

ISTITUTO BRUNO LEONI-PROGRAMMA REINVENTING WORK

SEMINARI DI LANGA

Castello di Grinzane Cavour 15-16 Maggio 2026

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E PRODUTTIVITÀ DELLE IMPRESE

Venerdì 15 maggio

ore 11

Saluti

Maurizio Marrone, vicepresidente Regione Piemonte, Presidente CCIA Cuneo*, Tommaso Zanoletti, Presidente Cavalieri del Tartufo

Ore 11,30

Seminario 1: Analisi della produttività italiana

Introduce: Giovanni Tria

Interventi programmati: Mariano Corso (Polimi), Maurizio Bussi (Ilo), Vincenzo Dell'Orefice (segr. gen. Fisascat Cisl), Guido Saracco (polito), Francesco Baroni (pres. Assolavoro), Natale Forlani (pres. INAPP)

Best practice: Simona Finazzo (Edenred Italia)

La parola ai partecipanti

Light Lunch ore 13,30

ore 14,30

Seminario 2: Le forme di partecipazione economica dei lavoratori

Introduce: Emmanuele Massagli (fondazione E. Tarantelli)

Interventi programmati: Mauro Nori (capo gabinetto min. Lavoro e politiche sociali), Gianni Bocchieri (Regione Piemonte), Stefano Franchi (Federmeccanica), Alessandro Rusciano (Iren), Fabio Falsini (MAW), Lorenzo Malagola (segr. Comm. Lavoro CD)

Best practice: Antonio Liotti (Leonardo), Luciano Sale (Fincantieri)

La parola ai partecipanti

ore 16,30

Seminario 3: dal contratto a progetto al lavoro professionale

Introduce Maurizio Sacconi

Interventi programmati: Giampiero Proia (Uniroma3), Enzo De Fusco (De Fusco Labour & Legal), Daniel Zanda (segr. Gen. FeLsa Cisl)

Best practices: Francesca Pasinelli (Telethon), Patrizia Ordasso (Banca Intesa)

La parola ai partecipanti

Ore 20.30

Cena conviviale presso Enoclub (Piazza Michele Ferrero, 4 Alba)

Sabato 16 maggio

Ore 9,30

Seminario 4: le politiche pubbliche per la partecipazione e la produttività: un patto sociale?

Introduce: Serena Sileoni (IBL)

Interventi programmati: Tonino Gozzi (Federacciai), Mattia Pirulli (CISL), Giuseppe Milan (fondazione capitale & lavoro), Stefano Caldoro (Pcm), Andrea Bertolini (Scuola S. Anna Pisa), Alberto Cirio (pres. Regione Piemonte)

La parola ai partecipanti

Conclude: Walter Rizzetto, presidente commissione lavoro, camera dei deputati

Ore 11,30

Giuseppe Bertagna (Unibg) e Giovanni Giorgini (Unibo) si confrontano sul cattolicesimo liberale italiano e la sua impronta sulla lezione di Biagi

ore 12

Riassumono i contenuti: Maurizio Sacconi, Emmanuele Massagli, Alberto Mingardi

I lavori sono coordinati da Raffaele Marmo, condirettore del QN. Relatori e partecipanti siederanno allo stesso tavolo a ferro di cavallo e sarà garantita a tutti la possibilità di intervenire in ciascuno dei seminari

Descrizione

Per il quinto anno consecutivo si riuniranno nella Langa cuneese accademici, esperti, decisori istituzionali e rappresentanti dei corpi sociali per approfondire i cambiamenti nei mercati del lavoro e il modo di governarli in funzione della crescita delle economie e del benessere distribuito nelle società. Dopo una prima fase gestita da un centro di ricerca sul lavoro che ha esaurito la sua funzione, la comunità dei partecipanti ha dato vita ad un programma di attività nell'ambito dell'Istituto Bruno Leoni che dallo scorso anno promuove e cura i Seminari.

