www.bollettinoadapt.it, 17 dicembre 2011

Convegno – Felsa-Cisl, Milano, 11 dicembre 2012

Prestazioni, tutele e formazione per un nuovo welfare contrattuale

Relazione di sintesi

di Sabrina Chiarelli

Lo scorso 11 dicembre a Milano si è tenuto un interessante convegno promosso dalla Felsa-Cisl Lombardia dal titolo *Prestazioni, tutele e formazione per un nuovo welfare contrattuale*.
L'incontro, che ha rappresentato anche l'occasione per la discussione della Piattaforma di rinnovo presentata dalla stessa Felsa-Cisl, ha visto la partecipazione di rappresentanti di varie organizzazioni sindacali, delle Agenzie per il lavoro, nonché di esponenti del mondo accademico.
Nella relazione di apertura dei lavori, affidata a Daniel Zanda, Segretario generale della Felsa-Cisl Lombardia, è emersa con tutta evidenza la necessità di valorizzare il welfare contrattuale; tale esigenza si imporrebbe stante la fine di un modello, quello assistenzialista, ritenuto non più adeguato alla luce degli importanti mutamenti in atto sul piano demografico e delle conseguenti ricadute sul piano economico e sociale; in un simile contesto anche molti strumenti di tutela rischiano di risultare obsoleti e inducono ad un ripensamento delle forme di protezione tradizionali.
Tale cambiamento potrebbe dunque realizzarsi tramite la sperimentazione di alternative agli ammortizzatori sociali e la valorizzazione dei processi di riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori.
Proprio la crisi del welfare tradizionalmente inteso e la consapevolezza della necessità di un mutamento di paradigma sono stai oggetto di ulteriore approfondimento da parte della Professoressa Franca Maino, ricercatrice presso l'Università degli Studi di Milano.
Quest'ultima ha sviluppato un'analisi estremamente interessante, che, inserendosi nel medesimo solco tracciato nell'intervento di apertura, muove dalla constatazione dei forti limiti di un sistema, quale quello attuale, dove le risorse disponibili sono sempre più scarse, e, al contempo, si affacciano nuovi rischi e bisogni; rispetto a tale fenomeno la risposta dei soggetti pubblici appare sempre più difficile e restrittiva, come dimostra l'imposizione di vincoli di bilancio o di altre misure che nonostante le migliori intenzioni finiscono con l'avere un impatto piuttosto limitato.
Fra i diversi scenari possibili, la strada da intraprendere in alternativa alle proposte di smantellamento o di mantenimento del sistema così configurato, sembrerebbe quella del rinnovamento del welfare nel suo complesso; si verrebbe così a delineare un modello, definito "secondo welfare", che si caratterizza per un ripensamento dei rapporti fra i soggetti pubblici e privati, ed in particolare per una forte valorizzazione del ruolo di questi ultimi.
Si tratterebbe di una nuova frontiera che non solo è del tutto coerente con le indicazioni comunitarie (dalla Strategia di Lisbona ad Europa 2020), in cui dunque trova un forte ancoraggio, ma che, al tempo stesso, consentirebbe di fornire risposte adeguate all'emergere di nuovi rischi e nuovi bisogni; quest'ultima operazione per essere svolta in maniera efficace impone di tener conto delle specificità proprie dei singoli territori e delle varie fasi del ciclo di vita di ciascun individuo e rende indispensabile un forte investimento sociale e sul capitale umano, mediante interventi che siano in

