



L'eredità delle riforme

Tutele crescenti e premi Troppi i nodi da sciogliere

I tre referendum proposti dal sindacato, gli equivoci sul nuovo welfare aziendale senza le tasse, il collocamento regionale: l'agenda 2017 del lavoro è già piena

■ GIOVANNANGELO ANGELERI

■ ■ ■ L'agenda 2017 del lavoro è densa di scadenze e di passaggi decisivi. Alcuni richiedono un intervento diretto del governo o del Parlamento. Altri rappresentano il completamento di leggi o iniziative legislative già in vigore. Resta il fatto che i soggetti chiamati a vario titolo a partecipare al grande gioco del lavoro avranno parecchio da fare. Ecco una carrellata per punti su quel che dovrebbe o potrebbe accadere. Dipende dai punti di vista.

AUTONOMIA REGIONALE

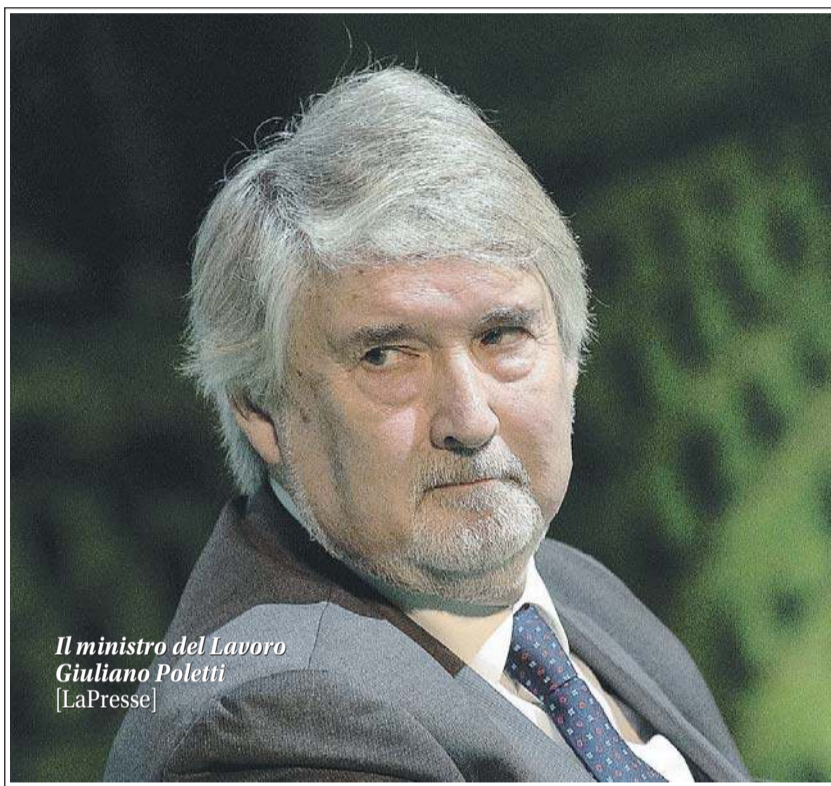
Dopo il No al referendum del 4 dicembre viene a cadere il riaccostamento a livello statale delle competenze in materia di lavoro, formazione e collocamento che il riassetto costituzionale avrebbe sottratto alle Regioni. Questo non significa che gli enti locali si riappropriano automaticamente delle competenze che rischiavano di perdere. Basta una legge regionale che riaffermi ad esempio la competenza esclusiva regionale e lo Stato deve prenderne atto. Sollevando al massimo dinanzi alla Corte costituzionale il conflitto di competenze. La partita è tutta da giocare, ma i fautori del neocentralismo hanno perso tutti i vantaggi che sarebbero derivati loro dal riassetto istituzionale bocciato il 4 dicembre.

