizionale: quando si parla di piattaforme, di incontro meccanico tra domanda e offerta, si immaginano figure professionali standard, ma oggi nessuna capacità, nessuna competenza può essere riconducibile ad uno standard, perché la realtà consiste sempre nell'incontro tra una persona e un'impresa. Il che significa che la formazione non può essere a catalogo e non può essere nemmeno standardizzata per profili professionali, ma deve essere mirata a quella determinata persona, in rapporto a quella determinata impresa.

In tutto ciò si deve tener conto anche dei cambiamenti sociali e tecnologici che sono intervenuti nonché della crisi demografica. A parere di Sacconi, oggi si discute soprattutto di crisi dell'offerta, mentre fino a poco tempo fa vi era carenza di domanda, con la logica conseguenza che le politiche da attivare se prevale la crisi dell'offerta sulla crisi della domanda sono differenti. Ha senso incentivare la domanda, nel momento in cui si ha un problema significativo di incontro tra domanda e offerta?

Il problema del mismatch, secondo Sacconi, è presente soprattutto nelle fasce alte del mercato del lavoro, a causa del disastro educativo derivante da un sistema che poco considera la valenza educativa del lavoro; da percorsi universitari troppo lunghi e troppo a lungo separati dalle esperienze pratiche; da attività formative che troppo spesso sono ancora autoreferenziali, costruite sui formatori e non sui soggetti da formare.

Cambiamenti così significativi, a detta di Sacconi, non possano essere ingabbiati dalle leggi che sono uno strumento lento a adattarsi, occorre invece sempre più personalizzare le politiche e le attività che si rivolgono alla crescita delle imprese, in particolare delle microimprese, e allo sviluppo delle persone e delle loro condizioni.

In tutto ciò, il ruolo delle parti sociali sarebbe importante, se le stesse rinunciassero alla pretesa di governare da Roma le complessità e si adattassero ai territori, se cioè fossero esse per prime adattive e funzionali all'incontro fra persone e imprese. Agendo in prossimità delle aziende rappresentate, le parti sociali potrebbero costruire strumenti più efficaci, magari con un maggiore impiego degli Enti Bilaterali, al reclutamento del personale e al desiderio dei lavoratori di avere un ascensore sociale, accettando di praticare anche una prestazione "neoservile" ma nell'attesa di poter fare altro. Così era per le generazioni precedenti e così deve tornare ad essere, altrimenti nessuno farà volentieri il cameriere di una pizzeria se penserà che per tutta la vita dovrà fare il cameriere della pizzeria. È importante, per Sacconi, la condizione soggettiva della persona e, soprattutto, garantire al lavoratore la speranza di poter lavorare per 12 mesi, senza transitare da prestazioni di breve periodo, perché stagionali.

Gli Enti bilaterali potrebbero svolgere una funzione importante in tale ottica: formare una persona per una determinata impresa e accompagnare quella stessa persona anche con più datori di lavoro, associati allo stesso Ente bilaterale, al fine di coniugare, per esempio nell'economia turistica, una stagionalità invernale e una stagionalità estiva, generando una continuità che concorra ad adeguare il reddito del dipendente.

Sacconi è poi passato ad analizzare il discusso tema del salario, soprattutto dei lavori cosiddetti servili, affermando che la soluzione, soprattutto per i lavori servili, non è sicuramente rinvenibile nel ricorso alla legge, ma piuttosto in una detassazione al 5%, sul modello di quella introdotta nel 2008, quando fu prevista, per tutte le componenti di reddito erogate in azienda, la detassazione automatica al 10%. Oggi, secondo Sacconi, andrebbe benissimo anche quella al 5%, che, però, dovrebbe diventare un automatismo per il lavoro notturno, per l'indennità da lavoro festivo e prefestivo, per i premi di produttività, per l'incremento retributivo a seguito di un verificato incremento di professionalità. La progressività della tassazione si deve fermare nel momento in cui incontra le componenti virtuose della retribuzione, che sono da ritenersi virtuose proprio perché si determinano nella dimensione aziendale e non sono decise da Roma.

Per ciò che attiene l'incontro domanda-offerta, quindi, a parere dell'ex Ministro, avremmo bisogno di una pluralità di intermediari e di centri per l'impiego che vengano messi in concorrenza, che non abbiano funzioni esclusive, che non ricevano tonnellate di soldi comunitari, il cui esito non è mai stato verificato, come accaduto per il programma GOL o altri programmi del Fondo Sociale Europeo. Servono Centri per l'impiego che siano messi sullo stesso piano di altri operatori, che non sono solo quelli privati, ma potrebbero essere anche quelli privato-sociali, cioè quelli che singole organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori possono generare. Gli stessi patronati potrebbero svolgere attività di collocamento e gli Enti bilaterali, soprattutto per le microimprese, possono costituire straordinari strumenti di governo dei mercati del lavoro in particolare del terziario, del terziario-turistico e, in generale, nelle economie dei servizi.

Quindi, Sacconi ha proposto un metodo non teorico, ma pratico come quello adottato dalla Regione Lombardia: la dote lavoro. Dare la dote lavoro in mano al disoccupato, fa sì che il disoccupato e l'inoccupato possano decidere a chi destinare tale dote, che deve essere di entità direttamente proporzionale al grado di svantaggio del lavoratore. Questa dote lavoro verrà quindi incassata dall'intermediario prescelto dal lavoratore, liberamente scelto in regime di concorrenza, nella misura in cui quell'intermediario riuscirà ad occuparlo, e cioè una volta ottenuto il risultato.

Un simile modello attiverebbe una pluralità di intermediari, tra i quali sicuramente importanti quelli organizzati dai corpi sociali.

Su domanda del moderatore in ordine alla possibilità di applicare il modello lombardo anche alle regioni del sud, Sacconi ha ribadito che tale modello è applicabile soprattutto alle Regioni del Sud, perché, più il mercato del lavoro è complicato, meno il mercato del lavoro è spontaneamente vitale e più ha bisogno di intermediari che favoriscano, in modo mirato e attraverso una formazione mirata, l'incontro tra domanda e offerta. Ed è sempre nel Mezzogiorno, secondo l'ex Ministro, che si ha più bisogno del privato sociale, perché spesso l'intermediario privato opera meno al sud, ha meno convenienza ad andare nelle aree più deboli e, quindi, ancor più il privato sociale, cioè quello organizzato dai corpi sociali come gli Enti bilaterali, può concorrere a gestire i mercati del lavoro. Ma questo vuol dire avere un atteggiamento disruptive rispetto a molte cose che caratterizzano ancora il nostro mercato del lavoro, significa veramente immaginare una reale discontinuità che metta in discussione e riformi il sistema educativo, il sistema formativo, gli strumenti di governo del mercato del lavoro e le stesse regole del lavoro.

Chi opera nei servizi sa che tutta la regolamentazione del lavoro è costruita sul secondario e sulla dimensione manifatturiera, forzatamente applicata al terziario, e che per tale ragione è necessario il ripensamento di alcune tipologie contrattuali, ritornando, per esempio, al contratto a progetto che Biagi aveva individuato.

## EMANUELA D'AVERSA - RESPONSABILE UFFICIO RELAZIONI INDUSTRIALI FEDERTERZIARIO

- Definizione imprese minori
- Differenza tra rappresentanza e rappresentatività
- Le altre categorie minori
- Il falso mito del dumping
- La condizione giovanile e femminile
- Pluralismo e identitarismo



L'intervento della Responsabile delle Relazioni Industriali è partito dall'analisi del termine "imprese minori", utilizzato nel titolo del convegno e mutuato dalla letteratura in materia di diritto del lavoro, termine che identifica quelle imprese che, oltre ad avere caratteristiche dimensionali tipiche delle piccole imprese, subiscono una serie di condizionamenti dalla politica, dal mercato e da gruppi di interessi più grandi e più potenti di loro che, in qualche modo, fanno sì che queste imprese non possano esprimere al meglio quelle che sono le proprie potenzialità, sia da un punto di vista di produttività sia da un punto di vista di competitività. Questi condizionamenti, oltre a limitare le capacità delle imprese, creano anche un danno economico, soprattutto in un sistema come quello italiano in cui la maggioranza delle imprese hanno proprio caratteristiche dimensionali ridotte.

