29 maggio 2017

Avanti ma con esiti e costi certi per le imprese

Giusto non tornare indietro su Cig e mobilità in deroga, preservare le proposte delle parti sociali

di **Maurizio Stirpe**

Le riforme di questi ultimi anni hanno avuto il merito di cercare la tutela del lavoratore non solo nel rapporto di lavoro ma anche nel mercato del lavoro. Per questo motivo è stata dedicata grande attenzione alla razionalizzazione degli interventi a sostegno del reddito, in particolare, la cassa integrazione e le tutele contro la disoccupazione.

Queste riforme hanno riportato la cassa alla sua originaria funzione e hanno creato le condizioni per recuperare le risorse necessarie alle politiche attive, da sempre, l'anello debole del mercato del lavoro italiano. In questo modo si è messo al centro l'occupabilità delle persone, piuttosto che la difesa a oltranza del posto di lavoro, anche quando è evidente che il lavoro non c'è più.

Partendo da queste premesse risulta chiaro che ho condiviso lo spirito di fondo che anima l'intervento di Leonardi e Nannicini sul Sole 24 Ore di venerdì 26 maggio che, apprezzabilmente, tende a contrastare i molteplici e preoccupanti segnali di voler tornare indietro all'insostenibile pratica delle casse e delle mobilità in deroga, sui cui criteri di finanziamento e di concessione ci sarebbe molto da dire.

Leonardi e Nannicini avanzano una proposta che si richiama all'accordo dello scorso primo settembre fra Confindustria e Cgil Cisl e Uil. Quell'accordo rovescia completamente le vecchie logiche. Obbliga imprese e lavoratori ad affrontare attivamente i risvolti occupazionali delle crisi, non limitandosi a scaricarli passivamente sul sistema degli ammortizzatori sociali. Del resto è impossibile fare altrimenti: la bassa crescita, la contrazione della durata della cassa integrazione, il superamento della mobilità, l'allungamento della vita lavorativa, hanno fatto venire meno la possibilità di disporre di un lungo scivolo verso il pensionamento con cui gestire le crisi aziendali. L'accordo ha il pregio di fare i conti con questa nuova realtà, di invertire una lunga consuetudine, di impegnare le parti, anche attraverso i loro fondi interprofessionali, a fare ciò che lo Stato non ha mai fatto efficacemente, cioè, aiutare concretamente le persone a ritrovare un nuovo posto di lavoro.

La proposta di Leonardi e Nannicini non si discosta molto da questo impianto concettuale, ma, in alcuni passaggi lascia trasparire logiche che non convincono del tutto.

Non convince il ticket di licenziamento. L'azienda si dovrebbe far carico del ticket «da erogare per ogni lavoratore coinvolto in un licenziamento collettivo», ticket che poi sarà «destinato come incentivo all'azienda che offre un nuovo lavoro al lavoratore licenziato». Quella della dote non è una novità assoluta e se ne sono fatte rarissime esperienze anche negli accordi sindacali. Raramente le aziende hanno le condizioni per concederle, ancor più raramente queste doti ottengono l'effetto sperato.

Non convince neppure l'argomento con cui si giustifica l'addebito del ticket in capo all'impresa che licenzia. Leonardi e Nannicini propongono, infatti, un ragionamento economico ma non equo: l'impresa deve pagare perché «non c'è più il contributo obbligatorio alla mobilità né il contributo del licenziamento, che è stato sostituito dal ben minore contributo alla Naspi». Equità vuole che, venendo meno la prestazione (indennità di mobilità), vengano meno anche il fondamento della contribuzione.

Una perplessità la suscita anche «l'assegno di ricollocazione collettivo pagato dallo Stato». Perché un Paese come l'Italia dovrebbe prevederlo solo per i licenziamenti collettivi e non anche per tutti i licenziamenti che abbiano la medesima natura ? È proprio così difficile guardare alle persone in quanto tali senza distinguerle in ragione del settore o della dimensione occupazionale del loro datore di lavoro?

La questione centrale, però, è un'altra. La proposta di Leonardi e Nannicini non sembra cogliere, infatti, la chiave di volta dell'accordo fra Confindustria e sindacati, lo scambio che tutto sostiene. Alle persone coinvolte nella riorganizzazione l'azienda offre «un piano operativo di ricollocazione», quindi, formazione e *placement*, dal primo momento della cassa integrazione e non al termine di un lungo periodo di inattività e sospensione dal lavoro. Alle imprese, invece, l'accordo sindacale concede la certezza sui tempi, sugli esiti e sui costi della riorganizzazione, anche sotto il profilo della definitiva cessazione dei rapporti di lavoro. Proprio questa certezza è la ragione per cui le imprese sono pronte a sostenere anche dei costi aggiuntivi per risolvere le implicazioni occupazionali derivanti dalle crisi aziendali. È questo l'aspetto che mi pare manchi nel disegno che viene delineato nell'articolo di Leonardi e Nannicini. Ma è un aspetto essenziale.

