

## NUOVI LAVORI

NEWSLETTER APPROFONDIMENTI n.280 del 30 GIUGNO 2021

"Nuovi Lavori è partner di Wecanjob"



wecanjob

ESPLORA  
SCEGLI  
REALIZZA

## Chi si farà carico del disoccupato adulto?

### Sommario

1. La soluzione per disinnescare la bomba sociale c'è (Raffaele Morese)
2. Il governo del mercato del lavoro ha bisogno di reti (Maurizio Drezzadore)
3. Formare anche i disoccupati, si può fare (Annarita Trovò)
4. Formazione e politiche attive: cambia il mondo. Attrezziamoci (Amarildo Arzuffi)
5. Il lavoro resti stabile, l'impiego divenga flessibile (Enzo Mattina)
6. Le scelte da fare per non sprecare PNRR e GOL (Massimo Ferlini)
7. Draghi ci ascolti: piani sociali invece che licenziamenti (Roberto Benaglia)
8. Come garantire la qualità del lavoro in edilizia (Franco Turri)

### 1. La soluzione per disinnescare la bomba sociale c'è

Scritto da Raffaele Morese

La disoccupazione giovanile è una sciagura. Ma la disoccupazione adulta è anche un'angoscia. Non a caso è di quest'ultima che si parla con maggiore insistenza. La soluzione emergenziale del blocco dei licenziamenti (adottata in Italia soltanto nel 1945 e ora da nessuno dei Paesi europei) sta mostrando la corda. La ripresa produttiva è in atto; ovviamente è a macchia di leopardo, con alcuni settori in affanno nella ricerca di specialisti ed altri ancora sotto schiaffo pandemico. E la verità si sta manifestando con chiarezza. Non si ritorna al passato.

Sia i giovani che gli adulti devono dare i conti con una rivoluzione crescente delle opportunità di lavoro derivanti non solo dallo scombussolamento del covid 19, ma soprattutto dalle modifiche strutturali nel sistema economico nazionale che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha adottato per ottenere gli ingenti finanziamenti del New Generation EU (NGEU). Ci sono tutte le condizioni perché questo impatto sulla distribuzione quantitativa e qualitativa dell'occupazione si trasformi da questione sociale in questione di ordine pubblico.

I sindacati ne sono consapevoli, tanto che dopo 480 giorni dall'inizio del blocco dei licenziamenti hanno sottoscritto il 29 giugno una tregua con il Governo, chiedendo assieme alle rappresentanze degli imprenditori "una rapida conclusione sulla riforma degli ammortizzatori sociali, sull'avvio di politiche attive ed il rafforzamento dei processi di formazione permanente e continua". Cioè hanno detto che finora non si è cavato un solo ragno dal buco e ottobre è vicino.

E' inutile fare processi per cercare l'assassino. Tutti colpevoli, nessuno colpevole. Intanto, il tempo è tiranno e diventa sempre più pressante la domanda: "chi si preoccuperà del disoccupato adulto per aiutarlo nella ricerca di una nuova occupazione?". Non si può attendere la riforma complessiva degli strumenti assistenziali e proattivi per avere un mercato del lavoro ben regolato. Bisogna puntare a soluzioni di transizione, di maggiore attuazione nel breve periodo. Che non possono appoggiarsi sulle fragili gambe (salvo le solite ma poche eccezioni) dei Centri per l'impiego, delle APL. Non ci si potrà neanche lavarsi le mani finanziando i GOL (garanzia per l'occupabilità dei lavoratori) o alimentando i contratti di reinserimento.

C'è bisogno che, fermo restando le prerogative delle Regioni, si decida che i disoccupati adulti formati nel periodo pandemico siano affidati ad un unico soggetto che orienti verso professionalità confacenti alle doti del disoccupato/a che ad esso si rivolge, gli dia un "salario di formazione" con relativi oneri previdenziali e lo aiuti a cercare un nuovo impiego già durante

il periodo di formazione. Chi non si rivolge a questo riferimento istituzionale, usufruirà delle norme di tutela attualmente esistenti.

L'ideale sarebbe che questo soggetto nasca per volontà delle parti sociali (l'esempio più azzeccato è la cassa edile che da lungo tempo gestisce ammortizzatore e formazione) che assieme al Governo danno vita a questo strumento di transizione. Non bisogna crearlo dal nulla. C'è già. E' l'ANPAL da riformare, come previsto dal Commissariamento. Le parti sociali possono sedere nel suo Consiglio di Amministrazione, per dare gli indirizzi giusti. D'altra parte, l'ANPAL sta già gestendo il Fondo per le nuove competenze che riguarda, però, soltanto gli occupati. Ha al suo interno risorse professionali adeguate per fare anche da contenitore della riqualificazione dei disoccupati adulti. In più ha risorse umane sparse per tutto il territorio nazionale, ora con funzioni di supplenza nei riguardi dei Centri per l'impiego.

In tempi relativamente brevi e con una governance competente, può diventare subito operativa. Inoltre, può prendere i contatti opportuni con gli Enti, i Fondi interprofessionali e le società di formazione professionali che sono attrezzati per fornire programmi e didattiche adeguati alle esigenze del mercato. Può anche concordare con le Agenzie di somministrazione e le migliori APL rapporti virtuosi con le aziende, accelerando i tempi della riallocazione delle persone ad esse affidate. Il tutto, per non lasciare indietro nessuno, specie i più disponibili a disegnare per sé stessi un futuro diverso e forse più allettante.

Ovviamente, questa prospettiva implica assunzioni di responsabilità da parte sia degli imprenditori e dei sindacati. Finora, il disoccupato adulto è stato sostanzialmente un soggetto affidato a sé stesso, alla sua rete di conoscenze, allo stellone. L'imprenditore e la sua organizzazione di rappresentanza si interessa - quando lo fa - soltanto dell'occupato. Il sindacato ha il suo core business nell'occupato a tempo indeterminato. Ma questa stagione prefigura un lungo cambiamento. La maggior parte delle persone vivrà di lavori, non di lavoro fisso. La sua migliore tutela passa dalla capacità delle organizzazioni di rappresentanza di saper fornire tutele concrete anche nei periodi di transizione da un lavoro a un altro. E' un salto di qualità da effettuare più dovuto, che voluto, più indispensabile che opzionale, più valoriale che di interesse.

## **2. Il governo del mercato del lavoro ha bisogno di reti\***

Scritto da Maurizio Drezadore\*\*

La recente pandemia ha messo in evidenza come la variabilità dei mercati, l'imporsi della globalizzazione e le interconnessioni dei sistemi produttivi finiscano per generare una instabilità permanente a cui possono sottarsi soltanto i grandi colossi delle multinazionali. Le transizioni occupazionali stanno dunque diventando una normalità, senza che possano essere in Italia accompagnate da adeguati servizi e tutele; contemporaneamente molte imprese stentano a reperire le competenze e a fidelizzare le eccellenze.

**Nell'introdurre il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza il Presidente del Consiglio Mario Draghi ci ricorda che è stato il lavoro dei giovani e delle donne ad essere particolarmente colpito dalla pandemia e ci conferma che il Piano italiano si allinea al Programma Europeo Next Generation EU orientando la programmazione verso interventi che hanno come obiettivo una ripresa indirizzata a superare gli squilibri e le profonde disuguaglianze che caratterizzano il nostro paese.** Di qui l'assunzione prioritaria per l'Italia dei tre temi trasversali: giovani, donne e divario geografico; argomenti che attraversano tutte le sei Missioni di cui è composto. Dentro a questo orizzonte due questioni mantengono una forte priorità su tutte le altre: la formazione e il lavoro. Esse non rappresentano solo la quota principale dell'emergenza creata dal covid 19, ben di più, rappresentano nodi irrisolti delle politiche italiane da molti decenni.

La recente pandemia ha messo in evidenza come l'instabilità dei mercati, l'imporsi della globalizzazione e le interconnessioni dei sistemi produttivi finiscano per generare una instabilità permanente a cui possono sottarsi soltanto i grandi colossi delle multinazionali. Le transizioni occupazionali stanno dunque diventando una normalità, senza però che possano essere in Italia accompagnate da adeguati servizi e tutele; contemporaneamente molte imprese stentano a reperire le competenze e a fidelizzare le eccellenze.

**In questo contesto due questioni si affermano come le più urgenti da affrontare:**

1. **trovare nuovi e più efficaci modelli per incrociare domanda e offerta di lavoro, soprattutto nella fase di ingresso;**
2. **trovare nuove modalità per governare le transizioni tra il lavoro perso e il nuovo da raggiungere.**

In Italia la transizione tra fine degli studi e inserimento lavorativo è tra le più lunghe dei paesi europei. Per far fronte a questa piaga, che investe il mondo giovanile, bisogna lavorare in due direzioni: rafforzare le competenze nei percorsi scolastici e formativi e prevedere un più esteso impiego dell'apprendistato duale; entrambi fattori che riducono drasticamente il mismatching.

