

per un **LAVORO** a **MISURA**  
della **PERSONA**

+ competenze

+ contrattazione

+ politiche attive

+ partecipazione



[www.cisl.it](http://www.cisl.it)



# Indice

<b>LA CISL PER IL LAVORO</b>	5
<b>IL CONTESTO</b>	5
<b>LE PRIORITÀ DI AZIONE</b>	7
<i>Maggiori finanziamenti su istruzione e formazione</i>	7
<i>Rendere strutturale il sistema duale</i>	7
<i>Più orientamento scolastico e universitario</i>	8
<i>Tirocini più mirati</i>	8
<i>Generalizzare la formazione lungo l'arco della vita</i>	9
<i>"Attivare" le politiche attive</i>	10
<i>Contrastare i contratti di lavoro discontinui</i>	11
<i>Incentivi per le aziende che contrattano la conciliazione vita professionale-vita privata</i>	11
<i>Rendere l'organizzazione del lavoro più vicina alle persone</i>	12
<i>Tutelare il lavoro autonomo</i>	12
<i>Migliorare le condizioni di lavoro nei settori labour intensive</i>	13
<i>Salario minimo solo se di natura contrattuale</i>	13
<i>Partecipazione dei lavoratori in azienda</i>	14

# LA CISL PER IL LAVORO

## I IL CONTESTO

L'Italia ha mostrato una capacità di ripresa economica post-covid superiore alle attese, nonché una buona capacità di reagire alle difficoltà di approvvigionamento energetico seguite all'invasione dell'Ucraina, e di conseguenza l'occupazione sta aumentando pressoché ininterrottamente dal secondo trimestre del 2021, avendo superato i livelli pre-pandemia. La novità è che da oltre un anno a crescere è soprattutto il lavoro stabile mentre si riduce quello a termine. Di conseguenza la quota di dipendenti a termine sul totale degli occupati, che era cresciuta pur mantenendosi in linea con i livelli europei, ha iniziato a ridursi, mostrando una correlazione con il ciclo economico: mentre nel 2021, in un contesto di ripresa caratterizzato da elevata incertezza, la crescita occupazionale era avvenuta soprattutto con contratti a tempo, nel corso del 2022 e del 2023, con una ripresa consolidata, si è fortemente orientata verso contratti stabili, anche a causa di strozzature nel reperimento delle professionalità richieste. L'altra caratteristica di questa crescita è che, mentre in alcuni settori e ambiti si assiste a una contrazione di posti di lavoro, in altri, e sono la maggior parte, la carenza di competenze, complice anche la demografia avversa, sta diventando la vera emergenza.

Il lavoro autonomo, che tanto è stato penalizzato dal periodo pandemico, invece non ha ancora del tutto recuperato i livelli occupazionali. Si tratta di un mondo variegato e in trasformazione, non relegabile al solo fenomeno dell'abuso delle false collaborazioni o partite Iva nel settore del delivery, un mondo in cui si diffondono nuove professioni (lavoratori della rete, piattaforme, consulenti, sviluppatori) con competenze e bisogni di tutela diversi dal passato.

Così come restano i problemi strutturali del mercato del lavoro italiano, con il primato europeo negativo per l'occupazione femminile e per il numero di giovani Neet, ma per poterli affrontare occorre saper leggere le dinamiche e le trasformazioni del lavoro.

Il tasso di occupazione femminile più basso in Ue, oltre a rappresentare un problema in sé, è anche una delle cause della povertà delle famiglie in Italia nonché della denatalità. Inoltre, anche quando lavorano, le donne fanno registrare una maggiore presenza in settori a retribuzioni più basse (e in questo gioca un ruolo la segregazione formativa), una elevata quota di part-time involontario, una minore "disponibilità", anche nei lavori a tempo pieno e nei settori con retribuzioni migliori, ad accettare straordinari, trasferte, incarichi extra, con conseguente minore partecipazione ai premi di produttività, producendosi in tale modo il divario retributivo di genere.

Per quanto riguarda i giovani, la lettura del mercato del lavoro italiano che offrirebbe loro solo contratti precari è divenuta insufficiente e soprattutto non corrispondente a una realtà più complessa: in una situazione che vede comunque i giovani penalizzati e con forti difficoltà nel rendersi autonomi dalle famiglie, al problema della precarietà si aggiunge l'emergenza della carenza delle competenze e del disallineamento tra domanda e offerta.