D'Aversa ha poi sottolineato il perché dell'utilizzo, sempre nel titolo del panel del concetto di rappresentanza e non di quello di rappresentatività. Infatti, secondo la Responsabile, sebbene i due termini possano sembrare simili o assimilabili, in realtà la rappresentanza è quel potere di un'associazione o di un organismo, di mettere in pratica delle azioni le cui ricadute si hanno su soggetti diversi, (come ad esempio quando viene sottoscritto un CCNL tra parti sociali i cui effetti ricadono sulle aziende e i lavoratori che applicano quel contratto); mentre la rappresentatività indica una serie di regole che vengono imposte dall'alto e che determinano "chi" può fare "cosa", in un determinato contesto.

La rappresentanza delle imprese minori, secondo D'Aversa, è stata purtroppo relegata a un ruolo di comprimaria nel dibattito politico e ciò ha costituito a proprio uno dei condizionamenti all'evoluzione delle imprese minori che tutti dovremmo contribuire a rimuovere. Così come suggerisce anche l'ILO, il più autorevole organismo internazionale in materia di diritto del lavoro, secondo cui, perché un sistema di relazioni industriali sia efficiente, ma soprattutto efficace, è necessario che sia plurale e che ascolti più voci possibili, perché solo ascoltando tutte le voci, e quindi avendo una visione globale di quello che è veramente il mercato e il sistema produttivo in cui si opera, si possono dare non soltanto delle risposte alla contingenza, ma anche anticipare il cambiamento.

Il pluralismo peraltro è ancor più necessario se si prende in considerazione il dato CNEL secondo cui al 54% dei lavoratori oggi è applicato un contratto scaduto. Infatti lì dove il pluralismo dovesse venire in qualche modo ancor più ridimensionato, questi dati non potrebbero che crescere.

Secondo D'Aversa, poi, oltre a dover rimuovere gli ostacoli per le imprese, per dare nuovo impulso all'economia, sarebbe necessario puntare l'attenzione su altre categorie "minori" presenti nel nostro Paese. Ad esempio aree geografiche minori, che viaggiano a velocità ridotta, in cui c'è un alto tasso di disoccupazione, che necessiterebbero di investimenti infrastrutturali, non solo materiali bensì anche digitali. Generi minori: infatti ancora le donne in Italia sono le ultime ad entrare e le prime ad uscire dal mercato del lavoro. Generazioni minori: i giovani in Italia si affacciano al mercato del lavoro intorno ai 26/27 anni, a fronte dei 21/22 anni dei maggiori competitors europei, come la Germania, che ha puntato negli anni su un sistema di formazione duale che sta dando i suoi effetti anche in termini di riduzione di quel mismatch tra domanda e offerta, riuscendo a creare le competenze di cui le imprese hanno bisogno.

Quindi, più che parlare di criteri calati dall'alto che definiscano gli ambiti di azione dei soggetti che fanno parte del mondo delle relazioni industriali, secondo D'Aversa, dovremmo dibattere, su questi condizionamenti che sinora hanno fatto sì che tutte queste categorie "minori" rimanessero un po' ai margini del mondo produttivo. E dare il giusto ruolo alle piccole e microimprese potrà costituire il vero rilancio economico per il nostro Paese.

D'altra parte, ha sottolineato la Responsabile, le micro e piccole imprese, contrariamente a quanto si pensi e come molti studi hanno appurato, hanno una capacità di adattamento e resilienza rispetto ai cambiamenti molto maggiore di quella delle grandi imprese.

Dovrebbe, pertanto, essere interesse di tutti quello di puntare sulla rimozione degli ostacoli che impediscono a queste imprese di creare un nuovo rinascimento economico.

Quindi, se uno degli obiettivi è senz'altro quello di dare più voce alle MPMI, un altro obiettivo molto importante è quello di partire da un'analisi quanto più obiettiva possibile di quella che è la realtà in cui si opera, liberandoci da una serie di ideologismi che fino ad oggi hanno creato immobilismo nel mondo del lavoro.

Per tantissimi anni si sono attribuite le sacche di lavoro povero ai cosiddetti contratti pirata e al dumping contrattuale, ma i dati della relazione del CNEL ci dicono che sono solo 54.000 i lavoratori a cui sono applicati questi contratti pirata e, dunque, ancora meno le aziende che li applicano.

Allora, per D'Aversa, è evidente che per anni si è messo al centro del dibattito sul lavoro un non problema, un tema che in realtà non era quello centrale per combattere queste sacche di lavoro povero che va ricercato altrove e precisamente nel part-time involontario, in cui le donne sono ancora una volta protagoniste e per combattere il quale occorre investire in infrastrutture sociali che liberino le donne da una serie di carichi nei confronti dei minori, dei disabili, degli anziani. Nel carattere fortemente stagionale di alcuni comparti. Sempre il CNEL, ha ricordato D'Aversa, ha rilevato che le giornate medie annue nel turismo sono 143 con la logica conseguenza che occorre intervenire destagionalizzando e delocalizzando il turismo, convogliando i flussi turistici non solo nei grandi centri d'arte, ma in tanti altri luoghi, sfruttando la cultura, l'enogastronomia e tante altre risorse dei nostri territori ancora non sufficientemente valorizzate. Nella precarietà: il 20% dei laureati in Italia per i 4-5 anni successivi alla fine degli studi rimane precario, sebbene siano persone altamente formate. Questo è un lasso di tempo troppo ampio per chi vuole fare dei progetti di vita, che incide anche sull'alto tasso di denatalità. Pertanto, secondo D'Aversa, occorre introdurre strumenti economici e sociali che permettano ai giovani di creare una famiglia, sviluppare percorsi formativi e di istruzione che creino prima di tutto dei lavoratori consapevoli, che entrino nel mercato del lavoro consci di quelli che sono i propri diritti, che abbiano un adeguato potere contrattuale nei confronti dei propri datori di lavoro e che siano formati su

quelle che sono le competenze che un mercato in continua evoluzione davvero richiede.

Infine, si dovrebbe agire implementando i controlli da parte degli organi ispettivi, per contrastare tutte quelle aree di lavoro grigio, nero, parasubordinato, attraverso un massiccio investimento in risorse economiche e umane, cui deve però affiancarsi l'attribuzione agli stessi organi di un ruolo consultivo, per far sì che, soprattutto le piccole imprese, possano aver un valido interlocutore con cui interfacciarsi, che le aiuti ad orientarsi nella pletora di adempimenti che sono chiamate ad ottemperare.

Quindi, secondo D'Aversa bisogna puntare su un pluralismo reale e non ideologico, ma identitario perché solo in questo modo si può cavalcare anche l'evoluzione del mercato del lavoro e non inseguirla, come spesso siamo stati costretti a fare.

Su domanda del moderatore, Dott. Giliberti, sulla situazione attuale in Italia delle donne e sul fenomeno dell'abbandono del posto di lavoro delle stesse a causa della scarsa qualità della vita o dell'impossibilità di dedicarsi ai vari impegni che derivano dalla famiglia, D'Aversa ha sottolineato come le donne siano state particolarmente colpite, in termini occupazionali dalla crisi pandemica, in ragione del fatto che dove c'è un lavoro povero, la donna, che allo stesso tempo ha una serie di carichi familiari a cui deve adempiere, anche per ragioni culturali, ha più difficoltà a rimanere sul posto di lavoro. Le donne, infatti, oltre al carico dei figli hanno anche quello degli anziani e dei disabili. Per liberare le donne da questi oneri si dovrebbe investire in infrastrutture sociali e in medicina di prossimità, ma, purtroppo, secondo la Responsabile, nel PNRR si è registrato un calo degli investimenti, per esempio, destinati agli asili nido e ad altre politiche di genere. D'Aversa ha concluso affermando che, finché non si creeranno le condizioni per una reale parità di genere, che consenta alle donne non solo di entrare nel mercato del lavoro, ma anche di rimanervi, le donne non potranno mai esprimere al meglio le proprie potenzialità, a svantaggio dell'intero sistema paese.

