

MANIFESTO SINDACALE

PER UNA STAGIONE DI DIRITTI E TUTELE NELLE TRANSIZIONI LAVORATIVE

E' un tempo nuovo per il lavoro. Le sue radicali trasformazioni chiedono nuove risposte e riforme in favore delle persone che lavorano. E' sulla base di questa visione, che la Fim offre anzitutto all'interno del dibattito congressuale della Cisl ma anche all'insieme delle parti sociali, delle istituzioni e del mondo degli intellettuali ed esperti nelle politiche per il lavoro, questo manifesto sindacale che punta a definire e a far riconoscere diritti e tutele nelle "transizioni lavorative".
Tocca al sindacato orientare la contrattazione collettiva senza pregiudizi e con capacità innovativa.
A venti anni esatti dall'assassinio di Marco Biagi e nel nome di tutti i riformisti del lavoro che hanno perso la vita, crediamo sia indispensabile rilanciare la strada delle riforme per il lavoro in Italia.

L'azione contrattuale e di tutela normativa promossa dal sindacato da un lato e le politiche pubbliche per il lavoro dall'altro, si sono sempre prevalentemente concentrate sulla costruzione di diritti e norme per i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro. Per chi ha un lavoro, soprattutto a tempo indeterminato, esiste nel nostro Paese una buona base di regole e norme fruibili circa il salario, la sicurezza sociale e occupazionale, ancor di più nelle aziende medio-grandi laddove il sindacato è presente e rappresentativo.

I lavoratori italiani sono invece ancora soli, senza diritti esercitabili, senza veri e propri strumenti di protezione e di sostegno adeguati, a fronte delle sempre più **innumerevoli e diversificate discontinuità e "transizioni lavorative"**. Si tratta di momenti nella vita delle persone che lavorano, che nel Novecento industriale erano ridotti, programmati e scanditi, mentre ora sono assai frequenti, flessibili e diffusi. E' in questi frangenti che vediamo crearsi condizioni di maggior precarietà, disuguaglianze, solitudine e mancanza di una vera protezione e sostegno.

Non è così nei principali Paesi europei, dove la sicurezza sociale e il suo rapporto con il lavoro è fortemente garantita nelle transizioni. La qualità del lavoro e il diritto al lavoro garantito dalla Costituzione dipendono sempre più dalla certezza di avere sostegni e strumenti di tutela nelle transizioni e questa garanzia è sempre più richiesta nella ricerca di nuova occupazione.

Non è più rinviabile la creazione di un sistema di diritti e di opportunità accessibili a tutti nelle transizioni anche in Italia. Ricreare uno stretto nesso tra lavoro e sicurezza sociale passa da questi elementi. La contrattazione, nazionale e soprattutto aziendale, ha già sperimentato diverse soluzioni, ma in modo troppo frammentato e minoritario. Il sindacato moderno ha il compito di definire e ottenere come obiettivo prioritario della propria azione sindacale un sistema adeguato di tutele, che sia **in parte a carico dello Stato, ma integrate e fortemente sostenute dalla contrattazione e dalla bilateralità.**

La responsabilità sociale che le imprese sempre più rivendicano come fattore distintivo, al fine di non essere solo dichiarata, deve misurarsi col saper rispondere e convergere verso questi veri e propri bisogni sociali.

Nel post pandemia **le persone cercano sempre più percorsi di crescita nel mondo del lavoro**, mentre le imprese soffrono di un crescente mismatch e della mancanza di competenze e disponibilità da parte di chi lavora. Servono certamente salari più alti e lavori più sostenibili, ma non di meno occorre potenziare la normativa e le pratiche contrattuali che rispondano alla **crescita professionale e ad un crescente ed inedito bisogno di conciliazione vita-lavoro**.

Investire su transizioni lavorative ben supportate costituisce una leva fondamentale per **superare storiche arretratezze del mercato del lavoro italiano**, a partire dall'incremento della componente femminile e giovanile, fino a dare sostanza al criterio di occupabilità che da tempo inseguiamo.

In sostanza preoccuparci di come sostenere in via universale ogni giovane che vuole transitare dalla scuola al mondo del lavoro, ogni lavoratore che vuole tornare a studiare, ogni lavoratore che deve fortemente riqualificarsi, ogni lavoratore che perde il posto di lavoro, ogni lavoratore che vuole crescere professionalmente, ogni padre o madre che non deve più scegliere tra famiglia e lavoro, ogni lavoratore che deve assistere genitori bisognosi di assistenza deve diventare obiettivo irrinunciabile per le politiche del lavoro in Italia.

