

*Confapi propone una regolamentazione adattata alle esigenze delle piccole imprese*

# Contratto su misura per le pmi

## Norme differenziate in base alle dimensioni aziendali

**DI MAURIZIO CASASCO  
 PRESIDENTE CONFAPI**

**N**ella situazione economica e produttiva del paese, il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori assume una particolare e decisiva importanza nell'ottica del dialogo sociale. È finita la stagione dello «scontro a prescindere» e della contrapposizione fra le parti e, tuttavia, non è ancora infatti del tutto consolidata la cultura del dialogo sociale moderno. Confapi, quale Confederazione nazionale della piccola e media industria privata, in questi 65 anni di vita ha portato avanti obiettivi di crescita di un consolidato sistema di rappresentanza degli interessi delle pmi industriali, che rappresentano l'asse portante dell'economia del paese.

In questi anni, Confapi ha consolidato buone relazioni industriali con Cgil, Cisl e Uil e con Federmanager, attivando strumenti e servizi volti a rispondere alle esigenze reali

del sistema produttivo rappresentato. Oggi, nelle condizioni socio economiche del paese, le parti sociali sono chiamate a rispondere in termini sempre più stringenti alle aspettative di un sistema produttivo stressato da una condizione economica complessivamente pesante e difficile.

In questa prospettiva vanno collocati gli interventi per sostenere l'accesso al credito mediante la rete dei Confidi e perciò Confapi si è dotata di un'apposita Federazione nazionale, Fincredit, che raccoglie una dozzina di consorzi di garanzia fidi sparsi su tutto il territorio nazionale. Vanno letti in questo contesto anche i servizi legati ai temi dell'energia, dell'ambiente, della certificazione e della qualità, così come gli altri servizi erogati dal sistema Confapi a livello centrale e periferico. Alcuni servizi trovano invece una opportuna traduzione negli strumenti paritetici e bilaterali.

Nel corso degli anni Confapi con Cgil, Cisl e Uil ha dato vita a diversi strumenti bilaterali:

- Fondapi per la previdenza complementare;

- Opnc quale organismo paritetico nazionale Confapi in materia di salute e sicurezza;
- Sanapi in materia di sanità integrativa;

• Fapi quale fondo interprofessionale per la formazione permanente e continua.

Confapi e Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto nel luglio scorso un accordo interconfederale per riorganizzare la complessa strumentazione della bilateralità, individuando nell'Enfea l'ente bilaterale chiamato a gestire le risorse definite nell'ambito della contrattazione nazionale di lavoro e degli accordi interconfederali. L'obiettivo era ed è quello di razionalizzare gli strumenti esistenti puntando alla ottimizzazione degli interventi e dei servizi resi ai lavoratori su scala regionale e con l'apporto degli sportelli territoriali garantiti dalle organizzazioni firmatarie. La dimensione strumentale degli enti bilaterali fa capire che essi non devono sostituirsi al confronto fra le parti, ma devono tradurre concretamente le intese e gli accordi sottostanti. Questo modello di dialogo sociale si adatta molto

puntualmente alle dimensioni delle piccole e piccolissime imprese, che difficilmente potrebbero organizzare al proprio interno spazi di condivisione e cogestione di servizi per i lavoratori. Da qui l'esigenza che anche il Cnl possa adattarsi a questo modello offrendo risposte differenziate a esigenze differenziate.

Accanto al contratto nazionale di lavoro che storicamente rappresenta il punto di riferimento della contrattazione è essenziale che il modello contrattuale condiviso da Confapi e Cgil, Cisl e Uil possa trovare adeguata traduzione oltre che nel secondo livello contrattuale (che nel caso specifico di Confapi è di tipo aziendale o alternativamente territoriale o di altra natura) anche con una diversificazione per adattare il contratto stesso alle esigenze dimensionali delle pmi. Confapi, infatti, propone di considerare in modo diverso le aziende con meno di 15 addetti rispetto alle aziende da 16 a 50 addetti e alle aziende con oltre 50 addetti. È un percorso innovativo ma ineludibile se davvero si vuole raccogliere la sfida della credibilità e della efficacia degli strumenti contrattuali previsti nel sistema vigente.