## DOTT.SSA LINDA LAURA SABBADINI - GIÀ DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE STATISTICHE SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ISTAT

- L'occupazione femminile
- Confronto con gli altri paesi europei
- Child penalty
- Conciliazione tempi vita - lavoro
- Strategie di inserimento e reinserimento delle donne



L'intervento della Dott.ssa Sabbadini è partito da un'analisi del dato non roseo dell'occupazione femminile, particolarmente preoccupante se messo a confronto con gli altri paesi europei. In Italia, infatti, quasi la metà delle donne non lavora e questo ovviamente porta a due rischi particolarmente rilevanti, il primo è quello della povertà, perché famiglie in cui lavora uno solo membro, soprattutto se ci sono figli, sono a maggior rischio di povertà, il secondo è quello di una maggiore violenza domestica, cioè difficoltà da parte di una donna senza reddito personale, di poter intraprendere un percorso di uscita dalla violenza, nel caso in cui ne sia vittima all'interno della famiglia. Perché è già difficile per una donna riuscire a prendere consapevolezza di esser vittima, quando si trova in un clima di violenza, figurarsi quanto tale difficoltà si accentui se non ha neanche gli strumenti per potersi garantire un percorso di indipendenza economica.

Rispetto agli altri paesi europei, ha evidenziato Sabbadini, l'Italia è ultima per tasso d'occupazione femminile, (prima per un certo periodo c'è stata Malta, per un altro periodo c'è stata la Grecia, nella seconda metà degli anni 90 stavamo sempre in fondo, ma prima di Spagna, Irlanda, che nel frattempo ci hanno superato). L'Italia dovrebbe confrontarsi con la Germania, con la Francia, con altri paesi del G7 di cui facciamo parte, ma se ci si confronta questi paesi ci si accorge del profondo divario. Infatti l'occupazione femminile in Italia è pari 52%, in Germania è intorno al 73%, nel Regno Unito sopra al 70%, in Francia al 67%.

E se la situazione è particolarmente grave al sud, in cui il tasso d'occupazione femminile è al 33/34%, anche nelle regioni ricche quali la Lombardia, il Veneto o l'Emilia Romagna siano lontani dai livelli europei, con un tasso di poco più del 60%, livello che era l'obiettivo che si era data l'Europa in tema di occupazione femminile per il 2010 e che nel 2023, ben 13 anni dopo, nelle regioni più ricche del paese, è a malapena raggiunto.

Il nostro paese, ha continuato Sabbadini, non si è mai dotato di una strategia adeguata per sviluppare l'occupazione femminile, anche perché la necessità del taglio della spesa pubblica, che poi diventava spesso taglio della spesa sociale e dei servizi in ambito sociale sanitario, ha fatto sì che su questi settori non si sia investito. Così come non si sono sviluppati settori, come la sanità, in cui il 70% dei lavoratori son donne, gli asili nido in cui 90% dei lavoratori sono donne, le scuole, e a causa di questo mancato sviluppo la prima cosa che succede è che chi rimane penalizzato sono proprio le donne che caratterizzano tali settori.

Ma un secondo problema, per la Direttrice, è la child penalty che agisce in Italia molto di più che negli altri paesi. Anche in Francia, nel Regno Unito o in Germania, le donne con figli hanno più difficoltà a lavorare e a mantenere il proprio lavoro, ma in Italia il tasso di occupazione delle donne con figli crolla, perché non c'è sostegno, mancano strumenti di welfare, perché la divisione dei ruoli nella coppia è più tradizionale e asimmetrica, perché siamo il paese dove il carico di lavoro familiare sulle spalle delle donne è più alto, con la conseguenza che abbiamo più donne che lasciano il lavoro nel momento in cui hanno figli.

Il 20% delle donne, un quinto delle donne hanno lasciato il lavoro dopo la nascita di figli, poi dopo che i figli crescono cercano nuovamente occupazione, ma quando ci riprovano hanno maggiore difficoltà a trovarla, sia perché è sempre difficile riallocarsi nel mondo del lavoro dopo interruzioni più o meno, sia perché le imprese ci pensano bene prima di assumere una persona che manca dal mercato del lavoro già per un po' di tempo: Quindi le donne hanno difficoltà ad essere assunte perché i datori hanno paura che restino incinta, poi non l'assumono perché è stata fuori dal mondo del lavoro per troppo tempo.

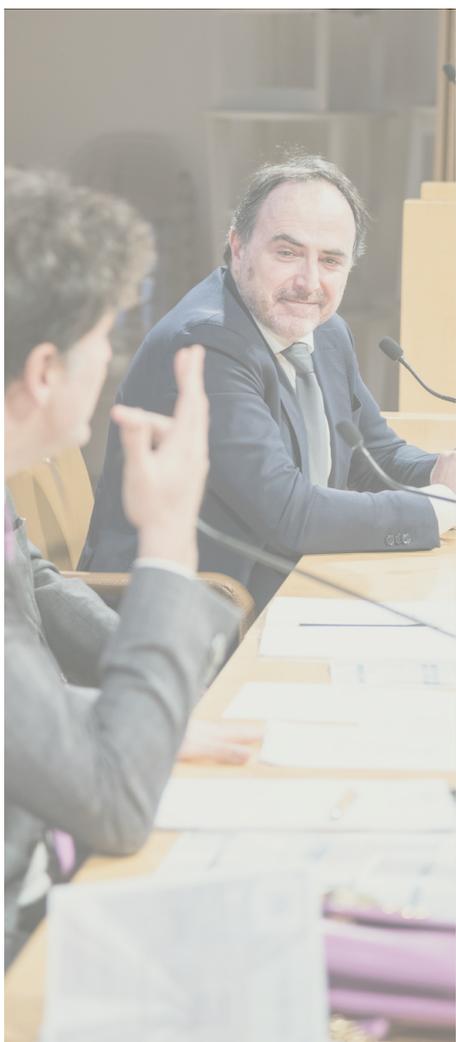
La prima cosa fondamentale per contrastare questo trend è adottare una strategia, come fatto nei paesi nordici che ora sono sopra l'80% di tasso occupazione femminile, volta ad accompagnare il processo di inserimento delle donne nel mercato del lavoro.

Poi, per Sabbadini, c'è anche da valutare una riscoperta della paternità da parte degli uomini, soprattutto i giovani con più alto titolo di studio, che vivono la paternità in un modo diverso, ma che hanno solo 10 giorni al momento della nascita.

Per tutti questi motivi è necessaria una strategia complessiva agendo sulla conciliazione dei tempi di vita e delle condivisioni, perché la valorizzazione delle donne è un elemento molto importante per le imprese, soprattutto le piccole e medie caratterizzate da una maggiore presenza di imprenditrici donne, anche in ragione del fatto che l'acquisizione di professionalità femminili crea una maggiore diversità all'interno dell'impresa e, come dimostrato da diversi studi, ne aumenta la produttività.

Quindi, ha concluso la Direttrice, è fondamentale garantire forme di welfare che vengano incontro alle difficoltà che quotidianamente le donne affrontano, e che non dovrebbero più affrontare da sole, così come le piccole imprese dovrebbero essere sostenute sia da parte pubblica che da parte del privato sociale, per creare un clima più friendly che permetta realmente un'inversione di marcia sul fronte delle disuguaglianze di genere.

- Fattore umano e responsabilità gestionale della forza lavoro
- Motivazione e condivisione degli obiettivi
- Flessibilità delle condizioni di lavoro
- Relazioni industriali efficaci e non autoreferenziali
- Reinserimento lavoratori usciti dal mercato del lavoro



Dopo aver fatto gli auguri a FederTerziario per l'importante ricorrenza, il Presidente Montanaro ha voluto sottolineare il percorso fatto insieme da ANCL e la Confederazione, un percorso fondato sulla concretezza e la definizione di interventi e strumenti, che hanno una spendibilità, una credibilità e una proponibilità al mondo delle imprese, come pochi altri casi.

Nella sua esperienza da consulente, ha raccontato il Presidente, ha vissuto la condizione di vivere il timore reverenziale nei confronti dell'imprenditore, del rischio di dire la cosa sbagliata al momento sbagliato, di perdere il cliente.

