



Stralcio dalla documentazione inviata all'Esecutivo

.....

In relazione alle tematiche connesse alle riforme del mercato del lavoro, volto a favorire la massima occupazione e il rilancio della economia, la CISAL ha formulato le proposte che si riportano di seguito:

E' necessaria la creazione di un organismo unitario di coordinamento e controllo, articolato a livello territoriale, che possa fungere da centro operativo "facilitatore" a cui da una parte le aziende possano rivolgersi rispetto alle proprie esigenze di reclutamento di personale, dall'altra i lavoratori e gli studenti possano fare riferimento per riaccedere o accedere al mondo del lavoro.

Un Centro operativo unitario, appunto:

- ° **che si occupi** (direttamente o in funzione di tramite) di tutti gli aspetti connessi alla effettiva presa in carico del lavoratore (percorsi formativi, sussidi, ricerca del posto di lavoro, ecc.- Welfare attivo, appunto,);*
- ° **che funga**, in definitiva, da intermediario rispetto a tutti gli attori coinvolti nel sistema;*
- ° **che eviti** al lavoratore pastoie burocratiche e inutili perdite di tempo;*
- ° **che consenta** alle aziende di reclutare personale adeguatamente formato e certificato.*

*In proposito la CISAL ha già avuto modo di esprimersi in sede di audizione presso le Commissioni parlamentari e **di unico iniziale confronto** con l'Esecutivo, ribadendo la proposta di introdurre un meccanismo automatico di "**presa incarico del lavoratore disoccupato o inoccupato**", attraverso l'attivazione di politiche attive di Welfare e di prevedere, appunto, un Organismo Unitario di composizione tripartita pubblica/datoriale/sindacale che, attraverso l'articolazione a livello territoriale in centri unici polifunzionali:*

- a) **provveda all'analisi** delle tendenze ed alla rilevazione dei bisogni del mercato del lavoro e conseguentemente alla progettazione/promozione di piani formativi quanto più possibile "mirati";*



b) **funga da "interfaccia primario"** per le aziende e per i lavoratori rispetto a tutti gli altri soggetti operanti nel sistema (enti previdenziali, enti locali, enti bilaterali, ecc.);

c) **attui politiche attive** di welfare, cioè, inserisca il lavoratore in percorsi formativi mirati e si occupi attivamente del loro ricollocamento;

d) **provveda alle procedure** per l'erogazione delle prestazioni legate allo stato di inoccupazione o disoccupazione, ovvero ad interromperle qualora il lavoratore rifiuti la riqualificazione o il posto di lavoro (salvo giustificati motivi);

e) **attivi sinergie** con le istituzioni scolastiche ed universitarie.

Il tutto garantendo il massimo della trasparenza anche attraverso un efficace e tempestivo sistema informativo.

Un modello siffatto non si porrebbe in antitesi al sistema della bilateralità, ma, al contrario, renderebbe più agevole l'attivazione pratica e soprattutto effettiva degli Enti Bilaterali.

Enti Bilaterali che - pur essendo ad oggi già titolari di competenze nei settori della formazione professionale, dell'apprendistato, delle conciliazioni e dell'arbitrato, nonché della certificazione dei contratti di lavoro e del sostegno al reddito - non hanno ancora nella pratica esercitato appieno il ruolo per essi delineato dal legislatore.

Sul punto, peraltro, il "collegato lavoro" già prevedeva un ulteriore impulso alla bilateralità, ampliando da una parte la gamma dei contratti da certificare, dall'altra, conseguentemente, le competenze in ordine a conciliazioni ed arbitrati.

Non va sottaciuto, infine, come anche il protocollo di intesa sull'apprendistato - sottoscritto dalla CISAL con le altre parti sociali presso il Ministero del lavoro - ritagli per gli Enti Bilaterali (soprattutto in ordine all'apprendistato professionalizzante) un importantissimo ruolo sussidiario rispetto a quello delle Regioni che, pur avendone l'esclusiva, non si sono finora dimostrate in grado di dare risposte concrete sul territorio.