Resto convinto, però, che ci siano tutte le condizioni per dare compimento a questa importante riforma. La soluzione che la renderà possibile non potrà che ricevere l'assenso di Confindustria e, penso di poter dire, anche delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo del settembre 2016. Aprire il cantiere della "contro riforma" sarebbe, invece, una drammatica prospettiva per tutti.

Maurizio Stirpe è vice presidente di Confindustria per il lavoro e le relazioni industriali

© RIPRODUZIONE RISERVATA

8 giugno 2017

MERCATO DEL LAVORO / 1. UN SALTO DI QUALITÀ NELLE POLITICHE ATTIVE

Fondi per la formazione, il tassello mancante

Necessario incentivarli e pensare alla ricollocazione degli addetti fin dalle avvisaglie delle crisi

di **Michele Tiraboschi**

Gestire le crisi aziendali con lo sguardo rivolto al futuro. Merita attenta considerazione la proposta, avanzata da Marco Leonardi e Tommaso Nannicini sulle pagine del Sole 24 Ore lo scorso 26 maggio, di fare un passo in avanti nelle politiche occupazionali e del lavoro. Il perché lo ha bene spiegato Maurizio Stirpe in un successivo articolo, pubblicato sul Sole 24 Ore del 30 maggio, di parziale apprezzamento e replica ricordando i punti qualificanti delle "Proposte per le politiche del lavoro" avanzate unitariamente lo scorso anno da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil per il governo dei processi di transizione industriale. Giusto evitare, su cassa integrazione e tutele del lavoratore in caso di perdita del lavoro, la tentazione di un comodo quanto poco lungimirante ritorno al passato. Ma per far questo manca ancora, nel complesso quadro di leggi e riforme sul lavoro che si sono rapidamente succedute in questi anni, un effettivo salto di qualità rispetto alle tutele di nuova generazione – e cioè le politiche attive e di riqualificazione dei lavoratori – che restano largamente disattese nei processi reali. Bene, dunque, interventi tempestivi di formazione e ricollocazione dei lavoratori sin dalle prime avvisaglie della crisi d'impresa ma questo a fronte di tempi certi, su esiti e costi della riorganizzazione, che dipendono da una infrastruttura (anche tecnologica) di governo attivo del mercato del lavoro che ancora manca.

La sfida della proposta di Leonardi e Nannicini – e la risposta nel merito ai dubbi avanzati dal vicepresidente di Confindustria per il lavoro e le relazioni industriali – si gioca tutta qui e cioè nello sforzo di non relegare a vuoti slogan, buoni per compiaciute articolesse e convegni, parole chiave come formazione, occupabilità, competenze. È dal protocollo Ciampi-Giugni del lontano 1993 che il nostro Paese cerca di dotarsi di un sistema formativo adeguato ai nuovi modelli d'impresa e alle sempre più frequenti transizioni occupazionali ma ancora non ci siamo riusciti e il continuo cambio di leggi certo non aiuta. Se il ciclo economico sarà clemente non torneremo forse più ai vecchi ammortizzatori sociali in deroga. E tuttavia già si intravede, lungo l'orizzonte delle riforme possibili, una nuova tentazione: quella del reddito di cittadinanza. Una scorciatoia vera e propria, a ben vedere, quantomeno rispetto ai complessi problemi causati dalla trasformazione tecnologica e demografica, che non risponde alla domanda delle imprese di mestieri e percorsi formativi nuovi e tanto meno a una idea di lavoro inteso non come semplice reddito ma anche risposta a un bisogno essenziale della persona.

Rispetto alla proposta di Leonardi e Nannicini non ci interessa il profilo, pure non secondario, di chi paga il costo della ricollocazione del lavoratore. Questa è materia di confronto tra Governo e parti sociali che sono chiamate a trovare un punto di convergenza rispetto al cuore del lavoro che cambia, e cioè le continue transizioni occupazionali, piuttosto che perdere tempo e fiducia reciproca in faticose contese muscolari sul piccolo segmento del lavoro occasionale. Per chi segue il tema della grande trasformazione del lavoro ci pare piuttosto centrale il ruolo da assegnare ai fondi interprofessionali per la formazione continua che sono il vero tassello mancante per un effettivo raccordo tra le politiche industriali e di sviluppo e un moderno sistema di relazioni industriali inteso come insieme delle regole dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro a partire dalla classificazione dei mestieri e dalla identificazione del loro valore di mercato. Assegnare ai fondi interprofessionali competenze non solo nella formazione degli adulti ma anche nella integrazione scuola-università-lavoro e nella ricollocazione dei lavoratori in esubero impone infatti non solo una piccola modifica normativa ma anche un coraggioso cambio di paradigma che ci pare coerente con la nuova geografia del lavoro che ha cancellato i rigidi confini che separavano primario, secondario e terziario: passare cioè da logiche verticali e di settore a percorsi di prossimità e di vicinanza ai territori e alle persone facendo delle competenze (e non della semplice tecnologia) il vero fattore abilitante di Industria 4.0.

