



# MANIFESTO CISL per un lavoro a misura della persona

⊕ competenze ⊕ politiche attive ⊕ contrattazione ⊕ partecipazione

Dopo il periodo di emergenza economica conseguente alla crisi pandemica, l'Italia ha mostrato una capacità di ripresa superiore alle attese, reagendo anche alle difficoltà seguite all'invasione dell'Ucraina.

Il dato più evidente di questa resilienza è l'aumento dell'occupazione a partire dal secondo trimestre 2021: i valori sono superiori a quelli pre-pandemici, tranne che per il lavoro autonomo. Diversamente da quanto accaduto all'inizio del 2021, quando, in un contesto caratterizzato da incertezza, cresceva solo il lavoro a termine, dal 2022, con una ripresa consolidata, a migliorare è stato soprattutto il lavoro stabile, spinto anche dalle strozzature nel reperimento delle professionalità. Infatti, mentre in alcuni settori ancora oggi si assiste ad una contrazione dei posti di lavoro, nella maggior parte emerge, al contrario, una carenza di competenze, aggravata dalla demografia avversa.

Restano i problemi strutturali del nostro mercato del lavoro, con il primato europeo negativo per l'occupazione femminile, una delle cause della povertà delle famiglie e della denatalità, e l'elevato numero di Neet, i giovani che non studiano e non lavorano. Per poter affrontare queste sfide occorre **saper leggere le trasformazioni** oltre ogni semplificazione politica e mediatica: la rappresentazione del mercato del lavoro italiano come luogo solo di lavoro precario non corrispondente alla realtà, che è ben più complessa. Al problema della precarietà si è da tempo aggiunta **l'emergenza delle competenze**, che non solo rischia di diventare un freno alla crescita, ma anche di creare un bacino sempre più largo di lavoratori con professionalità obsolete destinati ad essere relegati nella trappola dei lavori sottopagati, quando non nella disoccupazione.

È un fenomeno multidimensionale. L'aumento del numero delle dimissioni sottende una situazione nella quale i lavoratori cercano condizioni lavorative più adeguate e meglio pagate. Specularmente, il numero dei giovani inattivi testimonia l'interesse delle imprese verso le competenze subito spendibili, a discapito dei molti che escono da percorsi formativi deboli, lontani dal mercato del lavoro. Da ultimo, il fenomeno del rifiuto dei posti di lavoro considerati insoddisfacenti per prospettiva di crescita professionale ed economica, ci obbliga a riflettere su come migliorare le condizioni lavorative anche di quelle posizioni che fino a pochi anni fa erano ritenute accettabili.

Si delinea perciò un quadro complesso, in cui lo *skill shortage* convive con sacche di disoccupazione, precarietà, lavoro povero che dipendono innanzitutto, più che da una legislazione poco tutelante, dalla scarsa attenzione riservata, da decenni, al sistema di istruzione e formazione e alle politiche attive. **Riequilibrare le tutele dal posto di lavoro al mercato del lavoro** è passaggio centrale, tanto declamato nei convegni, quanto ancora irrealizzato nella pratica quotidiana. La Cisl ha sempre raffigurato questo cambiamento come la realizzazione sostanziale di uno "Statuto della persona nel mercato del lavoro". Per concretizzare questo proposito, intendiamo indicare alcune priorità per l'azione pubblica e per la contrattazione collettiva.



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

Rafforzare l'intera filiera dell'istruzione, dagli asili nido all'istruzione universitaria, non solo portando a termine le riforme previste dal Pnrr, ma facendo anche in modo che le azioni in campo non vadano a scemare con la fine degli investimenti allocati, bensì continuino ad essere finanziate anno dopo anno. Non si tratta di spese "a debito", ma di veri e propri investimenti per il futuro.