AGENZIA NAZIONALE

Strettamente legata al punto precedente è la partita sull'Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, guidata dal professor Maurizio Del Conte. La riforma bocciata prevedeva di farne il regista unico del nuovo sistema del collocamento, con la rivoluzione appena iniziata: dagli ammortizzatori passivi come la cassa integrazione alle politiche attive. Le Regioni potranno legiferare in direzione esattamente opposta. Difficile dire quale possa essere il risultato finale. Visto il tempo che l'Anpal si è preso per mettere online il sito a disposizione dei disoccupati che debbono certificare la loro condizione, poco meno di un anno, è lecito nutrire più di un dubbio sull'efficienza e l'incisività dell'Agenzia. Che rischia lo svuotamento.

PAROLA ALLA CONSULTA

Sul cammino dell'intera riforma made in Renzi pesa comunque un'incognita di proporzioni notevoli. Legata al parere della Consulta sui tre referendum promossi dalla Cgil e destinati a infliggere un duro colpo al Jobs Act. I tre quesiti sui quali si dovrà pronunciare l'11 gennaio la Corte costituzionale, riguardano il ritorno all'articolo 18, la cancellazione dei voucher e il ritorno alle garanzie per i contributi dei lavoratori delle ditte che subappaltano i lavori. Nel primo caso si tratterebbe di reintrodurre le tutele amplissime che hanno sancito per un quarantennio l'illecittà dei licenziamenti di fatto per i dipendenti. I voucher per i quali si è registrato un boom inatte-



Il ministro del Lavoro Giuliano Poletti [LaPresse]

■ LA SCHEDE

SCADENZE

La scadenza più ravvicinata è quella che prevede per l'11 gennaio il pronunciamento della Corte Costituzionale sui tre referendum per i quali la Cgil di Susanna Camusso ha raccolto 3,3 milioni di firme.

COLLOCAMENTO

Resta da sistemare l'assetto del sistema del collocamento. Il previsto riaccostamento a livello statale delle competenze è in buona parte venuto meno con la sonora bocciatura arrivata dal referendum del 4 dicembre alla riforma.

so, arrivano non tanto dal Jobs Act quanto dalla seconda riforma Fornero, mentre il terzo quesito sulla garanzia contributiva obbligatoria in capo ai subappaltatori, non intaccherebbe in alcun modo l'esito della riforma. Diverso il discorso sull'articolo 18. Ove prevalessero i sì (siamo in presenza di un referendum abrogativo) salterebbero contestualmente i contratti a tutele crescenti. A quel punto

Maurizio Sacconi «Inammissibili i quesiti della Cgil»

■ ■ ■ «Il quesito referendario sull'art. 18 è palesemente inammissibile». A tagliare corto è il presidente della Commissione lavoro del Senato Maurizio Sacconi. «Di fatto - spiega - si configura come un referendum propositivo surrettizio perché non solo abroga la parte del decreto legislativo che contiene le più recenti disposizioni sui licenziamenti ma, attraverso modalità di taglia e cuci arriva ad estendere l'articolo 18 a tutte le aziende sopra i 5 dipendenti anziché sopra i 15» come era previsto dallo Statuto dei lavoratori. «Il quesito è dunque inammissibile - spiega Sacconi - in base alla giurisprudenza costituzionale per due ragioni: non è univoco perché contiene due quesiti e si potrebbe essere d'accor-

