

LA SEGRETERIA GENERALE

- C I S L -
Osservazioni al Piano triennale per il lavoro
“Liberare il lavoro per liberare i lavori”

La presentazione da parte del Ministro del Lavoro Sacconi di un Piano Triennale per il Lavoro proprio in occasione del 40° anniversario dello Statuto dei Lavoratori permette di sviluppare una riflessione ed un'azione concreta per delineare le prospettive future della tutela sociale del lavoro di fronte alle trasformazioni che hanno contraddistinto il lavoro stesso, la società e l'economia.

Oltre al contesto produttivo, con le nuove sfide competitive, sono mutati i soggetti che si affacciano sul mercato del lavoro, ed appare almeno parzialmente mutata anche la posizione che il lavoro occupa nella vita delle persone.

In questa logica la Cisl condivide la necessità di costruire un moderno sistema di relazioni di lavoro adeguato ad orientare le sempre più frequenti transizioni occupazionali e professionali e sostenere i necessari cambiamenti, nonché l'esigenza di una società attiva e di una economia maggiormente competitiva, con l'obiettivo di dare a ciascuno la possibilità di ottenere e mantenere un lavoro dignitoso.

Parimenti sottolinea l'importanza dei tre obiettivi indicati nel Piano per il lavoro:

- a) Contrasto e superamento dell'economia sommersa e del lavoro irregolare;
- b) Sviluppo della contrattazione e della bilateralità, per migliorare la produttività del lavoro, le retribuzioni dei lavoratori e la tutela sociale del lavoro.
- c) La promozione di una occupabilità inclusiva basata sullo sviluppo delle competenze, in particolare per le aree più in difficoltà del mercato del lavoro, giovani e donne.

Particolare significato assume la valorizzazione della sussidiarietà “responsabile” delle parti sociali, basata sulla contrattazione, sulla partecipazione, sulla bilateralità. Viene riconosciuto con forza il ruolo della “contrattazione di prossimità”, alla quale si affida un ruolo insostituibile al fine di aumentare sia la produttività che le retribuzioni.

Con questo spirito formuliamo alcune osservazioni e proposte relative al Piano per il lavoro, volte, da una parte, a rafforzarne il rapporto con la strategia di uscita dalla crisi, dall'altra a declinarne più compiutamente le potenzialità.

1. Una agenda a breve per rafforzare l'occupazione in uscita dalla crisi

L'Italia, con un tasso di disoccupazione all'8,4%, si mantiene al di sotto dei livelli europei in virtù dell'estensione degli ammortizzatori sociali in deroga, ma i valori assai più alti nel Mezzogiorno e per i giovani, particolarmente colpiti per via dei mancati rinnovi dei contratti temporanei, continuano a suscitare allarme. Per di più il livello elevato su cui si sono attestate le ore di cassa integrazione fa intravedere rischi di un aumento di disoccupati dotati di professionalità molto specifiche e quindi non facilmente reimpiegabili. E' necessario, pertanto, un impegno immediato per l'occupazione in due direzioni:

- proroga di tutta la normativa anti-crisi, in scadenza a fine 2010, in particolare degli ammortizzatori sociali in deroga, ed il rafforzamento dei contratti di solidarietà, che presentano potenzialità ancora inesprese come strumento di ritorno graduale al pieno regime produttivo. A questo proposito è necessario istituire al più presto una TASK-FORCE

PER L'OCCUPAZIONE , coordinata dai Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico per dare uno sbocco alle centinaia di crisi aziendali e territoriali in chiave di rilancio produttivo e salvaguardia dell'occupazione.

