

Roma, 20 febbraio 2003

UNIONMECCANICA - CONFAPI

Premessa

Obiettivo del documento è evidenziare le caratteristiche dell'impresa metalmeccanica associata in relazione alla struttura interna del lavoro, per indicare, in forma schematica, le eventuali criticità ed i fattori chiave per lo sviluppo e per il mantenimento della competitività delle imprese. Evidentemente, affrontando tali temi, potrebbe apparire limitato non esaminare le politiche relative ai diversi fattori del sistema competitivo, quali l'innovazione e la ricerca, che la nostra associazione considera di fondamentale importanza. Premesso questo, è nostra intenzione sottoporre al confronto con le organizzazioni sindacali, come questione centrale, il tema del lavoro.

In conclusione sono indicate le proposte della categoria in relazione alle tipicità individuate nel documento. La nostra iniziativa non vuole limitare né il confronto con le Organizzazioni sindacali sul merito contrattuale né la nostra possibilità di presentare ulteriori proposte.

Tipologia dell'impresa metalmeccanica associata

In base ai dati a nostra disposizione, la maggior parte delle imprese associate ha un organico che non supera i 50 addetti.

Per procedere ad esaminare la divisione del lavoro all'interno delle imprese assumiamo convenzionalmente un'ipotesi di organico dell'impresa pari a 20 addetti, così suddivisi:

ipotesi convenzionale di organico aziendale
1 dirigente/quadro
3 impiegati
16 operai/intermedi
Totale 20 dipendenti

Inoltre, l'impresa metalmeccanica tipo ricorre a forme di lavoro diverse dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato: assunzioni a tempo determinato, contratto di apprendistato, contratto di formazione e lavoro, lavoro interinale.

La piccola dimensione di impresa è uno dei tratti distintivi del modello economico italiano. Nel tempo, di tale modello sono stati esaltati i caratteri di flessibilità e la capacità di risposta competitiva in un ambiente caratterizzato dalla continua ricomposizione della domanda mondiale. Più recentemente, sono stati, invece, evidenziati i limiti che il modello della Pmi incontra di fronte alle nuove sfide della globalizzazione, dell'integrazione dei mercati europei sotto moneta unica, della diffusione delle nuove tecnologie informatiche e delle comunicazioni.

Negli ultimi anni l'uso della tecnologia è diventato l'elemento chiave nel processo produttivo di queste aziende. Questo fattore ha portato alla nascita di due diverse tipologie di imprese: da un lato quelle che hanno potuto affrontare più agevolmente forti investimenti e che spesso ricorrono alla subfornitura di capacità, e dall'altro le imprese che hanno dovuto superare maggiori difficoltà per mantenere un adeguato livello competitivo, senza i sostegni dedicati alle grandi aziende.

L'impresa tipo si caratterizza per una forte diversificazione delle produzioni.

Diverse imprese effettuano lavorazioni su semilavorati o su materie prime fornite dal committente. Altre imprese forniscono prodotti o servizi destinati ad essere incorporati o utilizzati nell'ambito dell'attività economica del committente.

Una parte rilevante realizza un prodotto finito.

Individuazione dei fattori

Fattori di Criticità	Fattori per lo sviluppo
Formazione professionale	Specializzazione formativa dei lavoratori – Polivalenza del lavoratore nelle piccole e medie imprese
Reperimento di professionalità adeguate sul mercato del lavoro	Sviluppo di nuove figure professionali specializzate - Processi di fidelizzazione del personale
Complessità degli adempimenti normativi	Riduzione e semplificazione degli adempimenti normativi
Istituti contrattuali – Costo del lavoro	Istituti contrattuali adeguati alle PMI – Flessibilità della struttura industriale – Compatibilità e razionalizzazione del costo del lavoro

L'imprenditore è impegnato in un'attività continua di rinnovamento dell'organizzazione, dei processi e dei prodotti. In Italia le piccole dimensioni delle aziende rendono spesso difficile quest'attività di posizionamento sui mercati. Restano le difficoltà legate al mercato del lavoro, in particolare qualora si voglia arricchire l'azienda con figure professionali ad elevata qualifica. Inoltre, le numerose e spesso confuse norme che regolano l'attività di impresa creano forti ostacoli a chi dispone di un ridotto personale amministrativo.