Con questo **manifesto sindacale** intendiamo non solo aprire un dibattito plurale sul tema e avanzare una richiesta generale, ma identificare nel concreto quelle tutele che devono essere promosse, messe in campo e rese accessibili. Attraversare questa nuova frontiera e vincere questa nuova sfida di diritti è il modo migliore per **rendere sempre più giusto il lavoro nel nostro Paese**.

Serve su questo accendere un importante dibattito che dia priorità a questa nuova dimensione **sia nell'azione di riforme per il lavoro che il governo deve sostenere, sia nella contrattazione collettiva**. Non potrà fare a tal fine tutto lo Stato, che pure deve ampliare in questa direzione i diritti e le tutele concrete per il lavoro. Solo un ingente **investimento congiunto di risorse pubbliche, private e di derivazione contrattuale e bilaterale** potrà sostenere in tempi ragionevolmente brevi questo impianto di riforme. La sussidiarietà e l'integrazione attiva che la contrattazione collettiva può fornire permette di moltiplicare gli strumenti e soprattutto di adattarli a settori, tipologie di imprese, mercati del lavoro locali e bisogni differenziati delle persone che lavorano o cercano lavoro.

Occuparsi delle persone che lavorano e non più solo genericamente delle tipologie di lavoro e di lavoratori è la direzione che dobbiamo imboccare. **Ridare al lavoro quella sicurezza sociale che le persone sempre più giustamente richiedono**, passa in buona parte dall'affrontare in Italia una stagione di riforme che diano protezione e promozione nelle transizioni lavorative.

LINEE DI INTERVENTO E PROPOSTE PER SOSTENERE LE TRANSIZIONI LAVORATIVE

TIROCINI EXTRACURRICULARI

Si tratta di una forma importante di formazione strutturata e di congiunzione tra il percorso di studi e l'ingresso nel mondo del lavoro, finalizzata a rafforzare le opportunità esperienziali e contrastare tutte le forme di sfruttamento. I tirocini, in attesa che l'apprendistato duale come in tutta Europa diventi la forma prevalente di collegamento tra scuola e lavoro, devono essere riqualificati:

- Devono contenere una robusta ed evidente quota di contenuti formativi sia teorici sia on the job che vanno garantiti e alla fine del percorso certificati ad ogni giovane;
- Vanno vietati questi tirocini per qualifiche professionali medio-basse (tranne che per tirocini di reinserimento lavorativo per figure deboli sul mercato del lavoro);
- Deve essere garantito in modo omogeneo a livello nazionale un compenso adeguato al tirocinante ed una durata minima massima del tirocinio;
- Deve essere garantito un servizio di placement, in caso di non assunzione nell'azienda, che permetta di valorizzare le chance occupazionali, anche con voucher formativi per il completamento della formazione delle competenze;
- Deve essere rafforzato un limite di utilizzo per le imprese legato a percentuali di stabilizzazione o trasformazione con rapporto di lavoro dipendente, strutturando sgravi contributivi per l'assunzione del tirocinante;
- Deve essere certificata la capacità formativa e la attenta gestione della sicurezza sul lavoro del tirocinante da parte delle imprese tramite appositi protocolli.

APPRENDISTATO DUALE

Questa forma contrattuale deve essere prevista e incentivata principale modalità di acquisizione di un titolo di studio sia per la qualifica/diploma professionale (ex 1° livello) sia in alta formazione (ex 3° livello). Tutti gli studenti dei percorsi di formazione professionale, istituti tecnici, ITS e lauree professionalizzanti devono poter concludere il ciclo di studi con questa modalità. Serve elevare fortemente nei prossimi 3 anni la percentuale di studenti in apprendistato duale. A tal fine occorre:

