

PER LA PERSONA PER IL LAVORO

Roma, 26 gennaio 2017 Auditorium Via Rieti,11

introduzione

Gigi Petteni

Segretario Confederale Cisl



CISL
La Cisl Unisce

www.cisl.it

Premessa: la persona, il lavoro, il ruolo del sindacato

Il titolo di questo incontro identifica il segno della continuità dell'impegno sindacale della Cisl. Ed è per questo che è stato adottato come linea guida per i temi e per le tesi su cui si sta svolgendo il dibattito in congressuale in corso.

In una fase storica in cui il lavoro è un vero e proprio laboratorio di sperimentazione di nuove combinazioni tecniche e sociali, la prospettiva della Cisl - potremmo anche dire (senza timore di usare un termine molto impegnativo) la visione della Cisl - si fa forza di un punto di gravità estremamente preciso. In quanto pone il sindacato come intermediario "indispensabile"/"strutturale" tra la persona e il lavoro superando quello che pur era il nostro schema delle origini centrato sul tradizionale lavoro industriale. Non per niente all'ultimo congresso abbiamo cambiato lo statuto rendendo esplicito il nostro interesse a rappresentare i lavoratori insieme alle loro famiglie; i giovani che si accostano per la prima volta a esperienze di lavoro incerte e instabili; e con loro le generazioni degli anziani per quello che sanno ancora dare o per quello di cui hanno bisogno. Di questa riflessione fa parte anche la questione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Tutto si regge sul valore concreto, e non astratto, che attribuiamo alla tutela della persona che lavora. Una centralità che deriva dalla prospettiva personalista e comunitaria del sindacato che la Cisl ha fatto propria quando si è costituita nel 1950. Nel nostro codice genetico risuonavano le parole pronunciate da Jacques Maritain nel 1937 al congresso della Cisc, l'Internazionale sindacale cristiana. Parole che sancivano lo stretto rapporto tra personalismo e azione sindacale. E quel rapporto la Cisl l'ha interpretato estendendolo a tutti i lavoratori, quali che siano le loro origini e le loro credenze. E' questo l'elemento distintivo che afferma, senza incertezze e senza esitazioni, il ruolo insostituibile della Cisl nella storia del lavoro nel nostro paese.

Su queste premesse si fonda la nostra analisi della società contemporanea. Un'analisi realistica e critica che ci rende consapevoli di quanto sia complesso e impegnativo perseguire un percorso di emancipazione dei lavoratori, se per emancipazione si intende dare loro dignità economica e sociale e consentire ai lavoratori di aver voce quando possono contribuire al buon andamento di un'impresa, di un ente, di una pubblica amministrazione, così come quando, in qualsiasi sede governativa centrale o periferica, si prendono decisioni che contribuiscono a dare un futuro al nostro paese, ai nostri figli.

Aver voce, per noi significa partecipare. Siamo contrattualisti, convinti di quanto sia importante contrattare e creare regole condivise, perché per noi la contrattazione non è fine a se stessa. Non si risolve in qualche pur indispensabile miglioramento concreto conseguito al tavolo delle trattative, sia anche in un contesto normativo che potenzi la nostra autonoma forza di rappresentanza. Per noi la contrattazione è lo strumento proprio, sindacale, nostro, per modificare i rapporti di forza e gli squilibri di potere reale, che impediscono ai lavoratori di essere pienamente partecipi della vita civile delle nostre comunità.

Non siamo ingenui. Sappiamo bene che la strada della partecipazione è lastricata da impedimenti di ogni tipo. Che siamo appesantiti da un passato che permane, che rende difficile metterci al pari dei paesi che sperimentano tutte le possibili strade della partecipazione. Ma la direzione è segnata.

Il ruolo da protagonista della Cisl nel raggiungimento degli ultimi accordi è una conferma delle intenzioni e delle capacità che siamo in grado di esprimere.