- La finalizzazione di una quota delle risorse disponibili ad incentivare le nuove assunzioni, in particolare:
 1. il potenziamento e l'incentivazione dell'apprendistato come "contratto di primo lavoro", tramite un accordo quadro volto a definirne una modalità di gestione più agile e coordinata tra i diversi contratti collettivi e le competenze regionali e, soprattutto, recuperando la valenza formativa anche tramite i Fondi Interprofessionali;
 2. il rilancio del part-time in chiave occupazionale, per favorire le assunzioni in questa fase di uscita dalla crisi, assecondando le esigenze delle imprese di riprendere gradualmente i ritmi produttivi;
 3. l'introduzione di un credito d'imposta per le nuove assunzioni e per gli investimenti al Sud, promuovendo la crescita di settori ad alta potenzialità di occupazione e contrastando anche per questa via la grave anomalia dell'economia sommersa e del lavoro nero;
 4. la piena attuazione dell'Accordo Linee Guida Formazione che necessita ancora di una serie di misure a partire dal pieno funzionamento dell'unità operativa per la raccolta dei fabbisogni, dal un sistema nazionale di standard formativi, professionali e di certificazione, dalla promozione di un maggiore coordinamento tra centri per l'impiego e agenzie del lavoro accreditate, dall'emanazione dei provvedimenti attuativi per l'operatività degli incentivi destinati alle agenzie del lavoro, dal rilancio del contratto di inserimento per gli over 50, per i giovani e per le donne;
 5. una particolare attenzione per indirizzare le azioni di incontro domanda/offerta verso le figure professionali di difficile reperibilità che, secondo il Rapporto Excelsior 2010, saranno oltre 147.000, e riguarderanno non solo le professionalità a più alto profilo (dirigenti, figure che esercitano professioni intellettuali, scientifiche e di alta specializzazione, operai specializzati), ma anche figure di livello medio-basso. Grande attenzione dovrà pure essere rivolta verso le innovative aree di "occupazione verde" (*green jobs*).

2. Oltre la crisi: il riassetto degli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro

Le azioni intraprese dal Governo nella fase emergenziale hanno affrontato, benché in una logica che non è ancora di sistema, le due principali criticità relative all'inclusività del nostro sistema di ammortizzatori sociali ed al collegamento con le politiche attive. Nel contempo il ddl 1167 (il "collegato lavoro"), in via di approvazione, contiene la proroga dei termini della legge delega per la riforma degli ammortizzatori.

Se è del tutto evidente l'esigenza che venga assicurata la necessaria copertura finanziaria agli ammortizzatori in deroga anche per il 2011, visto il protrarsi della crisi e le conseguenti difficoltà sui redditi delle famiglie, è altresì necessario che si affronti dal subito il tema di come sostituire gli ammortizzatori sociali in deroga, che sono stati indispensabili fino ad ora, con un sistema a regime che responsabilizzi maggiormente imprese, lavoratori e servizi per l'impiego (pubblici e privati) e nel quale dovranno svolgere un ruolo enti bilaterali e fondi interprofessionali in quanto soggetti in grado di coniugare risorse pubbliche e contrattuali e "luoghi" di coordinamento tra le politiche passive e attive del lavoro. Quello delle politiche attive è, e soprattutto sarà, il problema cruciale per le prospettive del mercato del lavoro italiano, per favorire la massima occupabilità, attraverso l'incontro domanda-offerta e il pieno utilizzo della formazione, volta a sviluppare le competenze necessarie ai lavoratori nel mercato del lavoro del prossimo futuro, anche tenendo conto del fatto che la crisi ha accelerato la transizione non reversibile verso una

struttura occupazionale meno orientata verso l'industria e con un peso crescente dei servizi, innalzando il livello medio delle competenze che saranno richieste.