PRODUTTIVITA' DELLE IMPRESE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

IBL propone ai partecipanti alla nuova edizione dei seminari di Grinzane il tema della crescita in Italia attraverso la maggiore produttività delle imprese e la partecipazione dei lavoratori. Nella precedente edizione è stato approfondito l'impatto sul lavoro del salto tecnologico in perenne evoluzione, rilevando soprattutto la necessità di potenziare la capacità delle persone. Ora vorremmo considerare innanzitutto il profondo ripensamento organizzativo che questo impone alle imprese data la sua straordinaria pervasività. Lo stesso termine della reingegnerizzazione dei processi potrebbe essere insufficiente a descrivere la complessiva trasformazione dei modi di produrre e di lavorare in funzione di una soddisfazione competitiva dei mercati di tradizionale riferimento come di quelli di nuova espansione. Probabilmente si impongono anche modalità innovative di monitoraggio e di calcolo degli andamenti della produttività. Tema già emerso nei dialoghi di un anno fa. Il nostro approccio non vorrebbe comunque essere difensivo rispetto ai temuti pericoli indotti dalle macchine intelligenti. Al contrario, vorremmo indagare tutti i possibili vantaggi derivanti dalla interazione tra tecnologie, modelli organizzativi, coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali, nei risultati e negli esiti economico-finanziari. Se il cambiamento risultasse davvero olistico, pensiamo che si possano esaltare la libertà e la responsabilità nel lavoro come la crescita competitiva dell'impresa. Ovviamente i buoni percorsi hanno bisogno di buone mediazioni istituzionali e soprattutto sociali. Le istituzioni sono chiamate a resistere alla tentazione di regolare ciò che non conoscono o che ha in ogni caso tempi di evoluzione superiori ai loro ritmi decisionali. Possono però monitorare e incentivare, incoraggiando i corpi sociali ad assistere in prossimità la interazione tra tecnologie e personale in modo da massimizzare la qualità del contributo lavorativo di ciascuna persona, di tutte le persone.

OCCUPAZIONE

Uno spazio specifico sarà dedicato all'approfondimento del pensiero cattolico liberale, così originale nella esperienza italiana, applicato alle politiche del lavoro e dell'impresa. Questo sostiene che i principi della tradizione cristiana si realizzano compiutamente in un contesto di libertà economica, il cui esercizio si fa peraltro responsabile grazie a quei principi. In particolare, il lavoro è un bisogno insopprimibile dell'uomo che attraverso di esso esprime il proprio potenziale identitario e concorre al ben della comunità di appartenenza. L'Italia ha purtroppo i più bassi tassi di occupazione in Europa, un elevata dimensione di persone inattive e una significativa quota di mismatching tra domanda e offerta di lavoro. Dovremmo abbandonare ogni funzione monopolista del collocamento

pubblico e promuovere la libera concorrenza tra intermediari attraverso l'adozione ovunque del modello lombardo che rimette a ciascun disoccupato un voucher da consegnare all'operatore preferito ad assunzione avvenuta. I servizi al lavoro sono sempre gratuiti per il lavoratore per cui nella competizione tra intermediari crescono le opportunità per le imprese e per le persone.

SALARI, WELFARE INTEGRATIVO E PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

I salari mediani in Italia sono bassi. E' una evidente patologia del sistema che non motiva il lavoro nel momento in cui viene richiesto di essere partecipativo. Vorremo discutere dei modi con cui dare un deciso impulso alle retribuzioni premiali e alla distribuzione di una parte degli utili aziendali ai dipendenti in quanto rappresentano il modo per accrescere la produttività, la massa salariale, il potere di acquisto di molti lavoratori, i consumi interni. Esamineremo l'ipotesi di semplificare la vigente disposizione relativa alla tassazione agevolata (1%) dei premi aziendali eliminando il requisito dell'incremento della produttività rispetto all'esercizio precedente, in quanto difficile da dimostrare e non sempre utile a comprendere l'efficienza conseguita. Quanto alla distribuzione di una parte degli utili, richiamata esplicitamente dalla recente legge di bilancio nell'ambito della stessa disposizione, gli atti interpretativi della agenzia delle entrate dovrebbero concorrere a renderla semplice e certa senza alcun riferimento all'incremento di produttività. Più in generale, discuteremo dei modi con cui agevolare fiscalmente la distribuzione di azioni ai dipendenti in ogni contesto di impresa. Lo sviluppo di queste erogazioni potrà favorire la libera contrattazione aziendale adattiva attraverso la quale le parti, autonomamente, collegano i vantaggi economico-finanziari e le prestazioni aggiuntive di welfare alla evoluzione della efficienza organizzativa.