Il lavoro: guardare avanti

Il lavoro ha bisogno di un nuovo progetto, di nuovi supporti e strumenti in questo complicato post-crisi. Mentre eravamo giustamente impegnati negli anni della recessione a difendere posti di lavoro, a tutelare i tanti lavoratori in difficoltà, poco abbiamo riflettuto sulla grande trasformazione che il lavoro nelle economie moderne sta vivendo.

Su questo la Cisl vuole recuperare e concentrare le tante energie che confederazione e categorie posseggono. Saper leggere le caratteristiche del nuovo lavoro è indispensabile per chi voglia, come il sindacato, rappresentarlo e contrattarlo. Anche per questo oggi chiediamo il contributo dei relatori presenti. Anche per questo quella di oggi non è una semplice tavola rotonda, bensì un forte dialogo rafforzato da contributi importanti.

Dunque come Cisl sul lavoro vogliamo guardare avanti. Le riforme del lavoro succedutesi negli anni (da ultimo il Jobs act) hanno provato a regolare lo stesso a fronte delle crescenti flessibilità e cambiamenti. Per la Cisl la fase delle continue riforme normative deve interrompersi, ha esaurito il suo ruolo. Non sono più le norme sul lavoro, su cui siamo stati troppo concentrati, a poter fare la differenza. Il Jobs Act costituisce un equilibrato disegno tra i vari strumenti (tipologie contrattuali, politiche passive e attive, ecc.), ma ora è il momento, da una parte, di politiche più sostanziose in favore del lavoro, dall'altra dell'attuazione delle riforme messe in campo.

Il 2017 deve quindi aprirsi ed essere giocato dal nostro sindacato con questa consapevolezza e visione. Basta guardare negli specchietti retrovisori come fanno quelli che si incaponiscono solo sulle correzioni da fare alle normative esistenti. Noi non auspichiamo di dover passare i prossimi 6 mesi a discutere del "topolino" voucher (se pensiamo al minuscolo spazio che copre nel mercato del lavoro italiano) da combattere con il "cannone" sproporzionato e rigido dei referendum.

Sul lavoro abbiamo invece oggi il problema più strategico di come crearne di più e di come elevare e qualificare il lavoro che esiste.

E se dobbiamo dare al 2017 una agenda più precisa, per la Cisl basta e avanza battersi per l'occupazione giovanile (vera sconfitta da ogni recente politica) e per vedere finalmente camminare le politiche attive che da tempo invociamo.

Quanto e quale lavoro

Creare lavoro è la vera priorità, la vera medicina che serve al debole mercato del lavoro italiano più di ogni altra riforma legislativa. Non esistono scorciatoie, il lavoro, come la crescita, non si creano per legge o con interventi miracolistici, ma per la creazione di lavoro devono essere riorientate le politiche attuali e create delle nuove. Il nostro paese non è ancora appieno consapevole della urgente necessità di rilanciare gli investimenti (sia pubblici che privati), crollati sotto il peso della crisi. L'importante risparmio privato del paese deve vivere meno guardando alla rendita e più agli investimenti e questa mentalità va sostenuta con politiche mirate. I vincoli di bilancio, come diciamo da tempo, vanno allentati non per creare debito ma per creare lavoro. In particolare nelle politiche pubbliche di attrazione e sostegno alle imprese e agli investimenti dobbiamo creare un differenziale, una premialità per le imprese, comprese nuove forme di auto

imprenditorialità, le produzioni, le filiere che maggiormente creano lavoro e creano un lavoro di qualità orientandosi verso nuovi mercati e bisogni (come ambiente e servizi alla persona). Se a questa opzione venisse riorientato il grande utilizzo dei fondi europei avremmo, soprattutto al sud, importanti risultati certi.

Ma il nostro paese ha bisogno anche di una forte riflessione e azione per elevare la qualità del lavoro presente e offerto. Le leve storiche per la creazione di cicli positivi di crescita e lavoro (svalutazione della moneta e creazione di debito) non sono più a disposizione. Solo il lavoro qualificato può portare a mantenere il nostro paese tra le migliori economie del mondo a partire dalla nostra manifattura.

