@bollettinoADAPT, 21 novembre 2013

Il modello Welfarma: una buona prassi di politiche attive e relazionali in tempo di crisi

di Valentina Picarelli

Tag: *#politicheattive, #politicherelazionali.*

Ebbene si! La crisi ha colpito duramente anche il settore farmaceutico, uno dei settori portanti dell'economia italiana, tradizionalmente ricco di risorse, che difficilmente ricorda contraccolpi. Solo pochi dati: dal 2006 ad oggi persi all'incirca 13.500 posti di lavoro di cui l'80% è rappresentato da informatori scientifici, il restante 20% da addetti alla ricerca. Nonostante l'allarmante scenario, occorre però alleggerire il carico e chiarire che parte di quanto sta accadendo è la conseguenza degli immaginabili effetti di politiche pubbliche sfavorevoli, una depauperazione di circa 15 miliardi di euro: politiche di contenimento della spesa pubblica, forte diminuzione del ritorno sugli investimenti (scadenza dei brevetti); aumento dei costi in caso di scoperta di nuovi farmaci; una terapia "personalizzata" che ha certamente un bacino di utenza più limitato. A tutto questo si aggiunge la riorganizzazione interna del settore che porta ad un ripensamento dell'intera gestione aziendale ed un dato fattuale: una Nazione, la nostra, con la popolazione più anziana d'Europa ma con la spesa sanitaria più bassa.
Evidentemente una crisi così lunga e una disoccupazione strutturata creano grosse difficoltà in termini di domanda di lavoro e possibilità di ricollocazione. Gli investimenti in politiche passive sono stati necessari, lo sono e ancora, probabilmente, lo saranno, tuttavia il leggero vento di cambiamento che sta spirando – le cifre fanno ipotizzare l'uscita dalla fase di recessione-, fa ritenere questo il momento opportuno per spingere l'acceleratore sulle politiche attive e sulla ricollocazione. D'altronde le politiche di reimpiego per prendere piede necessitano di avere come scenario di fondo, alle fondamenta, un'economia sana.

In risposta agli infelici risvolti occupazionali, dovuti ai cambiamenti strutturali che hanno investito il settore farmaceutico, è stato predisposto il progetto Welfarma che prende le mosse da un Accordo quadro nazionale siglato da Farmindustria e le Associazioni sindacali il 20 novembre 2008 che lo ha designato come strumento operativo volontario e aggiuntivo rispetto agli strumenti contrattuali e di legge già previsti. Il progetto è finalizzato a favorire la riqualificazione e il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori fuoriusciti da aziende del settore farmaceutico, attraverso interventi di reimpiego più mirati, efficaci e integrati. Guardando al ruolo degli "attori" coinvolti, Farmindustria, quale soggetto promotore, coordina Welfarma a livello nazionale, monitorando il processo e applicando eventuali correttivi; le OO.SS. ne potenziano la diffusione sul territorio; Italia Lavoro, nell'ambito dell'Azione di sistema *Welfare to work per le politiche di reimpiego,* fornisce strumenti e metodologie per il supporto degli attori coinvolti nel processo di implementazione del progetto, oltre ad attivare e gestire le risorse per la formazione destinate dal Ministero del lavoro per i percorsi formativi; le Agenzie per il lavoro, scelte e incaricate direttamente dalle aziende farmaceutiche aderenti, tra quelle indicate nel successivo accordo su

Welfarma del 22 maggio 2012, che ha maggiormente dettagliato e specificato le competenze di tutti gli attori coinvolti ed allargato il modello all'intera popolazione aziendale, sono responsabili del servizio di *placement*. Il progetto è stato finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha stanziato 1.000.000 di euro, contributi erogabili sotto forma di voucher formativi, del valore massimo di 2.000 euro cadauno, ovvero voucher integrativi, dello stesso valore, come rimborso per spese accessorie sostenute per la partecipazione ai percorsi formativi.

Dal punto di vista procedurale, l'Azienda interessata fa richiesta del modello Welfarma specificando tale scelta nell'accordo di mobilità o in un'altro accordo relativo agli ammortizzatori sociali, sceglie, altresì, l'Agenzia di outplacement e copre i relativi oneri economici per lavoratore ; il lavoratore dell'azienda interessata, dal suo canto, deve manifestare la sua adesione al progetto sottoscrivendo un Patto di servizio presso l'Agenzia per il lavoro. La parte di maggiore sostanza consiste nella successiva predisposizione del Piano di azione individuale, elaborato presso l'Agenzia per il lavoro, nell'ambito del quale il lavoratore sceglie il piano formativo più idoneo, rimborsabile tramite voucher.

Siamo di fronte soltanto ad uno dei tasselli di un nuovo sistema di Welfare basato sulla congiunzione tra pubblico e privato, un modello, quello di Welfarma, in cui imperano principi di volontarietà, integrazione e sussidiarietà. Concetto chiave sicuramente quello dell'integrazione da intendersi in molteplici sfumature: integrazione tra politiche attive e passive, le prime da approcciare in maniera meno autoreferenziale rispetto al passato per una maggiore tempestività ed effettività; integrazione tra attori coinvolti e risorse secondo un progetto unitario basato su una *governance* multilivello interistituzionale e una *governance* territoriale; infine, certamente integrazione tra politiche del lavoro e politiche di sviluppo per assicurarsi effetti di lungo termine e di maggiore impatto, ad esempio in termini di incrementi produttivi e occupazionali. È essenziale rimettere in piedi le attività produttive affinché queste, a loro volta, tengano in piedi i posti di lavoro.
Per sussidiarietà si vuole intendere, invece, la "partecipazione" del privato al sistema pubblico di ammortizzatori sociali e una forma di corresponsabilità delle parti sociali nelle politiche del lavoro. D'altronde chi può conoscere il mercato e le sue dinamiche meglio di sindacati, aziende e Associazioni datoriali.
Predisposto il progetto ora occorre capire come farlo funzionare. In astratto esso sembra destinato al successo; in concreto, occorre siano costanti la collaborazione tra gli attori coinvolti e l'impegno alla ricollocazione, così come l'assoluta centralità del capitale umano nel contesto impresa e, in generale, nella società. A questo dovrà accompagnarsi un continuo monitoraggio da parte di Farmindustria, anche attraverso il coinvolgimento delle OO.SS., propedeutico alla disamina e abolizione di eventuali criticità applicative.

Tale modello potrebbe diventare un'esperienza "pilota" da esportare anche in altri settori, diventando un vero e proprio stereotipo, un buon esempio di responsabilità sociale di impresa applicata in concreto; ma questo passo in più necessita di assoluta persistenza nei comportamenti, oltre che di un serio impegno delle Parti alla sua divulgazione. Il modello Welfarma potrebbe rappresentare un altro strumento di alternanza, stavolta intesa in modo nuovo: non un'alternanza per i giovani ma, ad esempio, per cassa intergrati rientranti in un contratto di solidarietà: un alternanza lavoro – scuola – inattività; uno strumento da non sottovalutare se consideriamo che il capitale umano tanto più è escluso dal lavoro tanto più diventa obsoleto ed escludibile.

Valentina Picarelli
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@valepic86