CONTRATTO DI LAVORO PROFESSIONALE

Il governo Renzi ritenne di "compensare" il superamento sostanziale dell'art. 18 cancellando il Lavoro a Progetto disegnato da Marco Biagi e ampliando l'area del lavoro subordinato. Il risultato ha comportato una rigidità antistorica dei rapporti di lavoro in quanto, grazie allo sviluppo delle nuove tecnologie, si sono sempre più diffusamente orientati al perseguimento di obiettivi e di risultati. Lo stesso "lavoro agile" o smartworking, regolato nello stesso periodo, è stato configurato come una mera modalità del lavoro subordinato. Nei fatti, mentre la giurisprudenza creativa ha reintrodotto l'incerto esito del contenzioso sui licenziamenti, lo smartworking ha assunto, specie nella stagione pandemica, caratteristiche prossime al telelavoro. In questo modo, nonostante l'ulteriore salto tecnologico, la disciplina del lavoro si oppone ai cambiamenti organizzativi delle imprese e non garantisce quella "libertà nel lavoro" che molti prestatori sinceramente vorrebbero per relativizzare il vincolo spaziotemporale, perseguire con le proprie autonome capacità i risultati convenuti con il committente, ottenere una remunerazione proporzionata in un quadro di tutele adeguate e coerenti con la natura del rapporto.

Anche la legge sulla partecipazione dei lavoratori conduce alla necessità di consentire alle parti la libera e consapevole volontà di un rapporto di lavoro non subordinato ancorché fortemente coordinato con le esigenze di un solo committente.

Si tratta allora di superare la citata disciplina vigente per introdurre un contratto di "lavoro professionale" ibrido, orientato a obiettivi e risultati, destinato ad esaurirsi con il loro conseguimento o a rinnovarsi tacitamente con la loro ridefinizione, tutelato nella misura essenziale della remunerazione e nell'accesso continuo a fonti della conoscenza teorica e pratica, protetto da una sorveglianza sanitaria olistica, libero da rigidi inquadramenti e classificazioni, tutelato economicamente nella ipotesi di una risoluzione unilaterale.

L'ipotesi si riferisce a un rapporto di lavoro più maturo e sostanziale nel quale permangono tutele minime come il trattamento economico complessivo del contratto collettivo più prossimo (in attesa di forme di contrattazione collettiva esplicitamente riferita a questi prestatori) o come le normative del TU sulla salute e sicurezza. Accanto a queste si dovrebbero tuttavia sviluppare negli accordi individuali, o meglio "personali", adeguate remunerazioni fisse in proporzione alle responsabilità e variabili in relazione alla qualità dei risultati, benefit, prestazioni sociali integrative ulteriori, diritti di accesso a screening periodici per prevenire i bisogni di salute, diritti e doveri di continuo incremento delle competenze. L'obiettivo è dare valore al lavoro e pienezza allo scambio negoziale. Il prestatore

è richiesto di concorrere al successo aziendale con tutte le proprie capacità e deve essere in conseguenza considerato nella integralità delle sue aspirazioni professionali e dei suoi bisogni.

UN PATTO SOCIALE?

L'ultima legge di bilancio della legislatura può costituire l'occasione per un accordo tripartito tra governo e parti sociali, ancor più utile in un contesto globale caratterizzato da molteplici fattori di instabilità. Anche attraverso provvedimenti collegati, i sottoscrittori potrebbero concordare i modi con cui conseguire gli obiettivi di stabilità e di crescita come è già accaduto in circostanze particolari quali la difficile congiuntura del 1992. Attori sociali, sinceramente autonomi, possono tutelare gli interessi rappresentati negoziando la allocazione delle risorse pubbliche compatibile con i vincoli europei. Cercheremo di approfondire gli obiettivi e i possibili contenuti, anche in funzione di una fase di ascolto finalizzata al massimo consenso possibile. Senza, necessariamente, la formalizzazione di una esplicita intesa.