

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Una nuova proposta è possibile

di Pietro Ravallese

segretario responsabile coordinamento Uilca Banco di Napoli

LA RIFORMA CHE IMMAGINIAMO

Giusta – Sostenibile - Utile alla crescita dell'occupazione - Sperimentabile

Per una riforma del mercato del lavoro al plurale occorre ampliare gli spazi di confronto. Questo vuole essere un contributo per favorire il dibattito e non appiattirlo semplicemente su posizioni di contrasto e nel contempo valutare, all'interno di una logica di coesione sociale, se ci sono possibilità di incontro tra le diverse posizioni in campo. Questa proposta a partire dal cantiere della flexsecurity, arricchita dei contributi frutto del dibattito, ci conferma nell'impegno di essere attenti alle problematiche complessive del Paese (debito pubblico, livello di tassazione, efficienza del sistema produttivo nazionale, capacità di innovazione e riposizionamento sui mercati, ruolo dell'Italia nell'ambito europeo). Il nostro agire sindacale è proteso da sempre a ragionare e ad assumere atteggiamenti consapevoli su tematiche di ordine generale che impattano, comunque, sull'operatività delle aziende, sull'organizzazione del lavoro e, innanzitutto, sulla possibilità di aumentare il numero di lavoratori impiegati.



Pietro Ravallese

Obiettivo principale

Un riforma non è un intrattenimento per i mercati, né una risposta soltanto all'esigenza di uno dei tanti attori in campo (la media e grande impresa).

Vale la pena mettere mano alla partita se ci si propone sui vari territori una sfida ardua circa l'abbattimento della disoccupazione.

E' per questo che le norme dovrebbero avere carattere temporale.

Solo la verifica degli effetti può infatti far valutare definitivamente il carattere della riforma. Inoltre un approccio che valuti le evoluzioni tempo per tempo consente di determinare con equilibrio il cambio di passo anche culturale che si accompagna ad una tale riforma. La prospettiva temporale più ampia deve anche legarsi alla migliore strutturazione della rete di protezione.

Redistribuzione della ricchezza

Creare più posti di lavoro significa non solo favorire lo sviluppo, che non corrisponde solo al mero aumento di produzione e consumi, ma anche ridistribuire la ricchezza : reddito in cambio di prestazione.

Creare posti di lavoro stabili rappresenta un valore sul piano sociale, dando certezza e speranza alle giovani generazioni, ma anche un impulso economico. La mancanza di stabilità lavorativa contrae negli stessi occupati a tempo determinato le spese non di prima necessità o i propri investimenti di lunga durata.

Nel secondo trimestre di quest'anno a conferma della tendenza in atto, mentre è rimasta stabile l'occupazione a tempo indeterminato è cresciuta rispetto al primo trimestre 2011 l'occupazione dipendente a termine del 6,8% pari a 149.000 unità.

Nel mese di Luglio sono cresciuti anche gli interinali giungendo alla soglia dei 200.000 lavoratori.

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

a cura di Paola Zacometti

Dicembre 2011

Questa la fotografia complessiva

Struttura della popolazione per condizione professionale

	Media 2009	Media 2010	2° trim. 2010	2° trim. 2011
Totale occupati	23.025	22.872	23.007	23.094
Occupati dipendenti	17.277	17.110	17.083	17.214
di cui:				
<i>a tempo determinato</i>	2.153	2.182	2.200	2.350
<i>a tempo parziale</i>	2.585	2.715	2.701	2.866

(Fonte Istat)

La riforma del mercato del lavoro pure a valere per i neo assunti non può non prendere in considerazione l'immediata stabilizzazione di questi lavoratori che non hanno un contratto a tempo indeterminato sul totale degli oltre 17 milioni di lavoratori occupati.

Punti percentuali

Tasso di disoccupazione	7,8	8,4	8,5	8,0
<i>Nord</i>	5,3	5,9	6,0	5,4
<i>Centro</i>	7,2	7,6	7,6	7,0
<i>Sud</i>	12,5	13,4	13,6	13,2

L'incremento sempre maggiore delle assunzioni a tempo determinato devono indurre ancora maggiormente a valutare la necessità di una fase transitoria e di verifica della prossima riforma del mercato del lavoro.

Patto per il bene comune

Non bastano le leggi per poter determinare il cambiamento nella direzione del perseguimenti degli interessi superiori della comunità, occorre prima la cultura del cambiamento e la sua diffusione. La crisi ci spinge a dare risposte tempestive, allora necessita almeno la volontà condivisa delle parti attraverso un grande patto per il bene comune.

La riforma del mercato del lavoro si può inserire in tale cammino. Non deve essere però solo un'opportunità per le imprese bensì una delle forme per declinare ed applicare il patto sociale o di cittadinanza che dir si voglia. Le imprese dove e cosa ci mettono? i lavoratori, le istituzioni come contribuiscono?