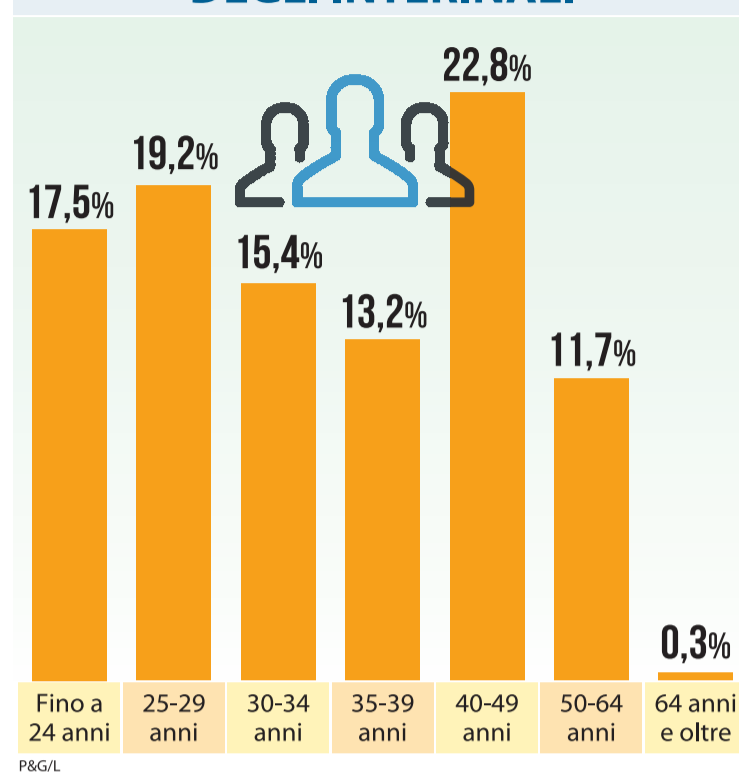
del Jobs Act resterebbe ben poco. E tornerebbe la reintegra.

WELFARE AZIENDALE

Ma c'è pure una mina inattesa legata all'estensione del welfare aziendale, con l'aumento da 3.000 a 4.000 euro della somma esentasse che le imprese possono concedere ai dipendenti sotto forma di benefit o pagamenti in denaro, e l'innalzamento da 50mila a 80mila della soglia di reddito lordo sotto la quale scatta l'esenzione fiscale. L'erogazione dei premi è legata a un aumento delle produttività. I bonus, anche sotto forma di servizi di welfare aziendale, non possono essere detassati senza un piano che li leghi al miglioramento dei risultati. Solo che una parte consistente delle imprese, grandi e piccole, dimentica il legame inscindibile tra risultati e bonus. La prospettiva, però, è quella che l'Agenzia delle entrate ne chieda la restituzione. Facile immaginare con quale effetto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE CLASSI DI ETÀ DEGLI INTERINALI



P&G/L



■ Il sindacato non può essere protagonista solo quando si tratta di combattere i licenziamenti

GIGI PETTENI



Gigi Petteni (Cisl)

«Privati determinanti per le politiche attive»

■ GIULIA CAZZANIGA

■ ■ ■ «Guai ad abbassare la guardia»: Gigi Petteni, segretario confederale Cisl, è al lavoro più che mai in questo passaggio governativo di fine anno. Di cambiamenti non ce ne sono stati poi tanti, ci dice, ma «c'è molto da fare, ci sono alcuni passaggi ad alto rischio. Le politiche attive partono o no? A fine anno poi finisce la mobilità, gli ammortizzatori sono diminuiti e c'è il pericolo tangibile che dal punto di vista economico, con i costi della cassa integrazione, diventi più conveniente licenziare. C'è bisogno di ordine, speriamo ci sia il tempo e la voglia di farlo».

Petteni, come si coniuga la flessibilità richiesta dalle imprese con la tutela dei lavoratori?

«In questo Paese alcune barriere ideologiche sono cadute 10 anni dopo il muro di Berlino. E altre rimangono ancora in piedi. La somministrazione è partita con un buon impianto legislativo grazie a Tiziano Treu e non ha più alcun senso parlare di precariato o di qualsivoglia aspetto negativo. Il lavoratore somministrato lavora nella stessa condizione dei lavoratori assunti direttamente dall'azienda utilizzatrice».

Un sistema da sostenere?

«In questi anni si sono fatti già grandi passi avanti sulle normative e sul rafforzamento degli elementi di bilateralità e dei percorsi di tutela. Dobbiamo creare le condizioni affinché questo contratto diventi sempre più strumento per incontrare il lavoro, per entrare nei processi».