E sulla creazione di lavoro qualificato abbiamo molto da fare. Ammettiamolo, l'Italia ha saputo in anni difficili mantenere buoni risultati grazie a dosi massicce di flessibilità, spesso negoziate con noi. Oggi la flessibilità serve ma non basta.

Per rispondere alla duplice evoluzione delle competenze richieste da un mondo del lavoro in rapida trasformazione (da una parte competenze specifiche sulla digitalizzazione, le nanotecnologie, etc., dall'altra le competenze trasversali richieste dal lavoro in rete e in team che l'evoluzione tecnologica porta con sé), i sistemi devono fare investimenti formativi senza precedenti. La ricetta è una sola, si chiama formazione, tema spesso residuale nelle politiche per il lavoro e contrattuali, che invece dobbiamo far diventare centrale, strettamente legato al bisogno che abbiamo di elevare la produttività del nostro sistema produttivo. Su questo abbiamo un deficit, sia per i lavoratori già inseriti che per i giovani, di cui dobbiamo occuparci in modo profondo.

La formazione continua

Per quanto riguarda, in primo luogo, la formazione continua, occorre dar vita ad un piano di investimenti crescenti, sia di risorse dedicate che di azioni delle parti sociali. Accanto alle risorse dei fondi interprofessionali (da meglio finalizzare) serve un piano pubblico per la qualità del lavoro e la creazione di competenze. Se le competenze creano produttività, perché non pensare ad una misura di detassazione per le imprese che investono in formazione?

Certamente anche la contrattazione può fare di più: ad es. riorientando in questa direzione gli strumenti contrattuali delle storiche 150 ore.

Accanto e insieme allo sfidante progetto di Industria 4.0 il sindacato deve coltivare una forte attenzione e riflessione su come il lavoro cambia con queste tecnologie ovvero che volto avrà il Lavoro 4.0. Dobbiamo promuovere un confronto di ricerca costruttiva, non da soli ma insieme alle controparti affinché questa dimensione sia da noi dominata e ci veda protagonisti.

La formazione e la qualificazione del lavoro possono così diventare non più appendice residuale di qualche accordo fatto da sindacalisti appassionati della materia, ma uno dei pilastri della contrattazione sia nazionale che di categoria, visto che segnali significativi stanno arrivando dalla contrattazione, per costruire quindi in ogni settore e dimensione un lavoro di senso e di valore per le persone e per le imprese. La formazione continua è il terreno principale su cui rilanciare la partecipazione che vogliamo.

La formazione e l'inserimento lavorativo dei giovani

Il mercato del lavoro, insieme a diversi timidi segnali di miglioramento, vede una dimensione in netto peggioramento per quel che riguarda l'occupazione giovanile.

Siamo tutti colpiti di come nel mercato stiano ulteriormente aumentando alcune contraddizioni e anche i più esperti di noi non si capacitano di fronte al fatto che oggi gli ultra50enni trovino più chance dei giovani.

E' una malattia, questa, che insieme condanna una generazione a perdersi e la nostra economia a non diventare davvero innovativa e dinamica.

Sull'occupazione giovanile non servono più litanie, richiami e messaggi a carattere cubitali. Dobbiamo avere la forza e la capacità di varare un piano aggressivo che inverta una volta per tutte e in poco tempo questa tendenza. Per la Cisl questo diventerà per il 2017 il principale asse di impegno sul lavoro e vorremmo che su questo tema si arrivasse, data l'emergenza che costituisce, ad una condivisione di azioni che non si fermi solo alle parti sociali ma coinvolga tutte le forze politiche, evitando di fare dei giovani una bandiera di parte. Si deve agire su più leve ma in modo coordinato e forte, puntando ad invertire, nel giro di 1 o 2 anni, l'approccio diffidente e speculativo con cui oggi sono visti i giovani nel mercato del lavoro. Continuando comunque a chiederci cosa la contrattazione e la bilateralità possono continuare a fare in questa direzione.