Una sfida non da poco per il nostro sistema industriale e per il rinnovamento della rappresentanza tanto del lavoro quanto delle imprese perché contribuirebbe a porre al centro della contrattazione collettiva, come avvenuto recentemente nel contratto dei metalmeccanici, non più solo il tema redistributivo ma anche quello dell'adeguamento dei rapporti tra imprese e lavoratori ai nuovi modelli di produzione nelle catene globali del valore dove sono sempre più determinati gli hub della innovazione e i centri di competenza. In questa direzione il contributo del Governo potrebbe essere prezioso se giocato in chiave promozionale di vere logiche bilaterali e partecipative, selezionando e riducendo di molto il numero dei fondi e facendo al tempo stesso non uno ma molti passi indietro rispetto alla ingerenza pubblicistica nella gestione e nel controllo burocratico dei processi formativi che non di rado replica inutilmente quegli schemi scolastici e d'aula che la moderna pedagogia suggerisce di abbandonare o quantomeno di ripensare radicalmente. Le soluzioni tecniche, in questa prospettiva, non mancano e dipendono unicamente da una reale volontà politica, del Governo come degli attori sociali, di scommettere sul lavoro del futuro invece che difendere quello del passato.

Michele Tiraboschi Scuola di alta formazione Adapt

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA SFIDA

I progetti sono attuabili solo a fronte di tempi certi su esiti e costi della ricollocazione. La tentazione del reddito di cittadinanza scorciatoia inutile

GLI INTERVENTI

Il Sole 24 ORE

Crisi aziendali, uno sguardo al futuro

Avanti ma con esiti e costi certi per le imprese

■ Sul Sole 24 Ore del 26 maggio, Marco Leonardi e Tommaso Nannicini hanno avanzato la proposta di fare passi avanti nelle politiche occupazionali nelle crisi aziendali. Sul Sole del 30 maggio, il vicepresidente di Confindustria, Maurizio Stirpe ha ricordato i punti qualificanti delle proposte per il lavoro, avanzate da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil.

Mercato del lavoro / 2. Spetta alle parti sociali confrontarsi con senso di responsabilità e capacità innovativa

Una nuova stagione da affrontare insieme

di **Gigi Petteni**

L'articolo di Marco Leonardi e Tommaso Nannicini pubblicato sul Sole 24 Ore lo scorso 26 maggio in cui si propone un diverso approccio alle crisi aziendali ha sicuramente due meriti importanti: quello di rilanciare l'attenzione sulla realizzazione di un sistema di politiche attive coordinato alla gestione delle crisi occupazionali, valorizzando l'intesa del 1° settembre scorso tra sindacati e Confindustria, fino ad oggi poco valorizzata da Ministero del Lavoro ed dal Governo.

Tocca alle parti sociali ora dare segnali concreti di disponibilità, come ha fatto poi con una riflessione approfondita sempre sul Sole 24 Ore il vicepresidente di Confindustria Maurizio Stirpe, anche per continuare a costruire la necessaria modernizzazione del mercato del lavoro italiano, rifuggendo dalle polemiche ideologiche che in questi giorni riprendono fiato.

La Cisl crede fortemente nell'intesa innovativa del 1° settembre scorso. Essa deve trovare attuazione e sostegno nelle politiche pubbliche. Portare le parti sociali in una crisi occupazionale non a prolungare oltremisura gli ammortizzatori, ma a costruire con i lavoratori percorsi di ricollocazione già durante la cassa integrazione, tutto questo costituisce una rivoluzione copernicana per le consuetudini delle relazioni sindacali di questo paese, che va accompagnata con strumenti operativi validi. Stiamo già provando a sperimentare tutto questo in alcune vertenze aziendali.

Dobbiamo superare insieme la tradizione italiana secondo cui azienda e sindacato terminano il loro compito nella gestione delle crisi con la fine degli ammortizzatori, lasciando soli i lavoratori nella transizione verso un'altra collocazione. La responsabilità di tutti, a partire dalle imprese, a fronte della perdita di posti di lavoro deve andare oltre. Dalla cultura della "buonauscita" o degli incentivi all'esodo dobbiamo passare alla costruzione di un set efficace di politiche e incentivi, da attivare quando ancora non si ha perso il lavoro.

Le politiche attive del futuro non possono essere ridotte al solo Assegno di ricollocazione individuale, che certamente va portato a regime al più presto. Misure collettive, da adattare alle caratteristiche dei singoli, abbassano i costi, sono più efficaci, permettono la migliore integrazione tra azione pubblica (CPI, regioni e risorse pubbliche) e ruolo dei privati (impresa, organizzazioni sindacali, risorse private dedicate).