Su questi temi il Piano dovrebbe essere più coraggioso ed esplicito. Per la Cisl tre dovranno essere le linee di azione:

1. ampliamento degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, generalizzando, per i settori non inclusi nella cig, una misura analoga a quella relativa all' indennità di sospensione prevista dalla legge 2/2009, affrontando, in chiave risolutiva, il tema della generalizzabilità del modello incentrato sulla bilateralità;
2. rafforzamento degli ammortizzatori per interruzione del rapporto di lavoro, migliorando l'indennità di disoccupazione, a partire dai requisiti di accesso, e portando a regime l'indennità di fine lavoro per i co.co.pro., passando ad un finanziamento di tipo contributivo, che non dovrà però pesare esclusivamente sulla contribuzione del collaboratore;
3. consolidamento delle politiche attive, portando a regime ed ampliando a tutti i lavoratori in cerca di occupazione le azioni concordate nell'Accordo Linee Guida Formazione 2010, nonché creando le condizioni per trasformare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro in un vero "patto di servizio", con ben definite responsabilità reciproche, che vincoli il lavoratore ad accettare proposte di reimpiego o formazione ma vincoli allo stesso tempo i servizi per l'impiego ad approntare specifici interventi per il reimpiego. La volontà, espressa nel documento governativo, di potenziare e riqualificare i centri per l'impiego, in sinergia con le agenzie private, va declinata in termini di risorse e tempistica.

3. Favorire la occupabilità

Soggetti particolarmente penalizzati dalla crisi sono i giovani. Per altri soggetti, invece, quali le donne, i lavoratori immigrati, i lavoratori disabili, si tratta di debolezze strutturali che si trascinano.

In ogni caso va evitato il rischio che si formino bacini di disoccupazione o sottoccupazione cronica o lche si riduca ulteriormente partecipazione al mercato del lavoro. E' fondamentale, da una parte, pensare a misure specifiche per i diversi soggetti, dall'altra esplorare e fare emergere le possibilità occupazionali di potenziali nuovi bacini di impiego.

Giovani

L'elevato tasso di disoccupazione giovanile, anche prima della crisi, i lunghi percorsi di transizione scuola-lavoro, una frequente sottovalutazione del livello di scolarizzazione, l'elevata percentuale di dispersione scolastica e formativa non consentono di eludere la questione, sollevata nel Piano per il lavoro e nel documento "Italia 2020 Piano di azione per l'occupabilità dei giovani", della qualità dell'attuale offerta formativa e della appropriatezza rispetto agli obiettivi di professionalizzazione ed occupabilità, specie in un contesto che fa ancora fatica a liberarsi dal pregiudizio culturale che, dentro al sistema educativo, cataloga e differenzia in termini gerarchici il sapere dal saper fare. Tuttavia va anche tenuto presente che i percorsi formativi generano opportunità non soltanto se rispondono al fabbisogno emergente dal sistema produttivo, ma se al contempo offrono al soggetto strumenti e abilità trasversali che lo mettano in grado di leggere e cogliere le migliori opportunità nonché adattarsi alle trasformazioni dei sistemi produttivi, alle nuove tecnologie, a diverse forme di organizzazione.

Sulla base di tali considerazioni la Cisl apprezza le misure preannunciate nel Piano, e ritiene fondamentale, nell'immediato il rilancio del contratto di apprendistato secondo le linee già indicate, nonché una revisione della regolamentazione dei tirocini ad evitare persistenti abusi.

Per l'attivazione delle necessarie misure, va reso permanente il confronto con le parti sociali, con il supporto della task force per l'occupazione, che affronti anche l'emergenza giovanile.

Donne

Promuovere l'occupazione femminile è diventata un'urgenza non solo per ragioni di pari opportunità, ma anche perché essa rappresenta un *moltiplicatore*, facendo aumentare il reddito disponibile da spendere in beni e servizi e creando nuove esigenze di beni e, soprattutto, di servizi. Una maggiore occupazione femminile equivale anche ad una minore vulnerabilità sociale: una famiglia con due redditi, oltre ad avere maggiori capacità di spesa e di risparmio, è ovviamente meno esposta ai rischi derivanti dal mercato del lavoro.