Lo skill shortage non solo rischia di diventare un freno alla crescita imprimendo una inversione di tendenza rispetto a quest'ultimo biennio in cui sono stati creati quasi un milione di posti di lavoro (e l'arresto di luglio

2023 dopo oltre due anni di crescita dell'occupazione, insieme a un calo del Pil dello 0,4% nel secondo trimestre rispetto al precedente, potrebbero essere un primo segnale), ma, se non affrontato per tempo, rischia di creare un bacino sempre più largo di lavoratori con competenze basse e obsolete esponendoli alla disoccupazione, a lavori sottopagati o in nero, peraltro con pesanti ricadute in termini di sostenibilità dei sistemi socio-assistenziali e di lotta alla povertà. Si tratta di una tendenza che, oramai è chiaro, caratterizzerà il mercato del lavoro per i prossimi anni e riguarda sia le qualifiche alte, soprattutto tecniche e scientifiche, che quelle basse, tenendo presente che una bassa qualifica non equivale ad assenza di competenze.

È un fenomeno dai molteplici aspetti e dalle molteplici cause. Al di là dei fattori demografici, con la popolazione in età da lavoro in forte riduzione, soprattutto gli over 35, la carenza di competenze è anche da collegare ai due fenomeni dell'aumento delle dimissioni e del lavoro rifiutato, due facce della stessa medaglia a ben vedere.

L'aumento delle dimissioni, spesso da lavori a tempo indeterminato, ci parla di lavoratori in cerca di condizioni lavorative non solo più remunerative ma anche più adeguate alle loro priorità personali e ad una diversa considerazione del lavoro nella loro vita, compresa una maggiore attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il fenomeno del rifiuto di offerte di lavoro considerate insoddisfacenti, soprattutto in certi settori, benché con paghe regolari e rispetto dei contratti, può avere solo in minima parte a che fare con la concorrenza di sussidi per contrastare la povertà. Ci obbliga invece a riflettere su come rendere più appetibili certi lavori, anche in settori chiave della nostra economia in cui le condizioni lavorative (non solo per gli aspetti retributivi, oggi gravati anche dall'inflazione, ma anche per scarse prospettive di carriera, orari troppo lunghi o spezzati, stagionalità) non si stanno adeguando abbastanza velocemente alle mutate condizioni sociali, con i giovani meno disposti a prendere in considerazione determinate situazioni lavorative, soprattutto se a esse si aggiungono tempi lunghi di spostamento o pendolarismo, che fino a pochi anni fa erano ritenute del tutto accettabili. Di questo quadro fa parte, con le dovute distinzioni, anche il fenomeno delle amministrazioni pubbliche che non riescono a coprire i posti messi a concorso.

Si delinea un quadro complesso, non scevro da apparenti paradossi, da analizzare senza operare semplificazioni. Nonostante ci troviamo in una fase di crescita della domanda di lavoro da parte delle imprese e della P.A. e nonostante i giovani siano pochi, ciò non si trasforma in un vantaggio sul mercato del lavoro per coloro che non possiedono le competenze richieste, problema che si acuisce per la popolazione femminile anche a causa del noto divario di genere nelle professioni Stem. E così una forte domanda di personale convive con elevati tassi di disoccupazione giovanile e femminile e un numero impressionante di Neet.

Per favorire il lavoro, soprattutto di giovani e donne, risultano quindi non risolutivi generici incentivi economici ai datori di lavoro che assumono. Così come sono non tarate le proposte che vorrebbero irrigidire o eliminare tipologie contrattuali "precarie" e tirocini, come se non ci fossero regole, invece le regole ci sono e sono mediamente buone regole. Né centra il problema un dibattito esclusivamente spostato sull'introduzione di un salario minimo legale.

Se vogliamo davvero contrastare le sacche di precarietà e lavoro povero, con basse retribuzioni e assenza di prospettive di avanzamento di carriera, occorre una rinnovata attenzione al sistema di istruzione e formazione e al sistema delle politiche attive, da anni trascurati. Il passaggio dalle sole tutele sul posto di lavoro a quelle nel mercato del lavoro non è uno slogan ma un'esigenza sempre più centrale per affrontare le transizioni da scuola a lavoro e da lavoro a lavoro. Pertanto è soprattutto su questi versanti che occorre recuperare terreno. La Cisl lo chiama "Statuto della persona nel mercato del lavoro".

Di seguito individuiamo alcune priorità per l'azione pubblica e per la contrattazione collettiva. Il ruolo del pubblico è centrale per alcune politiche, ad esempio per quelle di istruzione e formazione. Ma quando si tratta di regolamentare il rapporto di lavoro, per la Cisl sono fondamentali la contrattazione collettiva



e la bilateralità. Da sempre contestiamo la tendenza a regolare i cambiamenti del lavoro principalmente attraverso il rigido strumento della legge, con il conseguente corollario di dover intervenire con nuove norme all'emergere di ogni nuovo fenomeno. Occorre invece dare spazio alla contrattazione e alla sua capacità di accompagnare le trasformazioni attraverso strumenti condivisi, predisponendo sostegni pubblici, laddove ritenuto necessario, per sostenerla.