I fondi interprofessionali costituiscono oggi in Italia i più validi e robusti gestori di formazione continua. Dobbiamo ormai pensare ad un loro ruolo mirato e disponibile nel sistema di politiche attive, a partire da bandi per la riqualificazione dei cassintegrati come previsto dal d. Lvo 150 fino al cofinanziamento di azioni formative a supporto della ricollocazione di lavoratori in esubero o licenziati.

È inoltre condivisibile e urgente la costruzione di un sistema che destini i costi dei licenziamenti (in Italia oggettivamente più bassi che in altri paesi europei) non a fiscalità generale ma a cofinanziare la ricollocazione di chi perde un lavoro. Magari costruendo forme di mutualità che permettano anche alle Pmi o a imprese in difficoltà di rispondere in tal senso. Questa è la nuova frontiera della responsabilità sociale di impresa che la Cisl vuole sostenere insieme agli altri soggetti.

Sappiamo bene che le politiche attive che tutti vogliamo costano, e non poco. Ecco perché al Governo chiediamo fin da subito di potenziare nella prossima legge di stabilità le risorse dedicate a questo fondamentale capitolo. E di pensare in futuro a destinarvi risparmi oggettivi al sistema di indennità per le politiche passive, visto che prima si ricollocano i lavoratori e maggiori saranno i risparmi anche per l'Inps.

Ma è arrivato il momento che Cgil Cisl e Uil e Confindustria finalizzino il confronto sul futuro della contrattazione e del lavoro avviato da settimane proprio verso contenuti innovativi proprio a partire dal tema delle politiche attive e della ricollocazione dei lavoratori. Con disponibilità concrete e tangibili da valorizzare verso il gestore pubblico. Formazione per le competenze, politiche attive legate alla contrattazione, un welfare integrativo di sostegno rappresentano oggi il baricentro su cui rifondare il nuovo sistema di relazioni industriali e la contrattazione nel nostro Paese. Ma oltre che al Governo, tocca a noi, alle parti sociali, fare la nostra parte con senso di responsabilità e capacità innovativa.

Gigi Petteni è segretario confederale Cisl, responsabile mercato del lavoro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

12 giugno 2017

MERCATO DEL LAVORO. BISOGNA SUPERARE LE LOGICHE SOLTANTO ASSISTENZIALI

Ricollocazioni anti-crisi

Gli ammortizzatori non bastano, servono interventi di politica attiva

di **Tiziano Treu**

L'intervento di Leonardi e Nannicini sul Sole 24 ore del 26 maggio ha aperto un utile dibattito sulle politiche del lavoro necessarie a gestire bene le crisi aziendali. Le proposte degli autori, che si richiamano all'accordo del 1° settembre 2016 fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, evidenziano la necessità che le parti, imprese, lavoratori e sindacati, operino insieme con lo Stato per affrontare in modo attivo e tempestivo le crisi invece di limitarsi a usufruire passivamente degli ammortizzatori sociali come è stato spesso in passato.

Questo è il nuovo approccio nella gestione delle crisi sancito dal Jobs Act e che ora attende di essere implementato efficacemente mettendo in opera gli strumenti di politica attiva disponibili e rafforzandoli. Il rafforzamento è necessario, perché questo delle politiche attive è ancora un punto debole della riforma.

Occorre rafforzare soprattutto gli strumenti pubblici che sono ancora privi delle risorse umane e finanziarie all'altezza del compito. Ma occorre anche un impegno delle parti sociali che sia coerente con gli obiettivi indicati ed eviti di cedere alle vecchie tentazioni assistenzialistiche con il ricorso a deroghe rispetto all'uso fisiologico degli ammortizzatori, in particolare della Cigs.

Sottolineo alcuni punti importanti in discussione fra le parti e anche in sede governativa. Un'esigenza rilevata anche nelle migliori pratiche europee è di anticipare per quanto possibile le iniziative necessarie a prevenire e, se possibile, evitare le ricadute occupazionali delle crisi con azioni sia di riqualificazione professionale del personale sia con attività di riposizionamento delle imprese. Senza questa seconda operazione gli interventi solo sul lato dell'offerta di lavoro rischiano di essere vani.

In queste esperienze europee tutte le iniziative di politica attiva e la stessa gestione delle flessibilità interne all'azienda sono finalizzate all'obiettivo di favorire la *retention* delle persone nell'impresa o, come anche si dice, di facilitare le transizioni da posto a posto di lavoro all'interno dell'azienda senza passare per periodi di disoccupazione o riducendoli al minimo.