Le agenzie per il lavoro sono in prima linea sull'ex lavoro inte-

rinale, così come lo sono sulle politiche attive delineato dal governo, da completare...

«Le politiche attive hanno l'obiettivo di non lasciar solo il lavoratore, di accompagnarlo nel processo di ricerca di un'occupazione, quando dovesse aver bisogno di una riqualificazione professionale sul piano delle competenze, ad esempio. L'impianto per cui chi si prende cura di me ha un risultato economico se io realizzo il mio obiettivo è certamente positivo: un'alleanza che mira alla vittoria di entrambi i soggetti coinvolti».

Un'alleanza tra pubblico e privato?

«Senta, basta con questo derby. C'è tantissima gente che cerca un lavoro, perché lo ha perso o vive nella precarietà. Questa è l'unica realtà che conta. Per cui chiunque possa dare un contributo che si inserisca in una regia è bene accetto. Le agenzie sono importanti per le politiche attive e per un segmento come quello della somministrazione che in alcune aree del Paese può essere uno strumento fondamentale quando diventa più difficile rimettere in gioco le persone. Il futuro delle agenzie è anche fare politiche attive per i lavoratori somministrati, creando le condizioni per la continuità».

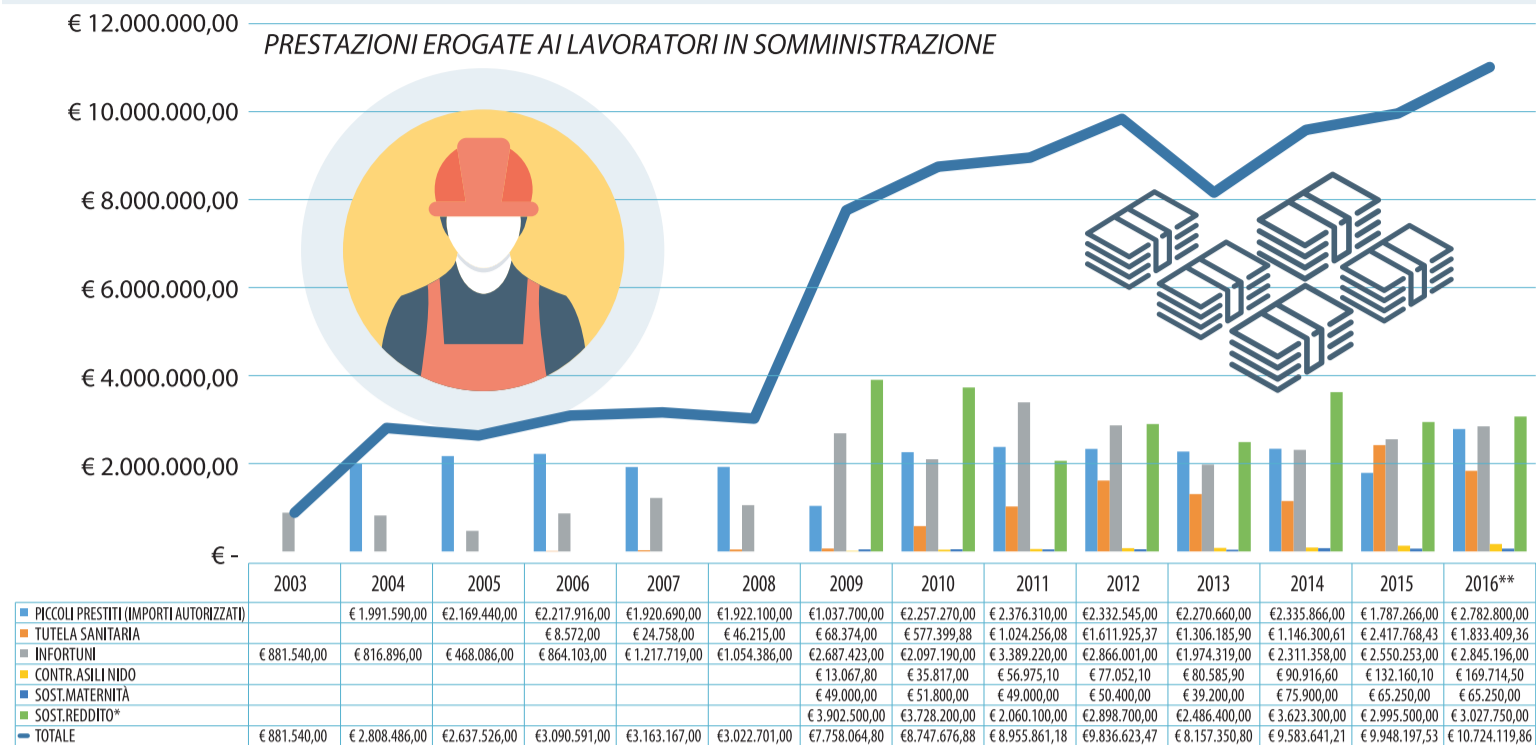
Ma lei lo darebbe un colpo di spugna al recente passato di riforma del lavoro?