Partendo da tale esperienza ha raccontato poi di aver verificato la costante contrapposizione degli imprenditori rispetto a proposte consulenziali, che ha determinato l'individuazione di una diversa modalità di interlocuzione e di trasferimento all'imprenditore delle scelte più opportune nonché la convinzione che la professione di consulente del lavoro rimane privilegiata rispetto a un mondo di imprese e di imprenditori che ha ancora enormi difficoltà.

Richiamando l'intervento del Ministro Sacconi, ha ribadito come l'Italia non sia attrezzata per un mercato del lavoro in cui non basta più l'offerta contrattuale da contratto collettivo a tempo indeterminato, perché accade sempre più spesso che le aziende chiedano più strumenti di retention, che percorsi di licenziamento, con la conseguenza che i consulenti hanno sviluppato competenza e know-how rispetto a tematiche di gestione degli esuberanti, piuttosto che della crisi.

Secondo Montanaro, le associazioni di categoria come FederTerziario, capaci di incidere sui percorsi dei gruppi di rappresentanza, possono contribuire a rendere assolutamente normale e non più eccezionale che il fattore umano e la responsabilità gestionale della forza lavoro rappresentino un elemento distintivo e competitivo della produzione, tanto quanto il capitale e le infrastrutture.

Questa rivoluzione, arrivata abbastanza in fretta ci ha trovato impreparati, non solo in aree meno industrializzate, ma anche in classi imprenditoriali strutturate su cui grava l'impossibilità o l'incapacità di trovare o gestire le risorse, e che spesso attribuiscono tale responsabilità alle nuove generazioni per l'abitudine che queste ultime hanno di privilegiare condizioni contrattuali flessibili o una prospettiva professionale rispetto a quella retributiva.

La sfida di consulenti e corpi intermedi è quindi quella di rendere consapevole l'imprenditore ponendo il problema, informandolo rispetto al fatto che questo è un elemento che caratterizza l'attività imprenditoriale, tanto quanto saper gestire il capitale, tanto quanto saper gestire i mercati e tanto quanto saper gestire gli altri fattori della produzione, come le infrastrutture, i macchinari e i sistemi di approvvigionamento. Se è vero che, in molti casi, il percorso imprenditoriale si conclude ad un livello familiare, con la conseguenza che l'utilizzo di personale, di prestazioni di terzi, rileva relativamente, è pur vero che quando l'imprenditore punta sulla crescita dimensionale e produttiva e decide di utilizzare le prestazioni di terzi, si deve porre non solo un problema di carattere occupazionale, quindi quante unità assumere e con quali modalità, ma anche relativo a come trattenerne e gestire le diverse figure.

Per l'attività di ricerca, selezione o recruiting, ha continuato Montanaro, esiste un parterre di servizi e di sistemi, anche privati, che aiutano le imprese che, però, immediatamente dopo l'ingresso in azienda, hanno difficoltà a garantire al lavoratore quanto gli è stato descritto nell'offerta di assunzione o a definire col lavoratore che quell'azienda non sarà l'azienda della sua vita. Oltre a ciò, occorre capire in che modo stimolare il lavoratore, al fine di consentirgli di tirare fuori il meglio della sua dimensione occupazionale, anche in funzione della sua stessa soddisfazione professionale.

Per Montanaro, per creare un sistema virtuoso è indispensabile rendere consapevoli e affiancare, con la formazione e la diffusione di una sempre maggiore cultura imprenditoriale, le piccole imprese che, in questo cammino, hanno alcune difficoltà in più: da una parte, le competenze, come è naturale per chi non può permettersi un ufficio del personale o un'area H.R. che possa sostituire le funzioni imprenditoriali; dall'altra, i tempi di risposta e di reazione sul mercato, che si affiancano all'errata convinzione che la vicinanza che si crea all'interno di un rapporto di lavoro con aziende piccole o minori, sia una condizione bastevole rispetto alla trasmissione delle motivazioni o la condivisione degli obiettivi. Invece, anche un lavoratore educato, sempre presente e disponibile, in mancanza di trasmissione delle motivazioni e alla condivisione degli obiettivi, ad un certo punto si ferma, anche quando gli viene concesso un incentivo economico o un percorso di maggiore riconoscimento retributivo.

Questa è una difficoltà che le piccole imprese spesso non riescono ad affrontare per questioni culturali e, per rimuovere tale difficoltà, le associazioni come FederTerziario possono incidere notevolmente attraverso un sistema di interventi in favore delle imprese. Perché, ha aggiunto il Presidente, se ad un'impresa con 20 dipendenti, che non è micro né grande, vengono proposti due modelli di orario di lavoro, per conciliazione tempi vita lavoro e assecondare le posizioni delle lavoratrici madri; due modelli di smart working, per assecondare posizioni di prestigio prestazionale, così polverizzando il meccanismo organizzativo, l'imprenditore non saprà come fare a soddisfare le esigenze, non economiche, ma organizzative, richieste anche dai lavoratori che non vorrebbero andare via da quell'impresa e che quest'ultima vorrebbe trattenerne.

Quindi, se una nuova cultura d'impresa deve diventare la leva per avere nell'impresa piccola le risorse migliori o comunque più disponibili a condividere gli obiettivi aziendali, è lì che dobbiamo intervenire, non pretendendo di cambiare l'approccio del lavoratore, perché anche in ragione del calo demografico, abbiamo pochi lavoratori, quindi, non possiamo immaginare di poter sostituire i giovani che esistono realmente con quelli che dovrebbero essere. I giovani oggi vogliono lavorare, vogliono avere una soddisfazione economica, ma vogliono anche avere un percorso personale di interessi e di alternative, anche occupazionali, e tutto ciò deve essere visto come legittimo.

Questo modello di “hopping”, come si definisce in termini tecnici, è assolutamente nuovo perché sino a qualche anno fa impiegare personale era quasi una iattura, in quanto assumere personale implicava una serie di obblighi, di incognite e difficoltà legate ad un eventuale licenziamento con relativo esborso economico.

Oggi sembra essersi investito il paradigma: il lavoratore rimane in azienda finché ha convenienza a farlo.

Ma, secondo il Presidente, l'imprenditore “efficace”, quando vuole, risolve i problemi: si lamenta, si attorciglia intorno a un percorso, ma il giorno dopo ha risolto il problema, ha fatto quel passo avanti che gli consente di sviluppare l'attività imprenditoriale, che è sicuramente complicata.

Anche per questo, il meccanismo di associazione e di speculazione associativa tarata sul chi conta e a chi non conta, su chi interviene e chi non interviene nei tavoli, è un meccanismo che descrive un percorso fuori dalla realtà. Il sistema di rappresentanza dovrebbe fondarsi su una vicinanza reale al mondo del lavoro e non raccontare chi si è o chi si è diventati, all'interno di una struttura che vive di fasti del passato. Perché è chiaro che l'imprenditore oggi, rispetto a un tale meccanismo di rappresentanza ha serie difficoltà a credere che ci sia qualcuno che operi per un interesse collettivo. Invece, la novità o la banale novità può essere proprio quella di operare, come associazione, per un interesse collettivo e che tale attività diventi la vera dirimente in ordine alla scelta di essere rappresentanti e da chi essere rappresentati.

L'intervento di Montanaro si è concluso affrontando altri due ragionamenti. Il primo sul rischio che l'attuale percorso di intermediazione per l'approccio al lavoro diventi un percorso di allontanamento dal lavoro, anche in virtù del fatto che, se non ci fossero i NEET, l'80% dei programmi comunitari non avrebbe dignità di esistenza, perché non avrebbe l'obiettivo di intervento. Pertanto, per il Presidente, occorre sviluppare meccanismi per consolidare la conoscenza di quelli che sono i fenomeni sociali e le loro variazioni.

L'altro ragionamento concerne i lavoratori e le donne, di età compresa tra i 47 e i 55 anni, che, nell'ultimo periodo, sono stati espulsi dal mercato del lavoro.

Tornando all'esempio dell'impresa che fatica a trovare il giovane con una prospettiva di tranquillità occupazionale, sarebbe utile investire su questi lavoratori meno giovani, sulla loro esperienza, capacità di apporto, voglia di riscatto, ragionando rispetto a tali assunzioni in termini di “normalità”.