Questa prospettiva è chiara anche nelle tesi di Leonardi e Nannicini là dove si sottolinea l'importanza che tutti gli interventi di politica attiva siano anticipati all'inizio della cassa integrazione e siano sostenuti con risorse delle varie parti pubbliche e private. È importante che tale indicazione sia largamente condivisa dagli interventi su questo giornale (di Stirpe, Petteni e Tiraboschi). L'esempio di altri paesi conferma che gli interventi sono efficaci se sono tempestivi, se hanno durata commisurata alla crisi e se comprendono anche un mix di misure funzionali: non solo sostegni economici ai lavoratori e alle imprese (per esempio, per le attività di riqualificazione di particolare intensità), ma anche servizi di supporto alla ricollocazione. A questi le imprese possono contribuire in modo decisivo con il loro know how. In certe esperienze estere le imprese sono richieste di dedicare unità specializzate per seguire e sostenere i percorsi di ricollocazione insieme con le istituzioni pubbliche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI INTERVENTI

■ Sul Sole 24 Ore del 26 maggio, Marco Leonardi e Tommaso Nannicini hanno avanzato la proposta di fare passi avanti nelle politiche occupazionali nelle crisi aziendali. Sul Sole del 30 maggio, il vicepresidente di Confindustria, Maurizio Stirpe, ha ricordato i punti qualificanti delle proposte per il lavoro, avanzate da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil. Al dibattito hanno poi partecipato anche Michele Tiraboschi (Adapt) e Gigi Petteni (segretario confederale Cisl)

19 giugno 2017

MERCATO DEL LAVORO. IL DIBATTITO SULLE POLITICHE ATTIVE

Formazione, il legislatore e la Pa devono fare di più

I Fondi interprofessionali sono stati impoveriti e resi farraginosi

di **Guglielmo Loy**

Le riflessioni su un nuovo paradigma delle politiche per l'occupabilità e della formazione (non solo continua) che Marco Leonardi e Tommaso Nannicini e hanno proposto sul Sole 24 Ore il 26 maggio vanno positivamente accolte.

In pochi , invero, possono pensare che si possa affrontare il tema delle ristrutturazioni aziendali con uno strumento , la cassa integrazione in deroga , che pure ha avuto una funzione importante nell'epicentro della crisi post 2008.

La riflessione, casomai, andrebbe fatta sulle lentezze e i freni ad alcuni strumenti messi in campo dal Jobs Act ed in particolare su come e quanto l'Anpal sia in grado di operare, frenata sia dagli effetti politico-istituzionali post referendum del 4 dicembre, sia, da intralci "burocratico-amministrativi" che ne rallentano il pur complesso avvio. Ritardi riscontrabili , anche , sul versante delle politiche "passive" con la scarsa (eufemismo) efficacia del giovane Fondo di Integrazione Salariale.

Non c'è dubbio, comunque, che il tema Formazione, nelle sue complesse articolazioni (Regioni, piani operativi nazionali Occupazione ed Istruzione, innovazioni più o meno recenti come l'alternanza scuola lavoro, gli Its e, ovviamente, i Fondi per Formazione continua) va modernizzato e ridisegnato sia rispetto alla connessione con un vero e forte sistema di politiche attive, sia come strumento essenziale per, appunto, rafforzare l'occupabilità delle persone prima e durante l'esperienza professionale e lavorativa.

Ma ciò rischia di apparire scontato (ed un po' rituale) se non si colloca questa esigenza in un contesto che vede, gradualmente ma rapidamente , trasformare il nostro sistema produttivo (non solo strettamente industriale): quella che Michele Tiraboschi chiama "la grande trasformazione ".

Un processo che costringe tutti (politica, imprese, lavoratori) a lavorare per essere dentro questo nuovo mondo, modificando però una parte degli strumenti che fino ad oggi hanno regolato il sistema delle relazioni industriali.

Le imprese, e con esse le persone che vi lavorano, hanno di fronte sfide complesse, a partire dalla necessità di adeguare rapidamente, per far fronte al prevalere nel mercato globale del consumatore tecnologico (ma non solo): organizzazione del lavoro, mansioni, qualifiche. Quindi la capacità di adeguare le risorse umane a queste sfide risulta fondamentale e , certamente , la formazione continua è, e sarà, sempre più strategica.

Il nodo dei Fondi

All'interno di questo contesto sono stati chiamati, giustamente, in causa i Fondi Interprofessionali con l'idea di attribuirgli nuovi e importanti compiti. Bene, non possiamo però non ricordare come il legislatore e la pubblica amministrazione abbiano pervicacemente operato in senso contrario, sia con un prelievo di risorse forzoso, consistente e costante, sia con atti amministrativi che rendono sempre più burocratica, complessa e farraginosa la funzione, a scapito della rapidità e flessibilità, degli stessi Fondi nel promuovere e sostenere i piani formativi delle imprese.

Ovviamente, essendo tra i firmatari dell'intesa del 1 settembre 2016 con Confindustria, siamo fortemente convinti che è' necessaria una forte innovazione nella gestione degli effetti delle ancora numerose e frequenti crisi aziendali. Da tempo, inoltre, abbiamo chiesto al legislatore di riflettere su alcune decisioni prese in tema di ammortizzatori sociali, in particolare sulla fine dell'indennità di mobilità e sulla contribuzione addizionale per le imprese che accedono alla Cigo ed alla Cigs. Lo abbiamo posto non per un ritorno al passato, che riteniamo improponibile e sbagliato ("uso senza fine di ammortizzatori sociali"), ma perché consideriamo una occasione persa non avere "ristrutturato" il sistema di protezione sociale: non ridurre l'aiuto ma renderlo più efficace ed adattabile, appunto, alla grande trasformazione in atto.