## ► **Rendere strutturale il sistema duale**

Aumentare i finanziamenti per incoraggiare il ricorso all'apprendistato duale, sia nei percorsi di istruzione secondaria superiore, sia nel sistema della formazione professionale regionale, potenziando la programmazione dell'offerta formativa soprattutto in quelle regioni che ne sono sprovviste per superare le gravi disparità territoriali. Non deve arrestarsi neanche l'investimento sugli Ists e sull'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Inoltre, i giovani che svolgono in azienda le ore di apprendistato devono avere facilitazioni nell'assunzione in quella stessa azienda, per esempio prevedendo una vera e propria priorità nelle assunzioni.

## ► **Più orientamento scolastico e universitario**

L'orientamento scolastico e universitario, a lungo sottovalutato, è fondamentale per compiere scelte consapevoli. Va potenziata la riforma dell'orientamento contenuta nel Pnrr, in particolare nel passaggio dalla scuola secondaria all'istruzione terziaria, sia rendendo obbligatorie le ore di orientamento all'interno dell'alternanza scuola-lavoro (ora Pcto) da dedicare ad incontri tra studenti e parti sociali, sia con vantaggi nella tassazione e borse di studio per favorire l'Istruzione Tecnica Superiore e le lauree Stem.

## ► **Tirocini più mirati**

I tirocini extracurricolari in Italia sono stati molto utilizzati nell'ambito del programma Garanzia Giovani, in carenza di altre misure attuabili, e tale impiego massivo, poco attento ad inviare le persone al posto "giusto", ha contribuito a determinare odiosi abusi, nonostante le regole in vigore siano sufficientemente stringenti. Chiediamo pertanto un utilizzo mirato e accurato del tirocinio da parte dei Centri per l'Impiego e delle altre istituzioni preposte a promuoverlo, in modo che possa essere realmente efficace nel facilitare l'inserimento lavorativo e non perda la sua essenziale connotazione formativa.

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

La formazione deve accompagnare tutte le fasi della vita lavorativa al fine di garantire l'aggiornamento delle competenze alle innovazioni tecnologiche e organizzative, per consentire sviluppo professionale e prevenire disoccupazione e inoccupazione.

Per questo va rafforzato ulteriormente il ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali rendendo strutturale l'attribuzione delle risorse finanziarie previste dalla Legge istitutiva, valorizzando quanto i Fondi possono fare a favore dei disoccupati, cessando di annoverare il finanziamento della formazione attraverso i Fondi 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. Infine occorre una azione della contrattazione collettiva per affermare la formazione come diritto individuale, anche nelle micro e piccole imprese.

## ► “Attivare” le politiche attive

La riforma del 2015, che tentò una programmazione di misure e servizi su scala nazionale, ha mostrato i limiti di una forte differenziazione degli interventi da territorio a territorio e reso evidente che non basta disegnare le misure sulla carta senza seguirne l'implementazione diffusa e perciò senza investire risorse sulle strutture che sono chiamate a gestirle. Il programma Gol recupera il principio dei livelli essenziali e poggia su una dotazione finanziaria adeguata. È ora necessario completare in fretta i concorsi per le assunzioni nei Centri per l'Impiego e credere nel dialogo con le Agenzie per il Lavoro, pena il mancato decollo del Supporto per la formazione e il lavoro, la misura di attivazione rivolta ai soggetti occupabili tra i 18 e i 59 anni prima percettori del Reddito di Cittadinanza, il cui avvio positivo è fondamentale come modello da estendere a tutti i cittadini in cerca di occupazione.

La cancellazione dell'Anpal va compensata con un forte ruolo di coordinamento centrale esercitato dal Ministero del Lavoro che dovrà coinvolgere, in un rapporto sinergico, le Regioni e i soggetti privati.

## ► Contrastare i contratti di lavoro discontinui

La Cisl è da sempre favorevole ad una flessibilità funzionale alla crescita della produttività e contraria a quella finalizzata alla compressione dei costi. Tale distinzione richiede la vigilanza del sindacato. Per questo motivo abbiamo valutato positivamente la norma del Decreto lavoro (d.l. n. 48/2023) che, relativamente ai contratti a termine, restituisce l'individuazione delle causali alla contrattazione collettiva.