- La rappresentanza in Italia per l'ILO
- Il corporativismo sociale e i suoi limiti
- Disintermediazione
- Relazioni ambientali dell'impresa
- Revisione dei sistemi di rappresentanza



L'intervento del Professor Tezza è iniziato riprendendo le due domande che il Segretario Alessandro Franco aveva posto all'inizio dei lavori e ricordando che sono le stesse domande poste dall'Organizzazioni Internazionale del Lavoro nel centenario della sua istituzione e cioè: chi rappresentano le associazioni imprenditoriali e che ruolo devono svolgere in questo nuovo millennio di grandi cambiamenti.

Nel corso dei lavori di celebrazione del centenario dell'Organizzazione, i gruppi di studio sulle associazioni di rappresentanza, di cui faceva parte lo stesso Tezza, si ponevano alcune domande.

Premettendo che l'Italia è considerato un paese importante dall'ILO, il Professore ha raccontato che quest'ultimo ha individuato il nostro paese come caso esemplare. Per tale ragione sono stati esaminati alcuni dati come, per esempio, quelli relativi al numero e alla tipologia di imprese. È emerso che in Italia sono presenti 4.400.000 imprese, di cui 3.700.000 sotto i tre dipendenti, 4.000.000 hanno a sino 9 dipendenti, e che, quindi, Confindustria rappresenta, presumibilmente, solo le 3.500 imprese che sono sopra i 250 addetti. Ma, in tale occasione un rappresentante olandese osservò che aziende come Fiat, Luxottica, Enel, Eni, Mediaset hanno sede in Olanda o in Lussemburgo.

Partendo da tali dati, nell'ambito dei su richiamati lavori, ci si è chiesti chi rappresenti davvero Confindustria e, in particolare, che rappresentatività possa avere se la maggioranza delle grandi imprese hanno una sede all'estero. E si è anche ragionato su un'altra domanda importante: c'è giustizia sociale, ci può essere giustizia sociale se la tutela dei diritti è concessa, o prevalentemente concessa, alle organizzazioni maggiormente rappresentative?

In merito, ha raccontato Tezza, sempre il delegato olandese, ha risposto che probabilmente quello dell'Italia poteva ritenersi un sistema di rappresentanza corporativo.

Partendo da tali ragionamenti emersi dai lavori dell'ILO, Tezza ha evidenziato come sia proprio su questa idea di rappresentanza che è necessario ragionare, superando il concetto di corporativismo sociale, che viene definito da Schmitter come un regime pattizio, uno scambio tra stato e società.

Ancor più, secondo il Professore, bisogna superare il corporativismo delle relazioni industriali che è un sistema di rappresentanza di interessi organizzato in strutture intermedie, ordinato in gerarchie settoriali, riconosciuto dallo Stato, che assegna alle organizzazioni maggiormente rappresentative un deliberato monopolio della rappresentanza, e caratterizzato dallo scambio tra politica del lavoro e sostegno politico.

E va superato anche in ragione del fatto che, secondo l'ILO, qualunque forma abbia assunto questo modello corporato è risultato inefficace, perché non ha risolto i problemi del mercato del lavoro, come l'aumento delle disuguaglianze, la deregolamentazione del mercato del lavoro, la riduzione degli iscritti alle organizzazioni sindacali, in particolare quelle dei lavoratori, la precarietà del lavoro, la marginalizzazione dell'impresa minore.

Questa inefficacia del modello corporato è adesso accresciuta da altri tre fattori fondamentali.

Il primo è da identificare nella disintermediazione degli attori, dell'informazione degli spazi pubblici, che sono occupati dai social.

Il secondo è riferibile ad una teoria dell'impresa che è ancora focalizzata sulla grande impresa e sull'approccio strutturale e quantitativo, che ha avuto, da un lato, il merito di spiegare il fenomeno aziendale, di cogliere le uniformità del fenomeno imprenditoriale attraverso lo studio del soggetto economico, del capitale investito, del numero dei lavoratori, del volume della produzione, ma dall'altro non sempre è riuscito o è stato in grado di verificare la corrispondenza tra teoria dell'impresa e comportamento imprenditoriale. Infatti, soprattutto se si parla di impresa minore, il comportamento imprenditoriale cambia da impresa a impresa ed è proprio verso questa teoria dell'impresa che gli studi di Fabrizio Pezzani, negli anni 80, hanno cercato di spostare l'attenzione, purtroppo con poco successo.

L'ultimo fattore è legato alla transizione ecologica, che ha fatto sì che l'idea di impresa non possa più essere quella descritta nei manuali o che viene studiata nei bilanci, in quanto oggi un'impresa ha relazioni con l'ambiente, relazioni derivanti soprattutto sull'impatto che l'impresa ha nell'ambiente, ma anche da quello che l'ambiente ha sull'impresa, come può avvenire, per esempio nel caso di un'inondazione.

Dunque, si è domandato il Professor Tezza, se questi tre fattori mettono ancor più in crisi il modello corporato delle relazioni industriali, come si deve interpretare il cambiamento paradigmatico della rappresentanza.

A questa domanda l'ILO ha risposto proponendo un sistema della rappresentanza plurale, partendo dai principi costituzionali.

Il modello plurale proposto dall'ILO è, secondo Tezza, una risposta efficace perché riconosce l'aumento delle associazioni di categoria, il declino delle grandi burocrazie sindacali, a partire da Confindustria, (ma anche del sindacato), che assume delle caratterizzazioni locali, nazionali, regionali, europee, ma perde l'interesse e la profondità del bisogno imprenditoriale.

Questo nuovo modello inoltre, è capace di riconoscere la diversità dell'imprenditore, che non è più quello dei manuali, ma è un imprenditore che ha 3 dipendenti, che ogni giorno si confronta con delle variabili non scritte e non previste, (che il Governo, invece, dovrebbe considerare per dar vita ad una riforma degli interventi sulla politica e sulle politiche dell'impresa minore) e che necessiterebbe anche di programmi di Local Development, per avere maggiore visibilità.

Si devono altresì valorizzare i nuovi spazi cooperativi fondandoli su problematiche comuni e non sull'ideologia, sui preconcetti, sugli stereotipi. Per tale ragione l'ILO postula il passaggio da una membership che si basa sui numeri ad una fondata sulla capacità dell'associazione imprenditoriale di rappresentare di formulare proposte utili al governo per le sue politiche.

Sollecitato dal moderatore in ordine a come spendere al meglio i fondi del PNRR per le politiche indicate dall'ILO, il Professore ha affermato che, come scritto in un suo saggio, considera il PNRR un'illusione rispetto alle finalità imposte della Commissione Europea, soprattutto in ragione del fatto che l'Italia ha sempre manifestato gravi problemi di spesa nell'utilizzo dei fondi, problemi che, a parere di Tezza saranno ancora più evidenti a fronte della necessità di spendere efficacemente 220 miliardi in 3 anni.

Ma pur non ritenendosi in grado di dare suggerimenti al governo, ha sottolineato che un buon viatico potrebbe essere costituito dalla capacità di conoscere i problemi del territorio, cui vanno affiancate competenze adeguate per gestire dei finanziamenti che richiedono un protocollo burocratico piuttosto complesso.

Tornando alla proposta dell'ILO, Tezza ha concluso illustrando le tre fasi per la realizzazione del rivoluzionario modello plurale prospettato: la fase di input, la fase del processo e la fase dell'output.

Mentre l'attuale modello corporato, nella fase di input, è occupato nella selezione delle organizzazioni maggiormente rappresentative, nella fase del processo, è concentrato sulla concertazione dello scambio tra politiche del lavoro e sostegno politico-elettorale, nella fase di output, delega al governo le politiche per il lavoro. Contrariamente, il modello plurale prevede, nella fase di input, la legittimazione delle politiche del lavoro, derivante dalla conoscenza dei bisogni delle imprese; nella fase del processo, la cogestione e codecisione in partenariato tra pubblico e privato delle politiche del lavoro, nella fase di output, anziché, delegare allo Stato, prevede il controllo da parte dell'organizzazione di rappresentanza sull'efficacia e l'efficienza delle misure adottate.