CAMBIO DI PARADIGMA

In pochi possono pensare che si possa affrontare il tema delle ristrutturazioni aziendali con la Cig in deroga che pure è stata utile durante la crisi

In questo senso consideriamo le proposte di Marco Leonardi e Tommaso Nannicini una novità importante, perché si prende atto che la compartecipazione delle imprese ai processi di ricollocazione è non solo necessaria ma anche giusta dal punto di vista dell'equità. Una compartecipazione che dovrà vedere una messa a regime ed un coinvolgimento attivo anche di esperienze contrattuali e della bilateralità che, già oggi, sono dentro questo processo ma potrebbero esserlo di più e con più efficacia se adeguatamente sostenute dal legislatore.

Un sostegno che certamente dovrà affrontare innanzitutto un primo scoglio : una riforma , quella delle politiche attive, che se rimane "a costo zero" rischia di spiaggiarsi senza nemmeno aver tentato di prendere il largo. Non si tratta, ovviamente, di individuare semplicemente come trovare nuove e maggiori risorse (tema senz'altro attuale) ma come indirizzarle verso un progetto innovativo. Come UIL abbiamo analizzato come si è consolidato negli anni il sistema degli incentivi all'occupazione e con quanta efficacia abbia impattato, in senso positivo, sulla quantità e qualità del lavoro. Ebbene, il primo dato che emerge è proprio quello dalla frammentarietà degli interventi, soprattutto dopo il 2015 e la maxidecontribuzione. In sostanza, oltre a rafforzare la rete (Anpal, Centri per l'impiego e incentivi alle agenzie per il lavoro) è necessario sostenere un sistema di stimoli ed incentivi anche alla ricollocazione delle persone colpite dai processi di ristrutturazione in modo tale che l'assunzione di responsabilità delle parti sociali nell'anticipare gli effetti delle crisi (prima che si concluda il periodo di cassa integrazione) sia sostenuto da una strumentazione, normativa e finanziaria, adatta e sufficiente allo scopi di cui, a buon titolo, fanno già parte anche i fondi interprofessionali per la Formazione continua.

Guglielmo Loy è il segretario confederale della Uil

©RIPRODUZIONE RISERVATA

La proposta. L'indagine condotta dalla Commissione lavoro del Senato evidenzia la necessità di un piano straordinario rivolto agli adulti digiuni di nuove tecnologie

Puntare sull'alfabetizzazione digitale

di **Maurizio Sacconi**

I professori Nannicini e Leonardi hanno utilmente avviato su questo giornale una riflessione sul modo migliore di tutelare i lavoratori nelle crisi aziendali. Gli straordinari cambiamenti indotti dal salto tecnologico nei modi di produrre hanno tuttavia evidenziato come i mercati del lavoro siano caratterizzati da transizioni professionali ricorrenti e perciò bisognose non tanto di saltuarie attività di ricollocamento quanto di permanenti ed efficaci opportunità per tutti di apprendimento da fonti formali, informali, non formali.

La occupabilità di una persona si produce infatti come conseguenza di una buona educazione e del continuo aggiornamento delle sue abilità e competenze. In Italia il problema della riqualificazione dei lavoratori è poi amplificato dalla grande dimensione delle cosiddette competenze intermedie, tipiche delle attività ripetitive nelle tradizionali manifatture, come tali destinate a progressiva sostituzione.

La stessa indagine in corso presso la Commissione lavoro del Senato sulle conseguenze della quarta rivoluzione industriale evidenzia la necessità di un piano straordinario di alfabetizzazione digitale degli adulti. Già Michele Tiraboschi, nel suo contributo a questo dibattito, ha evocato il ruolo che potrebbero avere le parti sociali attraverso i fondi interprofessionali ove questi si aggreghino in poche grandi strutture nazionali trasversali ai settori produttivi e decentrino nei territori capacità di promozione dell'integrazione tra scuola, università, formazione e lavoro.

Solo in prossimità saranno infatti praticabili efficaci attività di progettazione educativa, in funzione delle competenze richieste e spesso indisponibili, nel necessario raccordo con i sistemi territoriali e bilaterali di relazioni industriali. Il loro finanziamento non dovrebbe più essere conseguente a un obbligo di legge, con le inevitabili rigidità gestionali dovute alla assimilazione a risorse di natura pubblicistica, ma il risultato di liberi e responsabili accordi collettivi. Anche in questo ambito la norma legislativa potrebbe cedere il passo alla libera e duttile contrattazione con la quale le parti condividono la gestione del cambiamento in funzione di obiettivi di inclusione nel mercato del lavoro.