«Assolutamente no. Il sindacato non può essere protagonista solo nel combattere il licenziamento, quanto si deve impegnare a volte persino più di prima - in base alla situazione attuale - a ricollocare il lavoratore, ad aiutarlo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IMPORTI EROGATI



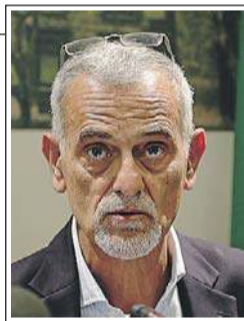
* la prestazione di sostegno al reddito è erogata da Formatemp a partire da luglio 2014 ** i dati del 2016 sono parziali e riferiti al 30.09.2016
Fonte: Osservatorio Nazionale Ebitemp Formatemp

P&G/L

Guglielmo Loy (Uil) «La cattiva flessibilità fa ancora troppo male»

“
I lavori senza vincoli di orario sono sfuggiti al controllo. È tempo di intervenire subito”

GUGLIELMO LOY



BEATRICE CORRADI

Il grado di soddisfazione e benessere dei lavoratori in somministrazione sancisce la caduta di fatto dei tantissimi stereotipi legati al comparto. Per il sindacato di Guglielmo Loy, segretario confederale Uil, però, non è che una conferma di una tipologia «consolidata». Non ci sono lavoratori di serie A e di serie B, quando «la necessità di flessibilità del mercato deve trovare risposta. E la somministrazione la offre coniugando il massimo di tutele possibili. Un sindacato moderno tiene alle salute delle aziende perché altrimenti non ha a cuore l'occupazione».

Qual è a suo parere il punto di forza della somministrazione per l'impresa?

«La capacità di offrire manodopera qualificata e fidelizzata. Questo comparto è ormai parte integrante della nostra cultura del mondo del lavoro. I numeri in crescita, che ci collocano non lontani dalle medie europee, dimostrano la fine di ogni diffidenza. È la miglior risposta alla concorrenza sleale che è sempre dietro l'angolo».

La cosiddetta cattiva flessibilità non doveva essere morta e sepolta?

«Non lo è, se ad esempio a fine anno arriveremo - come credo - a 150 milioni di voucher venduti, il 30% in più del 2015. Questo dato rende consapevoli di quanto margine di crescita ci sia per favorire la buona flessibilità. C'è purtroppo un mondo che utilizza forme di lavoro ultra-flessibili in maniera impropria. Non demonizzo il voucher. Peccato che abbia invaso il mondo della buona tipologia con-

trattuale».

Che cosa vi proponete di fare, quindi?