**NUOVA GOVERNANCE POLITICHE  
DI COESIONE E OPPORTUNITÀ  
PER LE IMPRESE**

## MASSIMO BITONCI - SOTTOSEGRETARIO AL MINISTERO DELLE IMPRESE DEL MADE IN ITALY

- PNRR
- Repower EU e Transizione 5.0
- Incentivi alle imprese
- Verifiche ex ante ed ex post



Il Sottosegretario Bitonci ha dato il via al proprio intervento ricordando gli incontri intercorsi con la dirigenza Federterziario sui temi legati al PNRR, che ha definito una grande sfida che comporterà l'investimento di svariati miliardi in scelte non solo di carattere infrastrutturale, ma anche relative alla transizione ecologica, alla transizione digitale, alla formazione.

Per quanto riguarda il Ministero del Made in Italy di cui Bitonci è Sottosegretario, quest'ultimo ha evidenziato come, la parte più importante della revisione del PNRR, sia quella relativa ai fondi del Repower EU, rimodulati sulla Transizione 5.0, nella quale sono previsti strumenti per le imprese.

Citando il tavolo sul settore dell'Automotive, ha poi anticipato le misure relative al settore e l'ecobonus, per il quale verrà stanziato quasi un miliardo di euro e che è finalizzato soprattutto all'aumento del numero di auto prodotte in Italia, anche in ragione del fatto che il settore della produzione di auto è attualmente al suo minimo storico. L'obiettivo del Governo, ha spiegato Bitonci, è quello di raggiungere il milione di auto prodotte entro il 2025, a fronte delle attuali 500.000.

Con riferimento al Repower EU nel programma transizione 5.0, il Sottosegretario ha riferito in ordine allo stanziamento di 6.3 miliardi, destinato ai crediti di imposta, collegato in maniera diretta al Piano Industria 4.0, cui viene però affiancato il raggiungimento degli obiettivi da realizzare attraverso gli incentivi.

Infatti, ha sottolineato Bitonci, in Italia abbiamo circa 2.000 incentivi a livello nazionale, due terzi dei quali hanno carattere regionale e un terzo ha carattere nazionale, ma molte volte, pur a fronte di una importante copertura finanziaria, questi incentivi non producono gli effetti sperati. Quindi, il Governo ha provveduto a valutare quali incentivi funzionino e quali non siano efficaci, senza logiche di carattere lobbistico.

A questa attività, ha spiegato il Sottosegretario, va affiancato un processo di semplificazione e un coordinamento delle regioni, soprattutto perché in Italia il 98% delle aziende sono piccole imprese, organizzate in distretti e in una struttura produttiva che sono quasi un unicum a livello internazionale e che devono essere aidate attraverso un sistema incentivante che premi i risultati. Partendo da tali presupposti, ha proseguito, si è provveduto a semplificare il Sistema portale unico, con un accesso unico in cui saranno presenti anche le regioni; si sta lavorando perché attraverso il portale si possa direttamente inoltrare la domanda per gli incentivi; ma soprattutto sono state inserite, ad esempio nel programma 5.0, oltre alle certificazioni preventive anche quelle expost.

La novità assoluta, secondo l'onorevole, è quella di aver introdotto il risultato, la finalità cui l'incentivo è legato, dovendo dimostrare, ad esempio, di aver avuto una riduzione dei consumi almeno del 3%, oppure del 5% se è un processo produttivo, per ottenere un aumento dal 35% al 45% del credito di imposta; ma è anche prevista progressività dei parametri incentivanti e di vantaggi per l'impresa che, al raggiungimento di obiettivi maggiori di quelli preventivati, potrà ottenere maggiori incentivi, sempre sottoposti ad un controllo ex post.

Inoltre, ha affermato Bitonci, il Piano Industria 4.0 è stato prorogato fino a novembre 2024 per tutti i progetti terminati nel 2022, per consentire di realizzare quanto era stato programmato negli anni. Un'altra novità illustrata riguardava gli incentivi alla formazione legati ai temi della transizione.

Su domanda del moderatore Giliberti, con riferimento alla capacità della nostra burocrazia di rispettare i tempi stringenti del PNRR, il Sottosegretario ha evidenziato come l'eccessiva burocrazia possa costituire un ostacolo soprattutto per le infrastrutture strategiche, per le quali sono necessarie una serie di attività, dall'individuazione del progettista, allo studio di fattibilità, al progetto preliminare, definitivo, esecutivo che richiedono passaggi a volte lunghissimi. Secondo Bitonci, quindi, è necessario semplificare e mettere da parte le immotivate polemiche sulla semplificazione del codice degli appalti, perché solo attraverso questo tipo di percorso le opere potranno essere velocemente realizzate e ci sarà un risultato anche in termini di prodotto interno lordo per tutta la nazione.

- Le criticità della P.A
- Competenze e discrezionalità
- PNRR e strumenti di attuazione



Riprendendo gli ultimi concetti dell'intervento del Sottosegretario, Il Presidente Formatemp, Francesco Verbaro, ha iniziato il proprio intervento ribadendo che semplificare per far funzionare la Pubblica Amministrazione è importantissimo, ma piuttosto complicato anche in ragione del fatto che in Italia si è assistito ad un decentramento amministrativo disordinato, che su alcune competenze ha creato dei conflitti, ma anche senza accountability, cioè senza una responsabilizzazione di chi sapeva fare bene e chi non sapeva fare bene.

Tale decentramento, creando più livelli di governo, ha determinato anche che le decisioni venissero adottate dopo tanto tempo. Chiaramente, già questo aspetto, secondo Verbaro, ha creato un problema di sovraffollamento di norme, mancanza di chiarezza rispetto alle competenze e diminuzione delle responsabilità. A questo, ha aggiunto il Presidente, va affiancata l'emanazione di norme scritte in maniera un po' vaga, in cui si rinvia a decreti ministeriali che tardano ad arrivare, come avvenuto, per esempio, nel periodo pandemico, durante il quale si è adoperato un provvedimento d'urgenza, come il decreto-legge, che però rinvia a dei decreti ministeriali attuativi, in genere poco chiari, che necessitavano a loro volta di circolari interpretative, FAQ e pareri delle varie amministrazioni di competenza.

A tutto quanto sin qui considerato, ha continuato Verbaro, va aggiunta la cosiddetta paura della firma.

Questo approccio è ormai un classico che accomuna politica e alta amministrazione e che, tra l'altro, ha creato un meccanismo per il quale “se non è scritto non lo posso fare”; mentre l'approccio dovrebbe essere esattamente contrario, cioè lo posso fare se non c'è una norma che me lo vieta, anche perché non si può pensare che ogni cosa venga dettagliata dalla legge, fattispecie per fattispecie. Tale approccio ha inoltre determinato la contrazione della discrezionalità amministrativa, con l'ovvia conseguenza che non si riesce a valutare velocemente e a decidere velocemente.

Il mondo è complesso e, pertanto, non possiamo immaginare interventi legislativi ancora più dettagliati, altrimenti dovremmo avere dei commi ancora più lunghi di quelli che esistono oggi e molto più complessi da leggere, da interpretare e, successivamente, da applicare. Abbiamo invece bisogno di quella discrezionalità necessaria per decidere, per poter scegliere e, chiaramente, di una capacità amministrativa che abbia le competenze necessarie.