### **Effetti della pandemia sul mercato del lavoro**

La pandemia da Covid ha generato forti asimmetrie nell'economia italiana discriminando decisamente tra settori essenziali e non essenziali e tra lavoratori protetti e meno protetti. Il settore alimentare, la salute, i servizi pubblici, ma anche la finanza e l'istruzione non hanno avuto impatti economici pesanti, anche perché alcuni di questi hanno potuto facilmente continuare ad essere erogati on line. Al contrario nei settori non essenziali: hotel, bar, ristoranti, palestre, intrattenimento di massa, turismo, ecc. c'è stato un impatto pesantissimo. Guardando alle imprese: fino ad ora lo shock ha colpito il versante dell'offerta e ha significato la chiusura o il rallentamento delle attività imposti per legge. Guardando al lavoro: alla fine del blocco dei licenziamenti risulteranno più protetti oltre i lavoratori pubblici, i dipendenti delle grandi aziende e quelli nei settori essenziali; mentre troviamo tra i meno protetti sicuramente quelli delle attività non essenziali, in generale i lavoratori con contratti a termine, i giovani, le donne e i dipendenti delle piccole e piccolissime aziende. Ma i redditi che hanno trovato maggiore protezione -grazie alla posizione lavorativa goduta- seppur non impiegati in parte per spese nel superfluo (ristoranti, palestre, teatri, ecc.) non si sono trasformati in spesa aggiuntiva, ma prevalentemente in risparmio. Tutto ciò, unitamente alla già radicata tendenza al divario nei redditi, ha finito per potenziare la già forte disparità economica tra ceti sociali. C'è inoltre una ulteriore asimmetria tra quei settori di produzione e commercializzazione di beni di consumo duraturi (televisori, elettrodomestici, mobili, computer, auto, ecc.) che potranno trarre vantaggio al termine della pandemia perché i consumatori presumibilmente acquisteranno con un certo ritardo quei beni che avevano precedentemente rinviato; e quei servizi (alberghi, viaggi, palestre, ristoranti, parrucchieri) che non recupereranno mai le attività del periodo di chiusura.

Le possibili ricadute di queste previsioni potrebbero essere rappresentate da una quota significativa di lavoratori occupati in settori non essenziali che rimarranno disoccupati, anche se è impossibile prevedere oggi se si tratterà di shock temporanei o prolungati. Perché, rimosse le restrizioni normative che hanno limitato le attività economiche non essenziali, i consumi potrebbero continuare ad essere rallentati dalle più sfavorevoli e generalizzate condizioni di reddito. Inoltre questa prolungata pandemia ha introdotto, in una larghissima platea di persone, l'abitudine agli acquisti on line – superando una diffidenza nei confronti dell'e-commerce tutta italiana- e ciò può rappresentare una permanente svolta nei comportamenti collettivi, mettendo in crisi quanti non hanno saputo innovare i propri canali di vendita.

Tutte queste dinamiche potrebbero portare ad una trasformazione permanente del mercato del lavoro e ciò metterebbe a dura prova i molti meccanismi di rigidità che oggi rendono complicata la riallocazione settoriale del lavoro in Italia. Gli strumenti di cui disponiamo per far fronte a questa epocale emergenza, nonostante le riforme di questi ultimi anni, compreso il Jobs Act, sono del tutto insufficienti. Proprio per l'inadeguatezza delle politiche attive il sistema rimane centrato sulla difesa del posto di lavoro e questa tendenza risulta ulteriormente rafforzata dal prolungato blocco dei licenziamenti. Sono quindi urgenti politiche che favoriscano la riallocazione del lavoro dai settori non essenziali, da quelli strutturalmente deboli e dai comparti della piccola o piccolissima impresa che non riesce a risollevarsi da questo shock ad altri settori. Tali politiche dovranno nel contempo essere immediatamente attivabili per far fronte alle emergenze, ma anche capaci di guardare al lungo periodo. Dovranno garantire tutele generalizzate a tutti i lavoratori e ancor più assicurare un esteso programma di riqualificazione che coinvolga le Agenzie formative accreditate nelle Regioni, uniche capaci di produrre una offerta formativa capillare ed estesa in tutti i territori.

### **La riforma delle politiche attive**

Come anticipato dal Ministro Orlando ci sarà una riforma delle politiche attive del lavoro, che avrà l'obiettivo di mettere in stretta correlazione il Recovery Plan italiano con l'insieme dei servizi che presidiano il mercato del lavoro. La sfida per il Ministero del Lavoro sarà sostanzialmente quella di creare nuove e solide reti, capaci non solo di fare sinergie più incisive tra pubblico e privato, obiettivo già parzialmente avviato con il jobs Act, ma soprattutto mettere in campo la formazione professionale come vettore indispensabile al rafforzamento delle competenze dei lavoratori disoccupati o in transizione. L'intento dovrà essere quello di rafforzare la formazione professionale e renderla parte integrante delle politiche attive, con un piano che superi la logica oggi predominante del semplice aggiornamento professionale dei lavoratori disoccupati per ricollocarli in imprese spesso dello stesso settore. Va lanciato invece un vero e proprio programma di riqualificazione anche per il conseguimento di titoli aggiuntivi. Dove l'impegno non andrà posto nella direzione di migliorare e aggiornare le competenze esistenti, ma quello di far transitare verso nuove professioni ampi settori dei lavoratori di quei servizi che non potranno più risollevarsi dalla crisi. Un nuovo approccio quindi si rende necessario per le politiche attive, anche in ragione del fatto che una grande fetta di popolazione adulta, al lavoro o fuori dal lavoro, possiede oggi titoli e competenze non sufficienti ad affrontare le sfide della digitalizzazione e della transizione tecnologica.

Considerati i vincoli di tempo e di spesa posti da Bruxelles, questa volta la riforma voluta dal Piano Italiano di Ripresa e Resilienza non potrà restare sulla carta. Vale la pena di ricordare che di politiche attive del lavoro se ne sta parlando in Italia dal 1978, con la legge quadro di riforma della formazione professionale. Dopo oltre quarant'anni un bilancio di quanto si è fatto e sull'efficienza dei servizi in campo resta sconcertante, soprattutto se si guarda all'isolamento in cui la formazione è stata confinata nei processi di placement, e al tasso di occupazione che permanentemente è rimasto inalterato tra il 58-59% al netto dei periodi di crisi. Per certo non è più sostenibile che un paese con tassi di disoccupazione giovanile elevatissimi e con una enorme fetta di donne escluse dal mercato del lavoro possa ancora, e per il futuro, convivere con oltre cento mila posti vacanti richiesti dalle aziende e di difficile reperimento. Se si guarda a queste strutturali criticità storiche bisogna concludere che l'efficacia delle politiche attive svolte in questi ultimi decenni è stata del tutto insufficiente.

Altra questione incompiuta è la costruzione di una vera politica di sussidiarietà sia orizzontale che verticale. Uno scoglio da superare per poter creare in tutte le Regioni solide reti di partenariato tra la formazione professionale e i servizi per il lavoro, dando vita ad una gestione attiva dei mercati del lavoro territoriali. Poiché le politiche attive servono oggi, per far fronte alle imminenti scadenze modulate dai diversi blocchi dei licenziamenti, dovrà essere prodotto con urgenza uno sforzo organizzativo su come far funzionare al meglio quello che già c'è, senza rinviare l'operatività alle norme applicative della nuova riforma. Ciò alla fine si riduce alla esigenza di avviare il lavoro di partenariato costruendo le reti; anticipando ciò che dovrà essere centrale nella riforma.

### **Gli strumenti su cui rimodellare le politiche attive sono già definiti nel PNRR: Piano Nazionale Nuove Competenze**

Il Piano Nazionale Nuove Competenze ha l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione o disoccupati attraverso il riordino e rafforzamento del sistema della formazione professionale; con la definizione di livelli essenziali di qualità per le attività che verranno attivate. L'obiettivo, che ci auguriamo venga perseguito, non è solo l'aggiornamento professionale ma un più ampio progetto di riqualificazione attraverso il conseguimento di titoli di qualifica e diploma professionale, diploma tecnico superiore e lauree professionalizzanti attraverso il riconoscimento dei crediti maturati in contesti formali e informali di apprendimento.

La riduzione del mismatch di competenze può essere perseguito intraprendendo con decisione due percorsi. Riqualificando e allargando l'attrattività della formazione tecnica e professionale e migliorando i programmi di formazione continua, aumentandone la qualità, riconoscendo e certificando le nuove competenze acquisite dal lavoratore in modo da renderle spendibili nel curriculum personale lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

**Se verrà così declinato il Piano Nazionale Nuove Competenze rappresenterà un importante passo in avanti, non solo per riallineare il nostro paese agli standard europei, ma perché mirerà finalmente ad integrare le politiche attive, mettendole in**

**grado di interfacciarsi con i sistemi di formazione professionale e di istruzione e perché potrà dar vita ad una offerta di percorsi formativi, anche di lunga durata, finalizzati ai soggetti in transizione, inattivi o disoccupati; in una ottica di radicale cambiamento del settore occupazionale.**

• **Programma Nazionale per la Garanzia e l'Occupabilità dei Lavoratori (Gol)**

Con l'entrata a regime del Programma Gol è prevista l'istituzione di un sistema unitario di profilazione del disoccupato a livello nazionale e la predisposizione di una offerta di servizi che integrino la formazione professionale alle politiche attive. Prevede inoltre un sistema di presa in carico dei soggetti in transizione (percettori di reddito di cittadinanza, NASPI, CIGS) con la costruzione di percorsi di riqualificazione delle competenze e di accompagnamento al lavoro.