Sostenere le donne lavoratrici significa essere consapevoli della necessità di politiche di conciliazione dei tempi di cura e dei tempi di lavoro, sia approntando misure che favoriscano la sostituzione del lavoro di cura che viene meno quando la donna lavora (promozione della condivisione del lavoro di cura nella coppia e rafforzamento dei servizi per l'infanzia e per gli anziani) sia con politiche che favoriscano una riduzione / riorganizzazione dei tempi di lavoro (politiche degli orari di lavoro, riqualificazione del part-time). Per questi motivi riteniamo importante che il Piano per il lavoro, così come aveva già fatto il documento "Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro", individui nella conciliazione uno snodo centrale, e che sul tema specifico degli orari di lavoro sia stato insediato un tavolo delle parti sociali.

Chiediamo al Governo, oltre che di avviare i lavori del tavolo, di farsi parte attiva nel confronto, mettendo in campo l'attuazione immediata delle deleghe contenute nel ddl 1167 ("collegato lavoro") sugli incentivi ai c.d. part-time lunghi e sull'occupazione femminile. Nell'ambito dell'attuazione di quest'ultima delega sarà possibile prevedere la fruizione oraria del congedo parentale, la sua copertura retributiva al 50%, così come l'introduzione di specifici congedi per la cura di figli adolescenti.

Riteniamo importanti anche promuovere, sul territorio, interventi per quello che riguarda il Piano dei tempi e degli orari, la mobilità, i trasporti, gli orari degli uffici pubblici, la presenza e l'accessibilità di servizi per la famiglia (banche del tempo).

Apprezziamo, infine, l'annunciato intervento per favorire i contratti di inserimento per le donne nel Mezzogiorno

Chiediamo l'attivazione dell'Osservatorio Istituzionale con le Parti Sociali sull'occupazione femminile al fine di monitorare e disporre di dati disaggregati finalizzati alle politiche attive di genere, per settore produttivo e area geografica, nonché a disporre di una mappatura sull'impatto della crisi in relazione all'occupazione femminile.

Disabili

Nell'ottica proposta dell'avvio di un nuovo sistema istituzionale rivolto a facilitare la *match* tra offerta e domanda di lavoro, le indennità legate alle invalidità vanno considerate, alla stregua degli altri sussidi, convertibili in "doti" finanziarie in caso di assunzione. In questo modo le persone disabili non verrebbero scoraggiate nella ricerca dal timore di perdere l'emolumento e di dover affrontare nuove procedure burocratiche in caso di perdita del posto di lavoro.

Inoltre, all'interno del potenziamento e riqualificazione dei centri per l'impiego, si deve giungere alla piena adozione dei progetti individuali per le persone con disabilità affinché vengano realizzati pienamente i collocamenti mirati.

Sarebbe interessante avviare delle sperimentazioni relative all'inserimento di lavoratori disabili, all'interno di convenzioni articolo 11 e per un periodo massimo di 24 mesi al pari di quanto previsto per i tirocini, attraverso le agenzie di somministrazione, consentendo al datore di lavoro di computare il lavoratore somministrato ai fini degli obblighi della legge 68.

E' inoltre necessario per tutelare ex lege il mantenimento del posto di lavoro per le persone disabili che si assentino a lungo per motivi di cura, incrementando la durata dei congedi previsti.

Immigrati

Nell'ottica dei principi contenuti nel Piano per l'integrazione nella sicurezza, approvato in giugno dal Consiglio dei Ministri, che promuove il lavoro come primaria forma di integrazione dei

lavoratori immigrati, riteniamo fondamentale, per poter garantire un migliore accesso al mercato del lavoro:

- svincolare l'accesso dei lavoratori adeguatamente formati nei paesi di origine dal sistema delle quote flussi ed equiparlo a quello inerente i fuori quota, attualmente riservato solo ad alcune categorie professionali, ottimizzando una vera programmazione dei flussi coerentemente con le esigenze del mercato del lavoro
- garantire le politiche attive del lavoro attraverso la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori immigrati già presenti sul territorio. A riguardo è necessario estendere la durata del permesso di soggiorno per attesa occupazione, attualmente di sei mesi (art. 22 della Bossi-Fini). Tale misura è funzionale al riconoscimento e alla certificazione delle competenze professionali dell'immigrato.