Per le parti sociali si tratta di un ruolo di grande protagonismo ma anche di una altrettanto grande responsabilità che bisogna avere il coraggio di assumersi.

## I LE PRIORITÀ DI AZIONE

### › *Maggiori finanziamenti su istruzione e formazione*

Occorre formare le competenze per favorire il lavoro dei giovani, e a tal fine va rafforzata l'intera filiera dell'istruzione, dagli asili nido all'istruzione universitaria. Il Pnrr è un'occasione straordinaria per colmare le tante lacune del nostro sistema di istruzione, soprattutto per quel che riguarda la capacità di orientare gli studenti e le studentesse a percorsi di studio che pur rispettando inclinazioni, passioni, talenti possano fornirgli un bagaglio di conoscenze, competenze e abilità necessario per vivere e lavorare dignitosamente in una società complessa e in continua trasformazione.

Pertanto in primo luogo chiediamo al Governo di agire per non perdere neppure una minima parte delle risorse della Missione 4 (istruzione e formazione).

In particolare, per quanto riguarda il piano asili nido e scuole dell'infanzia, va chiarita la procedura che i Comuni devono seguire per non perdere quei progetti che non sono stati in grado di appaltare entro il giugno 2023. Così come va chiarita la questione dell'individuazione dei nuovi posti di asilo nido, vale a dire se possono essere considerati nuovi posti anche le ristrutturazioni di edifici già esistenti.

Altra questione preoccupante riguarda la riforma degli istituti tecnici e professionali statali, inserita nel Decreto Aiuti-ter (DI n. 144/2022) ma ancora in attesa dei regolamenti attuativi, cosa che non consentirà di avviare la riforma entro dicembre 2023 come previsto nel Pnrr. Anche in questo caso va chiarito come rimodulare l'obiettivo.

Ma occorre soprattutto dare continuità agli investimenti del Pnrr sull'istruzione, fare in modo che le risorse e le azioni messe in campo con il Pnrr diventino sistemiche, che quindi non vadano pian piano a scemare con la fine degli investimenti allocati ma che continuino a essere finanziate anno dopo anno per rendere le riforme strutturali (risorse nazionali per finanziare gli Istituti che, in conseguenza dell'aumento del numero di corsi e anche di Fondazioni, non possono rimanere ai livelli attuali, per i servizi legati all'aumento dei posti di asili nido e di ampliamento del tempo pieno nelle scuole, finanziamento della formazione degli insegnanti e degli studenti sul digitale, risorse aggiuntive per le nuove figure introdotte nelle scuole: tutor e docente per l'orientamento ecc.).

Non si tratta di spese "a debito", ma veri e propri investimenti per il futuro.

### › *Rendere strutturale il sistema duale*

Il sistema duale è praticato efficacemente solo nella leFP (Istruzione e formazione professionale regionale) e l'investimento di 600 milioni del Pnrr è diretto a rafforzare il duale in questa filiera formativa. Sap-

priamo però che la leFP soffre di mancanza strutturale di risorse che non le consentono di svilupparsi uniformemente su tutto il territorio nazionale provocando gravi disparità tra i ragazzi e le ragazze della nostra penisola. La formazione professionale è di competenza delle Regioni e questo fa sì che ciascuna di esse possa autonomamente decidere se investire o meno in questa filiera. Per questa ragione la Cisl chiede alla Conferenza delle Regioni di siglare un accordo in cui si chieda da una parte al Ministero del Lavoro un aumento graduale dei finanziamenti e dall'altra che impegni le Regioni a potenziare la programmazione dell'offerta formativa soprattutto in quelle regioni che ne sono sprovviste.

In particolare la Cisl ritiene che vada sostenuta la crescita degli apprendistati di primo e terzo livello e che i ragazzi e le ragazze che svolgono in un'azienda le ore di apprendistato abbiano una priorità nelle assunzioni programmate da quell'azienda e che un successivo contratto di apprendistato professionalizzante non possa durare più di sei mesi con l'obbligo di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

È però necessario sviluppare maggiormente l'apprendistato duale anche nei percorsi di istruzione secondaria superiore. Infatti se, come sembra, il Ministro dell'Istruzione, anche grazie alle riforme del Pnrr, ha intenzione di investire negli istituti tecnici e professionali statali migliorandone le performance, bisogna che i percorsi di apprendistato siano attuati anche nella scuola statale non potendosi limitare l'applicazione del sistema duale alla sola forma dei Pcto (percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, la nuova alternanza scuola-lavoro).

Tutti devono fare la loro parte. Le aziende che lamentano la mancanza ormai cronica di profili professionali devono investire in formazione, accogliere apprendisti che imparano il lavoro e nel contempo si qualificano o si diplomano, e se hanno bisogno di quel profilo devono assicurarselo con un buon contratto.