grado di accompagnare le persone nel loro percorso di vita (e dunque non solo strettamente/esclusivamente lavorativo) senza abbandonarle.
Perché possa realizzarsi un obiettivo così ambizioso è necessario il ruolo di soggetti privati che operino all'interno di una rete di servizi con un forte radicamento territoriale; la forte relazione con il territorio assumerebbe una funzione strategica nella misura in cui agevolerebbe il reperimento delle risorse evitando, al tempo stesso, di perdere di vista, le specificità proprie della realtà locale, ma, anzi, consentendone adeguata considerazione.
In un disegno così congegnato la valorizzazione delle potenzialità dei soggetti privati costituisce dunque un momento prezioso, che, in misura maggiore rispetto ad altri, permetterebbe il superamento del welfare tradizionale, senza tuttavia negarne *in toto* alcune componenti fondamentali (a titolo meramente esemplificativo si richiama l'assistenza sanitaria); la scelta di non abbandonare alcuni elementi d'altra parte è una conferma della logica di compromesso in cui si innesta tale modello, ed è perciò riprova dell'esigenza di non fornire una risposta radicale all'insegna dello smantellamento.
Non solo. Nell'ambito del secondo *welfare* un'importanza cruciale viene riconosciuta alla contrattazione, al cd "*welfare* contrattuale": un tassello estremamente prezioso il cui valore può essere apprezzato più in generale laddove si rifletta sull'evoluzione delle relazioni industriali; se infatti sino agli anni Ottanta era ravvisabile una distinzione fra le stesse relazioni industriali ed il *welfare*, posto che la funzione di quest'ultimo era esclusivamente affidata allo Stato, in realtà nel tempo le evidenze empiriche e la letteratura scientifica hanno offerto una diversa prospettiva, in cui è possibile riconoscere una sinergia sempre più forte fra i vari soggetti coinvolti.
Il cambiamento di rotta e, nello specifico, lo spazio sempre maggiore riservato, nell'ambito delle relazioni industriali, alle misure di *welfare,* si è realizzato, e può ancora realizzarsi, mediante la valorizzazione del sindacato e della contrattazione a livello territoriale e aziendale ; ciò implica altresì il tramonto di un approccio di tipo paternalistico a favore di nuove soluzioni fondate sul reperimento di risorse disponibili presso i soggetti privati perché quelle stesse energie possano essere opportunamente impiegate in un contesto strettamente legato al territorio.
Le suggestioni offerte da questa costruzione teorica sono state raccolte nei loro successivi interventi da Alessandro Ramazza, Presidente di Obiettivo Lavoro, e quindi rappresentante del mondo delle Agenzie per il lavoro, e, dall'altra parte, da Silvia Degl'Innocenti, Segretario nazionale FeLsa Cisl.
Ramazza è intervenuto in particolare ribadendo come la fine del sistema di *welfare* tradizionale appare strettamente correlato ad un'altra questione di importanza fondamentale: il rapporto tra demografia e lavoro, un tema di grande rilievo e tuttavia poco affrontato, che viene spesso letto in maniera riduttiva, nell'ambito della sola prospettiva delle scarse risorse a disposizione per la tutela pensionistica.
Nella relazione di Ramazza il "secondo welfare" viene confermato come il modello da perseguire contro un possibile smantellamento che rischierebbe di accentuare la distinzione fra *outsider* ed *insider*; ciò tuttavia richiede una forte azione culturale che deve promanare, ancora una volta, dalle parti sociali, e non dai partiti politici o dai mezzi di comunicazione.
In termini più concreti un valido esempio di un simile impianto è offerto proprio dal settore della somministrazione di lavoro e, nello specifico, dalle misure erogate in materia di assistenza sanitaria e dalla previsione dell'indennità di disponibilità: quest'ultima rappresenta senz'altro una grande opportunità, soprattutto nell'ambito di quelle imprese in cui i dipendenti diretti, a causa dei requisiti dimensionali dell'azienda utilizzatrice, non possono accedere agli ammortizzatori sociali.
E tuttavia, nonostante tali elementi di tutela, ancora pochi restano i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie: occorre dunque valorizzare il ruolo delle stesse imprese di somministrazione quale soggetto terzo.
In questa prospettiva deve leggersi proprio la piattaforma presentata da Felsa-Cisl in vista del rinnovo del Ccnl applicato dalle Agenzie.
Le proposte da leggere in senso positivo sono la previsione della stabilizzazione come facoltà incentivata, e dunque non più legata al raggiungimento da parte del lavoratore di una determinata

