



FederTerziario

Prot.n. 1022/U2020

Spunti ed idee per l'efficientamento dispositivi di Politica Attiva del Lavoro

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



Premessa

Il presente documento sintetizza le proposte della confederazione datoriale Federterziario quale contributo alla partecipazione al tavolo di confronto delle parti sociali sulle politiche attive del lavoro indetto dal Ministro del Lavoro Nunzia Catalfo.

Premesso che Federterziario,

- rappresenta oltre 95.000 PMI soprattutto nella dimensione della microimpresa, attraverso oltre 70 associazioni operanti a livello provinciale e regionale,
- che l'attività di rappresentanza è svolta anche con rilevanti partnership con il mondo dei professionisti in particolare commercialisti e consulenti del lavoro,
- che l'associazione è impegnata anche nella promozione e nella realizzazione di progettualità attraverso strumenti di politica attiva,
- che la confederazione ha al suo interno professionalità esperte nelle tematiche attinenti con la politica di coesione, fondi strutturali e politiche per il lavoro e l'autoimpiego,

riteniamo di poter offrire un contributo fattivo al tavolo di confronto per un più efficace funzionamento degli strumenti di politica attiva, soprattutto per cogliere le imminenti sfide che vedono la necessità di programmare in maniera più efficiente ed efficace rispetto al passato ingenti finanziamenti. Parliamo dei fondi provenienti dagli strumenti finanziari della politica di coesione, ovvero i fondi strutturali delle ultime tre annualità della programmazione 2014-2020 e della programmazione 2021-2027 in partenza il prossimo anno, oltre che i fondi da programmare nel piano nazionale di ripresa e resilienza.

La crisi Covid sta ridisegnando gli scenari macroeconomici con forti impatti su imprese e società, ma soprattutto sul mercato del lavoro che necessita in maniera improrogabile di una strategia unitaria per consentire alle imprese di uscire dalla crisi e competere sul mercato interno e internazionale e ai lavoratori di qualificarsi o riqualificarsi rispetto a competenze nuove, molte delle quali mancanti (soprattutto digitali).

La crisi Covid ha colpito duramente le imprese soprattutto le medio piccole e sta generando chiusure di attività e importanti perdite di posti di lavoro che si aggraveranno soprattutto con la scadenza del divieto di licenziamento nel prossimo mese di marzo.

Avremo quindi la necessità di supportare gli imprenditori per ripartire e rigenerare nuova imprenditorialità rispetto agli scenari che avremo nel post covid e i lavoratori in importanti processi di formazione e riqualificazione. Questa situazione di crisi, imprevedibile, si aggiunge al processo di transizione e trasformazione che era già in atto, guidato dalle nuove tecnologie e dalla sostenibilità.

Al fine di dare un contributo attivo, le proposte di seguito sintetizzate attengono a due momenti.

Un primo momento per una riposta emergenziale con la necessità di dover far funzionare strumenti di politica attiva già in attuazione, rispetto ai quali prendere decisioni che confluiranno nella legge di bilancio.

Un secondo momento dedicato invece al disegno di una strategia unitaria con impatto pluriennale rispetto ad una vision da definire che deve portare l'Italia da qui ai prossimi 5 anni a risolvere le problematiche ataviche che limitano pesantemente il mercato del lavoro.

PARTE PRIMA - DESCRIZIONE DELLE PROPOSTE DI BREVE PERIODO COME CONTRIBUTO ALLA DISCUSSIONE GIÀ IN ATTO

Nel quadro degli interventi c.d. emergenziali proponiamo, in coerenza con proposte già in avanzata fase di discussione, l'ottimizzazione degli strumenti di politica attiva capaci di mitigare gli effetti negativi della crisi sul mercato del lavoro, di seguito schematizzati per punti.

PUNTO 1 - Ottimizzazione del dispositivo del reddito di cittadinanza

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



Al reddito di cittadinanza, individuato dall'articolo 1 del decreto istitutivo (Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26) quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, al fine di potenziarne la capacità di facilitare l'ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro dei percettori stessi, potrebbero essere affiancate alcune misure o azioni di politica attiva del lavoro finalizzate al lavoro dipendente o all'autoimpiego-autoimprenditorialità.