«Nelle nostre mani è il confronto con le agenzie per il lavoro, al fine di migliorare l'efficacia dei contratti, dando alle imprese la flessibilità necessaria e insieme facendo capire che la qualità del lavoro e le condizioni di vita del lavoratore sono parte integrante di un sistema positivo: il lavoratore più è soddisfatto meglio lavora e più produce. La forte componente formativa nella somministrazione è il vero valore aggiunto».

Alla politica cosa chiedete per migliorare gli strumenti di flessibilità?

«Per prima cosa ridimensionare i voucher, che devono essere riportati alla loro natura originale. Alcuni settori vanno esclusi. Penso al turismo: c'è la componente della stagionalità, ma possono concorrere a tutelare i lavoratori il contratto in somministrazione e quello a termine. Non a caso Marco Biagi aveva previsto sia il voucher che la somministrazione, collocando il primo però nell'ambito dei cosiddetti lavoretti».

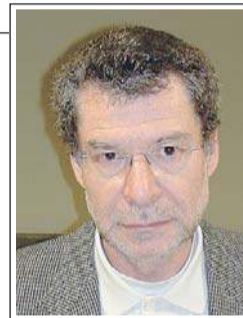
Dunque il problema di oggi è il voucher?

«Purtroppo non solo: stiamo portando all'attenzione della politica un altro strumento di concorrenza sleale che si sta diffondendo, quella per cui si svolgono lavori senza vincoli d'orario sostanzialmente a prestazione. È un bacino di lavoratori che sta sfuggendo di mano al sistema. Decine di migliaia di persone che lavorano su indicazione dell'impresa ma senza tutele».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“
Per garantire meno rigidità alle aziende e diritti accettabili ai lavoratori c'è la somministrazione”

CLAUDIO TREVES



Claudio Treves (Cgil)

«Ora serve il coraggio di sopprimere i voucher»

«Gli incentivi hanno promosso la crescita della somministrazione a tempo indeterminato e sigillato un cambiamento di logica già in corso nel settore». Così Claudio Treves, segretario generale del Nidil Cgil.

A quale evoluzione si riferisce?

«Se un tempo la somministrazione era considerata lo strumento che poteva coprire picchi inaspettati di domanda dell'azienda, o una modalità di selezione dei futuri lavoratori da assumere, è diventata una forma standardizzata dell'impegno della forza lavoro, costituendo un polmone regolato sull'andamento del ciclo produttivo».

Si è modificato anche il profilo del lavoratore più soddisfatto dal contratto di somministrazione: sempre più giovane, sempre più residente al Sud, con bassa scolarizzazione, assunto dopo il Jobs Act...

«Sì, sottolineo però che siamo all'avvio per loro dell'esperienza di lavoro. Non sono ad oggi conosciuti gli effetti deteriori della facilità di licenziamento concessa dal contratto a tutele crescenti».

Il ministro Poletti ha sottolineato nei giorni scorsi che si andrà al voto prima del referendum promosso dalla Cgil sul Jobs Act. Cosa pensa?

«Legittimo che lo dica, ma è sintomo della paura del governo dopo il referendum, che ha suonato un campanello d'allarme verso la maggioranza. Non era loro chiaro il grado di repulsione sedimentato nel popolo non solo per la riforma costituzionale,

ma anche per le politiche che in questi anni i governi hanno perseguito, basate sulla riduzione delle tutele per far ripartire l'economia».

Il referendum promosso dalla Cgil chiede anche la cancellazione dei voucher. Il contratto in somministrazione può essere uno strumento di buona flessibilità?

«È recente il caso di un lavoratore morto in fonderia che si è scoperto era pagato con i buoni lavoro. Il voucher va semplicemente soppresso. Sicuramente la somministrazione ha al proprio interno una articolazione legata al monte ore garantito che potrebbe conciliare le esigenze legittime di flessibilità delle imprese con la garanzia dei diritti per i lavoratori. Penso all'utilizzo che se ne fa nel sistema aeroportuale o in Amazon: forse fin troppo spinto, ma potrebbe funzionare».

