

Il sottoscritto Giampaolo Paiardi, Segretario Generale pro tempore del DirCredito (Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte Professionalità del Credito, della Finanza e delle altre attività simili e strumentali, con sede a Roma in Via Nazionale 243), intende con la presente intervenire nella consultazione pubblica lanciata dal Ministero del Lavoro, Salute e Politiche sociali in data 25 luglio scorso.

Naturalmente, si limiterà ad intervenire sulle domande che interessano il mondo del lavoro, laddove l'organizzazione esplica la propria attività.

1. *Per creare maggiori e migliori posti di lavoro non serve prima di tutto una robusta semplificazione e de-regolazione delle regole di gestione dei rapporti di lavoro?*

Certamente sì; ma prima di intervenire su una massiccia azione di de-regolazione è necessario creare un terreno culturale nel quale il rapporto fra lavoratori e datori di lavoro possa svolgersi su un terreno di sostanziale parità. È necessaria una azione massiccia di formazione nei riguardi dei lavoratori, che dia loro la coscienza dei propri mezzi, utilizzabili a tutto tondo sul mercato, e non subordinati alla cultura dell'azienda di appartenenza, come nel mercato tradizionale quando la formazione era svolta a cura della stessa azienda e nel suo preciso interesse. Ma formazione anche nei riguardi dei datori di lavoro, spesso costretti ad assumere sulla base di titoli di studio che non garantiscono al possessore nessuna capacità effettiva di inserimento nel processo produttivo. A soffrire della mancanza di formazione non sono solo i lavoratori sui quali incombe lo spettro della disoccupazione, ma anche le aziende che troppo spesso rischiano crisi per essersi affidate a sedicenti professionisti privi di scrupoli e, quello che è peggio, di capacità di governo delle complesse realtà aziendali. Non è per cercare motivi di rinvio, ma vorremmo prima vedere un radicale rinnovamento della formazione scolastica orientata a formare operatori preparati, oltre che dal punto di vista tecnico, anche dal punto di vista sociale e organizzativo.

2. *Questa impostazione non richiede una maggiore attenzione alle transizioni professionali, a partire dalla transizione dalla scuola al lavoro, con il definitivo decollo di un nuovo sistema di ammortizzatori sociali?*

Ancora una volta, certamente sì. Ma bisogna abbandonare il vezzo di intendere gli ammortizzatori sociali come un sistema di sostegno del reddito dei lavoratori meno fortunati. La prima funzione di ammortizzazione è quella ben definita dalla domanda: gestione delle transizioni professionali. È una funzione eminentemente pubblica, che non può essere lasciata in mano ad associazioni di settore perché per definizione il fenomeno da governare è trans settoriale. Il sistema sarà ben funzionante soltanto quando il lavoratore che si immette sul mercato del lavoro (spontaneamente o meno) vedrà nel periodo di non occupazione una opportunità di crescita del proprio patrimonio di professionalità, e in definitiva la possibilità di migliorare il proprio status. Carriera attraverso i periodi di formazione anziché attraverso l'anzianità in azienda.

3. *Come costruire questo secondo pilastro mutualistico? Una risposta può essere nella bilateralità?*

No. Non pensiamo che qualunque iniziativa su base parziale (bilaterale o multilaterale come funzione mutua) possa portare alla lontana ad un mercato del lavoro efficiente e flessibile. Tutto quanto concerne gli ammortizzatori sociali deve essere gestito dalla mano pubblica.

4. *Perché le politiche di Welfare to Work, e della formazione in particolare, stentano a decollare in Italia?*

A tutt'oggi, ogni iniziativa tendente a ripartire il problema per territorio o per settore ha avuto come effetto di allontanare il tasso di trasferibilità dei lavoratori dal tasso di trasferibilità del capitale, incrementato dai processi di globalizzazione. In questa situazione aumenta anziché diminuire il gap contrattuale fra i datori di lavoro (pronti a trasferirsi ovunque) ed i lavoratori (attaccati al proprio campanile). Tutto questo allontana la realizzazione di un mercato aperto come previsto dalla legge Biagi, e contribuisce ad aumentare il disagio dei lavoratori. Le politiche di cui parliamo, oltre a dover essere gestite dalla mano pubblica, perdono incisività per effetto della regionalizzazione.

5. *Fermo restando il principio della gratuità del servizio per il lavoratore, serve in quest'area una ulteriore de-regolamentazione fino a superare il sistema dei regimi di autorizzazione?*

No. Confermiamo l'assoluta necessità di preminenza della mano pubblica su questo specifico argomento.

6. *Riscoprire la vocazione formativa dell'impresa può essere la risposta giusta e meno costosa rispetto a un sistema di formazione pubblica che non decolla e che non risponde alle esigenze della domanda di formazione da parte di lavoratori e imprese?*

No. Vedere le risposte alle domande 3 e 4; la soluzione più efficiente e meno costosa è sempre un sistema di formazione pubblica che garantisca il contenuto formativo dei titoli di studio che distribuisce.