anzianità alle dipendenze dell'Agenzia stessa (un meccanismo che probabilmente costituisce una delle cause principali della scarsa diffusione della stabilizzazione medesima), nonché l'affidamento alle Commissione sindacali territoriali, *ex multis*, di funzioni legate alle politiche attive; tale scelta renderebbe possibile il coinvolgimento degli enti locali e più in generale delle stesse Agenzie quali protagonisti in grado di favorire il ricollocamento.
Quali le ricadute? In termini più generali, in un potenziale circolo virtuoso le Agenzie potrebbero svolgere in pieno il ruolo affidato dalla Legge Biagi, e non semplicemente quello di mere società di somministrazione.
Accanto a tali elementi accolti con favore, resta la perplessità della richiesta avanzata in sede di piattaforma dell'adesione al sindacato mediante l'ente bilaterale, nonché la mancata reazione del settore rispetto alla previsione introdotta dalla Legge Fornero, di detrarre l'aumento del costo del lavoro (la nota aliquota dell'1,4%) dal fondo destinato al finanziamento della formazione (Formatemp), e quindi di andare ad incidere su uno degli aspetti di maggiore importanza per l'accrescimento delle competenze, ma soprattutto, in un contesto economico di estrema difficoltà quale quello attuale, per la ricollocazione dei lavoratori.
In definitiva, anche se il costo del lavoro di fatto non subirebbe alcuna variazione, tuttavia la scelta di trattenere tale misura percentuale dal fondo per la formazione, avrebbe delle ricadute negative sul sistema delle tutele nel suo complesso.
Proprio l'importanza del welfare contrattuale e, in stretta connessione con tale modello, della bilateralità e delle sue potenzialità, in parte già espresse e senz'altro da perseguire, è stata infine sottolineata a più riprese nella relazione presentata da Silvia Degl'Innocenti, Segretario nazionale di Felsa-Cisl.
Si è trattato di un intervento di ampio respiro, condotto attraverso una preziosa ricostruzione dei diversi contesti in cui, rispettivamente, è stato siglato il Ccnl delle Agenzie per il lavoro del 2008 (ndr: scaduto il 24 luglio di quest'anno), e, dall'altra parte, si inserisce la trattativa appena intrapresa dalle parti sociali sul nuovo testo contrattuale.
Se infatti il precedente Contratto era maturato in un momento in cui il mercato del lavoro era in gran parte basato su rapporti a tempo determinato, e dunque caratterizzato dalla mancanza di prospettive a lungo termine, e tuttavia si riteneva vi fossero le condizioni per poter considerare quel contesto sano, in grado di tutelare il lavoratore all'interno del proprio impiego, in realtà le circostanze attuali rendono inevitabile il superamento di questa logica; ancora una volta è innegabile come non sia più possibile sostenere le forme di tutela tradizionalmente intese, il cui presupposto era dato dall'esistenza di un contratto di lavoro, ma occorre entrare in una nuova prospettiva che consenta di accompagnare i lavoratori nel corso del loro cammino.
Fondamentale in questo senso è di nuovo l'esempio della somministrazione, il cui sistema contrattuale può definirsi a tutti gli effetti come un fiore all'occhiello: un esempio di flessibilità sana, che, solo a titolo esemplificativo, può contare su tutele in ambito sanitario, previdenziale e in caso di maternità.
Lo stesso fondo pensione gestito da Fontemp, nonostante le critiche e lo scetticismo manifestato da alcune parti, deve essere letto come un'ottima opportunità che consente di dare alle persone una specie di dote che non solo accompagna il lavoratore nel suo percorso lavorativo, ma che più in generale può consentirgli l'inizio di un percorso di sussidiarietà, soprattutto nell'ambito di quelle fasce di mercato in cui spesso non vi è la possibilità di una continuità lavorativa.
Ciò nonostante la somministrazione e la sua funzione nel mercato del lavoro non trovano adeguato riconoscimento; non vi è la piena consapevolezza, sebbene il loro ruolo si sia accresciuto nel tempo, che le Agenzie per il lavoro non devono essere, non devono ridursi ad essere, e, nei casi più virtuosi (che non mancano) non sono, dei meri intermediari; devono diventare dei datori di lavoro sotto ogni punto di vista.
Tali considerazioni richiamano alla mente, ancora una volta, le riflessioni circa il mancato ricorso, (nonostante la previsione, in alcune ipotesi, di incentivi in tal senso) alla stabilizzazione: sono poche le Agenzie che hanno colto la sfida offerta dal Ccnl del 2008.

Accanto alle evidenze empiriche peraltro non possono trascurarsi i mutamenti normativi (il noto articolo 8 del d.l. n. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011, la cd Manovra di Ferragosto, il recepimento della Direttiva comunitaria, la l. n. 92/2012), il recente Accordo sulla produttività: i nuovi scenari possono dunque rappresentare, a ben vedere, le ragioni, e dunque le chiavi di lettura, delle richieste avanzate dalla Felsa Cisl.
Gli obiettivi che il sindacato mira a realizzare sono la sottoscrizione di un contratto "della rappresentanza", pena altrimenti il rischio che si abbia un sistema di welfare elementare e uno schiacciamento delle Agenzie per il lavoro sulle esigenze delle imprese utilizzatrici, il cui dazio è poi pagato dai lavoratori.
Vi deve essere inoltre spazio per il rafforzamento delle prestazioni a tutela dei lavoratori stessi, sia in termini qualitativi che quantitativi; un vero salto di qualità in tale direzione deriverebbe dalla gestione delle politiche attive a livello territoriale, e non più esclusivamente sul piano nazionale; nella stessa logica va letta anche la richiesta al lavoratore di contribuire a sostegno della bilateralità.
Tali proposte per quanto, ricorda Degl'Innocenti, costituiscano motivo di divergenza con la Nidil Cgil, tuttavia sono necessarie in una prospettiva di monitoraggio, nonché nell'intento di rafforzare la bilateralità stessa: la bilateralità non può essere vissuta come un soggetto terzo, ma deve diventare luogo di incontro, in cui sviluppare relazioni sindacali e contribuire perciò al miglioramento e alla *governance* del sistema; si tratta di un'esigenza che appare ineludibile e risulta ancor più pregnante nel settore della somministrazione, dove spesso vi è una scarsa continuità lavorativa.
I tre pilastri di questa *mission* devono essere dunque la decentrazione della contrattazione, il rafforzamento della rappresentanza e la valorizzazione della sussidiarietà.
Le conclusioni sono state infine affidate al segretario generale della Cisl Lombardia, Gigi Petteni, che ha ribadito alcuni dei temi della mattinata, primo fra tutti l'impellenza, l'imprescindibilità di un cambiamento del paradigma delle forme di tutela in un contesto in cui le vere sfide sono il lavoro ed il *welfare* e la ricollocazione dei lavoratori.

Sabrina Chiarelli
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli studi di Bergamo