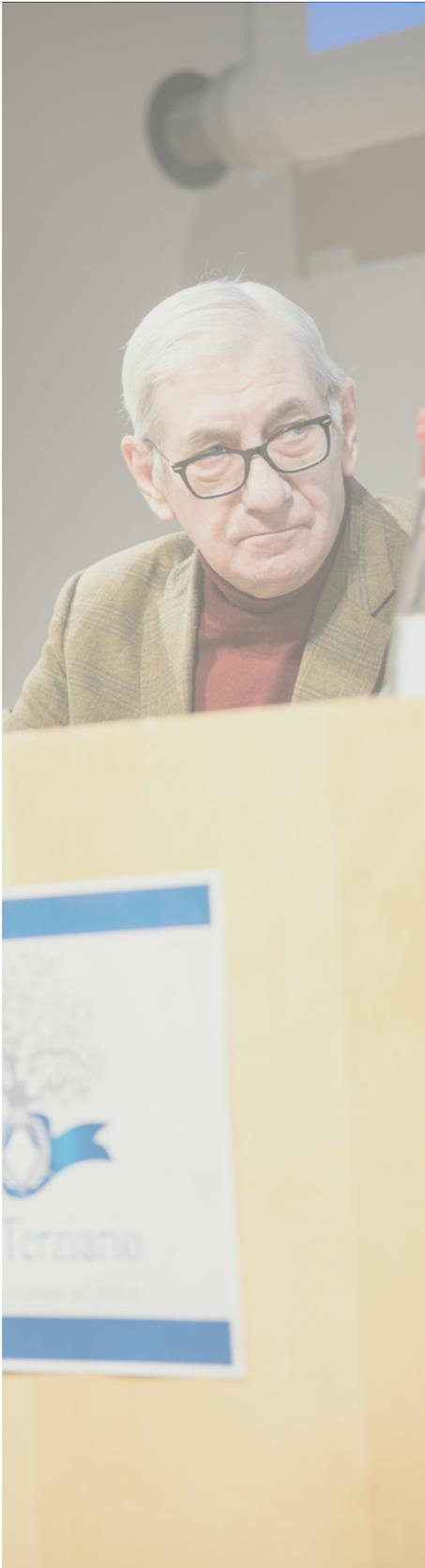
Passando ad un esame del PNRR, definito nel libro scritto da Verbaro, uno stress test per la nostra Pubblica Amministrazione, il Presidente lo ha definito un esempio, da un lato, di una programmazione sbagliata, come spesso è capitato con le vecchie programmazioni dei fondi europei (i c.d. settennati); dall'altro di un'eccessiva richiesta di fondi rispetto alla nostra capacità amministrativa. Infatti, ha proseguito, storicamente l'Italia è un paese che ha ricevuto cospicui fondi europei ma ha sempre registrato una cattiva performance, anche con risorse ben più contenute di quelle del PNRR, quindi è difficile immaginare una reale capacità di spendere 228 miliardi, tra Next Generation EU, PNRR, Resilience and Facility in 6 anni, peraltro, con un fondo che richiede non dichiarazioni di intenti.

La politica, secondo Verbaro cerca sempre di incentrare l'attenzione sui fondi, senza valutare i bisogni di assistenza tecnica e di capacità amministrativa nelle pubbliche amministrazioni, soprattutto nei comuni e nei comuni piccoli che, dopo anni di blocchi delle assunzioni, hanno realmente bisogno di un'adeguata assistenza e di supporto per tradurre la spesa in un valore pubblico particolarmente nei settori in cui abbiamo importanti deficit da colmare.

A questo si aggiunga la difficoltà a trovare manodopera, che investirà anche le opere pubbliche, anni di cattivo reclutamento, stabilizzazione dei precari, progressioni degli interni non sempre competenti, salari tenuti bassi perché abbiamo assunto troppo.

Per tutti questi motivi, ha concluso Verbaro, ci troviamo di fronte ad una macchina amministrativa debole e fragile per la quale il PNRR costituisce un vero stress test.

- Il mezzogiorno industriale e le sue risorse
- La Zes unica
- Le eccellenze del sud



La relazione del Professor Pirro inizia con la dichiarazione d'intenti di offrire una lettura del mezzogiorno, volta a superare la visione catastrofista che per anni è stata offerta, pur senza negare il divario con l'Italia settentrionale. Infatti, ha spiegato Pirro, all'interno del divario esistono tanti dinamismi territoriali, aziendali e produttivi che vanno guardati con speranza grazie al lavoro di tanti imprenditori, al funzionamento delle istituzioni locali, delle banche, dei corpi intermedi pronti ad affrontare una sfida affascinante quale quella del PNRR.

A questo punto il Professore ha analizzato alcuni dati demografici e strutturali.

La ZES unica ha un numero di abitanti, secondo gli ultimi dati dell'ISTAT, di 19.932.000 che fanno sì che la ZES, nel suo insieme, abbia più abitanti di ben 21 stati dell'Unione Europea. La ZES unica, pertanto, può considerarsi un insieme geografico, demografico, produttivo, infrastrutturale e socioculturale, di dimensioni statuali. Inoltre, l'Italia meridionale, per il numero delle sue imprese manifatturiere, può essere considerato il settimo paese dell'Unione Europea e il dodicesimo per PIL.

Quindi, ha continuato Pirro, è un territorio nel quale si produce ricchezza e nel quale si localizzano impianti strategici dell'industria italiana, come ad esempio le tre più grandi fabbriche d'Italia per numero di addetti diretti. La tanto discussa ex Ilva di Taranto ha 8.168 addetti diretti ed è non solo il più grande stabilimento siderurgico a ciclo integrale d'Europa, ma anche la più grande fabbrica manifatturiera d'Italia, con più 5.000 addetti nell'indotto.

La seconda fabbrica per numero di addetti diretti (5.800), è Stellantis, con sede a San Nicola di Melfi, che muove un importante indotto di primo livello e filiere dell'indotto verso il nord o l'estero.

La terza fabbrica, Stellantis Europe Atesa, in provincia di Chieti, dove si costruiscono i veicoli con il marchio Ducati, vanta 5.200 addetti più tutto l'indotto.

Il Professore ha anche citato Di Risio di Macchia di Isernia che assembla auto cinesi che nell'arco di 2 anni è passato da 150 milioni a 700 milioni di fatturato e che ad oggi ha 500 addetti, nonché regioni come Calabria e Molise, ritenute povere di industrie ma che, in realtà, hanno diversi poli industriali: a Termoli il polo di Stellantis che dovrà convertirsi a produzione di batterie; prestigiose aziende agroalimentari quali la Molisana, che ormai è diventato uno dei maggiori pastifici del Mezzogiorno; la Lavazza che produce il suo decaffeinato a Pozzilli; industrie farmaceutiche, come la Novartix,

che produce radiofarmaci; i treni della Itachi Rail Italia a Reggio Calabria; il Nuovo Pignone, che oltre ad essere presente a Vibo Valentia, a Bari e in provincia di Napoli, ha annunciato un nuovo grande investimento da 60 milioni a Corigliano Calabro. In Calabria, inoltre, hanno investito anche la NTT, grande azienda dell'ICT giapponese, la Callipo, la Mangiatorella.

Pirro poi ha evidenziato come, sempre in Calabria, ci siano oltre 3.000 Mw di energia prodotta da stabilimenti con centrali a combustibili fossili, oltre all'idroelettrico e all'energia da fonte eolica e solare.

Con riferimento all'estrazione petrolifera, il professore ha citato la Basilicata che galleggia sul petrolio, di cui si estrae una quantità ridotta rispetto alla disponibilità e che viene lavorato nella raffineria di Taranto, unica raffineria europea che dista solo 130 km dai pozzi di estrazione. Anche per tali ragioni, quindi, il 68% della lavorazione petrolifera in Italia si realizza nel Mezzogiorno. Infatti, oltre all'ILVA, ad Augusta si trova la Sonatrach algerina, una raffineria con 7 miliardi e 300 milioni di fatturato; in provincia di Messina la RAM, una joint venture tra Eni e Kuwait e infine, a Gela, una raffineria convertita a bioraffineria.

Un altro settore strategico che trova nel mezzogiorno la sua massima espressione è quello aeronautico e aereospaziale, basti pensare ai grandi impianti di Leonardo Divisione aerostutture di Pomigliano d'Arco, Foggia e Grottaglie, e della Divisione elicotteri a Brindisi e Benevento.

Proseguendo nella narrazione di un mezzogiorno poco conosciuto, Pirro ha ricordato anche che, nel settore eolico, la Puglia ha il primato della produzione di energia da fonte eolica e che la provincia di Foggia è la wind farm d'Italia quale prima provincia per generazione di energia da fonte eolica.

Ha altresì ricordato che, attualmente, sono oggetto di valutazione del MASE tutta una serie di progetti di parchi eolici offshore floating, che sorgeranno in mare aperto a circa 12 miglia dalla costa e che non hanno precedenti al mondo. Tali siti dovrebbero sorgere al largo delle coste di Brindisi e Otranto, ma se rispetto all'insediamento di Brindisi sono tutti d'accordo, anche in vista dello spegnimento della centrale a carbone Enel entro il 2025 a Otranto si sono manifestate maggiori resistenze.