### **› Più orientamento scolastico e universitario**

L'orientamento scolastico e universitario, a lungo sottovalutato in Italia, è fondamentale perché i ragazzi e le ragazze compiano scelte consapevoli coniugando le loro attitudini con le richieste del mercato. Chiediamo di potenziare ulteriormente le attività di orientamento così come ridisegnate dalla importante riforma approvata in attuazione del Pnrr, in particolare nel passaggio dalla scuola secondaria all'istruzione universitaria.

Poiché per poter scegliere è importante conoscere le professioni, proponiamo un protocollo tra Ministro dell'Istruzione e parti sociali che preveda obbligatoriamente all'interno dei Pcto delle ore da dedicare a incontri tra studenti e studentesse e parti sociali del territorio per raccontare i mestieri e rispondere a quesiti e dubbi degli studenti, portando in qualche modo le aziende nelle scuole.

Inoltre per favorire l'Istruzione tecnica superiore e le materie Stem, per le quali maggiore è la carenza sul mercato, chiediamo di generalizzare a tutto il territorio nazionale le forme di accesso agevolato già messe in atto in alcune province e regioni, con vantaggi nella tassazione e borse di studio, soprattutto a favore delle ragazze, per un modello strategico di istruzione finalizzata.

### **› Tirocini più mirati**

I tirocini extracurricolari in Italia sono stati spesso utilizzati come misura di politica del lavoro nell'ambito del programma Garanzia Giovani: con i Centri per l'impiego spesso del tutto impreparati, il programma si è risolto, in gran parte, nell'avviare i giovani verso i tirocini, in carenza di altre misure attuabili. Nonostante ciò, la quota dei tirocini cui segue l'avvio di un rapporto di lavoro a 6 mesi dalla conclusione, è da anni intorno al 50%, un dato che non si può definire negativo.

Gli abusi che pure si registrano, benché in teoria le regole siano sufficientemente stringenti e i tirocini siano utilizzabili solo se promossi da servizi per l'impiego e istituzioni formative, scolastiche e universitarie, sono probabilmente dovuti all'utilizzo massivo e pertanto poco attento a inviare le persone al posto giusto.

Chiediamo pertanto, più che introdurre nuove regole sui tirocini, un utilizzo più mirato e accurato di questa misura da parte delle istituzioni proponenti.

### » **Generalizzare la formazione lungo l'arco della vita**

La formazione dovrebbe essere permanente; accompagnare tutte le fasi della vita lavorativa delle persone con percorsi formativi significa infatti garantire in modo appropriato l'aggiornamento delle competenze e il raccordo delle stesse con le innovazioni tecnologiche e organizzative del lavoro e delle imprese. Sarebbe miope pensare che la formazione scolastica acquisita durante i cicli della scuola dell'obbligo e post obbligo, della scuola media superiore e dell'Università sia sufficiente per garantire l'occupabilità nel tempo ed evitare l'invecchiamento delle competenze in un mondo del lavoro in continuo cambiamento. È sempre più evidente che continui percorsi formativi sono necessari non solo per un adeguato inserimento nel mondo del lavoro ma anche per la permanenza nello stesso, per consentire lo sviluppo professionale, per offrire opportunità a chi cerca, vuole cambiare, o perde il lavoro per le più varie ragioni, per prevenire la disoccupazione o l'inoccupazione.

Un lavoratore formato e aggiornato lavora meglio, ha maggiore autonomia, più capacità di affrontare e risolvere i problemi che nel lavoro si presentano, è più motivato.

Formare i lavoratori equivale a realizzare un vero investimento, anche per le imprese che gestiranno al meglio nuovi strumenti e nuove tecnologie, senza trascurare l'importanza delle soft skills, determinanti sia per la solidità delle persone sia ai fini di una efficiente organizzazione del lavoro.

Se l'obiettivo condiviso è quello di generalizzare la formazione permanente per garantire occupabilità alle persone e competitività alle imprese, la scelta deve essere quella di dotare di strumenti e risorse adeguati i soggetti coinvolti.

Da questo punto di vista uno strumento fondamentale a disposizione del mondo del lavoro, da valorizzare e utilizzare pienamente sono i Fondi paritetici interprofessionali.

Il ricorso ai Fondi significa, per le imprese che investono in formazione, una grande opportunità in quanto senza costi aggiuntivi è possibile finanziare percorsi formativi per i dipendenti in tempi rapidi e in modo efficiente. Questo perché i Fondi nascono dalla attribuzione di ruolo e responsabilità alle parti sociali che li hanno costituiti e li gestiscono. Parti sociali per loro natura vicine al mondo del lavoro e della produzione, osservatrici attente e consapevoli dei bisogni e dei problemi del mercato del lavoro stesso.