Esistono già provvedimenti interessanti quali i **bonus occupazionali** per il 2017 non spalmati su tutti i lavoratori ma concentrati sui giovani.

Inoltre il nostro paese ha finalmente adottato le riforme dell'apprendistato duale e dell'alternanza scuola lavoro, che costituivano i veri spread negativi, i differenziali che ci distinguevano da quasi tutti gli altri sistemi europei. Su queste riforme bisogna lavorare, per implementarle al meglio e subito.

L'apprendistato duale deve diventare la modalità più comune per concludere un ciclo di studi e raggiungere una qualificazione. Le norme legislative e contrattuali ci sono, purtroppo molto passa ancora dalle mani di 20 Regioni grazie il 4 dicembre e che vanno a velocità diverse. Serve mettere in campo uno sforzo anche culturale per avvicinare lo strumento alle PMI, creando sul territorio reti tra università e imprese più strette e tra scuole tecnico-professionali e imprese stesse. C'è da fare anche per noi: enti bilaterali e fondi interprofessionali possono essere d'aiuto alla formazione dei tutor e come facilitatori

L'alternanza scuola lavoro è una novità dalla quale non si torna indietro ed è l'anello decisivo per migliorare orientamento scolastico efficace e occupabilità dei giovani che studiano. Qui il mondo della scuola è chiamato a fare meglio, rendendo subito efficace lo strumento in ogni istituto e non lasciandolo in balia della buona volontà dei singoli. Ma occorre far dialogare tra loro due mondi, quello della scuola e quello del lavoro, che non si sono mai parlati, occorre un tutor, un organismo facilitatore, per assicurare un contesto favorevole e far comprendere al mondo delle imprese che si tratta di un investimento complesso ma proficuo.

Occorre intervenire nondimeno sui **tirocini extracurricolari**, quelli che i nostri giovani fanno al termine di una laurea o un diploma come primo contatto con il mondo del lavoro: momento importante ma oggi inflazionato e spesso (molto più dei voucher) usato per mascherare lavoro sottopagato a 3-400 euro al mese. Vanno riformati con convenzioni "tipo" di alto livello tra imprese e scuole affinché i percorsi siano coerenti e siano più elevati i contenuti formativi ed esperienziali, prevedendo un "certificato di qualità" per le imprese che li usano correttamente.

Vanno contrastati **l'abbandono scolastico e universitario**, tra i più alti in Europa, innanzitutto definendo percorsi di recupero scolastico che portino il 20% dei giovani che abbandonano la scuola superiore a raggiungere una qualifica opportuna.

Deve infine partire la fase 2 di **Garanzia Giovani**: va messo in campo da subito un progetto che, facendo tesoro delle criticità della prima fase, finalizzi meglio gli obiettivi di avvicinamento alla occupabilità, delegando meno alle Regioni e con criteri più nazionali. Ma questo passa per l'attuazione della riforma delle politiche attive: senza questo, Garanzia Giovani rischia di non superare l'impasse della prima fase.

Le politiche attive

Il 2017 per la Cisl è l'anno nel quale vogliamo vedere le politiche attive imparare a camminare sul territorio nazionale, anche per recuperare il tempo perso. Tutti diciamo che costituiscono la seconda fase decisiva del Jobs act ed è molto frustrante vedere che ancora nessun disoccupato è stato veramente preso in carico e avviato verso veri percorsi di ricollocazione.

Le politiche attive sono ormai troppo evocate, serve concretezza, serve che dalle circolari burocratiche e incomplete e dal derby "governo contro regioni" si esca con determinazione, guardando finalmente ai tanti disoccupati che aspettano un sostegno per rientrare nel mercato del lavoro.