Pur non considerando i contratti a termine uno strumento di precarietà, preoccupa l'elevato numero di quelli di breve durata che espongono i lavoratori all'instabilità lavorativa. Pertanto chiediamo di rimodulare il contributo dovuto dal datore di lavoro per i contratti a termine in modo inversamente proporzionale alla durata.

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

La conciliazione vita professionale-vita privata e la condivisione del lavoro di cura sono i nodi da affrontare per far crescere l'occupazione femminile, anche come contributo alla crescita economica.

Come Cisl da anni chiediamo, oltre che l'implementazione dei servizi che favoriscono l'esternalizzazione del lavoro di cura (nidi, tempo pieno a scuola, etc), misure che ne favoriscano anche la condivisione all'interno delle famiglie. La nostra idea è quella di un incentivo per le aziende che introducano, con accordo aziendale, misure di conciliazione, vincolandolo all'utilizzo equilibrato delle misure tra i generi.

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

Lo smartworking svolge un ruolo importante per rispondere alle nuove aspettative delle persone, restituendo autonomia a fronte di una maggiore responsabilizzazione, con ritorni in termini di qualità della vita, produttività, sostenibilità ambientale. È anche uno strumento prezioso per l'occupazione femminile, non certo come misura mirata alle sole lavoratrici, bensì per il motivo contrario, in quanto strumento di conciliazione che per la prima volta è stato utilizzato in modo paritario anche dagli uomini. Per questi motivi la Cisl lo promuove adattandone la regolamentazione alle singole realtà con la contrattazione collettiva e chiede di non intervenire con modifiche legislative che incoraggino politiche aziendali unilaterali. Chiediamo invece un incentivo pubblico per facilitarne l'utilizzo nelle piccole aziende, purché lo introducano con accordo aziendale o territoriale.

## ► **Tutelare il lavoro autonomo**

Vanno rafforzate le tutele per il lavoro autonomo in tre direzioni: rendere strutturale l'Isco, l'ammortizzatore sociale per le partite Iva, la cui sperimentazione terminerà il 31 dicembre 2023, allargandone i requisiti perché sia un reale sostegno volto ad evitare la chiusura della posizione fiscale; estendere agli autonomi l'accesso alle politiche attive; dare attuazione alla legge sull'equo compenso, un principio importante che però non può risolversi in un minimo salariale, bensì in un insieme di parametri da individuare con il contributo delle parti sociali, ai quali per primo deve attenersi lo Stato nei suoi bandi di gara.

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

Le persone pongono sempre più attenzione non solo alla adeguatezza della retribuzione, ma anche alle condizioni di lavoro, agli orari, alle possibilità di conciliare il lavoro con la vita personale, al welfare aziendale. Si tratta di un processo di adeguamento che la contrattazione collettiva dovrà proseguire soprattutto nei settori più esposti ad orari lunghi, stagionalità, condizioni disagiate, nei quali riorganizzare e remunerare meglio il lavoro è necessario anche al fine di contrastare il fenomeno del lavoro rifiutato o del potenziamento in nero delle buste paga. Per la stagionalità e il part-time verticale occorrono sostegni pubblici, quali ad esempio un indennizzo per 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 e con essa la povertà lavorativa vanno affrontate con urgenza, ma non cedendo alla illusione che un salario minimo orario fissato per legge possa risolvere nodi di questa portata. Occorre invece rafforzare la contrattazione collettiva che nel nostro paese copre il 97% del lavoro privato, come peraltro indicato dalla direttiva europea del 2022. La definizione di un minimo legale non produrrebbe effetti positivi nelle aziende innovative e competitive, che già riconoscono livelli salariali più alti di quelli proposti, mentre rischierebbe 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 spinta verso il lavoro irregolare per i lavoratori più fragili sul piano professionale.

La Cisl dice sì al salario minimo, ma soltanto di natura contrattuale: riconoscendo non solo i livelli retributivi, ma anche le altre tutele contrattuali quali permessi, scatti di anzianità, premi di risultato, soluzioni di conciliazione, welfare integrativo, bilateralità. Occorre perciò estendere settore per settore il trattamento economico complessivo dei Ccnl più applicati.

## ► **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 rinviata. 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.

Roma, 26 settembre 2023