

Il futuro del lavoro

Una piattaforma unica per le relazioni industriali in Italia

Daniela Fumarola Il Sole 20-6-26

Ci sono frangenti nei quali gli interessi del lavoro e quelli dello sviluppo si incontrano in modo evidente. Momenti come questo. L'Italia è chiamata ad affrontare trasformazioni profonde - tecnologiche, demografiche, ambientali - che mettono alla prova la capacità del suo sistema produttivo di innovare e competere. In questo scenario, tornare a discutere delle regole che governano il lavoro non significa guardare al passato, ma costruire le condizioni per affrontare il futuro.

Per questa ragione Cgil, Cisl, Uil hanno definito una piattaforma unitaria per aprire il confronto con le associazioni imprenditoriali e costruire un nuovo accordo quadro su assetti contrattuali, salario, rappresentanza, formazione, salute e sicurezza, partecipazione. Farlo significa assumersi una responsabilità verso i lavoratori, le imprese e il Paese, nella convinzione che relazioni industriali più moderne possano diventare un fattore di crescita, produttività e coesione sociale.

Le sfide che abbiamo di fronte rendono sempre più necessaria una strategia basata sulla qualità. È un interesse comune. Le imprese che investono, innovano e competono sui mercati internazionali hanno tutto da guadagnare da un sistema di relazioni di lavoro più maturo, fondato sulla contrattazione qualificata, sulla partecipazione, sulla formazione continua e sulla sicurezza sul lavoro. Non si tratta di oneri aggiuntivi, ma di fattori che accrescono produttività, capacità competitiva e valore aggiunto. In cima alle priorità vi è la dinamica retributiva.

Quando i salari perdono potere d'acquisto non si indeboliscono soltanto le famiglie: si comprimono i consumi, rallenta la domanda interna e si riducono le prospettive di crescita dell'intero sistema economico. A questo tema si collega il contrasto al dumping contrattuale. La proliferazione di contratti "gialli" alimenta una concorrenza fondata sulla riduzione di salari e tutele anziché sulla qualità. È una distorsione che penalizza insieme lavoratori e imprese virtuose - che sono la stragrande maggioranza -, alterando le regole del mercato. Maggiore valore aggiunto, crescita economica e qualità del lavoro sono obiettivi che si sostengono reciprocamente.

Una maggiore produttività deve tradursi anche in salari più elevati e in premi di risultato aziendali e territoriali, attraverso uno scambio virtuoso che rafforzi contemporaneamente competitività e coesione sociale. Serve un investimento straordinario sul capitale umano. L'Italia continua a registrare il più ampio divario europeo nella partecipazione degli adulti alla formazione tra lavoratori meno qualificati e più qualificati - circa il 10%, 50 punti percentuali in meno che in Europa - e resta lontana dall'obiettivo europeo del 60% annuo. Per questo proponiamo di rendere effettivo, universale e portatile il diritto alla formazione.

Al cuore dell'intesa vi è una convinzione chiara: le retribuzioni si determinano attraverso la contrattazione collettiva. Non solo quella nazionale, ma anche quella decentrata, che deve crescere per numeri e qualità. Il sindacato è e resta l'autorità salariale del Paese. In un sistema nel quale la quasi totalità dei lavoratori dipendenti è coperta dai contratti collettivi, la risposta non è affidare ad altri la definizione dei salari, ma rafforzare l'efficacia della contrattazione. Da questa impostazione discendono le proposte contenute nella piattaforma.

Sul salario giusto si prevede l'attuazione contrattuale dell'articolo 36 su criteri di reale rappresentatività, come previsto nel decreto Primo Maggio, assumendo come riferimento i parametri del Patto per la Fabbrica - Tem e Tec - da declinare nei diversi settori.

Sulla rappresentanza proponiamo una metodologia fondata sul dato associativo e su quello elettorale, da definire attraverso intese settoriali, confermando il ruolo del Cnel come sede di deposito e valorizzazione dei contratti collettivi genuini. Fondamentale, poi, il riconoscimento del valore strategico della partecipazione in tutte le forme regolate dalla legge 76 del 2025 come leva principale per governare le transizioni. Consegniamo questa piattaforma alle associazioni imprenditoriali come una base solida di confronto, convinti che gli interessi in gioco possano convergere e che oggi esista uno spazio concreto per costruire un nuovo accordo tra lavoro e impresa nell'interesse generale del Paese.