Ciò è stato riconosciuto anche dalla legislazione che ha ripetutamente coinvolto i Fondi negli ultimi anni, sia in materia di condizionalità della formazione in caso di utilizzo degli ammortizzatori sociali, sia con la dotazione straordinaria messa a disposizione della formazione dei cassintegrati, sia con il Fondo nuove competenze.

Ma non è tutto, alcuni Fondi hanno anche positivamente realizzato politiche attive nei confronti di disoccupati o inoccupati finanziando percorsi formativi per la creazione di professionalità difficilmente reperibili sul mercato.

Possiamo per questo affermare che l'esperienza di successo dei Fondi paritetici interprofessionali andrebbe ulteriormente rafforzata rendendo strutturale la piena attribuzione delle risorse finanziarie previste dalla

Legge istitutiva del 2000 che sono state decurtate nel corso degli ultimi anni, valorizzando anche quanto i Fondi possono fare a favore dei disoccupati e inoccupati per la creazione di lavoro stabile e qualificato, intervenendo sul versante normativo affinché il finanziamento della formazione attraverso i Fondi paritetici interprofessionali cessi di essere annoverato tra gli aiuti di Stato. Opportuna sarebbe anche una migliore selezione degli stessi Fondi, perché non vi siano abusi e finanziamenti a soggetti non rappresentativi.

Inoltre occorre una forte azione perché tutte le imprese, anche le più piccole, siano responsabilizzate e spinte a realizzare percorsi formativi continui a favore dei dipendenti.

In tal senso una funzione importante deve svolgere la contrattazione collettiva mettendo sempre più al centro la formazione delle persone come un diritto individuale da rivendicare; un vero antidoto contro la disoccupazione e l'esclusione sociale; per un ingresso più facile nel mercato del lavoro, per percorsi di crescita e miglioramento professionale e per un invecchiamento attivo.

### › **"Attivare" le politiche attive**

La riforma delle politiche attive del 2015, che tentava una programmazione delle misure e dei servizi per il lavoro su scala nazionale, è passata alla prova di diversi programmi e strumenti, da Garanzia Giovani all'Assegno di ricollocazione, che da una parte hanno mostrato i limiti di una forte differenziazione di qualità e quantità degli interventi da territorio a territorio, in un federalismo che su formazione e lavoro ha innescato più di un cortocircuito, dall'altra hanno reso evidente che non basta disegnare misure e strumenti senza investire risorse sulle strutture che devono gestirli.

Il programma Gol guarda a un orizzonte più ampio che recupera il principio dei Lep, forzando l'esigibilità del servizio per il cittadino, e soprattutto poggia su una dotazione finanziaria finalmente adeguata persino rispetto alle note carenze strutturali, con 13,42 miliardi a disposizione (tra Pnrr, React-EU, bilancio di Stato e Pon 21-27) per le diverse azioni previste che vanno dal piano assunzionale a quello di rafforzamento per i Cpi, al rinnovato Fondo nuove competenze, agli stanziamenti per le diverse articolazioni del programma.

Tuttavia la tempistica è stata e resta elemento di forte preoccupazione, a partire dalla scelta del precedente Ministro del Lavoro di ripartire da zero nel disegno di strumenti e misure, anziché concentrarsi esclusivamente sul potenziamento delle strutture e dei percorsi. E purtroppo anche nella fase attuale continuano a registrarsi ritardi e palesi differenze tra le regioni in termini di velocità e qualità di attuazione delle misure e nei servizi erogati, soprattutto alla luce del ritardo nel completamento dei concorsi per le previste assunzioni nei Centri per l'Impiego e le relative procedure di inserimento e formazione del nuovo personale.

In questo contesto rischia un decollo difficile anche il Supporto per la formazione e il lavoro, la misura di attivazione al lavoro rivolta ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 59 anni in uscita dal Reddito di cittadinanza, alla quale Ministero del Lavoro e Inps, va riconosciuto, hanno dedicato grande attenzione ed energia nelle scorse settimane per garantirne i tempi di attivazione, ma che potrebbe scontare l'impreparazione delle strutture. Invece il buon avvio di questa misura è fondamentale non solo per garantire percorsi di occupabilità alle persone in particolare difficoltà economica alle quali è rivolta in prima battuta, ma anche perché si pone come apripista e modello da estendere a tutti i cittadini in cerca di occupazione.

Occorre pertanto un'azione più programmata e mirata rispetto alla gestione e al monitoraggio dell'intero processo di realizzazione del programma Gol per non mancare il raggiungimento di obiettivi e target.

Chiediamo un maggiore coinvolgimento delle parti sociali, quantomeno a livello informativo, a partire dalla recente richiesta del Governo all'Ue di revisione del Pnrr, richiesta che ha incluso anche Gol, di cui non conosciamo gli esatti contenuti e che suscita qualche preoccupazione rischiando di allungare ulteriormente i tempi.