22. *Attraverso quali strumenti è possibile garantire una ulteriore implementazione della previdenza complementare, che, soprattutto per le giovani generazioni, possa costituire un canale di protezione efficace per il futuro?*

Qui, al contrario, vediamo la necessità che lo Stato si ritragga dai compiti di intermediazione fra le generazioni, che in mano pubblica, suona come un potere di redistribuzione dei redditi che duplica la leva fiscale, e si esercita soltanto verso un insieme chiuso di cittadini. Siano tutti consci del fatto che lo Stato ha assunto un debito pensionistico che è rimasto latente soltanto per ragioni di window-dressing. È lo Stato e non le giovani generazioni di lavoratori che si devono far carico di finanziare le prestazioni ormai impegnate senza la necessaria liquidità. Non si tratta di separare l'assistenza dalla previdenza; si tratta di fare provvista per pagare i debiti esistenti verso le generazioni più anziane. Pertanto, fino a quando non sarà possibile convertire il sistema pensionistico pubblico in un sistema a totale capitalizzazione, è lo Stato che deve intervenire, sia immettendo liquidità, quando necessario a coprire le prestazioni in scadenza, sia allineando le aliquote contributive per i più giovani all'effettivo valore economico delle prestazioni loro promesse. La riforma di cui alla legge 335/95 si è mossa nella direzione giusta, ma è rimasta largamente incompiuta, caricando soltanto sulle generazioni più giovani l'onere di un debito pensionistico incommensurabile.

23. *Quali possono essere le necessarie modifiche normative che permettano ai fondi privati di realizzare il collegamento tra sanitario e sociale/assistenziale? In questo contesto, è la non autosufficienza il primo e più grave problema che tali fondi possono contribuire ad*

affrontare, integrando anche pacchetti differenziati tra giovani e anziani, al fine di promuovere una più solida solidarietà intergenerazionale?

Premesso che le agevolazioni fiscali sui fondi privati sono miserrime, insufficienti a consentire alle giovani generazioni l'ulteriore investimento per alimentare i fondi privati, è necessario che la politica sociosanitaria si faccia carico di una distinta organizzazione a fronte della problematica innescata dalla necessità di Long Term Care che caratterizzano cronici, disabili, non autosufficienti. Non è pensabile che i fondi privati affrontino un problema senza fondo lasciando ai sindaci, ai distretti e ai medici di base il potere di tradurre in domanda di servizi individuali quello che è un problema della società intera.

Il primo provvedimento quindi è la costruzione di un sistema sanitario affatto separato dall'attuale – disegnato per rispondere alle domande incontrollate tipiche delle acuzie; un sistema che governi la salute dei cittadini non completamente abili mediante azioni di propria iniziativa, che garantiscano al paese la continuità assistenziale a chi ne ha bisogno.

24. *Esistono le premesse per un rinnovato clima di fiducia e complicità tra capitale e lavoro che consenta di cementare, attraverso un quadro di convenienze reciproche, una alleanza strategica tra gli imprenditori e i loro collaboratori?*

Le premesse esistono, ma la pressione fiscale-contributiva oggi ha raggiunto livelli tanto alti da annichilire ogni possibilità di impegno ulteriore da parte del sistema delle imprese, malgrado la buona volontà spesso stimolata dagli stessi sindacati. Il lavoro dipendente è oggi il settore più colpito dalle gabelle statali, sia per il sistema di prelievo anticipato delle imposte, sia per il peso della componente parafiscale dell'onere delle contribuzioni sociali. Nessun altro settore è così tartassato, a nessun altro settore si chiede tanta buona volontà.

25. *Un contesto di tipo collaborativo e partecipativo, che chiede al sindacato di tenere in debita considerazione i valori della impresa e della competitività, e con essi i profili della efficienza della organizzazione aziendale, può reggere senza un sistema, liberamente definito dalle parti, di partecipazione agli utili d'impresa? La dimensione collettiva delle relazioni industriali determina necessariamente la negazione della dimensione individuale, pur nell'ambito di una cornice di riferimento definita a livello collettivo come nel caso dei sistemi retributivi o dei regimi di orario di lavoro?*

Siamo favorevoli senza riserve alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa; ma non intendiamo riproporre la dimensione individuale, almeno fino a quando non si sia realizzato il mercato quasi-perfetto di cui parlavamo nelle risposte alla domanda 4, che garantisca parità di forza contrattuale ad ambedue le forze in gioco.

26. *Il sostegno alla bilateralità e alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, comprese le forme di azionariato, non potrebbe rappresentare la soluzione più autorevole e credibile per avviare una alleanza tra impresa e lavoratori sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale? La dimensione territoriale può essere luogo di contrattazione collettiva? Può essa consentire, attraverso la completa valorizzazione del sistema degli enti bilaterali, la gestione condivisa dei servizi che danno valore alla persona quali sicurezza, formazione, integrazione del reddito, ricollocamento, certificazione del contratto di lavoro, previdenza complementare, assistenza sanitaria?*

Potrebbe, ma rimangono le riserve per il frazionamento delle dimensioni su base territoriale.