L'obiettivo pertanto diventa quello di affiancare alle misure di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro percorsi di formazione di durata variabile, anche particolarmente estesa; finalizzati a far maturare competenze acquisite con nuovi titoli di studio, prima del reinserimento lavorativo.

**Per il successo del Programma saranno rilevanti i processi di governance, che richiederanno una gestione in accordo con le Regioni.**

**Il sistema duale**

Opportunamente il PNRR assegna principalmente al sistema duale il compito di adeguare le competenze nei percorsi formativi, proprio avvalendosi dell'esperienza maturata in questi cinque anni, sia nel facilitare l'inserimento lavorativo, sia nel contrasto alla dispersione scolastica. La flessibilità dello strumento duale ha dimostrato di poter sviluppare l'apprendimento in contesto di impresa per circa la metà dell'orario formativo annuale tramite diversi strumenti -apprendistato, alternanza rafforzata e impresa formativa simulata- adattandoli alle caratteristiche, alle attitudini e alle sensibilità dell'allievo. Il duale si è dimostrato un valido strumento per il conseguimento della qualifica triennale, del diploma quadriennale; inoltre non sono stati pochi i casi in cui con l'apprendistato duale si sono conseguiti i Certificati di Specializzazione Tecnica Superiore. Insomma nel duale è maturata una esperienza dal 2015 che può contagiare altri comparti formativi. **Attraverso la flessibilità e la modulabilità degli IFTS si possono comporre offerte formative flessibili per la riqualificazione dei NEET, dei percettori di Reddito di Cittadinanza, dei lavoratori disoccupati di lunga durata o in Cassa Integrazione, insomma di tutti quei segmenti del mercato del lavoro verso i quali non bastano semplici percorsi formativi di aggiornamento di professionalità ma che necessitano di vere e proprie transizioni occupazionali, anche verso settori economici diversi da quelli di provenienza. In questa prospettiva è l'apprendistato di primo livello lo strumento principale che può caratterizzare i percorsi formativi più lunghi, che mirano alla qualifica, al diploma professionale o al Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore, mentre i tirocini curriculari rimangono la modalità per percorsi più brevi. Le risorse investite per il sistema duale nel PNRR confermano il giudizio positivo su questo strumento non solo per dare continuità all'esperienza maturata verso la platea dei giovani in età di secondaria superiore, ma anche perché l'esperienza conseguita possa allargarsi alla platea dei giovani adulti e dei disoccupati in transizione.**

**ITS: alcune brevi considerazioni**

E' ormai convinzione generale che gli Istituti Tecnici Superiori rappresentino una priorità per la ripartenza del nostro paese dopo la lunga crisi pandemica. Ciò che indica il PNRR non è un semplice investimento in una filiera formativa, ma evidenzia l'esigenza di rimettere mano a questo istituto decennale per migliorarne la governance e specializzarne i compiti.

**Una impronta appare chiara: gli ITS sono sempre più piegati verso l'ordinamento universitario, anche con la previsione di favorire i passaggi verso le lauree brevi. Un disegno del tutto coerente con la natura di formazione terziaria di questa filiera, che tuttavia per essere rafforzato ha bisogno di una radicale riforma per poter perseguire il raddoppio di questa offerta formativa rafforzando tra i giovani in alta formazione le competenze specialistiche nell'ambito dell'innovazione e della transizione digitale, tecnologica e ambientale. Inoltre tale riforma non potrà esimersi dal ridefinire nuovi modelli di governance, sburocratizzazione di procedure e riqualificazione degli interventi formativi (oggi classificabili in modo insufficiente per circa un terzo).**

L'obiettivo principale è la costruzione attorno agli ITS di reti tra Università, Scuole Superiori, Centri di Ricerca, Centri di Formazione Professionale e imprese che possano conseguire non solo l'ampliamento delle competenze professionali nell'alta formazione, ma anche puntare al trasferimento dell'innovazione soprattutto verso le aziende meno strutturate, scarsamente attrezzate per raggiungere i traguardi delle transizioni tecnologica, digitale e ambientale. Insomma i nuovi ITS dovranno anche promuovere lo scambio di informazioni e conoscenze e diventare concretamente strumento di innovazione. Spetta al MIUR tracciare i paletti per costruire questo nuovo assetto negli ITS, mentre spetta alle relazioni industriali il compito di accompagnare questi processi anche valorizzando l'apprendistato in alta formazione che si caratterizza per essere il principale strumento di apprendimento duale.

La volontà dichiarata nel PNRR di favorire le transizioni attraverso l'innovazione delle strutture produttive, attraverso il governo del mercato del lavoro e attraverso la tutela dei lavoratori, va costruita attorno ad un disegno progettuale forte ed innovativo. Dovranno essere le reti a presidiare nei territori i processi di transizione. Sul lato dei profili più deboli del mercato del lavoro dovranno operare reti che costruiscono legami solidi tra Centri per l'Impiego, Agenzie del lavoro, Istituzioni della formazione professionale, assicurando la presa in carico e la qualificazione o riqualificazione dei lavoratori e dei giovani disoccupati. Saranno invece le reti costruite attorno agli ITS a produrre una accelerazione verso l'innovazione, la digitalizzazione e i modelli di sostenibilità delle imprese.

*\*da Associazione Trezjus 21/06/2021*

*\*\* Consulente senior di IFOA*

### **3. Formare anche i disoccupati, si può fare**

Scritto da Annamaria Trovò\*

Ora come non mai, dopo più di un anno di pandemia e la possibilità di ripartire offerta dal PNRR, il tema della formazione è un tema rivelante e cruciale. Come prevede il World Economic Forum nei prossimi anni si perderanno diversi milioni di posti di lavoro e si creeranno anche più milioni di nuovi posti di lavoro, con un saldo nettamente positivo.

La sfida che siamo chiamati ad affrontare è quella di riqualificare nel futuro prossimo migliaia di lavoratori per consentire loro di rimanere sul mercato del lavoro, assicurando loro un alto livello di formazione con un costante aggiornamento delle competenze necessarie nel loro settore ed allo stesso tempo fornire a tutti i nostri giovani un buon livello di competenze primarie per fornire loro il giusto equipaggiamento di competenze iniziali per affrontare il mondo del lavoro e non restarne esclusi.

Come fare? Bisogna essere in grado di costruire dei percorsi dedicati, anche molto complessi, per le competenze necessarie ad ognuno; le competenze di dominio da sole non bastano, vanno integrate con le competenze tecnologiche e trasversali. Bisogna avere la lungimiranza di immaginare il futuro, costruendolo giorno dopo giorno con lavoratori ed imprese e per fare questo bisogna comprendere, fin da subito, che alcuni mestieri del passato si stanno sgretolando per lasciare spazio a quelli del futuro. Per non trovarsi danneggiati dal cambiamento è necessario contribuire a disegnarne i processi e le traiettorie.

Ma ci saranno risorse importanti per la formazione continua? Chi si occuperà di formare coloro che resteranno disoccupati o inoccupati in età adulta al fine del reinserimento sul mercato del lavoro? Potrebbero occuparsene i Fondi Interprofessionali. D'altronde Fondimpresa (il Fondo Interprofessionale per la formazione continua di Confindustria, CGIL CISL e UIL) ha sostenuto ed incoraggiato, fin dall'inizio del 2019, momenti di riflessione tra le parti sulle possibili azioni da intraprendere nel campo delle Politiche Attive e su quale poteva essere il contributo del Fondo per realizzare azioni efficaci per l'occupabilità dei lavoratori nel sistema italiano.

Nel 2020 abbiamo pubblicato l'Avviso 3/2019 - Interventi sperimentali relativi al sistema delle Politiche Attive, uno strumento innovativo che integra l'esperienza del Fondo acquisita negli anni in tema di mercato del lavoro con la promozione di figure professionali potenzialmente emergenti nei territori.

Una parte dell'Avviso (la misura B), infatti, è stata dedicata a finanziare interventi formativi esclusivamente dedicati a disoccupati e/o inoccupati ai fini di una successiva assunzione, ed ha assorbito circa 2.650.000 euro. Il meccanismo messo in atto prevede che l'erogazione effettiva

del finanziamento avvenga solo se il 70% dei lavoratori formati sia assunto con un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Inoltre, particolare attenzione nella valutazione dei piani formativi è stata posta al tipo di figura professionale richiesta e alle necessità espresse non solo dalla singola azienda che la ricerca, ma dal sistema produttivo locale. In tal modo, aumentano le probabilità di trovare lavoro anche per il restante 30% di disoccupati formati.

L'Avviso ha finanziato 48 piani formativi che hanno permesso a 56 aziende di formare 390 lavoratori disoccupati, con una spesa pro-capite di circa 6.800 euro. Risultato ancora più importante, almeno 273 lavoratori avranno un posto di lavoro assicurato durante o a fine formazione, mentre gli altri saranno provvisti di competenze spendibili nei sistemi locali.