Quanto alla governance del sistema, la cancellazione dell'Anpal, scelta del precedente Governo confermata da quello attuale, va compensata con un forte ruolo di coordinamento centrale esercitato dal Ministero del Lavoro coadiuvato da Sviluppo lavoro Italia, che possa conciliare la competenza concorrente Stato-Regioni con l'esigenza di piena integrazione tra la programmazione nazionale e quella regionale.

Riteniamo infine strategico che tra i soggetti che erogano i servizi per il lavoro, pubblici e privati, venga favorito un rapporto più sinergico e costruttivo che concorrenziale, promuovendo accordi specifici e incentivanti con le Agenzie per il lavoro, dal territorio alle filiere e ai comparti produttivi, regolati anche dalla contrattazione, tenendo conto sempre del fatto che il pubblico (Centri per l'impiego e Ministero del Lavoro) dovrà avere la proprietà, la gestione e l'esclusività di elaborazione delle informazioni e dei dati in un'ottica sempre più indirizzata a un sistema unico e non più solamente unitario. In questa direzione, come noto, consideriamo importante il contributo culturale e operativo che le parti sociali possono mettere in campo (Sportello lavoro Cisl per quanto ci riguarda), in direzione di una sinergia ancor più estesa ed una vera e propria moltiplicazione di prossimità.

Si tratta di uno dei tasselli più importanti per realizzare quel processo di cambiamento culturale e strutturale che chiamiamo "Statuto della persona nel mercato del lavoro", perché volto ad agevolare le transizioni da scuola a lavoro e da lavoro a lavoro, fornendo un effettivo supporto alle persone e alle famiglie nonché alle aziende per ridurre lo skill mismatch.

### **› Contrastare i contratti di lavoro discontinui**

La Cisl è sempre stata favorevole a una adattività funzionale a una organizzazione del lavoro orientata alla crescita della produttività e contraria a una flessibilità finalizzata meramente alla compressione del costo del lavoro. Operare tale distinzione richiede una attenta vigilanza da parte del sindacato. Per questo motivo riteniamo che nell'utilizzo delle tipologie flessibili sia fondamentale il ruolo della contrattazione aziendale. Abbiamo pertanto valutato positivamente la norma del Decreto Lavoro che, relativamente ai contratti a termine, sostituisce le causali individuate da contratti collettivi nazionali e di secondo livello alle causali del Decreto Dignità, eccessivamente rigide e di conseguenza causa di un effetto "boomerang" per i lavoratori che, allo scadere dei 12 mesi, sono stati spesso sostituiti con l'assunzione di altri lavoratori a termine.

Pur considerando problematica la norma transitoria che, fino al 30 aprile 2024, consente alle parti individuali di stipulare contratti per "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva" con rischio di abusi e contenzioso giudiziario, per la Cisl i contratti a termine non sono uno strumento di precarietà.

È vero però che si registra un elevato numero di contratti di breve durata che espongono i lavoratori a insicurezza e discontinuità lavorativa. Per tali motivi sosteniamo da sempre l'esigenza di rimodulare il contributo dovuto dal datore di lavoro per i contratti a termine in modo inversamente proporzionale alla sua durata, per cui più è breve il contratto maggiore dovrà essere il costo del suo utilizzo, destinando il ricavato a un fondo per le pensioni dei giovani.

### **› Incentivi per le aziende che contrattano la conciliazione vita professionale-vita privata**

La conciliazione vita-lavoro e la condivisione del lavoro di cura sono i nodi da affrontare per far crescere l'occupazione femminile, non solo per motivi di equità ma anche come contributo fondamentale alla riduzione della povertà familiare, all'aumento della natalità e soprattutto alla crescita economica, in quan-

to una maggiore occupazione femminile genera automaticamente crescita mettendo in moto una serie di richieste di servizi per sostituire il lavoro di cura, spesso in settori che a loro volta sono a elevata intensità di occupazione femminile.

Come Cisl da anni chiediamo, oltre che l'implementazione di tutti quei servizi assistenziali che favoriscono l'esternalizzazione del lavoro di cura, misure che ne favoriscano anche la condivisione all'interno delle famiglie, e più che pensare a nuovi incentivi generici per l'assunzione di donne, peraltro già presenti da anni nel nostro quadro normativo, occorre un incentivo specifico e corposo, mirato per le aziende che introducano, tramite accordo aziendale, misure di conciliazione. Perché le misure di conciliazione favoriscano anche la condivisione dei compiti di cura, è importante vincolare l'incentivo all'utilizzo equilibrato tra i generi.

