



LE LEVE DEL SINDACATO PER UN NUOVO MODELLO DI SVILUPPO: POLITICA INDUSTRIALE, MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE CONTRATTAZIONE E BILATERALITÀ

Stato dell'arte in Veneto

I dati del 2012 segnalano un'ulteriore contrazione del pil di quasi due punti (-1,9%) rispetto al livello pre-crisi e una perdita complessiva di circa 8 punti dal 2007; le previsioni per il 2013 indicano un'ulteriore modesta contrazione (-0,4%) rispetto al 2007. I consumi delle famiglie continuano a calare e sono diminuiti gli investimenti del 20%; tengono solo le esportazioni pur evidenziando un significativo rallentamento nell'ultimo trimestre; il pil pro-capite, nel 2012, al netto dell'inflazione, si ferma a circa 26.400 euro che corrisponde a quello del 1995-1996: **quasi vent'anni senza crescita**. Questo quadro macroeconomico si riflette evidentemente nei dati sul mercato del lavoro.

Dal 2008, anno di inizio della crisi, hanno chiuso i battenti oltre 5.000 imprese manifatturiere (saldo totale aziende nate/morte è a meno 8.000) e si sono persi più di 90.000 posti di lavoro di cui circa 15.000 unità nel 2012, le ore di cassa integrazione autorizzate dal 2009 al 2012 sono almeno 400 milioni. Le assunzioni sono in flessione netta e si registra una significativa crescita dei licenziamenti nelle piccole imprese.

Anche nel 2012 la crisi colpisce gli stessi settori: l'industria (-11.000 posizioni, equamente divise tra made in Italy e metalmeccanico) e le costruzioni (-7.000). Il settore terziario evidenzia un modesto saldo positivo (+3.000), interamente determinato dal settore alberghi-ristorazione (+5.000), anche a causa delle modifiche introdotte dalla L. 92/2012. La caduta della domanda di lavoro ha perciò interessato essenzialmente i rapporti a termine, la somministrazione e l'apprendistato.

Il continuo progressivo irrigidimento delle condizioni del mercato del lavoro determinano il ricorso a **livelli elevati di ricorso agli ammortizzatori** ed una forte dinamica dei licenziamenti: crescono quelli individuali (piccole imprese) e diminuiscono quelli collettivi. Conseguenze finali di questi andamenti sono da un lato la crescita delle domande di disoccupazione, dall'altro l'incremento del ricorso alla mobilità in deroga, in sostanza uno strumento di allungamento della durata del periodo indennizzato di disoccupazione. Su base annua il tasso di occupazione (64,5%) è in calo rispetto al massimo storico registrato nel 2007 (65,8%), continua la crescita della disoccupazione che nella media annua ha fatto registrare un valore del 7,6%, con i settori più colpiti: industria che perde occupati, (-9%) edilizia (-12%). Questi numeri, determinati da quattro anni di crisi, lunghissimi e pesanti, contrassegnati da un numero impressionante di chiusure e ridimensionamenti di aziende, non sempre obsolete o fuori mercato, e dalla perdita di così tanti posti di lavoro, impongono al sindacato scelte coerenti, tutte tese al recupero e rilancio del tessuto industriale, di un nuovo slancio verso la crescita sostenibile per un forte recupero di nuovi posti di lavoro.

a) POLITICA INDUSTRIALE

Serve una politica industriale per rilanciare l'economia veneta e con essa l'occupazione, ma qual'è la strada migliore?

- **Italia - Europa**

L'Ocse ritiene che il campo d'azione di politica industriale vincente non stia dentro ai confini nazionali dei paesi europei. Serve una politica industriale dotata di una **struttura di coordinamento europea**, che dia maggiori risorse alla ricerca e offra una spesa almeno tripla dell'attuale nelle scuole tecniche e professionali. Questi gli ingredienti di base per rilanciare le imprese e dare ai giovani gli strumenti adeguati per diventare imprenditori, ora che la "gemmatatura" spontanea di imprese (soprattutto imprese innovative) è impensabile data la complessità (ed il costo) dell'indispensabile apporto di tecnologia necessario per le imprese altamente competitive.

L'idea comune d'impresa che la identifica come "**proprietà privata**" va intesa invece come "**un bene pubblico**", per questo vanno incoraggiate quelle che crescono e che sono sostenibili nel lungo periodo. L'atavica apatia delle istituzioni nazionali preposte, dal MISE alle regioni, verso il tessuto produttivo spesso interpretato come la mucca da mungere, la carenza di una politica industriale, di una strategia di lungo respiro, il contesto operativo poco attento alle loro esigenze primarie e le caratteristiche basilari delle imprese italiane, imprese familiari, spesso intrappolate nelle dinamiche del difficile scambio generazionale, dei litigi tra parenti che sfociano spesso in prevedibili catastrofi e conseguente perdita di ottime imprese. Questo contesto anche da solo (cioè aldilà della situazione di crisi) segnala quanto sia errato pensare all'impresa solo come un bene privato e non come un bene sociale, quanto sia sbagliato continuare su questa strada.

Serve quindi una politica di rafforzamento e aggregazione delle imprese per recuperare una maggiore consistenza (massa critica) per investire in ricerca ed innovazione ed aumentare così la loro competitività.

Il problema della **mancaanza di competitività** non riguarda la sola Italia, sia intesa come sistema ma anche come singole imprese. La competitività va invece perseguita, ricercata nel "sistema Europa", è qui che si deve combattere, oggi, per realizzare una politica industriale più omogenea e mirata, capace di innalzare la competitività delle nostre produzioni.

I Paesi asiatici, Cina in primis, non sono più luogo di delocalizzazione per i bassi costi del lavoro, ormai quasi simili ai livelli occidentali (almeno per alcuni paesi della CEE), ma è la "supplychain (alimentazione a catena), è l'integrazione della struttura produttiva (europea) che potrà meglio offrire ai sistemi Paese degli stati membri il **vantaggio competitivo duraturo** alternativo alle delocalizzazioni. E' questo l'elemento mancante al sistema produttivo dell'Europa: perciò dobbiamo trasformare il sistema produttivo, integrando tra di essi i comparti, i distretti, favorendo la capacità di autoalimentarsi, specializzando le imprese e dando un'omogeneità alla struttura produttiva.

Inoltre, abbiamo perso il senso che, **imprese e contorno**, (sistema-territorio) debbano vivere insieme. Manca l'attitudine a un'analisi dinamica di quello che sarà l'impresa o il settore nel futuro. Questo tipo di studi viene fatto soltanto dalle società finanziarie e in funzione del business, non certo per consentire e perseguire uno sviluppo industriale organico. La dimensione della finanza speculativa è diventata così grande che tutti i Paesi hanno perso la propria sovranità. Si salvano gli Stati Uniti e la Cina, tutti gli altri scelgono le loro politiche perché terrorizzati dallo spread.

La crisi finanziaria europea ha messo in dubbio le teorie neoclassiche che, rifiutando ogni intervento dello Stato, **vedono nella politica industriale un necessario fallimento**. Ma la differenza è più sottile: bisogna fuggire quelle politiche industriali che consistono semplicemente in politiche militari e creazioni di campioni nazionali e **focalizzarsi sullo sviluppo** di un quadro

generale di governo, interventi sul **capitale umano, infrastrutture** ed educazione in primis, e su alcuni **settori strategici**.

La Cina è il miglior esempio di politica industriale organica ed efficiente grazie ad forte intervento statale. Tuttavia noi preferiamo guardare alla vicina Germania: lì esiste, ad esempio, un Fraunhofer-institute che ogni anno concede 2 miliardi di euro per progetti innovativi. Ed è lo Stato che fornisce credito alle imprese, che gestisce in modo adeguato i brevetti e agevola i rapporti tra imprese e banche, accompagna all'estero le proprie imprese e promuove il brand tedesco. Questo è il tipo di politica industriale a cui ispirarsi. Tuttavia, va detto che di fronte a un mondo globale così competitivo, **neanche la Germania da sola ce la può fare. La Confindustria tedesca, infatti, è molto più cauta della Bundesbank nelle sue esternazioni anti-euro.** In Germania molti, in un impeto neo-nazionalista pensano che riusciranno a creare da soli un "cluster" che li fa protagonisti del mondo, ma tale isolamento onirico sarebbe come negare la prospettiva futura dell'integrazione europea a cui la stessa Germania crede.

Gli economisti, i governi, quello italiano in testa, però devono sporcarsi le mani nel mondo reale, nell'economia reale. **Negli ultimi anni si è osservato sempre di più una discrepanza tra teoria e realtà:** a livello accademico si è abbandonato lo studio applicato perché una teoria dominante ha preteso di dimostrare che le politiche industriali sono sempre sbagliate, a livello governativo si è preferita l'alta via dell'inasprimento fiscale e la tenuta dei conti lasciando da sole le imprese, salvo miracolistici interventi sul mercato del lavoro che alla fine sono serviti più a svilire il lavoro manuale che a produrre capitale umano all'altezza delle sfide mondiali che ci aspettano. Questa tendenza deve essere invertita.

Occorre innanzitutto una inversione di tendenza della politica economica nazionale che passi dalla stretta fiscale alla riduzione della spesa pubblica e alla implementazione di una qualificata ed **efficace politica industriale nazionale** improntata allo sviluppo sostenibile, che punti sulle eccellenze, le sostenga, creando un effetto traino ed una eccezionale stagione di rilancio dell'economia nel quadro dei **5 fattori/obiettivo della strategia europea 2020**, perchè sono questi i fattori che ci inchiodano alla realtà:

1. Occupazione (tasso al 75%);
2. Ricerca e sviluppo (investire il 3% del Pil);
3. Clima e sostenibilità (+20% rinnovabili, -20% emissioni, -20% consumi);
4. Istruzione (abbandono sotto il 10%, tasso laureati 34enni al 40%);
5. Lotta alla povertà e all'esclusione sociale.

- **In Veneto**

Agganciare l'Europa, significa innanzitutto rilanciare il nostro comparto manifatturiero, dobbiamo **rivendicare nei confronti della nostra regione e delle associazioni imprenditoriali**, di perseverare nell'opera già tracciata con l'accordo tripartito regione e parti sociali del 2012 ma ripartendo con maggior energia, investendo molte più risorse, realizzando una costante diffusione esperienziale delle best-pratics che sono la base del successo delle molte aziende-modello della nostra regione, delle multinazionali tascabili, leader mondiali di specifiche nicchie di prodotti serve insomma un cambio di passo significativo per:

1. favorire le aziende produttrici di tecnologie per le energie rinnovabili;

2. sostenere le aziende della green economy;
3. sostenere l'ingresso di giovani laureati e laureandi nelle imprese con pratiche di rapporto misto studio-lavoro;
4. sostenere ricerca e sviluppo ed il relativo trasferimento tecnologico;
5. sviluppare la digitalizzazione e le tecnologie ICT in tutte le aziende e gli uffici anche pubblici;
6. sostenere e diffondere l'internazionalizzazione delle imprese, promuovere i brand che tuttora sostengono il positivo trend delle esportazioni;
7. sostenere ed incentivare anche economicamente le aggregazioni tramite consorzi o con lo strumento più semplificato delle "reti d'impresa";
8. incentivare la partecipazione dei lavoratori nel processo di gestione dell'impresa quale fattore strategico per l'aumento della produttività e della competitività internazionale;
9. Sostenere e diffondere iniziative volte alla promozione dell'auto-imprenditorialità e allo start-up d'impresa;
10. Sostegno al credito tramite consorzi fidi e con interventi diretti nei casi di default di aziende innovative ma stressate dal credit-cranch:

b) CAPITALE UMANO

Per favorire il contesto di crescita è elemento essenziale il capitale umano investito. Occorre realizzare un sistema di riconoscimento delle competenze professionali formali ed informali e non formali, un sistema efficace di orientamento permanente per favorire la trasparenza e l'efficacia dell'incontro domanda e offerta. È necessario offrire a tutti maggiore possibilità di occupazione e mobilità per favorire la crescita professionale e personale e bisogna promuovere il merito riconoscendolo come elemento essenziale del percorso di carriera.

• Fondi interprofessionali

I fondi interprofessionali attivi da oltre 10 anni cominciano a dare i loro frutti, va ribadita la loro natura bilaterale ed in essa l'autonomia delle parti socie, le quali, congiuntamente ritengono lo strumento più adeguato a praticare LLL (Life Long Learning). I fondi sono lo strumento più importante per valorizzare il capitale umano in azienda e per conseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e della competitività delle imprese.

La Cisl ritiene che i fondi rappresentino lo strumento principe per la crescita professionale dei propri tutelati. Vanno ridefinite le regole di utilizzo per offrire ai giovani nuove opportunità formative in ambienti innovativi favorendo in questo iniziative di alto apprendistato. Vanno introdotti modelli organizzativi che favoriscono le piccole aziende nell'utilizzo, puntando sulla contrattazione e condivisione dei piani-progetti formativi attagliati alla dimensione ed alla

specificità della azienda ed al suo percorso di crescita delle competenze professionali interne, capaci di promuovere un clima di continua innovazione tecnologica.

L'obiettivo dell'USR per i prossimi quattro anni è di diffondere l'utilizzo contrattato delle risorse dei fondi interprofessionali come supporto alla crescita professionale e individuale dei lavoratori e diventare protagonisti anche nell'erogazione di formazione finanziata.

- **Apprendistato**

Nel nostro Paese oggi solo 1.723 apprendisti su circa 570.000 hanno avuto l'opportunità di avere un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica. Di questi 570.000 solo il 2,8% ha meno di 18 anni ed il 33% ha addirittura più di 25 anni. Il Veneto rappresenta il 10% dello stock nazionale e la medesima suddivisione. Inoltre i nostri studenti conoscono il mondo del lavoro circa tre anni più tardi dei loro coetanei europei, molti male orientati, ed il risultato è che abbiamo transizioni dalla scuola al lavoro più lunghe e più difficili. Si tratta di semplificare lo strumento, snellendo l'iter ancora troppo burocratico, creando un'offerta formativa su misura ed offrendo nuovi incentivi. Le migliori esperienze europee ci insegnano che, per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro (giovani versus meno giovani), è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato. Purtroppo l'apprendistato risulta ancora troppo poco utilizzato e merita di essere ulteriormente valorizzato in ragione della sua componente formativa che è il vero tratto distintivo di una formula contrattuale, strumento di placement fondato sull'integrazione dei sistemi lavoro/formazione senza rigide separazioni tra formazione "interna" e formazione "esterna" all'impresa. I progetti di collaborazione tra le Parti Sociali dovranno puntare a realizzare azioni per accrescere il numero di apprendisti.

Per quel che riguarda l'apprendistato successivo all'adempimento dell'obbligo di istruzione per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale, nell'ottica di rafforzare un servizio pubblico essenziale per i nostri giovani a partire dalle fasce più deboli e di combattere la dispersione scolastica, riteniamo che le somme stanziare dalle Regioni e dalle Province destinate all'assolvimento del diritto dovere all'istruzione-formazione non debbano essere computate ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti dal patto di stabilità interno.

- **Alto apprendistato, Lauree Triennali e Dottorati**

In relazione all'alto apprendistato (T.U. 167/2011) occorre favorire sul territorio, le migliori collaborazioni a partire da ITS, Lauree Triennali, Master e Dottorato industriale, più in linea con le esigenze delle imprese di minori dimensioni, che hanno sempre più bisogno di managerialità altamente qualificata. Per dare maggiori opportunità occupazionali occorre promuovere accordi tra OOSS, ASS-IMPR, REGIONE, MIUR tesi ad ampliare la possibilità di ricorrere all'apprendistato di alta formazione (art. 5 T.U. 167/2011) per i laureandi.

In Veneto, ogni anno mediamente 750 ricercatori entrano in un ciclo di dottorato e di loro soltanto 1 ricercatore su 4 verrà assorbito nelle carriere accademiche. Dei rimanenti ricercatori si disperdono le competenze e le conoscenze con uno spreco enorme di sapere. Occorre rifinanziare i corsi di dottorato di ricerca, metà dei quali oggi è sprovvisto di borsa, e riformarli anche per favorire un'interazione stabile tra attività di formazione e attività di ricerca e sviluppo tecnologico e industriale.

Il contratto di **apprendistato di alta formazione per il dottorato di ricerca** in impresa è uno strumento importante per dare ai giovani migliori opportunità di formazione e di ricerca per contenuti disciplinari, per competenze di specifica per una immediata opportunità occupazionale.

- **Fondo sociale europeo**

Con la fine del 2013 termina il settennato della programmazione dei fondi europei e già si discute nelle sedi istituzionali (in ritardo) del nuovo PON (Programma Operativo Nazionale) mentre del nuovo POR (Programma Operativo Regionale) ancora nulla si è visto all'orizzonte). La programmazione è ispirata alla strategia Europa 2020 "per una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva. La nostra regione sarà (molto probabile) tra quelle con un PIL pro-capite superiore al 90% della media del PIL dell'UE a 27, quindi **il Veneto è tra le regioni sviluppate d'Europa** Cisl del Veneto tenuto conto della collocazione intende proporre alcune fondamentali opzioni per la prossima programmazione:

1. l'integrazione dei programmi del FSE del FESR e del PSR (programmazione plurifondo) con progetti di alto profilo e capacità di spesa integrata su azioni di sviluppo locale multi-comparto, e progetti d'intervento complessi per le città finalizzati all'inclusione della popolazione fragile anche attraverso la creazione di micro-impresa per l'economia locale.
2. Ispirazione ai contenuti delle linee di intervento dettati dalla strategica tripartita dell'accordo regione e parti sociali, con particolare attenzione ai progetti delle energia da fonti rinnovabili allo sviluppo sostenibile e all'incrementazione quantitativa e qualitativa del turismo.
3. Strategia 2020 dell'UE come faro per le azioni di sviluppo della regione Veneta nell'ambito allargato della macroregione europea Alpe-Adria.
4. Infine due priorità: primo, la risposta alla povertà crescente (asse inclusione almeno al 20% della spesa); secondo, un cospicuo intervento con progetti cofinanziati per le Politiche Attive del Lavoro a favore dei giovani.

c) IL MERCATO DEL LAVORO

- **Flexycurity**

Come modernizzare il mercato del lavoro? È la domanda ricorrente perché le nuove dinamiche di mercato dettate dalla competitività globale impongono una forte flessibilità del modo di produrre e un mercato del lavoro a sua volta flessibile e dinamico.

La regolazione legislativa sul lavoro si basa da 40 anni sullo Statuto dei Lavoratori (1970), si sta ancora discutendo che fare dell'art.18 quale ostacolo alla flessibilità in uscita. Anche le regole della riforma Fornero sembrano più inclini a creare contenzioso che produrre quella flessibilità che produce nuove occasioni d'impiego regolare.

Ma la resistenza al cambiamento non è del tutto immotivata.

Infatti dalla legge 30 (Biagi) in avanti rimane al palo la **FLEXYCURITY** o meglio aumenta la flessibilità del lavoro (anche in uscita) ma non la sicurezza di un posto di lavoro, come era nei propositi della legge stessa e dalla strategia riformatrice di Lisbona.

Non è stato per nulla riformato il sistema di welfare-to-work. Lo stato, anche integrato da soggetti privati, non è in grado di offrire una rete universale di protezione a favore dei lavoratori

coinvolti in situazioni di crisi o di ristrutturazioni aziendali, né è aumentata la capacità di potenziare i supporti formativi e i servizi al lavoro, il sostegno al reimpiego dei lavoratori in esubero o dei giovani in cerca di occupazione. Anche la recente riforma (legge Fornero) rinvia tali azioni ad una successiva legge delega “aspetta e spera”.

Questa patologia ha inciso in modo determinante nel ritardo del riposizionamento del nostro sistema produttivo a vantaggio delle imprese e dei settori più espansivi, rallentando le spinte sulle nuove filiere dell’innovazione. Ha inasprito le relazioni industriali, (lotte contro i licenziamenti); ha aggravato le condizioni di lavoro nel tentativo di compensare le perdite di competitività aziendale.

La CISL chiede da anni un’organica strutturazione dei servizi al lavoro complementari alla flessibilità cioè **il pieno realizzo della flexicurity** come leva per incentivare la competitività delle aziende e del sistema. Se di flessibilità in uscita si vorrà ancora parlare è assolutamente necessaria la rete di protezione per il rientro al lavoro e in questo la Cisl si vuole impegnare direttamente. Occorre però in primis che la riforma del lavoro sia completata con il finanziamento strutturale delle politiche attive del lavoro visto che fra due anni sparisce la mobilità; e che alla cassa in deroga, che sopravvive per quest’anno, non si è avviato nessuno dei nuovi ammortizzatori della legge Fornero.

- **Gestione attiva e ordinaria del mercato del lavoro**

Seppure siamo convinti che la ripresa dell’occupazione sia realmente realizzabile con una forte ripresa dell’economia reale, siamo altresì convinti che una buona gestione del mercato del lavoro possa produrre almeno **un più rapido reimpiego**, una maggior **efficienza dell’incrocio domanda ed offerta di lavoro**. Chiudendo così alle situazioni anomale dove chi è occupato fa gli straordinari mentre la gente è in cig o peggio in disoccupazione di lunga durata. È nostra **intenzione** continuare l’attività in materia di accompagnamento al lavoro sia in termini di reimpiego che di nuovo impiego. L’esperienza fatta in Cisl Veneto con le “doti lavoro” (8.980 lavoratori in trattamento presso la Cisl sui 21.600 complessivi nella compagine affiliata alla Cisl in 4 anni) è la base su cui innestare le **nuove esperienze di politiche attive**, gestite direttamente dai nostri “centri servizi” delle UST che, grazie all’esperienza maturata, sono tutti accreditati per i “servizi all’impiego” della Regione Veneto. Bisogna ora fare un salto di qualità, delineando il nuovo modo di operare all’interno di un net-work che copra tutte le specializzazioni necessarie per fornire un servizio di qualità. Quello che deve fare la Cisl non è una supplenza delle azioni dei pubblici servizi ma un’azione complementare agli stessi, fornita da un sindacato che ha a cuore il benessere dei lavoratori e non il profitto, magari a loro scapito, come succede per molte entità improvvisatesi specialisti dei servizi al lavoro. Vogliamo insomma che i nostri iscritti godano presso le sedi del sindacato di un accompagnamento nel momento più difficile quando da disoccupato non sa più cosa fare: orientamento, bilancio competenze, riqualificazione e formazione mirata a nuove e diverse competenze, stesura curriculum, addestramento al colloquio di lavoro, conoscenza del mercato del lavoro locale e delle opportunità nazionali ed estere, avviamento al lavoro. Queste sono le necessità dei nostri tutelati e noi dobbiamo saperle mettere in campo direttamente e attraverso una **rete mirata di partner di fiducia** della nostra organizzazione.

L’obiettivo è quello di realizzare ciò che in altri paesi europei è realtà: In Danimarca sussidi economici e politiche attive a sostegno dell’occupazione hanno consentito di contrattualizzare le procedure di licenziamento (in Germania è negoziata in giudizio) ed il risultato che viene vantato è una accentuata mobilità del lavoro (il 25% circa dei lavoratori cambiano lavoro nell’anno) che ha favorito una bassa disoccupazione (soprattutto giovanile) e lo sviluppo di produzioni ad alto valore aggiunto. Solo così potrà essere attuata la famosa flessibilità in uscita declinandola secondo le diverse modalità:

- licenziamento contrattato e remunerato pro reimpiego (ricetta Ichino)
- licenziamento libero:diritto al sostegno fino al reimpiego (security)

- politiche attive: riqualificazione e servizi di reimpiego
- transizione scuola lavoro + sostegno fino all'impiego per i giovani.
- Utilizzo dello stage come porta ingresso al lavoro, con percorso di formazione on the job obbligatorio e percorso certificato dall'ente bilaterale (per mettere all'angolo i troppi furbi che usano lo stage come sconto massimo sul costo del lavoro).

Si dovrà anche rinforzare e diffondere le azioni di orientamento creando un obbligo/convenienza in merito al:

- orientamento scolastico – professionale obbligatorio
- riconoscimento competenze professionali

per ottenere una coerenza tra la formazione/istruzione e le necessità reali di competenze professionali del mercato del lavoro locale e nazionale da una parte, e dall'altra, il riconoscimento formale delle competenze per realizzare una rapida ed efficiente mobilità (anche europea) dei lavoratori.

• **Misure di emergenza**

Misure attuali messe in campo grazie alla lungimiranza ed alla caparbia della Cisl sono in particolare:

- l'allargamento dei **contratti di solidarietà difensivi** a tutte le realtà in difficoltà, allungamento del periodo, estendendo a tutti i settori ed incrementandone la indennità, il Veneto è risultato la prima regione per utilizzo di questo strumento.
- **suddividere il lavoro che c'è**, la solidarietà è sempre stata tra i lavoratori il valore che ci lega accanto nuove formule, per questo la Cisl, nell'emergenza occupazionale del momento chiede che siano attivati i contratti di solidarietà espansivi (dividere il lavoro di un'azienda tra più persone allargando la base occupazionale e abbassando l'orario di lavoro, utilizzabile anche come flessibilità aziendale, allargamento base occupazionale in azienda + flessibilità orario).

• **Misure strutturali**

Per modernizzare il mercato del lavoro e necessario cambiare il contesto culturale, se un approccio innovativo sulla cui base ricreare una rete di **relazioni fra istituzioni e rappresentanze imprenditoriali e del lavoro** in grado di gestire i cambiamenti sollecitati dall'integrazione ormai globale dei mercati. A tal proposito occorre:

- riposizionare il nostro ordinamento legislativo e regolamentatorio per il lavoro sul modello dei paesi più avanzati europei trovando le opportune mediazioni fra tradizione ed innovazione, proprio per stare tra i players della competitività tra i diversi sistemi economici sociali, nel difficile, complesso processo di integrazione europea.
- delineare un progetto di riforma dello stato sociale che incentivi la mobilità del lavoro a favore delle imprese e dei settori più espansivi con più generalizzate forme di tutela dei redditi da lavoro e più efficaci politiche attive a sostegno dell'occupazione.
- regolare le nuove flessibilità in grado di coinvolgere Stato e parti sociali nella sperimentazione di nuovi modelli di tutela del lavoro a base mutualistica (gli Enti Bilaterali) al fine di facilitare l'integrazione dei gruppi sociali più a rischio nel mercato del lavoro.

• **Per i giovani**

Dovendo fare i conti con le limitate disponibilità finanziarie dello Stato. Difficile affrontare le instabilità esterne se al nostro interno non riusciamo a creare le condizioni, anche minime, di

stabilità politica e sociale va evitato il rischio di ghettizzare i giovani, la questione dell'occupazione giovanile va affrontata come opportunità, come leva essenziale per l'innovazione e per lo sviluppo sollecitando da subito queste misure:

- **Scambio intergenerazionale:** part-time all'anziano a (due anni dalla pensione) con riconoscimento contributi per la parte non lavorata, e attività di coaching verso uno o più giovani modalità formazione in the job.
- **Transizione scuola lavoro :** incentivare economicamente le aziende che ospitano stagisti durante il periodo scolastico formare obbligatoria questa prassi per le aziende con organico superiore alle 100 unità

- **L'intervento passivo**

Rimane ancora fondamentale l'utilizzo allargato della cassa integrazione per una garanzia, seppur ridotta di sostegno al reddito per le numerose persone (famiglie) colpite dalla crisi. Se la società è rimasta fondamentalmente coesa e anche per l'apporto imprescindibile degli ammortizzatori anche quelli in deroga che permesso di assistere gli "ultimi". La ristrettezza crescente delle risorse statali e regionali a copertura degli ammortizzatori sono assolutamente carenti ed è in enorme ritardo la costituzione dei fondi bilaterali (art 3 legge 92/2012) per ammortizzatori ed accompagnamento alla pensione previsti dalla Fornero da attuarsi entro il 18.1.2012.

Il Veneto che da anni sta sperimentando ha operato con parsimonia ed attenzione a non sprecare rischia di non vedersi riconosciuto un finanziamento di giusta entità per la copertura degli ammortizzatori

d) LA CONTRATTAZIONE

La contrattazione va riconosciuta quale strumento per la crescita dell'impresa. Abbandonata da tempo la mitizzazione antagonista, la contrattazione va riportata nel terreno del produttivismo quale elemento regolatore dei comportamenti partecipativi all'interno delle aziende, ancorandola sempre più ai temi dell'innovazione di prodotto e di processo, condizionando ad esse anche gli elementi acquisitivi. I temi prioritari da sviluppare appaiono quindi:

- **Produttività.** I premi legati realmente alla produttività calcolata su diversi piani o fattori che vanno dall'aumento di produttività, riduzione costi primis, ma anche la qualità intrinseca o estetica, nonché l'apporto di suggerimenti e proficue inter-azioni tra ruoli tecnici e ruoli operativi forieri di quel continuo miglioramento che alimenta l'innovazione.
- **Coesione sociale.** Welfare aziendale, territoriale come elemento acquisitivo avanzato a valore economico pieno cioè con prestazioni detassate, i cui temi principali da svolgere sono la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria integrativa, l'assicurazione contro la non autosufficienza, i pacchi spesa, le convenzioni per acquisto di servizi in genere ecc.
- **Sapere.** La formazione professionale va contrattata in azienda (piani aziendali) nel territorio piani settoriali e tematici, per sostenere la crescita individuale dei lavoratori.
- **Ambiente sicuro.** La sicurezza sul lavoro non solo per l'applicazione puntuale delle norme ma per la crescita della responsabilità individuale di fronte al rischio.
- **Qualità del lavoro.** La contrattazione degli orari, dei tempi di vita e di lavoro, l'allargamento della base occupazionale attraverso la riduzione degli orari (contratti solidarietà difensivi ed espansivi).

- **Partecipazione.** Tutte le intelligenze siano utilizzate con la realizzazione di sistemi partecipativi come forza per una crescita intelligente dell'azienda. E tanto altro più o meno classico contenuto della contrattazione

e) LA BILATERALITÀ

È convinzione della CISL che la bilateralità va promossa in tutti i comparti produttivi, dei servizi, nell'industria ma soprattutto in quelli della piccola impresa ancora scoperti, sviluppando prestazioni al sistema delle imprese ed ai lavoratori in esse occupati. In primis la gestione di parti della contrattazione delegate all'Ente **a favore dei dipendenti** come: la gestione sistema della sicurezza, della formazione, delle prestazioni di prossimità, del sostegno al reddito (come peraltro previsto dalla riforma Fornero). **A favore delle imprese**, il sostegno alla promozione del prodotto o dei servizi, il sistema della sicurezza, le certificazioni. **E per tutti** la sanità integrativa, aiuto alla futura non auto-sufficienza le pensioni integrative.

- **Governance efficace e rappresentanza**

Va detto con forza che l'efficacia della bilateralità sta anche nelle modalità con cui si esplicita. La gestione degli enti bilaterali infatti va realizzata proprio nel luogo dove le risorse vengono prodotte e per i soggetti che ivi le producono. In primis per la diretta responsabilità gestionale delle parti sociali coinvolte; secondo, per goderne direttamente i benefici (spesso si tratta di rinunce ad aumenti salariali); terzo, per ottenere la migliore efficacia della erogazione delle prestazioni che devono sempre essere prontamente attagliate alle diverse situazioni che nel tempo si modificano. Va comunque posta attenzione agli aspetti solidaristici nel solco della migliore tradizione della CISL. Ma perché la mutualità non diventi autoreferente o peggio, che le parti socie (OOSS ed ASS-IMPR) siano avulse dai propri tutelati pensando di rappresentarne i bisogni anche senza mandato ne consultazioni dirette o indirette, va coltivata una pratica effettiva di rappresentatività soprattutto nella piccola impresa. Visto che i contatti con il sindacato non avvengono nell'impresa siano almeno espletati nel luogo neutro della bilateralità in tale contesto va realizzata **la delega sindacale** appoggiata presso l'ente bilaterale e non presso l'impresa visto che la libertà sindacale ispira ancora un discreto e mai morto senso di fastidio all'impresa.

- **Enti bilaterali e sviluppo**

Gli EEBB però non possono sfuggire nell'immediato al compito di adottare politiche di sostegno allo sviluppo in sinergia con le regioni e con il FSE, come recentemente avvenuto con la contrattazione artigiana regionale, dove ci si è spinti fino al sostegno al credito (non oneroso) visto il perdurare della crisi e soprattutto dall'incrudirsi del credit-crunch. Ma la lunga tradizione di sostegno e servizio alle imprese ha prodotto altri significativi risultati a nel sostegno alla commercializzazione dei prodotti e il sostegno all'innovazione di prodotto e di processo. Bisogna ora occuparsi di ingresso nelle imprese di giovani laureati e di ricercatori con incentivi a carico della bilateralità da erogare alle imprese ed ai neo-assunti.

- **Welfare di prossimità**

Mail terreno che dovrà essere battuto da ora è **il welfare di prossimità** di cui la contrattazione integrativa sempre più se ne sta occupando. La ristrettezza delle risorse pubbliche ed i vincoli di bilancio da un lato, e le nuove e crescenti necessità delle lavoratrici madri e delle famiglie, dei lavoratori in genere dall'altro, stanno favorendo in Europa la crescita del **secondo Welfare**, che si affianca e si integra con gli interventi di razionalizzazione della spesa a sostegno del sistema di welfare pubblico. La CISL propone che gli enti bilaterali e la contrattazione mobiliti risorse consistenti verso iniziative di privato sociale qualificato per la gestione di welfare integrativo. Si potrà così attirare cofinanziamenti di altri soggetti sociali (fondazioni bancarie e benefiche ecc.) radicati nel territorio e fortemente interessati al benessere sociale della comunità. Tali dotazioni vanno collocate sapientemente a favore della popolazione lavoratrice, solidalmente ai famigliari e sussidiariamente alle persone indigenti. I servizi mutualistici e le relative prestazioni verranno prodotte da secondo una priorità definita dalla contrattazione, ma sempre prontamente modificabile dalle parti sociali direttamente interessate. Queste iniziative produrranno un secondo effetto positivo visto che si realizzeranno parallelamente nuova occupazione, con un ritorno economico consistente alla comunità locale che si è spesa per l'iniziativa. Anche in questo nuovo argomento si deve usare un giusto equilibrio tra localismo e sussidiarietà.

Giulio Fortuni segreteria USR-CISL VENETO

allegati:

Report Fondimpresa

report fondoartigianato

accordo cigs-d 2013

accordi associazioni artigiane 2013, e sicurezza