Le risorse pubbliche, soprattutto quando derivano dal fondo sociale europeo, si dovrebbero invece concentrare sulla domanda di apprendimento dei lavoratori in modo che questi possano scegliere responsabilmente la offerta formativa ritenuta più idonea alla loro occupabilita. Al centro di ogni politica istituzionale e sociale deve collocarsi infatti la persona rimuovendo ogni forma di autoreferenzialità delle strutture pubbliche, private e privato-sociali. Un fascicolo elettronico può raccogliere tutta la vita attiva di ciascuno, dalle esperienze educative a quelle lavorative a quelle di volontariato e di cura, in modo da monitorarne bisogni e risultati.

Un'ultima annotazione. Il tanto contestato *staff leasing*, ovvero la possibilità per le agenzie private di assumere a tempo indeterminato i lavoratori da somministrare, ci consegna una buona pratica degna di essere monitorata. Quella di datori di lavoro che sono per definizione cointeressati alla continua occupabilità di questi dipendenti e che perciò praticano efficaci attività di riqualificazione professionale, in funzione della loro tempestiva somministrazione, attraverso l'ente bilaterale cui partecipano.

Maurizio Sacconi è presidente della Commissione lavoro del Senato

© RIPRODUZIONE RISERVATA

22 giugno 2017

IL DIBATTITO SULLE POLITICHE ATTIVE

Il tassello dell'integrazione mancata

Governo e Parlamento possono intervenire anche in questo scorcio di legislatura

di **Carlo Dell'Aringa**

Bene hanno fatto Marco Leonardi e Tommaso Nannicini a ribadire la necessità di ripensare gli strumenti da mettere in campo per meglio ricollocare i lavoratori di aziende in crisi (Il Sole 24 ore, 25 maggio).

Stando ai risultati di recenti ricerche siamo tra i Paesi che manifestano i più elevati valori di "*mismatch*" (cioè di inefficiente incontro) tra domanda e offerta di lavoro. Troppo spesso lavoratori, anche di elevata qualifica, sono intrappolati in aziende senza futuro e la loro mancata ricollocazione dimostra il cattivo funzionamento del mercato del lavoro che le stesse ricerche indicano come una delle possibili cause della stasi della produttività di questo ultimo ventennio.

Che fare? Gli autori propongono interventi di formazione dei lavoratori in esubero e l'utilizzo di assegni di ricollocazione. Non si tiene però conto che strumenti di questo tipo, utilizzati anche in recenti esperienze, hanno sinora dato risultati modesti.

Quando si parla di politiche del lavoro, occorre ricordare che il nostro Paese arranca nelle retrovie quanto a efficacia delle istituzioni preposte a questo tipo di interventi. E ci si riferisce in particolare alle istituzioni che dovrebbero garantire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza le quali gli assegni di ricollocazione e gli interventi di formazione, molto spesso sono destinati a raggiungere risultati molto inferiori alle attese.

Il referendum sulla riforma costituzionale prevedeva un passaggio di competenze, in questa materia, dalle Regioni allo Stato. Bocciato il progetto di riforma del Titolo V, siamo ritornati alla casella iniziale, come nel gioco dell'oca. E di lì non ci siamo mossi. Con il risultato che l'Anpal (Agenzia Nazionale per le politiche attive) che doveva rappresentare il punto di raccordo delle iniziative regionali, incontra crescenti difficoltà e rischia di rimanere orfana di quella "*mission*" fondamentale che il Jobs Act le aveva attribuito.

Non si è ancora elaborato il lutto del 4 dicembre e il rischio è di lasciare tutto come prima, in una situazione caratterizzata da 20 diversi modelli regionali di gestione del mercato del lavoro, privi di un effettivo coordinamento.

Un coordinamento tra le stesse Regioni, tra le Regioni e lo Stato e soprattutto tra le Regioni e l'Inps. Quest'ultimo è il tassello fondamentale per l'integrazione delle politiche passive (la erogazione dei sussidi gestiti dall'Inps) con le politiche attive (gestite dalle Regioni attraverso i Centri per l'impiego).

Serve invece una nuova strategia che Governo e Parlamento devono cercare di mettere in atto, sfruttando anche questo scorcio di legislatura. Le Regioni devono essere chiamate alle loro responsabilità e devono essere chiamate dallo Stato a collaborare di più per far funzionare meglio l'Anpal e garantire quel coordinamento che finora non c'è stato.

Senza una nuova strategia rimarremo anni luce lontani dalla performance raggiunta in questo campo dai nostri partner europei, come Regno Unito, Francia e Germania che sono riusciti a integrare sia le politiche passive con quelle attive (con notevoli risparmi di spesa in materia di ammortizzatori) sia il ruolo dell'operatore pubblico con quello delle agenzie private.