Accordi aziendali che favoriscano la conciliazione/condivisione dovrebbero anche utilmente essere inseriti tra i requisiti per la certificazione della parità di genere nelle aziende, un sistema importante ma che non ha valorizzato il ruolo delle contrattazione.

Allo stesso modo bisogna continuare ad ampliare gli spazi del vero welfare aziendale, quello di natura sociale, perché l'azienda possa riconoscere ai dipendenti con carichi di cura servizi moderni e affidabili.

### **】 *Rendere l'organizzazione del lavoro più vicina alle persone***

Tra le misure di riorganizzazione del lavoro lo smartworking può svolgere un ruolo importante per rispondere alle nuove aspettative delle persone, sostituendo la fiducia al controllo e restituendo alle persone flessibilità e autonomia a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, con significativi ritorni in termini di migliore qualità della vita, particolarmente per chi vive nelle grandi città e per i pendolari, di maggiore produttività, di sostenibilità ambientale. Rappresentando anche una misura di conciliazione vita-lavoro, è importante per l'occupazione femminile non certo come misura mirata alle sole lavoratrici, bensì per il motivo contrario, in quanto misura di conciliazione che, diversamente dal part-time e dai congedi parentali, per la prima volta è stata utilizzata, in misura pressoché pari, anche dagli uomini, aumentando per questi ultimi la consapevolezza verso il lavoro di cura.

Per questi motivi la Cisl lo sta promuovendo con forza nella contrattazione, soprattutto di secondo livello, rispondendo alle richieste di lavoratori e lavoratrici, soprattutto giovani. Chiediamo di non intervenire con modifiche legislative, che rischiano di incoraggiare politiche aziendali unilaterali, ma di lasciare alla contrattazione collettiva il compito di adattarne la regolamentazione alle singole realtà, sulla base della legge esistente, che consideriamo un buon equilibrio tra flessibilità e tutela. Sarebbe invece importante un sostegno pubblico per facilitarne l'utilizzo anche nelle piccole aziende, nella forma di un incentivo specifico per i soli datori che lo introducono con accordo aziendale. In tal modo si promuoverebbe non solo lo strumento ma anche la diffusione della contrattazione di secondo livello.

Lo stesso discorso vale per le sperimentazioni contrattuali relative alla rimodulazione e riduzione di orario anche su base settimanale (ad es. settimana breve di 4 giorni), che potrebbero rivelarsi particolarmente utili anche nelle attività non remotizzabili.

### **】 *Tutelare il lavoro autonomo***

Le false collaborazioni e partite Iva vanno ovviamente denunciate e, laddove possibile, gestite in chiave contrattuale per promuoverne la trasformazione in lavoro subordinato, ma se si tratta di lavoro autonomo autentico, allora il percorso da seguire è quello di dotarlo delle tutele necessarie. Molto è stato fatto,

basti pensare alle norme su maternità e congedi parentali, indennità di disoccupazione DisColl, sicurezza sul lavoro. Si tratta di conquiste che il sindacato, e la Cisl in particolare, ha ottenuto negli anni, e che fanno parte del nostro modello sociale e del modello sociale europeo. Ora restano tre importanti ambiti:

- Rendere strutturale l'Isco, l'ammortizzatore sociale per le partite Iva, la cui sperimentazione terminerà il 31 dicembre 2023, rendendo contemporaneamente i requisiti più accessibili al fine di essere un reale sostegno per il lavoratore autonomo evitando la chiusura della partita Iva;
- Estendere anche ai lavoratori autonomi l'accesso alle politiche attive, non solo nella fase di "ricollocazione" una volta chiusa la partita Iva, ma anche e soprattutto nel periodo di fruizione dell'Isco;
- Affrontare le criticità attuative relative alla recente legge sull'equo compenso, un principio da noi fortemente sostenuto, che non può rappresentare un minimo salariale, bensì un insieme di parametri, da individuare con il contributo delle parti, compreso il sindacato confederale, che aiutino a condividere un principio di equità, ai quali per primo deve attenersi lo Stato nei suoi bandi di gara.

### ► **Migliorare le condizioni di lavoro nei settori labour intensive**

In tutti i settori sempre più le persone pongono attenzione non solo a una retribuzione adeguata, ma anche alle condizioni di lavoro, agli orari, alle possibilità di conciliare il lavoro con la vita personale, alle misure di welfare aziendale, ecc.