Secondo Pirro, solo questi due parchi, ognuno dei quali prevede l'installazione di 90 torri di 285 m di altezza, quotano 7 miliardi e mezzo di euro, (un importo ben superiore a quello necessario per rilanciare l'Ilva di Taranto) per i quali non è stato alcun finanziamento pubblico.

In questo momento si è in fase di valutazione dell'impatto ambientale e, sebbene probabilmente saranno poche le imprese locali che potranno lavorare su quei parchi, una tale installazione potrebbe portare le grandi imprese del Nord a localizzarsi in quei territori.

Su domanda del moderatore che invitava Pirro a dare un consiglio a Federterziario, il Professore ha risposto plaudendo alla scelta della Confederazione di avere un'importante sede operativa a Lecce e valutando tale scelta come un messaggio fortemente positivo.

## CONCLUSIONI

### NICOLA PATRIZI - PRESIDENTE FEDERTERZIARIO



La conclusione dei lavori è stata affidata al Presidente Patrizi che innanzitutto ha ringraziato tutti gli esponenti politici e i relatori che hanno animato i due panel, permettendo a tutti i presenti di ripercorrere un po' la strada ideale di quello che deve essere il ruolo delle associazioni rappresentative.

Ha poi sottolineato come nel corso del convegno fossero emersi numerosi temi: dalle problematiche strettamente legate al mercato del lavoro, all'evoluzione in atto legata alle transizioni energetiche e digitali.

Partendo da tali considerazioni, Patrizi ha auspicato che gli spunti emersi possano essere uno stimolo di cui far tesoro, in continuità con tutta una serie di eventi, organizzati da Federterziario nel 2023, nel corso dei quali si è dibattuto sui temi del lavoro, affrontati sotto diverse sfaccettature: dall'istruzione alla formazione, alle connessioni tra gli stakeholders che oramai sono indispensabili.

Stiamo vivendo un'epoca, ha continuato il Presidente, di transizione che dura da a circa 10/15 anni, da quando cioè le forze economiche, che spostano i capitali del mondo, hanno deciso di investire in una determinata direzione, dando un'accelerata sulle transizioni verdi e digitali, che sono il risultato di investimenti che vengono sempre più rilasciati in maniera massiva.

L'intelligenza artificiale, la robotizzazione, che fanno parte del nostro quotidiano sono proprio il frutto di tali decisioni.

In questo scenario, purtroppo, l'Europa e l'Italia non giocano un ruolo di primo piano, perché tale ruolo è giocato da due grandi polarizzazioni: da un lato gli americani e dall'altro i cinesi, che però sono insidiati dall'India, che esprime un potenziale enorme, e dall'Africa, che potrebbe giocare un ruolo importante nei prossimi anni, come detentore delle materie prime.

L'Europa e l'Italia, quindi, hanno sostanzialmente un ruolo da spettatori, dovendosi adattare alle scelte di altri, anche a causa dell'incapacità di definire delle strategie di politica industriale sui temi del lavoro. In parte tale incapacità di programmare è derivata dal fatto che il nostro paese ha attraversato delle stagioni in cui i governi duravano, in media, un anno, un anno e mezzo e, pertanto, mancando la continuità governativa non c'è stata la possibilità di inserirci in meccanismi strategici.

Per tali motivi, ha continuato Patrizi, oggi l'Italia sta subendo decisioni di altri, ma ciononostante deve farlo bene e deve concorrere perché il potenziale dell'Italia è un potenziale importante, nonostante le ataviche lacune, infatti, siamo nel G7 e abbiamo un livello di PIL che è sostanzialmente il secondo/terzo in Europa.

Per concorrere a tali transizioni con un ruolo adeguato, dobbiamo, però migliorare un mercato del lavoro che va, sostanzialmente, ricostruito partendo dalla filiera dell'istruzione e della formazione che deve funzionare efficacemente per permetterci di rispondere in maniera adeguata alle competenze che mancano. Se vogliamo vincere la sfida, ha evidenziato il Presidente dobbiamo stimolare la transizione delle competenze, concetto contenuto anche nel titolo del convegno.

## CONCLUSIONI

### NICOLA PATRIZI - PRESIDENTE FEDERTERZIARIO

Attualmente, secondo Patrizi, il sistema non è pronto: istruzione e formazione non sono connesse e conseguentemente l'università e la scuola non sfornano le competenze necessarie, così come non hanno sin qui funzionato le politiche attive che vanno completamente rigenerate per poter andare a giocare su quella massa di persone che devono essere riqualificate.

Transizione significa, infatti, soprattutto riqualificazione.

Partendo dal settore automotive, Patrizi ha evidenziato come l'auto si stia trasformando e quanto l'Italia, che in passato era un player importante abbia, in questa fase di cambiamento, perso questo ruolo. Quindi, dobbiamo mettere in piedi delle strategie di riconversione, salvaguardando le filiere, perché è vero che cambia chi produce le macchine, ma le filiere strategiche in questo settore sono ancora in mano alle imprese italiane, che sotto tale aspetto continuano ad essere all'avanguardia.

La piattaforma di Tesla e la pressa che fa le macchine, sono italiane, così come italiana è la componentistica interna delle vetture. Partendo da tali considerazioni, è lapalissiano che il settore automotive non sia destinato a morire, ma vada valorizzato per tutte quelle attività collaterali in cui le aziende italiane sono ancora particolarmente capaci. In questo modo si riusciranno anche a salvaguardare le piccole e microimprese, che sono quelle che più lavorano in queste filiere e che le associazioni come Federterziario, devono essere in grado di guidare in questa transizione con una vision che sia a stretto contatto con la politica.

Ma, secondo Patrizi, in uno scenario in cui la strategia diventa fondamentale, anche perché la decrescita demografica ci dice che in Italia perderemo 10 milioni di persone da qui al 2050, (con la conseguenza di perdere laureati, diplomati e lavoratori) se non si investe, in maniera cosciente, su come e quali competenze creare, diverrà sempre più pesante il deficit rispetto a paesi con una costante crescita demografica, come l'India, la Cina e l'Africa, che avranno adeguata e sufficiente forza lavoro che, invece, mancherà all'Italia.

Pertanto è indispensabile investire sulle competenze e, soprattutto, sulle microimprese.

Perché si parla tanto di formazione, di formazione continua, ma spesso questa è una prerogativa della grande impresa; nella piccola impresa la formazione si fa poco, perché l'imprenditore è sul campo, insieme agli operai e non può dedicare tempo alla formazione, che deve essere estesa anche ai lavoratori saltuari, che corrono il rischio di avere competenze obsolete in ragione del fatto che l'investimento formativo delle aziende viene fatto quasi esclusivamente nei confronti dei lavoratori stabili.

Pertanto, queste sono dinamiche che bisogna rivedere, in un'ottica di sistema che investa sulla filiera istruzione/ formazione/ politiche attive.

Questa, secondo il Presidente, è la sfida che attende il paese e per tale ragione Federterziario, negli ultimi due anni, ha investito molto nel tentativo di sensibilizzare su questi temi la politica, attraverso diverse proposte, anche di revisione dei fondi interprofessionali, che possono, in maniera più veloce di altri sistemi di formazione, essere vicini alle imprese e rigenerare profondamente i meccanismi formativi e di politiche attive.

Insieme a tutti gli altri temi, Patrizi ha sollevato quello dei sostegni economici, che anche i corpi intermedi devono presidiare, perché avere corpi intermedi capaci di avere una visione, di fare da cinto di trasmissione con la politica, per cercare di portare a casa delle nuove politiche di strategia sulle competenze, vuol dire dare valore aggiunto all'intero sistema. E su questo punto il Presidente ha garantito il massimo e costante impegno di Federterziario.



**FederTerziario**  
*Con le radici piantate nel futuro*

[www.federterziario.it](http://www.federterziario.it)



[segreteria@federterziario.it](mailto:segreteria@federterziario.it)



06.45436424