

SERVE UN NUOVO MODELLO

## ACCORDI AZIENDALI VIA PER LO SVILUPPO

Sergio Albertini

**I** recenti dati Inps relativi al forte rallentamento della crescita netta dei contratti stabili nel primo trimestre 2016 rispetto allo stesso periodo del 2015 hanno indotto autorevoli opinionisti a prendere atto che la riduzione della decontribuzione abbia indebolito sensibilmente l'impatto sulla occupazione. Conseguentemente, gli stessi osservatori reclamano la necessità di interventi strutturali e permanenti nella stessa direzione, ovvero di ridurre il costo del lavoro.

Ora - se non vi è dubbio che il taglio del cuneo fiscale sarebbe opportuno sia per le imprese sia per i lavoratori - va detto che questa è la solita ricetta - costosa per il

bilancio pubblico - che non ha mai generato apprezzabili risultati occupazionali. Per onestà, va ricordato che non pochi commentatori suggeriscono un percorso alternativo incentrato sul sostegno selettivo degli investimenti sulla base del fatto che tale strategia - nei Paesi in cui è stata adottata - ha invece determinato una crescita dell'occupazione, della qualità del lavoro e della produttività. Questo è il nodo cruciale. Prima o poi dovremo porre al centro dell'iniziativa politica gli investimenti per lo sviluppo e le politiche attive sul mercato del lavoro, riducendo le risorse destinate alle

CONTINUA A PAGINA 9

dalla prima

## ACCORDI AZIENDALI VIA PER LO SVILUPPO

SERGIO ALBERTINI

decontribuzioni e in parte anche alle politiche del lavoro meramente passive. A questo riguardo si è tenuto nei giorni scorsi un seminario presso il Dipartimento di economia e management del nostro ateneo con la partecipazione di esponenti delle organizzazioni sindacali provinciali, di Apindustria e Aib di Brescia e della Direzione Territoriale del lavoro. È emersa una valutazione condivisa sul peggioramento del mercato locale del lavoro accompagnata però da proposte e soluzioni differenziate. Molti degli interventi hanno individuato negli accordi aziendali - numerosi e innovativi in provincia - degli esempi significativi di patti per il lavoro per rilanciare lo sviluppo. Anche il recentissimo dibattito locale sulla contrattazione decentrata in controtendenza (accordo IMP Pasotti che recupera in parte la situazione pre Jobs Act) offre spunti interessanti di riflessione. Il confronto però non dovrebbe solo rimanere sul piano ideologico di attacco e di difesa della riforma del lavoro ma dovrebbe entrare nel merito delle questioni chiave.

Una di queste è rappresentata dalla variabilità del premio di risultato e dai parametri di riferimento per il suo calcolo. In particolare - oltre alla differenza tra superminimi fissi e/o variabili, individuali e/o collettivi, tutte differenze di estrema rilevanza - andrebbe approfondita la decisiva questione a monte, relativa alle

diverse implicazioni di un premio che segue la logica del «pay for performance» (paga un risultato acquisito) che guarda al passato piuttosto della logica contrapposta del «pay for competence» (paga comportamenti e competenze espresse) che guarda al futuro. Gli accordi aziendali più avanzati al riguardo - recenti (Lamborghini, Ducati per esempio) e meno recenti (il pionieristico accordo Tenaris Dalmine) - pur mantenendo una variabilità parziale e selettiva (mantenendo quindi un incentivo al merito) tendono a privilegiare parametri di input (competenze immesse) piuttosto che parametri di output (risultato realizzato). Questo orientamento evita l'eccessiva e negativa focalizzazione sulla performance a breve che tende a deprimere la qualità (questa è la ragione per cui il «cottimo» tradizionale è stato abbandonato, anche per merito della strategia sindacale) e favorisce l'investimento in apprendimento, formazione e crescita professionale per il miglioramento in prospettiva di produttività e innovazione. Lo sviluppo delle competenze è la via alta da percorrere - sia da parte delle imprese che delle Organizzazioni sindacali - se si vuole uscire dal circolo vizioso «meno costo del lavoro - meno produttività - meno occupazione» (contributi per i nuovi assunti) per entrare nel circolo

virtuoso «più competenze - più produttività - più occupazione» (incentivi agli investimenti). È questa la sfida vera per il rilancio reale dell'occupazione. E questo anche in provincia di Brescia dove il tasso di disoccupazione del 2015 (8.7%) ha superato quello medio lombardo (7.9%) ed è più che doppio rispetto agli anni pre-crisi (attorno al 4% nel 2008). Con un occhio di particolare riguardo al tasso di disoccupazione giovanile che ha raggiunto livelli allarmanti anche per la nostra provincia (oltre il 35% nella classe di età 15-24 anni).