Un patto del genere vive nelle grandi linee generali a livello nazionale ma si declina nel concreto attraverso accordi territoriali.

Un patto del genere non si riesce a fare quando c'è chi sostiene che spetta alle amministrazioni pubbliche e non alle imprese attivare i servizi di assistenza nel mercato del lavoro, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori che perdono il posto (Bompassei Vice Confindustria Maggio 2009).

Un patto del genere dovrà prevedere la riduzione delle remunerazione del top management, degli alti dirigenti, dei sistemi incentivanti e dei bonus. A fronte di questa disponibilità i sindacati potrebbero anche valutare un blocco temporaneo delle progressioni di carriera.

Un patto del genere dovrà prevedere la riduzione delle remunerazione del top management, degli alti dirigenti, dei sistemi incentivanti e dei bonus. A fronte di questa disponibilità i sindacati potrebbero anche valutare

un blocco temporaneo delle progressioni di carriera. Le risorse ricavate da tali scelte condivise devono servire a creare opportunità di lavoro all'interno delle stesse aziende che le praticeranno attraverso intese negoziali che dovranno registrare impegni e loro cronogramma.

Livello nazionale – livello territoriale

Non si può risolvere la riforma del mercato del lavoro in più o meno licenziamenti. Il lavoro è un fenomeno complesso e variabile.

C'è un lavoro pubblico ed uno privato, un lavoro dipendente ed uno autonomo, un lavoro artigiano, uno industriale ed uno agricolo, esistono servizi alla persona e servizi alle imprese, esiste la leva fiscale e quella formativa; esiste la piccola impresa dove non si applica l'articolo 18 e la media e grande impresa dove si applica l'articolo 18, esistono ammortizzatori sociali sovrautilizzati e settori che si sono auto organizzati attraverso fondi di sostegno al reddito.

Occorre dunque muovere ciascuna di queste leve e non solo quella dell'articolo 18.

Occorre essere concreti. Ed allora nel dibattito possono essere lanciate alcune proposte, altri ci mettono le proprie per giungere ad una riforma condivisa e non subita. Al livello nazionale si individua l'ambito degli interventi e gli strumenti a disposizione delineando la normativa di riferimento. A livello locale/aziendale si configura l'applicazione.

L'accordo territoriale/aziendale deve vedere la partecipazione della parte datoriale, dei rappresentanti dei lavoratori e delle istituzioni pubbliche.

La parte istituzionale contribuisce alla lettura dei bisogni territoriali garantendo e favorendo l'efficacia delle intese ai fini dello sviluppo occupazionale locale

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

a cura di Paola Zacometti

Dicembre 2011

Dalle idee alle proposte concrete

Quadro normativo nazionale

Con riferimento al lavoro artigiano e piccole imprese:

Rilanciare i tirocini e gli stage formativi;
Rendere obbligatorio per ciascun artigiano, senza onere a proprio carico - compresa la copertura assicurativa -, la funzione di tutoraggio ed avviamento al lavoro di giovani tirocinanti (al riguardo sarà necessario istituire un'anagrafe locale);

-Prevedere agevolazioni fiscali per gli artigiani che ospiteranno tali tirocinanti;

-Sostenere intese scuola – imprese – parti sociali per l'inserimento in tali percorsi degli studenti dopo il diploma ;

-Prevedere una struttura di coaching che sostenga lo sviluppo di impresa del giovane tirocinante.

Il bollettino pubblicato da Banca D'Italia ad Ottobre 2011 rileva come si stiano deteriorando le prospettive occupazionali per i giovani meno istruiti, ed infatti nel secondo trimestre 2011 è cresciuta da parte delle imprese la domanda di profili professionali elevati a decremento di quelli relativi a mansioni manuali.

Tale denuncia impone la formulazione di un progetto di rinascimento artigiano nel nostro paese all'interno dell'orizzonte valoriale tracciato dall'articolo 4 della Carta Costituzionale e su cui dobbiamo investire risorse ed energie: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società."

Con riferimento al divieto di licenziamento

Le aziende a cui non si applica l'articolo 18 sono circa quattro milioni e quattrocento , che impiegano circa 4 milioni di lavoratori dipendenti. Le grandi aziende, ovvero quelle a cui si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori sono poco più di 114 mila ma impiegano sette milioni ed ottocentomila lavoratori circa.

Si propone di eliminare la molteplicità dei contratti precari ed atipici;

Si propone di aumentare a 30 il numero di lavoratori al di sotto dei quali vige il divieto previsto dall'art. 18;

L'applicazione della disciplina vale per i neo assunti;

Le nuove assunzioni, fatto salvo il periodo di prova dovranno essere tutte a tempo indeterminato; Il periodo di applicazione del nuovo regime dovrà avere un limite temporale di 5 anni.