L'Avviso ha avuto il merito, in un momento così complicato a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, di dare risposte rapide ed adeguate alle necessità delle aziende, che oggi più che mai hanno bisogno di soluzioni agili e flessibili. Con la sua realizzazione, il Fondo ha voluto dimostrare di poter portare avanti degli interventi efficaci per l'occupabilità dei lavoratori con il fine di rivendicare un ruolo più rilevante nel sistema delle Politiche Attive.

Forse non tutti ricordano che dal 2014 con l'art. 40 del D.L. n. 133/2014 sui versamenti dello 0.30% destinati ai Fondi interprofessionali per la formazione continua è stato operato un prelievo rivolto a finanziare per gli anni 2014 e 2015 la cassa in deroga, Con la Legge 190/2014 il taglio è però divenuto strutturale, una sorta di prelievo forzoso confermato nella legge Finanziaria di anno in anno, andando a ridurre così le risorse destinate alla formazione continua dei lavoratori. Parliamo di risorse che arrivano direttamente dalle buste paga dei dipendenti, in cui una quota viene accantonata proprio per finanziare la formazione, attraverso la scelta di un Fondo interprofessionale a cui affidarsi. Il prelievo forzoso, inizialmente indicato come un'azione straordinaria, ormai è diventato la regola. Lo Stato si è sentito autorizzato a prolungarne l'applicabilità anche al di là della situazione di emergenza ed oggi il prelievo è di 120 milioni di euro per tutti i Fondi, questo si concretizza in un prelievo di circa 60 milioni annui per la sola Fondimpresa.

Lo scorso anno Fondimpresa ha ricevuto 334 milioni di euro e avrebbe dovuto riceverne 395, stante il taglio derivante dal prelievo forzoso. Se con i 5 milioni destinato all'Avviso 3/2019 abbiamo dato lavoro a 300 persone con 60 milioni potremmo ragionare in termini di migliaia di posti di lavoro e diventare attori fondamentali per le Politiche Attive del Paese.

*\* Vicepresidente Fondimpresa*

#### **4. Formazione e politiche attive:cambia il mondo, attrezziamoci**

Scritto da Amarildo Arzuffi\*

Secondo alcuni autori la pandemia segnerà la fine di una fase storica, un poco come la grande guerra segno la fine della Belle époque e l'inizio di quello che E.J. Hobsbawm ha chiamato "Il Secolo Breve".

Questo perché la pandemia è stata un catalizzatore di processi già in farsi, che in questa fase si sono manifestati: la rivoluzione digitale dispiegata e l'avvento delle IA nei luoghi di lavoro e nella vita di tutti noi, l'apertura di una fase di transizione ecologica dell'economia, per contrastare l'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, l'esaurirsi di quella fase di globalizzazione degli scambi così come si è configurata dopo il crollo dell'Unione Sovietica trent'anni fa e del modello globale di specializzazione manifatturiera che si era costruito.

L'autunno ci costringerà a fare i conti con l'effetto sistemico di queste tre grandi trasformazioni in atto e le strutture economiche e sociali saranno chiamate a mutare profondamente nel corso del prossimo quinquennio determinando così radicali cambiamenti nella qualità e nella struttura dell'occupazione e, quindi, nella vita, del corpo sociale.

Le decisioni di politica economica assunte a livello europeo, che promuovono politiche espansive, cercano di creare le condizioni affinché questo passaggio, stretto e periglioso, si trasformi in un'opportunità, così da gestire al meglio quella fase di "distruzione creativa" che, per dirla con Schumpeter, ci attende e ridurme i costi sociali.

Infatti non è ancora chiaro se l'impatto della rivoluzione digitale, che trasformerà, così sostengono gli esperti del World Economic Forum di Davos, la metà degli attuali posti di lavoro nel prossimo decennio distruggendone moltissimi, sarà in grado di crearne altrettanti e,

soprattutto, se riuscirà a crearli negli stessi luoghi ove questi posti di lavoro verranno meno e se saprà impegnare nei nuovi posti di lavoro le stesse persone che il lavoro lo avranno perso.

Il processo di transizione ecologica verso un'economia circolare e sostenibile è ancora più oscuro, perché meno indagato, ma secondo alcuni autori l'impatto sui cicli di lavoro e sulla sua organizzazione potrebbe risultare altrettanto radicale, trasformando la struttura dell'occupazione, le competenze ed il sapere tecnico necessario a tutti i livelli.

Il differente mix di materiali, processi e fonti energetiche che dovrà essere messo in campo nei prossimi anni genererà nuovi distretti produttivi ed una nuova distribuzione internazionale del lavoro governata dal principio di sostenibilità.

Del resto una ristrutturazione del sistema di specializzazione produttiva internazionale è in corso da tempo sull'onda delle trasformazioni geopolitiche ora manifeste e delle evidenti criticità insorte nel quadrante del Pacifico nelle relazioni fra potenze. Gli stessi dati sul Commercio Internazionale pre-pandemia indicavano un accresciuto ruolo degli scambi regionali (oltre il 50% dell'export italiano era in ambito UE a cui si aggiungeva una importante quota verso i Paesi del Nord Atlantico) a discapito dei flussi fra aree diverse.

Quindi l'Italia dovrà vedersela, nei prossimi mesi ed anni, con un processo di ristrutturazione del proprio sistema economico mosso da tre fattori: geopolitica, sostenibilità e innovazione digitale.

Come si presenta il Paese a questo appuntamento? Con molti punti di forza ma alcune debolezze strutturali: l'Italia è una nazione di anziani. I ventenni di oggi, nati nel 2000 in Italia, sono 530 mila, di cui oltre 60.000 senza cittadinanza, mentre i loro coetanei di 40 anni fa, nati nel 1960 erano 930 mila. Nel 2020 sono nati 420 mila bambini di cui 92 mila non di nazionalità italiana, quindi fra vent'anni la situazione sarà ancor più critica.

Purtroppo i dati sulla scolarità dei nostri giovani non sono confortanti: l'Italia è oggi il quarto Paese europeo, dopo Malta, Spagna e Romania, per percentuale di abbandoni precoci del sistema educativo (un ragazzo su quattro). Il sistema scolastico e universitario è stato oggetto di significativi tagli di budget nel corso dell'ultimo ventennio ed i risultati si vedono proprio oggi che avremmo bisogno di nuove leve di tecnici e di personale ad elevata professionalità da immettere nel nuovo sistema produttivo 4.0.

I lavoratori attivi oggi sono 23 milioni di cui oltre 15 milioni lavoratori dipendenti: sono loro che dovranno affrontare, nei prossimi anni, una revisione profonda del proprio sapere e delle proprie competenze per adeguare la propria professionalità alle mutate esigenze del mondo del lavoro. Se le previsioni del WEF fossero vere staremmo parlando di 12 o 13 milioni di persone di cui almeno 8 milioni fra i lavoratori dipendenti.

Il problema è che una parte importante della nostra forza lavoro ha un tasso di scolarità abbastanza basso. Nella fascia di persone in età da lavoro in Germania l'86,6% è in possesso di un Diploma di Scuola Superiore mentre in Italia ci attestiamo al 62,2%, i laureati da noi sono il 19,6 contro il 33,2% della media europea e le nostre Università conferiscono annualmente Diplomi di laurea ad una percentuale di giovani superiore solo a quella delle Università della Romania ed inferiore a quello di tutti gli altri Partner europei.

Come si sa è più facile innestare un processo di riconversione professionale operando su di un'utenza maggiormente avvezzata a studiare e sperimentare, ed anzi, una abitudine all'apprendere favorisce processi financo di auto aggiornamento ed auto istruzione, molto utili alla attualizzazione della propria capacità di competere sul mercato del lavoro. Una popolazione scarsamente scolarizzata è quindi più difficile da trattare in età adulta di una popolazione avvezzata alla pratica dello studio e dell'aggiornamento.

Se questo è lo scenario che ci attende e se la popolazione su cui saremo chiamati ad intervenire è quella descritta occorre riflettere sulla strumentazione da mettere in campo e sul costo degli interventi necessari sin dai prossimi mesi così da non farsi cogliere impreparati e riuscire a gestire questa difficile transizione.

Fra le misure assunte dai Governi nel corso di questo anno e mezzo di emergenza pandemica il blocco dei licenziamenti e la introduzione della Cassa Integrazione Covid hanno avuto il pregio di sterilizzare fino ad oggi, anche se solo in parte se si tiene conto di quei quasi 900 mila contratti a termine non confermati, le tensioni sul mercato del lavoro.

Con il venir meno di queste misure il problema sopra rappresentato si manifesterà in tutta la sua evidenza e richiederà l'urgente dispiegarsi di misure, d'un canto di politica industriale e finanziaria a sostegno degli investimenti e, d'altro canto di una riforma degli ammortizzatori sociali e di efficaci politiche attive del lavoro.

Dovremo dotarci di sistemi di rafforzamento dei saperi e delle competenze dei lavoratori che sappiano operare su due fronti: quello dell'intervento preventivo e quello dell'intervento emergenziale.