Che giudizio dà all'impianto che dovrebbe prendere le mosse dall'Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive?

«È un ente nato nell'incertezza istituzionale, che tendeva al referendum e, diciamo, a un ritorno del centralismo. Ora bisogna che l'Agenzia riconsideri la sua missione, per un coordinamento efficace delle azioni sul territorio. Le Regioni, uscite vincitrici dal referendum, devono porsi anche un problema di coordinamento tra loro. Venti sistemi diversi che non comunicano sono un danno per il Paese».

G.C.A.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

il punto

Jobs Act da inventare L'Anpal non c'è Ma è già nata Anpal Servizi

GIANNI BOCCHIERI

Anche i più soddisfatti potranno mai lontanamente pensare che gli esiti del referendum siano stati minimamente determinati dalla diffusa volontà di mantenere il Titolo V della Costituzione nella sopravvissuta versione vigente. Anzi, è probabile che anche quanti hanno votato No, l'abbiano fatto ancora più volentieri se avessero potuto contemporaneamente votare Sì alla proposta di riportare molte competenze a livello statale.

In effetti, soprattutto in tema di formazione e lavoro, le Regioni non hanno dato la loro prova migliore. Solo poche hanno saputo sfruttare le loro prerogative costituzionali. La prova più evidente sono i sistemi di accreditamento al lavoro regionali, previsti dalla Riforma Biagi del 2003 e rimasti ampiamente inattuati fino alla partenza di Garanzia Giovani nel 2014, quando molte Regioni hanno dovuto provvedervi perché si sono rese conto della impossibilità di avviare le misure del Programma senza un albo di operatori accreditati.

A dire il vero, non è andata poi molto diversamente sul fronte statale. Il progetto di costruzione di un sistema informativo del lavoro è di vent'anni fa e non ha ancora una seria prospettiva di realizzazione. Allo stesso tempo, non si è adeguatamente rafforzata la rete dei centri per l'impiego, rimasti relegati all'esecuzione di attività burocratico-amministrative. Il loro spostamento dal Ministero del Lavoro alle Province e ora alle Regioni non ha determinato il salto di qualità verso l'erogazione di servizi di assistenza intensiva per la ricollocazione. Ma il semplice mantenimento dello status quo non può soddisfare nessuno che abbia davvero a cuore le sorti del mercato del lavoro.

Scampato il pericolo della sottrazione di competenze, le Regioni hanno l'occasione di non perdere il loro secondo appuntamento con la storia, evitando di confermare la convinzione marxiana che essa si ripeta solo come commedia.

Sebbene il modello organizzativo del mercato del lavoro neo-centralista non sia stato sconvolto dagli esiti referendari, le Regioni hanno tutte le prerogative per determinarne una sua diversa attuazione nel perimetro regionale. Il decreto legislativo di riordino dei servizi all'impiego è stato proposto dal governo dando per scontato che la riforma costituzionale avrebbe diversamente distribuito le competenze legislative in materia di politiche attive. Quello stesso decreto ha previsto anche una fase transitoria in cui le Regioni erano libere di dotarsi di un'organizzazione territoriale dei servizi per il lavoro differente da quella prevista dal Jobs Act. Dopo il referendum la fase transitoria può durare finché non sarà modificato il Titolo V e ogni Regione potrà decidere come esercitare la propria potestà legislativa. In questo scenario, l'Anpal potrà continuare a svolgere la sua regia sulla rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, solo a condizione di un maggiore coinvolgimento delle Regioni e purché sia presto in grado di operare. Da questo punto di vista, l'unica novità degna di rilievo è la modifica della denominazione di Italia Lavoro in Anpal Servizi. Insomma, non abbiamo ancora l'Anpal funzionante, ma abbiamo già l'Anpal Servizi!

© RIPRODUZIONE RISERVATA