Inoltre, per contrastare la piaga del lavoro sommerso immigrato, proponiamo di:

- Prevedere l'ampliamento della dichiarazione di emersione dei lavoratori italiani ed immigrati, già sperimentata per la regolarizzazione di colf e badanti nel settembre 2009, (in forma temporanea e non di sistema altrimenti incentiverebbe l'ingresso irregolare) anche per tutti gli altri comparti produttivi a partire dai settori agricolo, edile etc etc....
- Prevedere la possibilità, riservata alla vittima di sfruttamento lavorativo, di poter denunciare e ottenere i benefici del permesso di soggiorno ex art. 18 (Bossi – Fini).
- Sviluppare i benefici a sostegno della legalità per le imprese e per i lavoratori, inerenti l'attuazione della Direttiva europea n. 52/2009, la quale stabilisce che ai lavoratori vengano assicurati tutela delle spettanze contrattuali, protezione in attesa di giustizia, inserimento in percorsi di regolarizzazione.

I nuovi bacini occupazionali:

Tra le figure di difficile reperibilità figurano sempre più quelle relative ai servizi alle famiglie, sommandosi in questo caso le difficoltà legate all'incontro tra domanda e offerta a problematiche più complesse, che confinano tali attività nell'area del lavoro, spesso sommerso, degli immigrati (ma non solo). E' significativo che il Piano prenda in considerazione tale bacino per favorirne l'emersione e l'ampliamento, sostenendo un intervento promozionale da parte delle centrali cooperative, ma serve un forte progetto di sostegno, da allargare anche alle Agenzie per il lavoro, e da pubblicizzare adeguatamente, con l'obiettivo di consentire alle famiglie di reperire con minori difficoltà personale, competente e regolarizzato sul piano contrattuale, addetto a compiti spesso assai delicati.

La qualificazione del lavoro di cura alla famiglia ha bisogno di sistemi territoriali in cui concorrono più soggetti sia di natura pubblica che privata, che garantiscano una filiera di qualità (dall'incontro domanda/offerta, alla formazione del personale, alla gestione dei rapporti di lavoro) che risponda a standard certificati sia nel lavoro prestato individualmente sia in quello erogato da soggetti imprenditoriali, specialmente non profit ed in forma cooperativa. Una prospettiva necessaria per assicurare il governo, sulla base di progetti individuali di assistenza, di una strategia integrata di strumenti (offerta pubblica o di sostegno pubblico alla domanda e di risorse private) che coniughi sostenibilità economica, equità e garanzia dei diritti degli utenti e dei lavoratori. Forme organizzate di servizi alla persona e di lavoro di cura garantirebbero peraltro, su queste aree lavorative, la piena applicazione delle normative in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche all'insegna della prevenzione e protezione sia nei riguardi degli operatori che nei riguardi di chi ne richiede la prestazione.

I cardini di questo progetto dovrebbero essere:

- adeguato innalzamento della attuale detrazione fiscale relativa alle spese per l'assistenza personale aumentando contestualmente il limite di reddito entro il quale è possibile usufruirne
- specifico accreditamento delle cooperative e delle agenzie per il lavoro, sulla base di criteri da concordare tra Governo, Regioni e Parti sociali

- definizione e regolarizzazione, per i soli lavori con maggiori caratteristiche di occasionalità, della possibilità di utilizzare i voucher, come già accennato.

4. Il contrasto al lavoro sommerso

Pur in mancanza di stime ufficiali, è agevole presumere che in questi mesi sia aumentato il lavoro sommerso, come “strategia” utilizzata da alcune aziende per comprimere i costi in reazione alla riduzione di commesse. Così come è immaginabile che esso aumenti nei prossimi mesi, come modalità di ripresa produttiva in risposta ai primi, ancora incerti, segnali di ripresa. E’ dunque apprezzabile che il Piano per il lavoro confermi la visione dell’attività ispettiva come sintesi sinergica delle azioni dei diversi organi di vigilanza ed impegni il Governo a portare a compimento l’integrazione operativa dei servizi ispettivi e delle forze armate e di polizia, così come è importante l’approccio volto ad approfondire il lavoro di intelligence a monte e di programmazione delle ispezioni, al fine di orientare le attività ispettive verso obiettivi mirati. Segnaliamo una criticità legata ai parametri di definizione della “qualità delle ispezioni” per il quale il Ministero del Lavoro ha previsto un apposito punteggio prevedendo punteggi più alti per quelle che sono considerate “infrazioni sostanziali”. Nell’apprezzare questa volontà innovativa si sottolinea come sia un mancato un reale confronto di merito con le parti sociali rispetto a questa importante innovazione che dovrà peraltro essere monitorata per evitare eventuali effetti distortivi.

Nel rafforzare il ruolo di “controllo sociale” che gli enti bilaterali dovranno svolgere, potenziando gli interventi, gli strumenti e le forme che favoriscano il “buon lavoro”, contrastando quello irregolare e sommerso, anche fornendo servizi di supporto alle imprese, l’azione di orientamento all’attività di verifica da parte degli organismi di controllo non dovrà sconfinare, in tema di salute e sicurezza, in nessuna forma sostitutiva dell’azione di vigilanza, propria ed esclusiva degli organi a questa preposti.

Rispetto al settore agricolo non possiamo che rilanciare le proposte contenute nell’Avviso Comune di settore, attraverso il quale sono stati richiesti meccanismi di snellimento e accelerazione delle procedure per le autorizzazioni al lavoro dei cittadini extracomunitari stagionali al fine di favorire la loro permanenza in condizione di piena regolarità. Vanno infine rilanciati e sostenuti i “contratti di gradualità”, per mezzo dei quali si instaura una contrattazione a livello provinciale, prima, e a livello aziendale, poi, attraverso la quale si intraprende un percorso graduale di regolarizzazione salariale e previdenziale e di applicazione di tutti i diritti previsti dai contratti nazionali di lavoro, coerentemente con lo spirito della Legge 266 del 23 novembre 2002 che contiene la possibilità per i datori di lavoro di regolarizzare la posizione dei dipendenti irregolari attraverso la presentazione dei piani di emersione.

5. Lavoro occasionale e voucher

Il Piano conferma la volontà di portare a regime il buono prepagato o voucher come strumento normativo in grado di portare a regolarità una serie di attività.

Considerando che in agricoltura, nel turismo e nel lavoro di cura tale strumento può realmente favorire l’emersione di segmenti di lavoro sommerso, anche come fase di passaggio verso contratti di lavoro più garantiti, la Cisl ritiene necessario ed urgente un accordo tra Ministero del lavoro e parti sociali che ne consolidi la finalità di contrasto del lavoro irregolare, ne contrasti utilizzi impropri ed assicuri maggiori garanzie al lavoratore, a partire dal chiarimento circa il valore nominale del voucher (che non corrisponde ad un’ora di lavoro, ma è invece un valore minimo a partire dal quale, a seconda delle diverse attività, va individuata la retribuzione, facendo riferimento a qualificazioni equivalenti individuate nei contratti collettivi), dalla possibilità che i periodi di lavoro con voucher valgano ai fini del raggiungimento del requisito assicurativo

per l'accesso agli ammortizzatori sociali, dalla possibilità che il lavoro con voucher sia valido ai fini del contratto di soggiorno dei lavoratori stranieri, nonché considerato come periodo di tirocinio per il raggiungimento di una qualifica professionale.

6. Sicurezza sul lavoro

L'azione efficace, in tema di tutela della salute e sicurezza, non alberga in un unico intervento specifico, ma è racchiusa in un coerente e costante intervento di presidio che deve contare su più variabili e percorsi tra essi sinergici e complementari. Ponendo a punti fermi e irrinunciabili il rispetto della (recente) normativa e, con essa, l'azione fondamentale, coordinata, del controllo e della vigilanza nei luoghi di lavoro, l'impegno programmatico a cui oggi occorre guardare con maggiore responsabilità, a partire da una convinzione e volontà interna, da parte di ciascuno dei pilastri del sistema tripartito, è nel realizzare concretamente quell'impianto di collaborazione, scambio e confronto - previsto dal recente d.lgs.81/08 s.m. - quale base fondamentale del nuovo e moderno concetto di prevenzione e di programmazione delle strategie di intervento.

La collaborazione tra istituzioni (a partire dal fondamentale dialogo tra Stato e Regioni), tra istituti e Parti sociali, dovrà essere non una semplice modalità di lavoro, ma uno stile di relazione basato sui fondamentali della partecipazione. In questo senso, la declinazione di un piano di politiche nazionali sui temi della salute e sicurezza (mai fino ad oggi realizzato e della cui assenza si rilevano le pesanti conseguenze sommatesi negli anni) deve divenire non solo un impegno di assolvimento del mandato legislativo (che comunque lo prevede), ma un ambito attraverso il quale far convergere le diverse strategie, frutto di analisi comparate, suffragate da dati forniti da fonti diverse, ma condivisi a fattore comune.

Nel rispetto delle reciproche e specifiche competenze (tra le quali, gli spazi di legislazione concorrente regionale) e gli strumenti e gli ambiti d'intervento (propri delle Parti sociali), la definizione di linee comuni, obiettivi e programmi, non potrà che costituire il migliore supporto e sostegno al sistema delle imprese e con esse ai lavoratori/trici, al fine di sostenere e accompagnare un percorso, purtroppo ancora lungo, di impegno verso il raggiungimento di un radicamento diffuso di condizioni di benessere sul lavoro.

7. Lo Statuto dei lavori

E' oramai consolidata l'opinione, fatta propria anche dal Piano per il lavoro, che lo Statuto dei Lavoratori trovi oramai applicazione per una parte limitata del mondo del lavoro, a causa dei cambiamenti intervenuti negli assetti produttivi.

In questo quadro è necessario, pertanto, giungere ad una nuova configurazione dello Statuto che, con la denominazione Statuto dei Lavori, collocandosi nell'ambito della nostra Costituzione e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, preveda le integrazioni utili ad una sua feconda applicazione nei confronti di tutti i soggetti del lavoro. A questo fine vanno escluse sia operazioni di smantellamento dello Statuto sia meccaniche operazioni di mera estensione, così come lo Statuto dei lavori non può coincidere con il c.d. contratto unico proposto in questi mesi da economisti e giuslavoristi come soluzione al dualismo del mercato del lavoro italiano. L'esigenza reale di semplificazione delle tipologie lavorative appare troppo compressa in tale formula, che risulta impraticabile per l'oggettiva situazione del nostro mercato del lavoro.

Lo Statuto dei lavori, secondo la Cisl, va definito in via prioritaria da un Avviso Comune tra le parti sociali.

Si tratta di definire più adeguate tutele per tutte le forme di lavoro, in particolare per quelle flessibili ed atipiche e per quelle che si collocano oltre i confini del lavoro dipendente, nelle aree del lavoro semi-autonomo, caratterizzate comunque da condizioni di subordinazione socio-economica, nonché di declinare diversamente, anche per il lavoro dipendente, le tutele già

previste, in modo che si conformino meglio ad un mercato del lavoro e ad un quadro socio-economico in evoluzione.

