

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 7 marzo 2022, n. 9

Le politiche attive sono da tempo al centro del dibattito pubblico, talvolta invocate per affrontare le trasformazioni dell'economia, talaltra per giustificare, a livello comunicativo, l'ingente spesa pubblica per il sostegno al reddito e il contrasto alla povertà (sul punto si veda da ultimo F. Nespoli, *Tra povertà e lavoro, le oscillazioni del Reddito di cittadinanza comunicato*, in Bollettino ADAPT, 28 febbraio 2022, n. 8). **È molto più recente, invece, l'attenzione degli operatori e dei commentatori sul ruolo che può essere giocato dagli attori delle relazioni industriali nell'implementazione di un moderno sistema di servizi per il lavoro.**

Dopo un silenzio durato oltre un decennio a seguito della riforma Biagi che abilitava un ruolo concreto del bilateralismo nel governo del mercato del lavoro, **crescono infatti gli interventi degli esperti e degli stessi rappresentanti sindacali e delle imprese a sostegno di un pieno protagonismo dei corpi intermedi sul tema.** Basti pensare al recente «[Manifesto sindacale per una stagione di diritti e tutele nelle transizioni lavorative](#)» lanciato dalla Fim-Cisl lo scorso 3 marzo, con il quale la federazione dei metalmeccanici si è proposta come parte attiva nel disegnare linee di azione e strategie per sostenere le transizioni occupazionali.

D'altronde, complici anche le novità contenute nell'ultima legge di bilancio (si veda L. Valente, *Transizioni occupazionali, politiche attive del lavoro e ruolo del sindacato nell'era del Governo Draghi*, in Bollettino ADAPT, 21 febbraio 2022, n. 7), **il coinvolgimento diretto delle parti sociali sta diventando necessario per attivare un numero sempre crescente di politiche attive definite dal legislatore nazionale.** A una prima ricognizione, possiamo contare l'accordo di ricollocazione ex art. 24-bis, d. lgs. n. 148 del 2015, il contratto di espansione introdotto dall'art.

26-quater, comma 1, d.l. n. 34 del 2019, il Fondo nuove competenze introdotto dall'articolo 88, d.l. n. 34 del 2020 convertito in l. n. 77 del 2020 e il recente accordo di transizione ex art. 22-ter, d. lgs. n. 148 del 2015, appena introdotto dalla l. n. 234 del 2021 e rispetto alle quali le parti hanno già dimostrato interesse (ad esempio nella gestione della oramai quasi dimenticata [vicenda GKN](#)).

Più estemporanee, e legate all'iniziativa di operatori locali o alle peculiarità di alcuni contesti territoriali e aziendali, sono invece le azioni di politica attiva ideate, avviate e gestite autonomamente dalle parti sociali, senza la combinazione con le (pur spesso necessarie) risorse pubbliche o le cornici normative predisposte dal legislatore. È il caso degli accordi aziendali che definiscono politiche di outplacement, anche con la collaborazione di associazioni imprenditoriali o altre imprese a livello locale, impegnandosi per la ricollocazione dei lavoratori nei casi di ristrutturazione (si veda G. Impellizzieri, F. Seghezzi, [Politiche attive, i rischi di un \(auto\)GOL](#), in Bollettino ADAPT, 13 settembre 2021, n. 31).

Per mostrare però come la progettualità delle politiche del lavoro può avvalersi in maniera più strutturata e complementare sia dell'attore pubblico che delle parti sociali, **vale la pena richiamare alcune esperienze internazionali che si sono sviluppate grazie alla forza e alla proattività delle associazioni di rappresentanza nonché, talvolta, al sostegno di idonee cornici istituzionali.**

L'esempio tipico e più noto in questo ambito è certamente quello della **Svezia, che già da diversi decenni, ad integrazione delle tutele offerte dalla Legge sulla protezione occupazionale, ha visto la collaborazione di associazioni sindacali e datoriali nella gestione delle misure di sostegno ai lavoratori in esubero.** Operano infatti in Svezia i cosiddetti Consigli per la sicurezza dell'impiego (Trygghetsråden): si tratta di fondi, costituiti a livello settoriale dalle parti sociali e finanziati dai datori di lavoro, allo scopo di anticipare e gestire i cambiamenti strutturali. Così, in totale autonomia rispetto all'intervento pubblico, realizzando anzi quello che i commentatori internazionali hanno definito «uno *shift* dallo Stato alle parti sociali per la gestione dei problemi del mercato» (A. Scott, [Collective bargaining's contribution to employment skill and transition](#), Labour & Industry, 31, 3, 301-311), gli attori delle relazioni industriali svedesi assicurano ai lavoratori in esubero misure di politica attiva (come la partecipazione a percorsi formativi, il sostegno nell'avvio di un'attività imprenditoriale o nella ricerca di un nuovo impiego) e la continuità