- Finanziare parzialmente i corsi di IeFP (Istruzione e Formazione Professionale) e universitari solo a condizione che gli enti formativi abbiano un numero sufficiente di imprese convenzionate per forme di apprendistato duale (pur con gradualità di medio periodo);
- Accreditare nuovi corsi ITS solo in presenza di significativa quota di posti in apprendistato in alta formazione;
- Indirizzare verso il sostegno alle imprese e a questa forma contrattuale risorse del PNRR e di garanzia giovani, con attenzione particolare alle PMI sia facilitando la gestione del rapporto di lavoro e con gli istituti scolastici, sia rafforzando con la bilateralità la loro capacità formativa;
- Rafforzare il rapporto tra sistema della IeFP, gli IFTS e gli ITS, rendendo il passaggio tra questi percorsi più fluido;
- Riconoscere le competenze acquisite e politiche attive di placement strutturate per i giovani che acquisiscono la qualifica e non vengono confermati nella stessa azienda, privilegiando l'orientamento verso quei mestieri e professioni sempre più chiesti dal mercato del lavoro e al centro del crescente mismatch;
- Prevedere forme di apprendistato duale "a rovescio" per gli adulti inoccupati, i lavoratori già occupati che devono raggiungere il titolo di studio o una qualifica professionale.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- Riconoscere all'apprendista il conseguimento qualifica di mestiere conseguita al termine del contratto tramite la certificazione delle competenze acquisite, attraverso prove finali, uscendo dalla attuale genericità del percorso e legando parte rilevante delle agevolazioni contributive a favore dell'impresa al superamento di un esame fatto da tali prove, scommettendo e valorizzando effettivamente le imprese che dimostrano capacità e spinta formativa.
- Prevedere la possibilità di gestire il percorso di apprendistato su più aziende con la guida di enti di formazione che garantiscano la continuità formativa e di apprendimento.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- Rafforzare l'accesso dei lavoratori a termine alla formazione continua erogata dalle imprese con quote loro riservate (anche dei finanziamenti dei fondi interprofessionali), prevedendo un'apposita formazione d'ingresso sui temi della prevenzione e sicurezza.
- Rafforzare l'accesso dei lavoratori a termine alle forme di welfare contrattuale sanitario e previdenziale, introducendo l'obbligatorietà per quest'ultimo, stabilendo modalità facili e guidate di transizione tra i diversi fondi in caso di cambio lavoro, rendendo il welfare capace di seguire la persona nei percorsi lavorativi, anche con modalità base durante periodi definiti di non lavoro. E' indispensabile prevedere inoltre nella contrattazione di secondo livello l'estensione ai tempi determinato delle prestazioni di welfare aziendale.
- Stabilire il diritto ad essere informato sulla proroga, cessazione del rapporto di lavoro o sulla sua trasformazione a tempo indeterminato prima della scadenza del contratto con un anticipo temporale proporzionale (ad esempio 10%) alla durata dello stesso, invece che all'ultimo giorno utile di rapporto di lavoro, al fine di programmare scelte conseguenti.
- Rafforzare il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'impresa e di candidatura a posizioni non coperte.
- Prevedere il diritto ad un servizio di politica attiva per rapporti di lavoro a tempo determinato che nel complesso superano i 12 mesi, con riconoscimento delle competenze acquisite e voucher formativo per il completamento della professionalità in corso di costruzione, a carico dall'impresa o nel caso di Pmi da forme di bilateralità.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

- Va previsto, così come per il tempo determinato, un diritto di precedenza (per l'intera platea di somministrati TD e TI) in caso di assunzioni a tempo indeterminato o stagionalità.
- Riportare lo staff leasing alla sua originale natura, prevedendolo solo per le professionalità che operano con alta specializzazione su più contesti lavorativi. Stabilire comunque un limite quantitativo rispetto all'organico di riferimento.
- I lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati non devono rientrare nel computo numerico dei somministrati dentro una azienda: prevedere limitazioni, soprattutto nel caso di ampio turn over.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

- Va stabilito il diritto per ogni lavoratore (in particolare in presenza di condizioni particolari quali il cambio di attività lavorativa, l'aver effettuato un percorso formativo o l'aver oltre 50 anni di età) ad avere una attestazione delle competenze formali e informali acquisite, spendibili nel mercato del

lavoro secondo standard riconosciuti e fornito dal sistema pubblico, dalla bilateralità di settore o dai fondi interprofessionali.

- Va previsto per ogni lavoratore un “libretto formativo digitale” che certifichi tutti i percorsi formativi effettuati, anche con tecnologie blockchain.

RICOLLOCAZIONE LAVORATIVA

- Diritto in caso di perdita involontaria del posto di lavoro ad un servizio personalizzato di politiche attive, sia individuale che collettivo, con presa in carico e orientamento alla ricollocazione. Tale servizio potrà partire anche da un eventuale periodo di CIG precedente.
- Va definito obbligo per le imprese che intendono ridurre la forza lavoro di presentare “piani sociali” cofinanziati dalle stesse, con risorse da loro destinate per la ricollocazione incentivata e orientata/vincolata sul territorio.
- Diritto a servizi di riqualificazione o per potenziare le proprie competenze (upskilling) o per cambiare professione (reskilling) da collegare nei casi di utilizzo di ammortizzatori sociali.
- Ai beneficiari di queste politiche attive deve essere garantita la contribuzione figurativa per i periodi di fruizione delle attività formative.
- Vincolare l’utilizzo della NASPI a percorsi formativi orientati alla ricollocazione offerti dal territorio in stretto rapporto con i Centri per l’impiego e agenzie per il lavoro accreditate.

RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

- Affermare e rendere esigibile per tutti i lavoratori il diritto alla alfabetizzazione digitale e linguistica (inglese).
- Creare un “conto individuale per la formazione”, crescente a seconda dell’età lavorativa, esigibile per ogni lavoratore con ogni rapporto di lavoro, dal quale attingere per garantire l’accesso ad una formazione giusta, alimentato da risorse pubbliche, contrattuali, bilaterali.
- A fronte di significativi processi di innovazione o di transizioni lavorative e tecnologiche ogni lavoratore deve essere inserito in programmi di riqualificazione delle competenze, adattati a secondo del livello di istruzione di base, delle competenze già acquisite e dell’età.
- Nei processi di transizione a forte impatto occupazionale, prevedere modalità di ripartizione del lavoro con forme di riduzione di orario di lavoro utilizzando appositi ammortizzatori sociali collegati a percorsi formativi di riqualificazione e rafforzamento della professionalità.

PART TIME INVOLONTARIO

- Diritto ad avere una integrazione della Naspi per lavoratori in part time involontario, con poche ore di lavoro alla settimana (max 16) e bassa retribuzione, introducendo la condizione di “semi-disoccupazione” e sostenendo il lavoratore con percorsi di politiche attive verso una diversa occupazione che permetta il sostentamento.

DIRITTO ALLO STUDIO

- Diritto ad accedere percorsi scolastici e di studio durante il rapporto di lavoro, senza interruzioni o sospensioni e godendo sia di orari di lavoro adatti allo stesso sia di sostegno economico che motiva la crescita individuale: le nuove 150 ore.
- Diritto ad avere retribuite parte delle ore dedicate al percorso scolastico, anche sulla base del raggiungimento di titoli di studio specifici, quando di comune interesse tra lavoratore e impresa.

MATERNITA'/PATERNITA' ASSISTENZA E CURA DEI FIGLI E DEI GENITORI

- Beneficio di programmi formativi e di supporto a carico delle imprese (per chi è già dipendente) o dello Stato, per chi deve rientrare nel mercato del lavoro, per permettere il miglior rientro dopo la maternità o dopo periodi "lunghi" di assistenza e cura per figli o genitori, sia dal punto di vista professionale che dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro.
- Certificazione delle competenze acquisite durante la maternità e il periodo di assenza dal lavoro.
- Accesso a servizi di welfare moderni sul territorio o presso aziende (asili nido, baby sitting, corsi sportivi, centri estivi) sia contrattuali, mutualistici che forniti dal pubblico.
- Diritto alla gestione flessibile degli orari di lavoro in favore delle persone con carichi di cura per figli e genitori.
- Corsie preferenziali nell'attivazione di contratti di smart-working.
- Diritto per il lavoratore ad avere tempo e servizi a disposizione per la cura di genitori che necessitano di assistenza anche se non rientranti nelle categorie protette dalla L. 104.
- Inserimento di forme di assistenza qualificata nei piani di welfare contrattuale per genitori non autosufficienti o bisognosi di assistenza continuativa.

PENSIONAMENTO FLESSIBILE

- L'allungamento dell'età pensionabile stabilmente oltre i 60 anni richiede di superare criteri di pensionamento rigidi e uguali per tutti, introducendo forme di flessibilità in uscita a seconda della gravosità dei lavori e delle condizioni di salute delle persone.
- Diritto dopo i 55 anni a poter ridurre a 4/5 la propria attività lavorativa fino al pensionamento, su base volontaria e con schemi flessibili, senza penalizzazioni sui contributi previdenziali e con una parziale integrazione mutualistica (azienda e stato) per l'1/5 di tempo non lavorato.
- Diritto a vedere riconosciuti periodi di cura e periodi formative nelle forme di pensionamento pubblico.
- Diritto alla previdenza complementare per i giovani, incoraggiato fiscalmente e con quote obbligatorie a carico della contrattazione, possibilità di tramutarla in riduzione di orario negli ultimi anni di lavoro, copertura di buchi previdenziali contributivi e contribuzione figurativa per periodi di formazione e conciliazione.

Fim-Cisl Nazionale
3 marzo 2022