Le principali aree di intervento, che comprendono i tre diritti fondamentali individuati nel Piano del Governo, dovranno essere:

- le tutele sociali fondamentali universalmente riconosciute quali libertà e dignità del lavoratore, difesa dalle discriminazioni, pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- una contribuzione previdenziale omogenea per tutte le tipologie lavorative in modo da evitare abusi motivati dal dumping sui costi;
- un sistema di ammortizzatori sociali, esteso nelle dovute forme alle diverse tipologie contrattuali, strettamente collegato alle politiche attive;
- l'ampliamento delle tutele per i parasubordinati (co.co.co. e partite Iva individuali), identificando la categoria del lavoro economicamente dipendente, perché a tutte le forme di lavoro siano riconosciute dignità e forme di protezione adeguate.
- la promozione della occupabilità, da realizzare con una ampia possibilità di fruizione dei servizi per l'impiego e con il diritto alla formazione lungo tutto l'arco della vita, anche come effettivo contrappeso che consente al sistema di sostenere le dosi di flessibilità necessarie, a partire dal rafforzamento dell'apprendistato e dall'aumento del tasso di partecipazione degli adulti ad attività di formazione continua;
- una nuova attenzione al tema della conciliazione vita / lavoro come sistema policentrico da promuovere con politiche degli orari e di incentivazione al part-time e con un potenziamento ed una maggiore esigibilità dei congedi parentali;
- l'estensione degli ambiti di esercizio della contrattazione collettiva, particolarmente importante laddove oggi non è prevista, a partire dalla redistribuzione dei risultati economici, dalla prevenzione e raffreddamento dei conflitti attraverso la valorizzazione della conciliazione e l'arbitrato per via negoziale, dallo sviluppo della bilateralità in chiave integrativa sugli ammortizzatori sociali e sul welfare, dalla promozione della partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende.

8. Decontribuzione e detassazione secondo livello contrattuale

La manovra correttiva di finanza pubblica ha confermato, ampliandone la portata, per l'anno 2011 l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e locali sui premi erogati tramite la contrattazione collettiva aziendale o territoriale correlati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa riferiti all'andamento economico o agli utili d'impresa. Entro la fine dell'anno il Governo, sentite le Parti sociali, provvederà a determinare l'ammontare del sostegno fiscale e contributivo.

Si chiede di rendere strutturale il meccanismo negli anni successivi al 2011 ampliando ulteriormente i benefici ed estendendoli anche al settore pubblico.

9. Partecipazione

L'adozione del Codice della partecipazione costituisce un riferimento importante, in vista della continuazione del confronto fra le Parti sociali, a seguito dell'Avviso comune del 9 dicembre 2009. In quell'occasione, le parti avevano chiesto al Governo e al Parlamento di astenersi da iniziative legislative in materia di partecipazione dei lavoratori e dell'impresa, per consentire alle parti stesse di avviare un monitoraggio utile a far emergere le potenzialità e i limiti dell'attuale normativa e valorizzare le buone prassi contrattuali in materia. Si chiede al Governo di promuovere la ripresa del confronto fra le Parti per favorire una sintesi condivisa da tutti gli attori

sociali e tale da favorire proposte di sviluppo delle forme partecipative dei lavoratori nell'impresa da recepirsi successivamente in norme legislative.

10. Regole di rappresentanza e sciopero

Nell'accordo sulla riforma del modello contrattuale, vista la mancata stipula della Cgil, la questione della misurazione della rappresentanza non è stata definita, ed il tema è stato rinviato ad un successivo accordo interconfederale.

La Cisl auspica che si possa giungere in tempi brevi, sulla base della piattaforma già condivisa con le altre confederazioni, ad un accordo interconfederale sulla rappresentanza atteso da tempo e necessario per dare certezze per quanto riguarda i soggetti legittimati a contrattare a livello nazionale e decentrato.

Tale accordo sulla rappresentanza può risultare particolarmente importante anche ai fini di una regolazione pattizia delle modalità di esercizio del diritto di sciopero.

Ribadiamo, infatti, che su entrambe le questioni l'intervento legislativo deve essere preceduto da accordi quadro tra le parti sociali.

Il Segretario Generale
Raffaele Bonanni

