

Progetto Ponte: un patto per il futuro

di Giuseppe Ippolito

Lo scorso 22 settembre è stata siglata l' *"ipotesi accordo di rinnovo CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL"*, innanzitutto, ciò conferma le buone relazioni industriali nel settore chimico-farmaceutico, basate su un dialogo costante e costruttivo, infatti tale rinnovo è stato firmato tre mesi prima rispetto alla naturale scadenza (l'ultimo rinnovo era stato siglato il 18 dicembre 2009): ciò è da sottolineare poiché viviamo una fase storica nella quale lo scontro sociale è centrale nel nostro Paese; inoltre, tale accordo introduce degli elementi di assoluta novità, su tutti l'innovativo "Progetto Ponte". Di cosa si tratta? Tale Progetto, inserito all'interno del delicato ed "ottimistico" pilastro dell'occupabilità, può definirsi un *"Patto di solidarietà generazionale"* fondato *"sulla disponibilità dell'azienda ad investire su nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani in forza a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full-time a part-time"*.

Quindi, i lavoratori anziani, vicini al pensionamento, potrebbero contribuire al cambiamento ed allo sviluppo delle imprese "lasciando il passo" alle nuove generazioni. Ciò è possibile? Anzi, la domanda è un'altra: in un Paese in cui la classe dirigente ha l'età media più alta d'Europa (59 anni, secondo uno studio realizzato lo scorso maggio da Coldiretti ed Università della Calabria) ed i giovani hanno difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro, specie dopo il "combinato disposto" tra la Riforma delle Pensioni e quella del Mercato del Lavoro, le imprese ed i lavoratori sono culturalmente pronti per questo passo? La risposta dovrebbe essere affermativa poiché negli anni il settore privato, tramite la contrattazione collettiva (ed il settore chimico-farmaceutico è un esempio in tal senso), ha sempre dimostrato di autogestirsi in modo molto più innovativo rispetto a quanto disposto centralmente dal Legislatore. Però, lo scorso luglio, una proposta simile a quella del "Progetto Ponte" era stata prospettata da un'azienda non appartenente al settore chimico – farmaceutico che prevedeva, su base volontaria, *part-time per i padri e conseguente assunzione in apprendistato per i figli*; ma il progetto non è partito per un'opposizione sindacale: forse il meccanismo per le assunzioni dei giovani non doveva essere su "base familiare" e quindi molto restrittivo. Invece, la sigla del "Progetto Ponte", grazie alla piena condivisione tra le Parti, ha confermato come la contrattazione nazionale, in un settore importante per il PIL del Paese, può sopperire ad eventuali mancanze legislative, poiché nel settore privato vi è la voglia e l'esigenza di modernizzarsi tramite una costruttiva autoregolamentazione.

A tal proposito, le Parti hanno sollecitato il Legislatore affinché effettui *"i necessari interventi legislativi che possano consentire una ampia adesione al Progetto"*. Questo auspicio, espressamente dichiarato nell'Accordo, dovrebbe essere colto dal Legislatore attraverso un intervento *ad hoc*, poiché gli obiettivi del "Progetto Ponte" potrebbero rappresentare una grande opportunità per i giovani ed allo stesso tempo una metodologia *soft* per le aziende di ristrutturare le proprie organizzazioni e quindi di rilanciarsi in un mercato sempre più competitivo, abbassando anche il costo del lavoro. Infatti, gli obiettivi fissati dal Progetto sono di fondamentale importanza poiché mirano a:

1. *aumentare e favorire l'occupazione giovanile;*

2. *creare un “ponte” tra la popolazione giovanile e la popolazione più anziana, massimizzando il passaggio di conoscenze tra i due gruppi;*
3. *ridurre il carico di lavoro e realizzare “maggiore coinvolgimento” delle persone più anziane.*

Quindi, l'ipotesi di Accordo dello scorso 22 settembre, ed in particolare il “Progetto Ponte”, evidenziano come il ruolo della contrattazione collettiva possa rappresentare un ottimo strumento per ben amministrare un'impresa, per rilanciare l'occupazione e per rendere maggiormente competitivi gli attori del mercato del lavoro, sia a livello nazionale che internazionale. Però, per sviluppare questi buoni propositi, è necessario un intervento legislativo poiché la l. 92/2012 è troppo centralista e poco “sensibile” alle relazioni industriali, cioè alle reali e quotidiane esigenze delle imprese.

Invece, i contenuti dell'Accordo per il rinnovo del CNNL chimico - farmaceutico confermano come delle buone relazioni di lavoro, definibili anche come relazioni umane, orientate e “vicine” alle problematiche attuali delle imprese e delle nuove generazioni, possano produrre dei progetti lungimiranti per contribuire al rilancio di un sistema occupazionale attualmente “bloccato” in entrata, permettendo così ai giovani di provare a realizzare i propri obiettivi personali e professionali.

Giuseppe Ippolito

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo