

Come innovare le imprese e tutelare l'occupazione, se ne parla il 15 aprile al Cnel

Contratti 4.0 per il nuovo lavoro

Partire da welfare, politiche attive e formazione continua

Adesso si tratta di reinventare un modello di società con un sapiente, tempestivo e lungimirante utilizzo delle risorse, a partire dal Next generation Eu. L'economia, a livello globale, è alla ricerca di nuove coordinate: la green economy, la digitalizzazione, le infrastrutture materiali e immateriali, un riparo al dissesto idrogeologico costituiranno gli asset fondamentali della futura crescita

Pagina a cura di
OSSERVATORIO DEL LAVORO
CIFA - CONFSAL
VIA LUDOVISI, 36 -
00187 ROMA
EMAIL: SEGRETERIA@
CIFAITALIA.INFO
WWW.CIFAITALIA.IT

Contratti 4.0 Innovare le imprese, tutelare il lavoro è il titolo del convegno che si terrà al Cnel giovedì 15 aprile (ore 10,00-11,30). Interverranno il presidente Tiziano Treu, il segretario generale di Confsal, Angelo Raffaele Margiotta, il presidente di Cifa, Andrea Cafà, e Cesare Damiano, già ministro del lavoro. In collegamento Lucia Massa, vice segretario generale Confsal, e Domenico Carrieri, ordinario di Sociologia economica e del lavoro alla Sapienza di Roma, oltre ad alcuni componenti del comitato tecnico scientifico dell'Osservatorio del Lavoro Cifa-Confsal: Alessandro Donadio, Hr innovation leader, Donata Gottardi, ordinario di Diritto del lavoro dell'Università di Verona, Adalberto Perulli, ordinario di Diritto del lavoro dell'Università Ca' Foscari Venezia, e Salvatore Vigorini, presidente del Centro Studi InContra. Fanno parte dell'Osservatorio anche Maria Giovannone, professore aggregato di Diritto del mercato del lavoro dell'Università degli Studi Roma Tre, Chiara Meret, Ph.D. in organizzazione aziendale e ricercatrice presso il Centro Studi InContra, e Marco Peruzzi, professore

associato di Diritto del lavoro dell'Università di Verona. È possibile seguire i lavori in diretta streaming sul canale YouTube di Cifa Italia. Il direttore scientifico dell'Osservatorio Damiano, con il presidente e il vicepresidente, Margiotta e Cafà, presenteranno nel corso del convegno l'Osservatorio e il suo programma. Nato l'anno scorso su iniziativa di Cifa e di Confsal, l'Osservatorio porta avanti un dibattito che riguarda principalmente le strategie da adottare sui temi del lavoro e dell'impresa in una logica di cooperazione tra le parti, di promozione e di governo dell'innovazione e della contrattazione di qualità. Pubblichiamo in anteprima alcuni passaggi del documento politico-programmato dell'Osservatorio.

Un contesto difficile. Ci troviamo in una situazione difficile e densa di incognite. Tutto il mondo è impegnato nella lotta al Covid-19 e, al contempo, cerca di affrontare le conseguenze della pandemia su lavoro, occupazione e crescita economica. Passano così in secondo piano altre emergenze: il clima, la povertà, il terrorismo e le guerre. Si tratta di questioni collegate tra loro che si influenzano reciprocamente e che andrebbero governate con una strategia d'insieme. (...) In ogni caso, il dato di maggior rilievo emerso in questo periodo riguarda

l'incertezza che ciascuno nutre per il proprio futuro.

Un nuovo modello di società. Gli effetti sociali, economici, occupazionali e psicologici della pandemia li potremo misurare con il tempo ma, fin d'ora, possiamo presumere che lasceranno un segno profondo. Le misure straordinarie e inedite di tutela e d'investimento, di stampo kynesiano, che l'Europa sta mettendo in campo accanto a quelle messe a disposizione dai singoli paesi, avranno bisogno del coinvolgimento e del ruolo di orientamento delle parti sociali. È l'occasione per un cambiamento profondo del paradigma dello sviluppo, dopo il palese fallimento delle politiche neoliberiste che hanno pesantemente contribuito a diminuire le difese sociali. Un welfare sanitario, previdenziale e assistenziale, compromesso da tagli forsennati in nome dell'equilibrio di bilancio ha indebolito la capacità di difesa del paese, non solo del nostro. La pandemia lo ha messo chiaramente a nudo.

Adesso si tratta di reinventare un modello di società con un sapiente, tempestivo e lungimirante utilizzo delle risorse, a partire dal Next generation Eu. L'economia, a livello globale, è alla ricerca di nuove coordinate: la green economy, la digitalizzazione, le infrastrutture materiali e immateriali, un riparo al dissesto idrogeologico costituiranno gli asset fondamentali della futura crescita e avranno bisogno di investimenti forti e qua-

litativi sul welfare di nuova generazione. Si tratta di una sfida importante che obbligherà tutti ad abbracciare nuove convinzioni e a trovare nuovi orizzonti.

Per invertire la rotta occorre ridare centralità al lavoro e all'impresa. Del resto, la Business Roundtable, che raggruppa i 200 amministratori delegati delle più importanti società americane, invita a «investire nei propri dipendenti, proteggere l'ambiente, comportarsi correttamente ed eticamente con i fornitori, concentrarsi sulla qualità dei prodotti e dei servizi offerti e creare valore di lungo termine per gli azionisti». È una vera e propria rivoluzione culturale nella scelta delle priorità, l'esatto opposto di quanto avvenuto nei decenni passati, sempre che alle parole seguano davvero i fatti.

Per un welfare e un mercato del lavoro che guardino al futuro. Una società e un mondo del lavoro in continua e veloce evoluzione hanno bisogno di una buona flessibilità nel welfare, nel mercato del lavoro e nella produzione e di una formazione continua e di qualità per i lavoratori. La prima «buona flessibilità», strutturale, va introdotta nel sistema pensionistico, guardando soprattutto a chi svolge lavori usuranti, gravosi ed esposti e a chi ha perso l'occupazione. La seconda «buona flessibilità» riguarda il mercato del lavoro. Affinché non si traduca in precarietà, deve prevedere per i lavoratori una «continuità» di tutele a fronte della «discontinuità» del lavoro. Purtroppo, negli ultimi decenni, l'ideologia della «flexicurity» si è trasformata nel suo contrario, in una flessibilità senza sicurezza (cioè in precarietà), tradendo l'ispirazione iniziale. Per questo, in un mondo del lavoro in continua trasformazione, quel binomio di origine (flessibilità-sicurezza) va assolutamente ripristinato.

Proporre un piano di azione. Una nuova articolazione delle tutele potrebbe essere così concepita: per affrontare l'emergenza pandemica da Covid-19 occorre semplificare l'attuale modello di cassa integrazione (Cig, Cigs, Cigd e Fis), da erogare ai lavoratori per tutta la durata della pandemia e senza aggravii di costi per le aziende e, in parallelo, il blocco dei licenziamenti; l'erogazione di risorse a fondo perduto per le imprese in difficoltà o costrette alla sospensione dell'attività; in prospettiva, un nuovo ammortizzatore sociale in grado di tutelare tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano dipendenti, autonomi o parasubordinati; un'indennità di disoccupazione a copertura dei periodi di transizione da un lavoro a un altro, nell'ottica del patto di servizio e delle politiche attive, che preveda la disponibilità del lavoratore al reimpiego; contributi figurativi previdenziali nei periodi di disoccupazione per evitare il binomio lavoro povero = pensione povera. Binomio originato da un lavoro povero a causa delle basse retribuzioni sommate alla precarietà e da pensioni povere a causa del versamento di un numero insufficiente di contributi dovuto alle attività discontinue; un piano di politiche attive per il lavoro attraverso la costruzione di una rete di servizi per l'impiego territoriali: per raggiungere questo obiettivo occorre una solida alleanza tra le strutture pubbliche (i centri per l'impiego) e quelle private (agenzie per il lavoro); inoltre, occorre consentire ai fondi interprofessionali di coinvolgere nella formazione anche i disoccupati; una rimodulazione-riduzione dell'orario di lavoro, senza costi aggiuntivi per le imprese, attraverso l'utilizzo del Fondo nuove competenze che finanzi gli accordi aziendali che prevedono, nell'ambito dell'orario di lavoro, la formazione dei lavoratori per l'individuazione delle nuove skill professiona-

li; lo stanziamento di risorse per un piano di alfabetizzazione digitale che realizzi una «cittadinanza digitale» effettiva; la fissazione di un «pavimento» di diritti universali per tutte le tipologie di lavoro (livelli salariali definiti dai contratti, equo compenso, tutele per maternità, malattie e infortuni, ecc.), considerato il progressivo superamento della distinzione tra lavoro dipendente, parasubordinato e autonomo; la regolazione contrattuale dello smart working; un diritto individuale alla formazione continua.

Uno stato sociale inclusivo. Una moderna rete di protezione del lavoro e uno stato sociale inclusivo sono la giusta risposta per uno sviluppo di qualità. Le paure e le incertezze dei lavoratori e delle aziende lanciano un segnale d'allarme che va colto dalla politica ma, soprattutto, dalle parti sociali che possono svolgere il ruolo di protagoniste attive e responsabili, capaci di avanzare proposte che sostengano la crescita delle imprese grandi, medie e micro, impediscano l'aumento delle disuguaglianze, sconfiggano il senso d'incertezza e aiutino la crescita occupazionale e produttiva. Obiettivi che rappresentano le richieste fondamentali del tempo presente e alle quali è necessario fornire risposte adeguate attraverso il dialogo sociale e la contrattazione.

Conclusioni. L'Osservatorio del lavoro può svolgere un ruolo di ricerca e d'indirizzo sull'insieme di questi temi, al fine di arricchire e supportare l'attività contrattuale svolta autonomamente da Cifa e Confsal. La scelta di Cifa e Confsal di promuovere le sue attività fa parte di una strategia che punta alla qualità della contrattazione e alla sfida dell'innovazione. Si tratta di una scelta giusta, perché soltanto in questo modo si può valorizzare la centralità e il ruolo dei lavoratori e delle imprese nel tempo del cambiamento e dell'incertezza.

—© Riproduzione riservata—

13 APRILE 2021 - ITALIA OGGI -



Da sinistra, Andrea Cafà, Cesare Damiano, e Angelo Raffaele Margiotta