Per quanto concerne l'intervento preventivo andrebbero rinforzati gli strumenti di formazione continua oggi esistenti, con tutta evidenza insufficienti a fronteggiare la situazione che ci attende: i Fondi Interprofessionali raccolgono ed investono ogni anno, nel nostro Paese, circa 700 milioni di euro, veramente pochi se paragonati al valore dell'investimento annuale in Francia che ammonta a circa 5 volte tanto. Non va inoltre dimenticato che 120 milioni di euro che vengono versati ogni anno da Imprese e lavoratori con questa finalità vengono trattenuti dallo Stato e destinati ad altri scopi.

La formazione continua dovrebbe, prioritariamente, essere destinata a rinforzare le competenze dei lavoratori per adeguarle alle necessità dei mutamenti in atto in azienda e nel settore, in questo senso si muovono anche le esperienze contrattuali condotte dai metalmeccanici e da altre categorie, che tendono ad incrementare e rafforzare il diritto individuale alla formazione, esperienze che andrebbero sostenute e diffuse.

Un altro strumento che andrebbe meglio finalizzato ed oggi a disposizione è quello del Fondo Nuove Competenze, che può finanziare il costo aziendale degli addetti distaccati per periodi significativi di formazione: sarebbe utile destinare, in linea esclusiva, parte di questo investimento a sostenere coloro i quali decidessero di portare a compimento cicli di studi interrotti presso il sistema d'Istruzione e Formazione, in raccordo con il sistema della Educazione Permanente della Scuola di Stato e le Regioni, così da migliorare la preparazione di base di una larga parte della popolazione lavorativa. Questo consentirebbe di riprendere innovandola l'antica esperienza delle "150 ore" che ebbe un ruolo importantissimo nei processi di socializzazione e innovazione sociale negli anni settanta del secolo scorso.

Eguale il Sistema dell'Educazione Permanente ed i Sistemi Regionali di Formazione andrebbero mobilitati sul fronte dei percettori del reddito di cittadinanza, ove numerosi sono i drop out e dove un primo intervento di socializzazione ed educazione potrebbe essere a supporto o alternativo ad altri interventi di formazione professionalizzante.

Per quanto concerne le emergenze dobbiamo incominciare ad immaginarci che ci troveremo a fronteggiarne due, apparentemente opposte, ma speculari: coorti significative di persone espulse dai cicli produttivi da riqualificare e difficoltà nel reperire personale specializzato da parte delle imprese.

Questo accadrà per effetto del processo di "distruzione creativa" a cui accennavamo sopra e, se non affrontato con strumenti adeguati produrrà disoccupazione di lungo periodo e un limite alla crescita delle imprese ad alto contenuto di competenza tecnologica e specialistica.

Tenendo conto delle questioni demografiche e dell'andamento dei tassi di scolarità nel Paese l'effetto di sostituzione fra personale obsoleto e nuove coorti in ingresso sul mercato del lavoro non pare la soluzione ai problemi delle imprese; inoltre considerazioni in merito alla finanza pubblica rendono difficile immaginare l'adozione di strumentazioni d'antica tradizione (prepensionamenti di massa) ed ancora il cattivo rapporto popolazione attiva su popolazione in generale nel nostro Paese ci suggerisce che il nostro obiettivo deve essere la crescita della percentuale della popolazione occupate.

Quindi anche in questo caso vanno poste in atto politiche di riqualificazione del personale espulso dai cicli produttivi finalizzati, d'un canto al potenziamento cognitivo e delle competenze e, dall'altro al reinserimento lavorativo.

Una parte di questo lavoro potrà essere svolta dai Sistemi Regionali di Formazione che dovrebbero intervenire attraverso processi di offerta di opportunità formative, costruite sulla base dell'analisi dei fabbisogni professionali a livello territoriale, rivolte ai disoccupati ed agli inoccupati, secondo procedure e forme tipiche dei finanziamenti europei, intercettandoli immediatamente questi venissero espulsi dai processi lavorativi o manifestassero l'intenzione di rientrarvi.

Per aiutare le Imprese a superare il mismatch ed ingaggiare personale di difficile reperimento sul mercato del lavoro si potrebbe invece incaricare i Fondi Interprofessionali, affidando loro i necessari strumenti finanziari (ad esempio restituendo loro i 120 milioni di euro trattenuti e vincolandoli per destinazione) di intervenire per promuovere attività formative consistenti, tailor made e realizzate dalle aziende stesse, finalizzate esclusivamente all'inserimento lavorativo.

Fondimpresa ha condotto, con buon successo, una sperimentazione in tal senso, con l'avviso 3/2019, ove venivano finanziate attività formative importanti il cui costo veniva corrisposto all'azienda, alla fine di tali attività, solo a fronte dell'avvenuta assunzione a tempo indeterminato di almeno il 70% dei partecipanti.

I risultati di questa sperimentazione sono stati confortanti: con una spesa formativa contenuta sono stati raggiunti importanti risultati, che replicati su più ampia scala potrebbero essere di giovamento in una fase difficile come quella che va ad aprirsi.

Per fronteggiare la situazione che si delinea dovremo quindi dispiegare rapidamente numerose strumentazioni d'intervento, coordinate tra di loro e dovremo offrire un supporto orientativo ad imprese e lavoratori così da utilizzare al meglio la strumentazione a disposizione, favorendo un proficuo concerto fra Istituzioni Educative di Stato, Sistemi Regionali di Formazione e Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua.

\* *Direttore Area Formazione Fondimpresa*

## **5. Il lavoro resti stabile, l'impiego divenga flessibile**

Scritto da Enzo Mattina

Non si può continuare a parlare della **Questione del lavoro** solo con riferimento agli effetti già prodotti o producibili dalla pandemia, focalizzando l'attenzione sulle durate del blocco dei licenziamenti e degli interventi di sostegno sociale di remota ideazione, quale è la CIG, e di nuovo conio, quali sono il reddito di cittadinanza e le varie forme di ristoro.

In contemporanea si discetta sui cambiamenti che le 6 Missioni del Piano (digitalizzazione, transizione ecologica, mobilità sostenibile, istruzione, inclusione/coesione, salute) tratteggiano senza che le sedi istituzionali, economiche e sociali propongano e discutano ognuna per sé e tutte insieme obiettivi di diverso periodo su cui costruire convergenze operative, sostenute ad un tempo da un grande coinvolgimento sociale.

Al punto in cui ci troviamo in Italia, il primo onere che si impone a chi ha responsabilità politiche e/o sociali è un'immediata ricognizione dello stato dell'arte, andando a verificare la natura delle tante attività in stato di stallo con lo scopo di accertare:

- 1.** se ammortizzatori sociali e ristori economici siano distribuiti con l'indispensabile severità,
- 2.** se non ci siano casi di mix tra fruizione dei sostegni e ripiegamento nell'area buia del lavoro nero e dell'evasione fiscale,
- 3.** se non ci siano imprese nei più diversi comparti merceologici ormai giunte al collasso e come tali non recuperabili,
- 4.** se non vi siano aziende in difficoltà finanziaria, ma in condizione di rimettersi in marcia con adeguati interventi pubblici parte a titolo oneroso, parte a fondo perduto, sempre e comunque a burocrazia semplificata al massimo.

Il secondo onere è verificare una volta per tutte la effettiva legittimità di accesso al Reddito di cittadinanza dei nuclei familiari e dei singoli che ammonterebbero, a maggio scorso, rispettivamente, a 1.551.000 e a 3.500.000. Analoga verifica dovrebbe concentrarsi sul REM (reddito di emergenza), che coinvolge 628.000 nuclei familiari per un totale di 1.455.000 persone.

L'estensione delle situazioni di povertà nel nostro bel Paese è di sicuro molto elevata e non ho dubbi che la maggior parte dei percettori di misure di sostegno le meriti a pieno titolo. Non è possibile, però, ignorare che dal momento dell'istituzione di questi sussidi ad oggi sono stati tanti i casi di beneficiari non aventi diritto; secondo l'ultimo rapporto della Guardia di finanza, presentato il 21 giugno scorso, avrebbero assorbito 50 milioni di euro, mentre 13 milioni sarebbero stati richiesti e non riscossi, con un'area di illegalità conclamata pari a 5868 denunce.

In questa opera di ricognizione non sarebbe male sapere anche cosa stanno facendo i 2.980 navigator, figura ibrida di disoccupati ben pagati, assunti nel 2019, che avrebbero dovuto favorire l'impiego di altri disoccupati, ma che sono riusciti a fare ben poco; forse non tanto per loro responsabilità, quanto per dimenticanza o ignoranza di quel manipolo di neogovernanti che li aveva voluti e per la conflittualità tra Stato e Regioni.

Questa fase conoscitiva dovrebbe, secondo regole di ordinario buon senso, essere raccordata da subito con il cronoprogramma degli investimenti certi previsti dal PNRR, che sono fortemente concentrati sulle infrastrutture per la mobilità ferroviaria, stradale, portuale di

persone e merci. Tutte opere che richiedono un forte impegno di manodopera (muratori, carpentieri, saldatori, gruisti, addetti a macchine movimento terra ecc.) oltre che, ovviamente e in misura molto minore, qualificati nelle discipline STIM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica). Non dovrebbe essere difficile almeno per le opere in stato di progettazione più avanzata (penso alle linee per l'alta velocità da Napoli per Bari e per Reggio Calabria) quantificare il fabbisogno di lavoratori per qualificazione necessaria, distribuiti sull'arco temporale dall'autunno 2021 al 2026.