Non staremo più fermi ad assistere impassibili alla politica dei continui annunci e alla paralisi che finora ha bloccato la partenza delle politiche attive in Italia. Si dia subito gambe senza indugi alla prima sperimentazione dell'Assegno di ricollocazione per i primi 30/40mila percettori di Naspi, per poi estendere nel corso dell'anno lo strumento a tutti i disoccupati che lo chiedano, correggendo lo stesso sulla base della realtà.

Le politiche attive però non si incarnano solo in questo strumento. Vanno declinate in molti strumenti e per noi la gestione delle crisi aziendali è il terreno principale d'azione. Il 1 settembre dello scorso anno abbiamo siglato un accordo innovativo con Confindustria che non vogliamo mettere in soffitta ma che chiediamo di applicare al meglio.

Sulle politiche attive, così come sugli strumenti in favore dei giovani, a fianco della contrattazione serve però un cambiamento di opinione e culturale, occorre far diventare questi strumenti familiari e portarli quotidianamente nella cassetta degli attrezzi del sindacalista nel territorio.

Per questo motivo la Cisl vuole impegnarsi direttamente con responsabilità, fare in prima persona senza limitarsi ad indicare agli altri cosa devono fare.

In particolare sulle politiche attive vogliamo lanciare una campagna diffusa di informazione, azione e rivendicazione a tutti i livelli, nazionale e territoriale.

Dobbiamo inoltre diffondere, estendere ed irrobustire le nostre esperienze di "sportelli lavoro" nei quali fornire supporto, orientamento e sostegno concreto ai tanti lavoratori, giovani e disoccupati che rischiano di essere lasciati soli, proprio secondo il motto che sempre più Annamaria Furlan ci ricorda "impegnamoci noi per primi nelle cose che chiediamo agli altri di fare" e "chiediamoci prima cosa possiamo fare noi, prima di chiedere cosa possono fare gli altri". E' la responsabilità infatti il primo motore del cambiamento.

Combattere la precarietà e il sommerso, tutelare il lavoro autonomo

Il superamento della segmentazione del mercato del lavoro non può più passare per un atteggiamento di netta ostilità. Alcune forme di lavoro vanno contrastate con decisione qualora si tratti di abusi, ma vanno sostenute e tutelate quando si tratta effettivamente di una nuova articolazione della prestazione dei servizi lavorativi. Forse proprio la lunga assenza su questo terreno (del sindacato e della politica), perché troppo concentrati sull'area nobile del lavoro tipico, ha permesso ampi spazi per utilizzazioni abusive e per il sommerso.

Due esempi.

Con uno dei decreti attuativi del Jobs Act si sono fatti passi avanti importanti, con la riconduzione del falso lavoro autonomo al lavoro subordinato, peraltro con forte ruolo della contrattazione, e l'abrogazione del lavoro a progetto. Ora però è il momento di **sostenere il lavoro autonomo "vero"** rafforzando le tutele per i collaboratori, anche a partita Iva, iscritti alla Gestione separata Inps, per dare realmente sostegno ad un mondo su cui si regge una parte non piccola della nostra economia. Proprio per offrire tutele e rappresentanza a questi lavoratori, riconoscendone la specificità, la Cisl ha deciso la nascita di vIVAce, una "community" dei lavoratori indipendenti e delle nuove professioni, che finalmente dà voce alle Partite IVA, ordinistiche e non, e ai Freelance.