*Il modello delineato, in cui centrali risultino le politiche attive di welfare (analisi tendenze mercato del lavoro, rilevazioni bisogni, formazione mirata obbligatoria, ricollocamento), rischierebbe, però, di risultare poco efficace se non accompagnato da una riforma dell'attuale sistema di **ammortizzatori sociali**.*



A tal fine la CISAL propone alcune riflessioni.

La riforma degli ammortizzatori sociali non può prescindere dal **"modello" di mercato del lavoro** che si intende realizzare.

Se l'obiettivo è quello di giungere ad un mercato del lavoro fluido, dove il lavoratore possa agevolmente riqualificarsi e ricollocarsi, ed in cui i periodi di transizione fra un rapporto di lavoro e l'altro non incidano sul reddito complessivo (anche a fini previdenziali) e sulla capacità economica delle famiglie, gli **strumenti di welfare passivo dovranno essere strutturati coerentemente a tali esigenze.**

In un sistema che voglia caratterizzarsi per dinamicità, le indennità di CIG e CIGS, dovrebbero tendenzialmente assumere un ruolo via via marginale (di natura, cioè, per entrambe "straordinaria"). E questo perché, da una parte tali strumenti non sono oggi indirizzati verso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale, dall'altra perché possono ostacolare la dinamicità stessa del sistema ed inoltre non garantiscono la ripresa dell'attività lavorativa, ovvero la ritardano o potrebbero addirittura renderla.....poco conveniente!

Uno Stato moderno e competitivo, **che ponga il lavoro ed il diritto al lavoro quale centro del sistema**, deve concentrarsi su meccanismi di protezione sociale coerenti con gli strumenti di **Welfare attivo**. Strutturati, cioè, in base alle esigenze di corretto funzionamento del mercato del lavoro.

Coerentemente, la CISAL ritiene debba ragionarsi principalmente su istituti diretti a sostenere il lavoratore nelle fasi di **transito occupazionale** (disoccupazione) e di **accesso** alla prima occupazione.

Per il primo caso ipotizza una indennità unica (che potrà essere finanziata anche attraverso l'impiego di buona parte dei fondi oggi utilizzati per CIG e CIGS), rapportata al reddito da lavoro, che consenta al lavoratore il sostanziale mantenimento della propria capacità economica (es. indennità pari all'75-80% del reddito percepito prima della disoccupazione, ferme restando le eventuali indennità integrative erogate dagli Enti Bilaterali).

Nel secondo caso, una indennità (finanziata dalla fiscalità generale) decrescente rispetto all'entità del reddito del nucleo familiare, ma comunque idonea a coinvolgere e responsabilizzare realmente il destinatario nel processo di formazione e collocamento.

Ovviamente, come già affermato, un sistema del genere, per potersi sostenere, abbisogna di procedure rapide ed efficaci, intese alla riqualificazione/qualificazione ed al ricollocamento/collocamento del lavoratore.

Se si vuole essere competitivi bisogna avere il coraggio di abbandonare le vecchie logiche e puntare verso modelli maggiormente dinamici che allo stesso



tempo responsabilizzino il lavoratore e ne rendano concreto il diritto al lavoro.

*In questo senso, ed a queste condizioni, può esserci la disponibilità a discutere anche (non è un tabù) su un processo sperimentale delle attuali **norme sul licenziamento** che, nel previsto nuovo processo dinamico assumerebbe **caratteristiche prevalentemente fisiologiche**, salvo, ovviamente, i casi discriminatori, per i quali va confermato il divieto assoluto.*

*Tutto ciò in quanto la "stabilità del posto di lavoro" dovrà essere percepita e realizzata nell'ambito di una **nuova e più ampia strategia occupazionale finalizzata a garantire concretamente "la stabilità del lavoro"**.*