Si tratta di un processo di adeguamento che la contrattazione collettiva sta già facendo e che dovrà proseguire, senza il quale si rischia una frenata di settori centrali nella nostra economia. In alcuni settori infatti riorganizzare e remunerare meglio il lavoro è necessario non solo per assicurare condizioni dignitose ma anche al fine di attirare e "fidelizzare" i lavoratori per contrastare il fenomeno del lavoro rifiutato o del potenziamento in nero delle buste paga. Molto può e deve fare la contrattazione collettiva anche con il supporto della bilateralità. Per quanto riguarda in particolare la stagionalità e il part-time verticale, si deve anche pensare a sostegni pubblici ai lavoratori per farli restare in determinati settori tutelando meglio, quali ad esempio la possibilità di percepire un indennizzo (es. un'indennità specifica nei part-time verticali, come da recente sperimentazione) in modo da coprire i mesi in cui si rimane senza reddito o detassazioni mirate per i lavori più "scomodi".

### ► **Salario minimo solo se di natura contrattuale**

La questione salariale deve essere affrontata con urgenza attraverso la partecipazione attiva, il confronto e la condivisione delle parti sociali, che porti a rendere concrete azioni strutturali che mirino al recupero del potere di acquisto e all'innalzamento delle retribuzioni.

Questi obiettivi non si raggiungono attraverso la definizione di un salario minimo orario per legge, ma con un ulteriore rafforzamento della contrattazione collettiva che nel nostro Paese copre, anche dal punto di vista salariale, il 97% del lavoro privato e il 100% del lavoro pubblico come peraltro indicato dalla stessa Direttiva europea del 2022.

La definizione di una soglia di salario minimo legale non produrrebbe effetti positivi nei settori e nelle aziende innovative e competitive che sono già oggi a livelli più alti di quelli proposti, mentre rischierebbe di generare una destrutturazione del sistema contrattuale e l'individualizzazione dei rapporti di lavoro nelle aziende a minore valore aggiunto e bassa produttività, con abbassamento dei salari medi, scoraggiamento dei rinnovi contrattuali e una spinta verso il lavoro irregolare, il lavoro nero per i lavoratori più fragili sul piano professionale, alla ricerca di una competitività basata sulla compressione del costo del lavoro.

Fissare per legge una soglia minima di salario uguale per tutti senza avere analizzato le condizioni del mercato del lavoro, quelle occupazionali, quelle settoriali e contrattuali, rischia quindi di creare un danno anziché un beneficio.

Solo la contrattazione è in grado di definire livelli retributivi adeguati come punto di equilibrio tra livello di tutela salariale, dell'occupazione e della competitività delle imprese nei diversi settori.

Occorre da un lato rimuovere gli ostacoli che impediscono la crescita dei salari, in particolare i ritardi nel rinnovo dei Ccnl, vigilando al contempo sulla reale applicazione degli stessi, dall'altro contrastare i fenomeni che influiscono negativamente sulle retribuzioni quali i part-time involontari, le false partite Iva, le cooperative spurie, il lavoro sommerso, anche aumentando i controlli e le ispezioni con maggiori investimenti sulle strutture preposte e nel loro coordinamento, dall'altro lato ancora agire attraverso una riforma fiscale condivisa a favore dei redditi da lavoro dipendente e delle pensioni.

La Cisl dice sì al salario minimo, ma deve essere di natura contrattuale, il che significa riconoscimento non solo dei livelli retributivi ma anche dei diritti e tutele come malattia, infortunio, salute e sicurezza, maternità, ferie, oltre alle eventuali riduzioni di orario di lavoro, scatti di anzianità, premi di risultato, misure di conciliazione vita-lavoro, welfare integrativo pensionistico e sanitario, bilateralità. Occorre perciò una norma che estenda settore per settore e ai comparti affini il trattamento economico complessivo dei Ccnl più diffusi e applicati.

Il nostro paese si caratterizza in Europa per un livello di relazioni industriali e contrattazione di altissima qualità, frutto di un protagonismo dei corpi intermedi che va rafforzato, ai fini della crescita economica e della produttività delle imprese e della qualità dell'occupazione, questioni che si legano inevitabilmente a quella delle retribuzioni. Tale obiettivo può essere perseguito attraverso strumenti di vera partecipazione dei lavoratori alla vita e ai destini dell'impresa, sia sul piano strategico (consigli di amministrazione e sorveglianza) che organizzativo e di forme di partecipazione economica dei lavoratori.

### **› Partecipazione dei lavoratori in azienda**

Il salario dei dipendenti italiani può trovare giovamento molto più concreto dalla realizzazione degli intenti dei padri costituenti: maggiore partecipazione dei lavoratori alla governance aziendale. La produttività deve essere condivisa laddove generata, senza che venga nascosta in alcuna forma di extra-profitto. Partecipazione gestionale, economica, organizzativa e consultiva: sono scelte di responsabilità dell'impresa e del sindacato che non possono più essere rinviate. Per questo la Cisl sta raccogliendo le firme per la presentazione di una legge di iniziativa popolare di attuazione dell'articolo 46 della nostra Costituzione.



*Draft*  
*Roma, 26 settembre 2023*