E veniamo alla questione del voucher. Il **voucher** è oggi diventato l'emblema della precarizzazione, ma la questione va affrontata senza demagogia. I dati evidenziano che nella maggioranza dei casi non siamo di fronte a persone finite a lavorare con i voucher provenendo da un contratto stabile. Si tratta soprattutto di inattivi (essenzialmente giovani, donne e pensionati) che si muovono tra diversi contratti precari o cercano di integrare redditi bassi. Il problema è piuttosto che fino ad ora i voucher non hanno centrato l'obiettivo di riduzione del sommerso, ma paradossalmente lo hanno favorito: vale a dire che con pochi voucher alcuni datori di lavoro si sarebbero messi al riparo da controlli ispettivi regolarizzando solo alcune ore o alcune giornate. Su forte richiesta della Cisl il Governo pochi mesi fa ha varato, con molto ritardo, una norma che consente la piena tracciabilità del voucher. Certamente questo non è sufficiente, perché in tutta una serie di settori ed attività non si giustifica l'utilizzo di questo strumento, mentre in altri esso potrebbe essere realmente utile per contrastare il nero. La soluzione non sta dunque nell'abrogazione ma nell'introdurre, come chiediamo da sempre, significative limitazioni all'ambito di utilizzo dei voucher, che devono tornare ad essere circoscritti alle attività realmente occasionali, le quali potrebbero essere individuate dalla contrattazione collettiva.

Valorizzare il lavoro per obiettivi e favorire la conciliazione: il lavoro agile

Infine, il lavoro agile, o *smart working*, può essere una delle risposte ai grandi cambiamenti che stanno investendo il mondo del lavoro, un modo di gestire le attività intellettuali attraverso lo stimolo alla motivazione anziché per mezzo del controllo, attraverso l'organizzazione per obiettivi anziché applicare i tradizionali criteri dell'unità di tempo e di luogo. Lo smart working risulta in crescita nel nostro Paese, soprattutto nelle aziende medio-grandi, sulla base di accordi collettivi aziendali, ai quali in parte si rifà il disegno di legge governativo attualmente in discussione in Parlamento.

Tale modalità di lavoro, implicando un ripensamento dei consueti vincoli di luogo e orario, puntando su una maggiore autonomia e quindi su una maggiore responsabilizzazione sui risultati, può rivelarsi vantaggiosa sia per i datori di lavoro (abbattimento dei costi fissi, maggiore motivazione dei dipendenti, diminuzione dell'assenteismo, in una parola aumento della produttività) che per i lavoratori (riducono dei tempi per gli spostamenti, maggiore autonomia, migliore conciliazione vita-lavoro).

Vanno anche attentamente valutati i rischi legati all'accesso ai percorsi di carriera, al rischio di emarginazione dalla vita aziendale, al lavoro durante la malattia, alla difficoltà di "staccare la spina", all'aumento dello stress, alle problematiche relative all'applicazione delle diverse tutele. Sottolineo che il citato disegno di legge, dopo aver stabilito alcune tutele di base, affida alla contrattazione individuale la regolamentazione del rapporto di lavoro, con l'evidente rischio di una potenziale compromissione delle tutele del lavoratore. Deve invece essere la contrattazione

collettiva di secondo livello ad assumere il compito di coniugare opportunità e tutele, in considerazione del fatto che la riorganizzazione per obiettivi che il lavoro agile richiede risulta praticabile solo se decisa sulla base di strategie ed azioni condivise a livello aziendale.

Conclusioni

Queste sono alcune proposte concrete che la Cisl mette in campo, per promuovere la persona e il lavoro, ricordando che non si promuove il lavoro senza la persona, né la persona senza il lavoro. Promuovere la persona e il lavoro significa, oggi, dover rispondere a sfide inedite. I nostri interlocutori ci aiuteranno meglio a capire quali sono queste sfide e se le nostre proposte sono idonee a rispondere ad esse.

In un recente confronto che abbiamo tenuto in dialogo con Emmanuele Massagli di Adapt è emerso proprio l'esigenza di tenere saldo e forte il concetto che è il lavoro che crea cittadinanza, contrastando invece l'idea suadente che oggi serve solo un reddito di cittadinanza, con il quale rischiamo di separare in 2 una società in cui qualcuno vive di lavoro e qualcun altro vive di assistenza: non è questo il nostro modello di società, quello che vogliamo contribuire a costruire.