Al termine dei 5 anni dall'entrata in vigore, alla luce della conseguente verifica, verrà valutato l'introduzione definitiva o meno della norma nell'ordinamento giuridico italiano;

In caso di tensioni occupazionali dovute a crisi aziendali ovvero a riassetti organizzativi resta ferma l'applicazione soltanto delle previsioni della L. 223 sui licenziamenti collettivi ovvero delle norme previste dalla contrattazione collettiva o dalle intese aziendali;

Pertanto occorre individuare la fattispecie oggettiva in cui risulta applicabile la previsione del licenziamento individuale per riduzione del personale per ragioni legate alla produttività ed all'efficienza economica dell'impresa; In caso di licenziamento il lavoratore entra in una lista di riassumibili che ha vigenza per i successivi 10 anni;

A prescindere dall'età del lavoratore, tenendo conto solo del profilo professionale, in ipotesi di nuove assunzioni l'azienda ha l'obbligo di attivare assunzioni attingendo in questa lista (analogamente a quanto avvenuto nel settore bancario in alcuni casi di cessione di contratto ad altre aziende ,l'azienda cedente si assume l'onere della riassunzione nei successivi 10 anni)

Parallelamente a livello nazionale andrà posta in essere la riforma degli ammortizzatori sociali spostando maggiormente a carico delle imprese in maniera progressiva l'onere del loro finanziamento ;

Occorre prevedere un trattamento indennitario per un periodo di 5 anni a favore di coloro che perdono il posto di lavoro ;

Occorre prevedere un servizio di outplacement ;

L'indennità farà insorgere una serie di doveri in capo al destinatario (formazione, riconversione professionale, colloqui di ricollocazione, servizi di pubblica utilità corrispondenti al livello di impiego pregresso etc.);

Coloro che perdono il lavoro in quanto destinatari delle indennità sostitutive saranno inoltre esentati da ogni spesa relative a cure mediche presso strutture pubbliche e dalle spese relative a determinate categorie di farmaci. Coloro che perdono il lavoro in quanto destinatari delle indennità sostitutive saranno fruitori di agevolazioni per la fruizione del diritto allo studio dei figli (cedole librarie estese fino all'università ed esenzione delle tasse universitarie)

Dovranno inoltre prevedersi le conseguenze in capo a tali lavoratori in relazione all'evoluzione normativa ed al carattere "in progress" della riforma e la relativa disciplina previdenziale.

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

a cura di Paola Zacometti

Dicembre 2011

Accordi territoriali / Aziendali

Gli accordi che recepiscono tali norme devono essere locali o aziendali con la partecipazione delle istituzioni (Regione - Ministero) individuando azioni precise per lo sviluppo occupazione e quantificando preventivamente le assunzioni ;

Con riferimento al lavoro artigiano e piccole imprese occorre stimolare tavoli negoziali locali per sostenere gli stage ed tirocini formativi;

A livello provinciale dovrebbe istituirsi il team di coaching che sostenga lo sviluppo di impresa del giovane tirocinante

A livello provinciale dovrebbe istituirsi un'anagrafe di giovani - entro una determinata fascia di età - interessati a partecipare a questi stage finalizzati ad intraprendere un'attività autonoma dopo un periodo di formazione,

(Solidarietà generazionale è anche attivare il passaggio di competenze) . E' obbligo degli artigiani manifestare la disponibilità ad avere un giovane tirocinante, il soddisfacimento di tale obbligo comporta una specifica agevolazione fiscale - va previsto un intervento sanzionatorio in mancanza di tale assunzione di responsabilità - .

Con riferimento alle aziende con più di 30 dipendenti il recepimento in accordi aziendali di tali norme comporterà l'obbligo di prevedere un contributo alla

comunità territoriale attraverso il finanziamento di un servizio sociale nell'ambito della cura della disabilità, dei minori o degli anziani da definire con uno dei comuni dove ha sede l'azienda ovvero una sua unità produttiva ;

Questo strumento potrà determinare una maggiore capillarizzazione di opportunità di servizi nell'ambito del welfare che rende più agevole il sostegno a chi perde il lavoro.

Deconcentrare il lavoro

Alcuni lavori oggi vedono una concentrazione nelle mani di pochi di attività produttive. Occorre ridurre drasticamente forme di monopolio , ciò vale anche nelle libere professioni. La riserva e l'accentramento di competenze e funzioni in alcuni casi risulta davvero anacronistica rispetto all'evoluzione del dibattito in materia di libertà dell'intraprendere . In tal senso solo la meritocrazia e non le tutele derivanti da privilegi di appartenenza dovrà essere l'artefice di un maggior o minore successo professionale. L'esercizio di alcune professioni deve essere riformato . Da una tale riforma potranno nascere opportunità di lavoro derivanti da politiche tese al superamento odierno di concentrazione nelle mani o negli studi di pochi professionisti di attività e servizi che invece possono fruttare a favore di molteplici giovani lavoratori .

Uilc.a. Banco di Napoli
*facciamo camminare
le nostre idee*