Economista del lavoro, deputato Pd

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SUL SOLE 24 ORE

Il dibattito

- È iniziato con un articolo di Tommaso Nannicini e Marco Leonardi il 26 maggio

Gli altri interventi

- Sono seguiti gli interventi di M. Stirpe, M. Tiraboschi, G. Petteni, T. Treu e G. Loy

9 luglio 2017

Fondi interprofessionali in grado di «ri-collocare»

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

di **Bruno Scuotto**

Il dibattito - avviato da Marco Leonardi e Tommaso Nannicini sul Sole 24 Ore del 26 maggio - sulla necessità di guardare con occhi nuovi e preveggenti alle crisi aziendali e all'occupabilità, abbandonando le tentazioni assistenzialiste per dare finalmente corpo alle politiche attive del lavoro, coinvolge a pieno titolo i Fondi interprofessionali. Se la formazione è elemento essenziale di questo disegno, i principali attori della formazione d'impresa in Italia hanno necessariamente un ruolo di primo piano nel cambiamento prospettato. Che è quanto mai auspicabile ma necessita di alcune condizioni essenziali di fattibilità.

L'idea di spostare il focus delle politiche del lavoro su una logica "post-crisi", che supporti la costruzione del futuro con azioni che prevengano i fabbisogni di competenze, non può che essere condivisa dal Fondo che più di ogni altro, in questi dieci anni, ha inciso sulla modernizzazione della formazione, avvicinandola alle necessità dell'economia reale e delle imprese. Fondimpresa fin dal 2008 ha offerto strumenti per riqualificare i lavoratori coinvolti dalla crisi (120mila i cassintegrati già coinvolti) e dato, nel contempo, l'arma di competenze innovative a quelle realtà imprenditoriali - numerose e sorprendenti - che sono cresciute perché hanno guardato avanti nel momento giusto. Consente, costantemente, di formare apprendisti e neoassunti quanto di implementare le più avanzate innovazioni tecnologiche. Nel 2010, su deroga ministeriale, ha finanziato la riconversione di lavoratori in mobilità, con lo straordinario risultato del 59% di rientrati al lavoro. Quando Maurizio Stirpe, richiamando l'accordo 2016 fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, invita gli attori della bilateralità «anche attraverso i loro Fondi interprofessionali, a fare ciò che lo Stato non ha mai fatto efficacemente, cioè aiutare le persone a ritrovare un posto di lavoro» sottolinea, di fatto, l'opportunità che quanto noi abbiamo realizzato su deroga venga reso strutturale. Se tutto questo diventa non la scelta virtuosa di un singolo Fondo, per quanto importante, ma un'azione di sistema esplicitata, che vede la piena collaborazione di tutti i soggetti, i risultati non possono che essere importanti e diffusi, a beneficio di tutti.

Questo, a maggior ragione, vale quando si pensa a un piano straordinario di alfabetizzazione digitale degli adulti, a ccnl che prevedono aggiornamento per tutti i lavoratori di un settore, a un set di politiche che prevengano quanto possibile obsolescenza delle competenze e situazioni di crisi. Finalmente la formazione si vede riconosciuto lo straordinario potenziale di assicurazione sul futuro che le è proprio, e che altri Paesi hanno realizzato da tempo, con comportamenti coerenti e vantaggi conseguenziali.

In questo quadro la parola chiave diviene: ri-collocare. Collocare nuovamente le idee, il valore delle nostre risorse all'interno di progetti industriali capaci di tenere insieme scenario competitivo, contesto organizzativo e bisogno di realizzazione della persona. Allora la regina delle politiche attive, la formazione, potrà valorizzare le enormi potenzialità ancora inespresse del nostro Paese. Ma occorre un ascolto del territorio e dei settori - una prossimità che Fondimpresa, con sedi in ogni regione, è l'unico Fondo in grado di assicurare - ancora più capillare. È questa la formula vincente, che infatti già nell'esperienza prima ricordata ha riportato al lavoro il 59% dei formati.

Tutto questo poco si concilia, come ha scritto Guglielmo Loy, con uno Stato che negli ultimi anni ha esercitato «un prelievo di risorse forzoso, consistente e costante» ai danni dei Fondi interprofessionali e una pubblica amministrazione che promulga «atti amministrativi che ne rendono sempre più burocratica, complessa e farraginosa la funzione, a scapito di rapidità e flessibilità».

L'impegno prospettato dal dibattito in corso è entusiasmante. Ma occorre, realisticamente, considerare che il ruolo a 360 gradi che oggi viene giustamente attribuito alla formazione non può essere, a livello di risorse, ricoperto solamente dai Fondi interprofessionali. Su questo aspetto occorre definire ruoli chiari e complementari.

Occorre, infine, che l'intero sistema dei Fondi venga opportunamente razionalizzato e depurato da meccanismi di concorrenza al ribasso, per dispiegare e diffondere a pieno le potenzialità della gestione bilaterale. Solo a queste condizioni può diventare in modo strutturale la ruota motrice di un sistema capace di progettare, erogare e monitorare una formazione in grado di generare benessere personale e diffuso.

Bruno Scuotto è presidente di Fondimpresa

© RIPRODUZIONE RISERVATA