Se riflettiamo sul fatto che per la ricostruzione del ponte Morandi la sola Fincantieri Infrastructure ha impegnato 800 persone e che le imprese coinvolte nella complessa operazione sono state ben 330, non ci vuol molto a dedurre che quel solo difficilissimo intervento ha coinvolto alcune migliaia di persone. Non sembra esistere alcuna difficoltà a prevedere quante e con quali competenze ne saranno impegnate per la realizzazione di reti ferroviarie di svariate centinaia di Km, tra l'altro in territori prevalentemente collinari.

Il punto di raccordo tra questi dati e le potenzialità di riscontro da parte dei soggetti pubblici o privati istituzionalmente preposti all'incontro tra domanda e offerta di lavoro potrebbe ben essere l'ANPAL, qualora fosse delegata a verificare le disponibilità professionali numericamente presenti nelle banche dati dei Centri per l'impiego e delle Agenzie per il lavoro, fornendo anche dati sui fabbisogni formativi e indirizzando al loro soddisfacimento quote degli interventi destinati a questo specifico obiettivo dai fondi in arrivo dall'Unione europea. Per altro, se le APL potessero accedere anche a risorse pubbliche, potrebbero amplificare di molto l'esperienza vissuta da oltre un ventennio attraverso il Formatemp, Ente di formazione bilaterale, che vanta notevoli successi nei processi di crescita delle competenze, tra l'altro senza gravare sulla spesa pubblica.

Il punto critico del momento che attraversiamo è nella mancanza di certezze. E' stato prodotto un buon Piano di ripresa e resilienza, c'è un Presidente del Consiglio autorevole e affidabile, ma c'è bisogno di una concretezza palpabile, perché il nostro Paese porta nella sua carne viva le cicatrici di antiche ferite: piani, leggi, provvedimenti formalmente ben fatti, ma rimasti nei cassetti o scarsamente e malamente applicati.

C'è necessità di sapere quando, da dove e come si parte. In assenza, è nelle cose che i cittadini si sentano disorientati e le Organizzazioni sindacali debbano far ricorso a forti mobilitazioni sociali a difesa del blocco dei licenziamenti e delle stesse misure assistenziali.

La loro richiesta di riorganizzazione del sistema di welfare del Paese è non solo condivisibile, ma tempestiva, perché hanno la consapevolezza di dover assicurare organicità a vecchi e a recenti sostegni pubblici, che non tengono conto della lunga fase di transizione nella quale siamo entrati e che accelera la velocità della IV rivoluzione industriale, quella del digitale iniziata soltanto da qualche lustro e che traccia all'orizzonte innovazioni straordinarie, sperimentazioni, nuovi modelli organizzativi, nuovi stili di vita, per non parlare del nuovo Ordine mondiale, che sembra conservare tutto il peggio del vecchio.

Ridisegnare il welfare è una sfida di enorme impegno, perché, se vogliamo conservare i valori non negoziabili (libertà, democrazia, uguaglianza, solidarietà), dobbiamo individuare nuovi modi di renderli fruibili.

Rifacendoci a esperienze storiche sperimentate, credo che in ogni ufficio anagrafe dei 7904 comuni italiani debba essere istituito l'*albo sociale* (alla stregua della vecchia leva, ma demascolinizzata e senza la finalizzazione militare) in cui annotare dalla nascita i passaggi di tutto il percorso di vita di ogni individuo, seguendolo nella fasi dell'infanzia, in appoggio alla famiglia, e via via nell'accesso al sapere e a tutte le opportunità utili all'acquisizione di una base culturale e civica, da integrare in successione con competenze che valorizzino le vocazioni e le indirizzino, ad un tempo, verso i saperi umanistici e verso competenze a valenza economica.

Se la condizione di lavoratore, dipendente o autonomo che sia, è il fattore identitario di ogni essere umano, è necessario che le normative pubbliche assicurino a ciascuno percorsi e sostegni per non rimanerne escluso.

Va in questa direzione l'istituzione, sia pure in una soluzione ponte, dell'*assegno unico per le famiglie*, utilissimo di sicuro se e in quanto sia il prodromo di una misura permanente e più strutturata. E qui, il suggerimento è di non lasciarsi condizionare dal provincialismo e di guardare oltre, per apprendere con umiltà la lezione della vicina Francia che ha strutturato un sistema di sostegno alla famiglia che funziona ed è bello e pronto per essere importato, caso mai migliorandone qualche punto.

Il *reddito di cittadinanza* va, invece, riservato da subito solo ed esclusivamente ai tanti nostri concittadini in età avanzata o in condizioni fisiche o mentali che non consentano di provvedere a sé stessi, non potendo svolgere alcun tipo di lavoro.

Diversa è la condizione di quanti sono in grado di svolgere un'attività lavorativa dipendente o autonoma, per i quali occorre recuperare e migliorare l'incautamente rottamato *reddito di inclusione*, che prevedeva sostegni economici e obblighi formativi, con verifiche e attestazioni influenti su durata, qualità ed entità dell'intervento pubblico. Il tutto affidato a soggetti pubblici per le funzioni di regolazione e controllo, a soggetti privati autorizzati per la funzione di qualificazione permanente extra scolastica ed extra universitaria e per quella di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Un nuovo sistema di welfare urge oggi, perché è facile prevedere che quanto maggiore sarà il successo delle 6 Missioni del PNRR tanto più si verificherà discontinuità e/o riduzione della forza lavoro occupata e occupabile e che occorre prevedere a breve/medio termine una terapia d'urto, quale una riduzione dell'orario di lavoro, caso mai vincolandola all'obbligo di prestare quote del tempo libero in attività socialmente utili.

Con un sistema di protezione adeguata il modello del lavoro stabile e sicuro, dalla gioventù al pensionamento, perde buona parte della sua sacralità; il lavoro resta stabile in quanto protetto, ma l'impiego diviene flessibile.

Non c'è affatto l'abbandono dei lavoratori dipendenti all'incertezza, ma una rielaborazione del concetto stesso di stabilità, traducendolo in un sistema regolato da una legge di inquadramento e arricchito da interventi contrattuali che integrino periodi d'impiego più o meno lunghi, formazione per l'accrescimento delle competenze, continuità economica nelle fasi di fermo, il tutto sostenuto da Enti bilaterali con il supporto, oggi del tutto mancante, di risorse pubbliche.

In Italia esistono da anni buone pratiche che andrebbero assunte come riferimento; penso alla Cassa edile e al Sistema della somministrazione di lavoro. Quest'ultimo continua ad essere considerato per ignoranza e pigrizia una sorta di male inguaribile, nonostante abbia prodotto, sempre attraverso negoziazioni tra le rappresentanze delle Agenzie per il lavoro e le Organizzazioni sindacali, un modello di flexsecurity che non esiste in alcun altro Paese al mondo.

Al processo di ricostruzione della fiducia tra cittadini e istituzioni, in aggiunta ai due già tratteggiati (cronoprogramma degli investimenti infrastrutturali e posti di lavoro producibili in fase di attuazione; ridefinizione del sistema di welfare), accenno ad un terzo: la necessità di misure specifiche a supporto delle reti d'impresa e dei distretti produttivi territoriali, che hanno rappresentato i contenitori informali e formali delle eccellenze produttive del nostro Paese sia nei segmenti tradizionali (abbigliamento, accessori per la casa, rubinetteria, ceramica ecc.) che nei segmenti innovativi (macchine CNC, componentistica aeronautica e spaziale, progettazione 3D, ideazione e utilizzo nuovi materiali ecc.).

La ricca presenza sul territorio nazionale di Piccole e Medie Imprese deve essere sostenuta in tutti i modi possibili e deve essere attivata una linea di sostegno alla loro nascita. Servono sostegni economici diretti, semplificazioni amministrative, accesso protetto al credito, sostegni alla collaborazione con le scuole superiori e le Università.

Nel 2013, il fisico Chris Anderson diede alle stampe un saggio di fondamentale importanza *Makers - Il ritorno dei produttori*, in cui si analizzavano le potenzialità del 3D e l'opportunità che offriva di semplificare l'ideazione e la produzione di beni con caratteristiche alternative a quelle sempre più ripetitive e prive d'anima figlie delle grandi produzioni di massa; e pronosticava che presto sarebbe subentrata la noia e il rigetto da parte dei consumatori occidentali. Ragionando su questa prospettiva, giungeva alla conclusione di prevedere un nuovo rinascimento per i Paesi europei e in particolare per l'Italia. Ritengo che avesse ragione; peccato che il 3D almeno in Italia era una rarità finanche nelle facoltà di ingegneria dell'epoca. Peccato che non c'era e non ci sia neanche nel modo nostrano di interpretare il New Generation EU un sostegno effettivo all'innovazione, tenuto conto che nelle regioni del Mezzogiorno, dove se ne avverte fortemente l'esigenza, si scommette ancora su investimenti di alcune decine di migliaia di Euro, quali quelli erogati con i programmi Resto al Sud e Banca delle terre abbandonate.