Le imprese del settore hanno una grande difficoltà a reperire risorse professionali sia in ambito locale che all'esterno del territorio: questo denota una sostanziale inadeguatezza del sistema dell'istruzione e della formazione professionale. Un problema rilevante per le imprese è la perdita della professionalità dei lavoratori più anziani.

L'esigenza della piccola e media industria è di accrescere il proprio capitale umano, di essere messa nella condizione di utilizzare personale ad alta qualifica professionale. Le maggiori difficoltà al riguardo sono dovute al costo del lavoro ed a quelli relativi alla formazione. Il rischio in cui si incorre è di non poter trattenere in azienda personale ad elevata qualifica professionale, dopo avere sostenuto il costo della formazione. Occorre creare le condizioni per reperire personale formato sulle esigenze specifiche della Pmi.

L'obiettivo strategico è di realizzare le condizioni per una consistente crescita dimensionale e qualitativa delle piccole e medie imprese, per meglio competere e facilitare l'adeguamento di un modello di specializzazione. E' altresì importante che l'obiettivo di un più rapido sviluppo non vada a discapito della solidità del modello sociale.

Proposte

Riteniamo che il contratto collettivo nazionale debba assumere caratteristiche dinamiche in grado di seguire le rapide evoluzioni del sistema economico. Chiediamo, pertanto, alle Organizzazioni sindacali una disponibilità al confronto su nuove basi: politiche specifiche per le piccole e medie imprese ed innovazione normativa dinamica. Il nostro auspicio è di riscontrare una volontà politica progettuale, necessaria per un percorso negoziale comune.

E' necessario rivedere vari aspetti normativi del CCNL. Indichiamo qui i principali argomenti che intendiamo proporre nell'ambito del negoziato.

- ◆ La capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze del mercato rappresenta una condizione imprescindibile per la vita dell'impresa. Vi deve perciò essere maggiore certezza nell'esigibilità della flessibilità dell'orario e del lavoro straordinario, nell'ambito di una equilibrata revisione della normativa.
- ◆ Le imprese condividono la centralità delle politiche formative; allo stesso tempo risentono spesso dell'abbandono dei lavoratori che hanno effettuato percorsi formativi. Sussiste, quindi, l'esigenza di definire un sistema che garantisca all'impresa la possibilità di impegnare il lavoratore formato per un periodo adeguato di tempo o, se ciò non fosse possibile per scelta o responsabilità dello stesso lavoratore, il recupero dell'investimento sostenuto. Riteniamo che il recepimento di questo principio favorirebbe lo sviluppo della formazione, perché il datore di lavoro avrebbe la ragionevole certezza del buon risultato del suo investimento.
- ◆ Per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, l'apprendistato è uno dei principali strumenti di formazione professionale individuato dal legislatore, anche se le attuali disposizioni contrattuali ne rendono difficile il ricorso. Si propone pertanto di rivedere la normativa allo scopo di favorire lo sviluppo dell'istituto.
- ◆ Le innovazioni tecnologiche e di sistema richiedono caratteristiche professionali e capacità relazionali adeguate al ruolo, anche per le figure con qualifica operaia. Appare opportuno rimodulare il periodo di prova e quello di preavviso in base a tali esigenze, prevedendone una durata coerente.

- ◆ Proponiamo, poi, la razionalizzazione di alcuni istituti contrattuali in funzione della loro adattabilità alle specificità della PMI. L'attuale normativa sulle assenze per malattia, ad esempio, risulta particolarmente complessa per la struttura organizzativa delle PMI. Riteniamo, perciò, opportuna una sua razionalizzazione, attraverso adeguati meccanismi di compensazione.

- ◆ Allo stesso tempo, devono essere pattuite modifiche normative che permettano di allineare alcuni costi impropri del CCNL alle condizioni di settore.

Le proposte qui sintetizzate sono conseguenti alle criticità emerse dall'analisi; insieme ad altre saranno sviluppate nel confronto con le Organizzazioni Sindacali nel corso della trattativa.