reddituale in attesa di una nuova collocazione, con risultati occupazionali intorno al 90% (Eurofound, *European Monitoring Centre on Change – Job Security Councils*, 2021). Uno dei Consigli settoriali più importanti in quanto a imprese e lavoratori coperti è sicuramente il Fondo per le transizioni occupazionali (Trygghetsfonden – TSL), creato nel 2004 dalla Confederazione dei sindacati svedesi che rappresenta gli operai (Landsorganisationen i Sverige – LO) e dalla Confederazione delle imprese svedesi (Svenskt Näringsliv). Tra le altre cose, l'accordo collettivo che ha originato il TSL prevede (in linea del resto con le deleghe legislative) che contratti collettivi aziendali possano deviare dal principio “last in-first out” che, secondo la legge, dovrebbe orientare i licenziamenti per motivi economici, consentendo invece alle aziende di trattenere i lavoratori che, a prescindere dall'anzianità aziendale, sono in possesso delle competenze di cui più hanno bisogno per la continuazione delle attività. E proprio grazie al ruolo attivo che il sindacato ha potuto e saputo giocare nella gestione degli esuberanti, si è costruito e giustificato l'impianto di tutele offerto dal TSL e dagli altri Consigli per la sicurezza dell'impiego.

Un'esperienza più recente e in un certo senso vicina alla nostra proviene invece **dal Belgio, dove a maggio 2021**, alla luce della crescente domanda di maggiori competenze tecniche e trasversali per l'impatto della digitalizzazione, **i principali sindacati e l'associazione di rappresentanza datoriale per l'industria metalmeccanica hanno deciso di riprogettare il fondo interprofessionale di settore**, istituito negli anni '80. Il nuovo fondo, denominato Mtech+, è stato quindi creato per supportare i lavoratori nella valutazione delle proprie traiettorie di carriera e nell'adozione di percorsi di sviluppo professionale, anche non limitati all'attuale posizione lavorativa, e volti a valorizzare talenti e interessi. Il fondo intende promuovere presso le imprese l'adozione di politiche a lungo termine, con attenzione all'occupabilità sostenibile dei dipendenti (sia dentro che fuori l'azienda), allo sviluppo di una classe manageriale responsabile e a condizioni di lavoro dignitose. Il finanziamento di Mtech+ è contrattato ogni due anni dalle parti sociali della metalmeccanica. Attualmente, lo stanziamento è pari allo 0,32% della retribuzione lorda di ciascun lavoratore, cui si aggiungono i valori ulteriori solitamente pattuiti a livello locale. Le risorse di Mtech+ sono volte principalmente a finanziare iniziative formative e di coaching in favore di singoli lavoratori (sia operai che impiegati), gruppi di lavoratori, persone in cerca d'impiego e studenti, in modo da facilitare transizioni occupazionali di qualità e sviluppi di carriera. In quest'ottica, in aggiunta al finanziamento di specifici progetti presentati dalle aziende o concentrati su alcuni territori, Mtech+ contiene anche soluzioni estese all'intero settore, quali: il c.d. “conto di carriera” da 1000 euro, attribuito a ciascun lavoratore per pagare corsi e altre iniziative formative e di coaching, liberamente individuate dagli stessi lavoratori e frequentabili al di fuori dell'orario lavorativo; e un fondo totalmente dedicato alla riqualificazione dei lavoratori in vista delle future

sfide del lavoro.

Infine, guardando a un contesto molto diverso da quello italiano per i bassi tassi di sindacalizzazione e di copertura della contrattazione collettiva, merita attenzione quanto sta avvenendo in Bulgaria, dove cresce **il coinvolgimento delle parti sociali nel governo degli effetti sul mercato del lavoro della transizione digitale**. In particolare, nel contesto del programma operativo “Sviluppo delle risorse umane” (2021-2027) finanziato con il sostegno del Fondo Sociale Europeo, la confederazione sindacale CITUB, alcune associazioni datoriali e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, hanno avviato, a partire dal 2021, un’azione progettuale congiunta, volta a creare, nel corso di 20 mesi, 170 nuovi profili professionali dotati di competenze digitali all’interno di 17 settori economici. I profili dovranno essere testati nell’ambito di sperimentazioni settoriali su almeno 500 lavoratori. Una volta che le competenze saranno state individuate, verranno elaborati i curricula e i percorsi formativi coerenti alle professioni identificate. Curricula e percorsi formativi saranno poi implementati dai centri di formazione professionale, facenti capo alla pertinente agenzia nazionale, NAVET, mentre si svilupperanno alcuni modelli di dialogo sociale e contrattazione collettiva per sostenere la progettazione congiunta di percorsi di sviluppo e aggiornamento delle competenze digitali nei luoghi di lavoro.

Ilenia Armaroli

ADAPT Research Fellow

 [@ilaria_armaroli](https://twitter.com/ilaria_armaroli)

Giorgio Impellizzieri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@giorgioimpe](https://twitter.com/giorgioimpe)