## 6. Le scelte da fare per non sprecare Pnrr e Gol\*

Scritto da Massimo Ferlini 

Nell'occasione della scadenza delle pudiche manifestazioni sindacali convocate di sabato, si è cercato però di esacerbare il dibattito. Sono così uscite fantomatiche indagini secondo cui il capitale non vedrebbe l'ora di avere mano libera per i licenziamenti per attuare un golpe antidemocratico lasciando in strada lavoratori di mezza età con piene tutele e assumere giovani con stipendi bassi e soprattutto contratti più precari. A parte la sciocchezza di ritenere che esperienza e maggiore produttività non siano più i criteri di scelta delle imprese, ma che siano guidate da logiche politiche, si confessa in questo modo che il sistema di tutele infranto dalla pandemia era già debole e che, in assenza di riforme profonde, non copre più l'attuale platea dei lavoratori.

Si può allora ritenere che la scelta migliore sia per tutti fare finta che non sia cambiato niente e che l'unica difesa sia un ritorno alle regole del passato. Ma se il lavoro non è più il posto, ma un percorso che dura tutto l'arco della vita, le vecchie tutele creano gravi spaccature fra tutelati e non, e soprattutto non garantiscono la vera tutela del valore di ogni singolo lavoratore. Questo valore non è nel costo connesso al licenziamento (logica dell'articolo 18), ma è legato alla sua occupabilità e professionalità, quindi al diritto alla formazione continua che gli assicuri una costante capacità di avere occupazione.

È quindi con un certo sollievo che si è appreso, quasi in contemporanea con le mobilitazioni sindacali, che si sta lavorando finalmente a cercare di calare in un progetto operativo il disegno di nuovi strumenti per le politiche attive del lavoro. È stato definito in questi giorni dal ministro del Lavoro un documento che cerca di definire le linee attuative secondo cui spendere le risorse del Pnrr destinate alle politiche del lavoro. La parte più rilevante, quasi 9 miliardi fra risorse europee e nazionali, è destinata all'avvio delle politiche attive del lavoro, sia perché è una delle riforme di base previste dal Pnrr, sia per l'importanza politica che assume nell'ambito del ridisegno del welfare e degli ammortizzatori sociali.

La parte principale è rappresentata dall'attuazione di GOL. Questa definizione, Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori, introdotta nell'ultima Legge di bilancio presentata dal Governo Conte-2, introduce a livello nazionale un servizio di politiche attive che prevede per i disoccupati una presa in carico dei servizi al lavoro, la definizione di un patto di servizio che preveda quanto ritenuto necessario (orientamento, formazione, ecc.) per trovare una nuova occupazione.

Tale misura sarebbe destinata principalmente alla disoccupazione femminile, ai Neet e ai lavoratori svantaggiati. Partirebbe quindi rivolta alle fasce più deboli della disoccupazione, ma, con l'aggiunta di risorse prese da altri strumenti previsti per la lotta alla disoccupazione, può diventare il modello di gestione delle transizioni da lavoro a lavoro per tutti coloro che necessitano di sostegno in presenza di crisi aziendali.

Questo è il quadro entro cui il Governo cercherà di definire, al tavolo di confronto con le regioni che restano responsabili delle politiche del lavoro e della formazione, il modello nazionale di politiche attive del lavoro. Da parte governativa vi è la disponibilità a rimettere mano ai livelli essenziali delle prestazioni, la base di servizi che deve essere assicurata su tutti i territori, per semplificarne la definizione e ottenere così uno sviluppo più unitario del sistema di servizi da parte di tutte le regioni.

L'ideale sarebbe impostare il sistema come si è fatto per quello sanitario. Partire dalla definizione di servizi e strutture che assicurino il diritto a essere aiutato nelle difficoltà della vita lavorativa (affermazione reale del diritto al lavoro costituzionale) cui poi le regioni possono aggiungere modelli locali di implementazione.

In questo aiuterebbe una valutazione di quanto alcune regioni hanno fatto in questi anni. Dall'avvio di un modello di servizi al lavoro mutuato dai migliori standard europei avviato per prima dalla Lombardia, ai modelli più recenti, che hanno fatto tesoro delle esperienze precedenti, di Emilia Romagna e Veneto.

Da queste esperienze escono due punti di cui tenere conto nell'avviare la discussione per un modello nazionale. La centralità va assegnata alla persona e ai suoi bisogni e non al servizio e alla sua capacità. Solo così si potrà mantenere un servizio flessibile capace di adattarsi alla particolarità dei talenti di ciascuno e non un'offerta standardizzata che sarebbe presto obsoleta. In secondo luogo, bisogna scegliere come coinvolgere da subito la rete di agenzie private accreditate e autorizzate per avere una rete in grado di rispondere alla grande domanda di aiuti che arriverà a breve. Implementare la rete pubblica dei Centri per l'impiego aumentandone gli uffici e i dipendenti è utile. Ma se i CPI restano uffici destinati a svolgere più

le pratiche amministrative che servizi di politiche per l'incrocio domanda-offerta di lavoro non saranno utili per fare decollare GOL, né qualunque iniziativa si voglia realizzare. Centralità della persona e modello sussidiario orizzontale possono essere la base per disegnare velocemente la svolta nelle politiche attive che si attende da troppo tempo.

*\*Il sussidiario.net 28/06/2021*

## **7. Draghi ci ascolti: piani sociali invece che licenziamenti\***

Scritto da Roberto Binaglia

Le politiche per il lavoro sono di fronte alla prova dello sblocco dei licenziamenti. Una prova che non deve essere condotta in modo muscolare, come invece rischia di essere da parte di una politica con basso tasso di responsabilità.

Uscire dalla pandemia, tra l'altro in un momento di grande trasformazione del mondo del lavoro, richiederebbe senso comune e condivisione di azioni straordinarie di accompagnamento per i lavoratori, che oggi non vediamo.

A questo governo, e a quello precedente, va imputata una grave responsabilità: in 16 mesi di blocco dei licenziamenti (provvedimento necessario ma al contempo straordinario e unico) nulla di concreto è stato fatto per riqualificare o ricollocare i lavoratori che la pandemia ha messo in difficoltà.

Il nostro Paese non ha saputo mettere in campo né un'ora di formazione per riqualificare un cassintegrato, né uno strumento per far transitare con certezza un lavoratore in esubero da un posto a un altro. Per non dire della inconcludenza totale nella gestione dei tavoli di crisi al Ministero dello Sviluppo Economico, dove da anni sono in stallo molte vertenze su cui nessun governo è stato capace, di intraprendere politiche di reindustrializzazione e sviluppo concrete. Purtroppo le cosiddette "politiche attive" in Italia sono ancora relegate "all'arte di arrangiarsi". È la metafora di un Paese che ha preferito lo status quo alle riforme che sarebbero necessarie per sottrarre alla palude del regionalismo il mercato del lavoro e la formazione, mai come in questo momento fondamentali per agganciare la ripresa e gestire la transizione tecnologica ed energetica senza lasciare indietro nessuno.

Basterebbe questo motivo – ve ne sono, come noto, anche altri – a spiegare perché il sindacato italiano in questo momento ha deciso di alzare la voce. L'obiettivo è chiedere al governo e alle controparti datoriali un confronto per sostenere un modo diverso di uscire dalla pandemia. Il presidente Draghi sembra convinto che la ripresa in atto nell'economia e soprattutto nella manifattura sanerà ogni tensione sociale, ma quello che abbiamo davanti non è un passaggio fisiologico. Il cigno nero della pandemia ha profondamente segnato la società e il lavoro: non si può pensare che tutto possa tornare come prima.

Da sindacalista del settore metalmeccanico riconosco che è in corso una robusta ripresa produttiva, che ha portato molti distretti e aziende ai livelli pre-crisi. Ma come ho già sottolineato la trasformazione ecologica, tecnologica, digitale, insieme a quella demografica, accelera e pesa sempre più sulle scelte di riorganizzazione delle imprese e della società. Le filiere metalmeccaniche sono in radicale trasformazione, non bisogna compiere leggerezze che possano minare la ripresa e alzare la tensione, come alcuni incresciosi fatti di cronaca di questi giorni stanno dimostrando.

La Fim Cisl chiede al governo un sussulto di responsabilità e di condividere con il sindacato una diversa transizione rispetto alla scadenza del 30 giugno. Il 1 luglio non deve diventare "il giorno del licenziamento": sarebbe un errore.

Ad ogni azienda che cercherà di liberarsi di forza lavoro risponderemo nettamente che questo è il momento della responsabilità e che il problema può essere affrontato mettendo in campo strumenti alternativi. Nuovi ammortizzatori sono disponibili, infatti, senza extra-costi: dai contratti di solidarietà, alla staffetta generazionale concordata, ai contratti di espansione (che vanno resi dal governo meno costosi soprattutto per le Pmi), alle riduzioni di orario. E anche quella necessaria riqualificazione e capacità di ricollocare le persone per la quale il governo continua a lasciare sole le parti sociali.

A Confindustria e a Federmeccanica, con le quali abbiamo gestito l'emergenza Covid e rinnovato importanti contratti, come quello dei Metalmeccanici, firmato in piena pandemia, diciamo che non è licenziando chi lavora che ristruttureremo e rilanceremo il settore.

Le imprese denunciano che c'è una carenza di competenze nel mercato del lavoro; tutti gli indicatori, a partire dal report di Bankitalia, lo confermano. Allora è sulle competenze che dobbiamo investire, così come su "piani sociali" che a fronte di situazioni di crisi straordinaria come questa che stiamo vivendo, sappiano dare risposte di occupazione certa e di qualità ai lavoratori coinvolti. Lo stillicidio di morti sul lavoro che si sta verificando dall'inizio dell'anno è sintomatico di qualcosa che non sta funzionando e che va sanato.

L'emergenza lavoro continua a essere tra le principali preoccupazioni di un Paese che a fatica cerca di uscire dalla crisi generata dalla pandemia. A queste preoccupazioni è possibile dare una sola risposta: dobbiamo uscirne insieme. Il governo Draghi sbaglia a tirar dritto senza tener conto di questo malessere latente, puntando solo sulle misure, pur straordinarie e importanti, del PNRR.

Noi non siamo un sindacato che difende posti di lavoro o fabbriche "decotte": non pensiamo che il Paese abbia bisogno di questo. Ma pensiamo che vadano difese le persone, alle quali vanno date risposte per quanto riguarda lavoro, formazione, sicurezza e prospettiva. Siamo un sindacato che protesta perché non accetta l'assenza o l'inefficacia delle politiche per il lavoro di cui questo Paese ha tanto bisogno.

\*Huffingtonpost 25/06/2021

## **8. Come garantire la qualità del lavoro in edilizia**

Scritto da Franco Turri\*

"Non si finisce mai di imparare": questa massima si adatta a tutti i contesti, ma ancor di più al nostro settore, quello dell'edilizia. Negli ultimi tempi le costruzioni sono al centro di un processo di trasformazione epocale, senza precedenti. Le ristrutturazioni degli immobili, il recupero dei centri storici, l'ingegnerizzazione del cantiere, l'edilizia 'green', solo per citare alcuni fenomeni, comportano la presenza di nuove professionalità, necessitano di nuove mansioni.

Nelle costruzioni abbiamo sempre avuto un occhio di riguardo per la formazione: grazie alle Scuole edili, fiore all'occhiello del nostro sistema bilaterale, negli anni abbiamo formato e istruito centinaia di migliaia di lavoratori. Non solo nozioni sulle tecniche del lavoro, ma anche sulla sicurezza, in un settore storicamente caratterizzato da infortuni sempre più frequenti e dai risvolti drammatici. E poi, negli ultimi anni, migliaia di corsi professionalizzanti svolti dalle Scuole sia per gli operai che per gli impiegati, che riguardano non solo il lavoro in generale, ma anche corsi specialistici innovativi su progettazione in BIM, uso dei nuovi materiali, domotica, ecc.

Le "16 Ore" prima di entrare in cantiere, vale a dire la formazione obbligatoria per chi si affaccia nel mondo dell'edilizia, sono una delle storiche conquiste dei sindacati, ottenuta con il contratto collettivo nazionale di lavoro. Ma oggi la rapida evoluzione del settore ci insegna che è necessaria una formazione permanente, continua. E il dumping contrattuale, vale a dire la diffusa e odiosa pratica di assegnare a chi lavora nei cantieri un contratto diverso da quello dell'edilizia, nasconde al circuito della formazione decine di migliaia di potenziali corsisti, con tutte le conseguenze nefaste che questo comporta.

Ecco perché se da un lato "non si finisce mai di imparare", è anche vero che noi, da parte nostra, non finiamo mai di impegnarci per la dignità e la sicurezza del lavoratore, siamo sempre alla ricerca di nuovi stimoli e di nuovi strumenti su questo fronte.

La formazione è nel Dna della Filca. Ed è importante sia per i lavoratori che per i sindacalisti, per i quali l'impegno è correlato alla preparazione, all'aggiornamento normativo e non solo. Grazie alla Scuola di formazione nazionale "Pino Virgilio" continuiamo ad assicurare numerosi percorsi formativi a tutti i livelli e in tutta Italia, con l'obiettivo di promuovere e accompagnare un cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione.

In particolare negli ultimi anni abbiamo sviluppato percorsi specifici destinati a dirigenti Filca e operatori, ma anche ai delegati, ai componenti delle Consulte del legno e dei materiali da costruzione, alle Rsu e agli Rlst. Qualche esempio: grazie alla rete di formatori abbiamo organizzato corsi sulla gestione degli Enti bilaterali, ai quali hanno partecipato centinaia di sindacalisti di tutta Italia. Un modo per rivestire al meglio questo ruolo delicato, assicurando efficienza e trasparenza e consentendo quindi al sindacalista di esprimere al massimo le proprie potenzialità. Tra le altre iniziative segnaliamo il laboratorio formativo che ha coinvolto segretari di tantissime strutture italiane su diversi temi, come il ruolo del segretario

organizzativo, strategie e strumenti a supporto del proselitismo, strategie comunicative per il sindacato, Statuti, Regolamenti e Bilancio per la corretta gestione delle strutture. A questi moduli formativi sono intervenuti anche numerosi esperti, formatori e testimoni, interni ed esterni alla Federazione.

Abbiamo anche organizzato un evento di studio e ricerca sul rapporto tra generi e tra generazioni, all'interno dell'organizzazione e nei luoghi di lavoro, che ha coinvolto Esecutivo nazionale, donne e giovani delle strutture territoriali. Attraverso momenti di ascolto e confronto, gli oltre 70 partecipanti hanno esplorato con gli esperti e tra loro i temi dell'identità e della violenza di genere, delle disuguaglianze di genere sui luoghi di lavoro, del dialogo intergenerazionale, delle politiche di conciliazione e welfare a sostegno dell'inclusione lavorativa di giovani e donne. I metodi partecipativi hanno permesso di mettere in dialogo sguardi ed esperienze diverse e di riflettere sulle pratiche promosse dalla organizzazione, nelle relazioni tra le persone e tra i ruoli, individuando possibili percorsi e contenuti per far crescere la nostra capacità di rappresentanza ed arricchire la contrattazione. C'è da dire che la nostra attività formativa non si è fermata neanche durante il lockdown: abbiamo continuato a organizzare e gestire tantissime iniziative di formazione online, con migliaia di dirigenti, operatori, delegati collegati da tutta Italia.

La formazione si intreccia inevitabilmente con l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e con le politiche attive del lavoro. Sul primo tema vi ricordo le iniziative di Bnel (Borsa Lavoro Edile Nazionale) e di Amico Lavoro. Blen.it, ad esempio, è un servizio nazionale di sistema, nato per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni, promuovendo e facilitando i contatti tra chi offre e chi cerca lavoro. Nel portale, istituito dai contratti nazionali del 2008, sono disponibili servizi gratuiti per cittadini e aziende, per inserire i curricula, pubblicare le domande di lavoro, offrire lavoro. La Borsa Lavoro Edile Nazionale è gestita dal Formedil in collaborazione con la Commissione Nazionale Casse Edili (CNCE) e dalle Scuole Edili territoriali aderenti.

L'obiettivo non è solo favorire l'incontro tra persone disoccupate e aziende in cerca di lavoratori: Blen è stato concepito come parte di un progetto più ampio che prevede la redazione di un repertorio delle competenze per i singoli mestieri dell'edilizia, il libretto formativo del lavoratore, il registro formativo delle imprese e anche processi più ampi che riguardano i patentini, l'apprendistato e le 16Ore.

Amico Lavoro, invece, è un'intuizione nata in casa Filca. Si tratta di un servizio che, avvalendosi di professionisti qualificati e di strumenti all'avanguardia, **facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nei settori delle costruzioni e del legno**. Amico Lavoro, ora gestito dalla Filca di Roma, è una struttura dotata di strumenti in grado di reperire le disponibilità dei lavoratori e organizzarle secondo i profili professionali, con personale specializzato in grado di guidare lavoratore e datore di lavoro nella ricerca del giusto punto d'incontro. Il servizio opera in modo **completamente gratuito** sia per le aziende che per i lavoratori, e in pochi anni è diventato un punto di riferimento importantissimo per gli addetti al lavoro dei settori interessati. Si tratta di due progetti ambiziosi e complessi, che sicuramente possono essere migliorati e potenziati ma che confermano la nostra grande attenzione a questo tema.

Sul tema delle politiche del lavoro ci sarebbe da scrivere un trattato a parte. Mi limito a dire che negli ultimi anni si è preferito un approccio più assistenzialistico (mi riferisco ovviamente al reddito di cittadinanza) rispetto a percorsi di politiche attive, alla formazione, alla riqualificazione professionale. Una strategia che sinceramente non condividiamo e che non ha sicuramente effetti benefici sui giovani e in generale sul mondo del lavoro.

In conclusione, ribadisco la centralità della formazione per la Cisl e per la Filca. La formazione fa sicuramente parte del nostro Dna e rappresenta uno dei pilastri della nostra azione sindacale. Lavoratori formati hanno più sicurezza, più dignità, più professionalità, assicurando la qualità del lavoro in edilizia e contribuendo, conseguentemente, alla costruzione di una società più giusta e più moderna.

\* Segretario generale Filca-Cisl