Di seguito si declinano le due ipotesi di potenziamento del RdC attraverso la definizione e l'implementazione di progetti sperimentali (o meglio ancora strutturali, avendo il sistema Paese già sperimentato in più occasioni l'efficacia e l'efficienza dei dispositivi).

A. Progetto sperimentale per potenziare l'accesso dei percettori nel mercato del lavoro come lavoratori dipendenti

Al reddito di cittadinanza, individuato dall'articolo 1 del decreto istitutivo (Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26) quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, al fine di potenziarne la capacità di facilitare l'ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro dei percettori stessi, dovrebbe essere affiancato da una misura obbligatoria di "formazione on the job" in azienda per un periodo di almeno 6 mesi.

Il dispositivo che potrebbe affiancare e potenziare lo strumento del reddito di cittadinanza potrebbe essere il tirocinio extracurricolare di inserimento/re-inserimento che consentirebbe al percettore di RdC di acquisire e/o sviluppare reali competenze nel mondo del lavoro, oltre che a potenziare le soft skill, e nello stesso tempo consentirebbe alle imprese di formare "in casa" personale che potrebbe essere inserito successivamente come personale dipendente.

L'efficacia e l'efficienza di tale combinazione di dispositivi (RdC+Tirocinio) potrebbe essere ulteriormente potenziata riconoscendo all'impresa che assume il percettore di RdC, che ha acquisito e sviluppato competenze con il tirocinio, anche un bonus o un incentivo per l'assunzione, in coerenza e in aggiunta con le contribuzioni/decontribuzioni già disponibili.

Gli attori che potrebbero essere coinvolti in tale processo di potenziamento del RdC, con un progetto sperimentale a livello nazionale, sono:

- Anpal Servizi (soggetto promotore dei tirocini)
- Navigator
- Regioni
- Centri per l'impiego
- Agenzie Per il Lavoro
- Associazioni di rappresentanza delle Imprese

B. Progetto sperimentale per potenziare l'accesso dei percettori nel mercato del lavoro come lavoratori autonomi o piccoli imprenditori

Al reddito di cittadinanza, individuato dall'articolo 1 del decreto istitutivo (Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26) quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, al fine di potenziarne la capacità di facilitare l'ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro dei percettori stessi, potrebbe essere affiancata una misura di "accompagnamento alla creazione d'impresa" rivolta ai percettori di RdC che manifestano interesse e propensione al lavoro autonomo o a fare impresa.

Il dispositivo che potrebbe affiancare e potenziare lo strumento del reddito di cittadinanza dovrebbe essere un percorso di accompagnamento/formativo per l'acquisizione e lo sviluppo di competenze per la definizione di un'idea d'impresa e per lo start up della stessa, seguito dalla messa a



disposizione del percettore di RdC che ha seguito il percorso di una linea di finanza pubblica che possa finanziare a tasso zero e in quota parte a fondo perduto (ad es. per finanziare il capitale circolante) l'avvio dell'attività autonoma o dell'impresa.

Gli attori che potrebbero essere coinvolti in tale processo di potenziamento del RdC, con un progetto sperimentale a livello nazionale, sono:

- Ente Nazionale Microcredito
- Invitalia
- Navigator
- Regioni
- CPI
- Associazioni di rappresentanza delle Imprese

PUNTO 2 - Potenziamento della portata dell'assegno di ricollocazione

Nel breve periodo, ampliamento della platea dei beneficiari dell'Assegno di ricollocazione (AdR).

In primo luogo per lavoratori e lavoratrici in cassa integrazione Covid, impiegati in settori/professioni con ridotte prospettive di sviluppo nel mercato del lavoro post-pandemico, così come per i percettori di NASpI (come previsto in precedenza).

A livello procedurale, dopo la presa in carico da parte dei Cpi, i beneficiari dell'AdR potrebbero utilizzare la misura presso servizi pubblici o privati di loro scelta, rafforzando in tal modo anche il partenariato pubblico privato. Questi progettano gli interventi sulla scorta dell'analisi delle competenze, programmano azioni di reskilling volte a traghettarli verso professioni relativamente contigue in settori in crescita.

A tal fine andrebbe creata una banca dati unitaria, anche che integri banche dati esistenti, capace di rendere immediatamente disponibili tutte le informazioni in modo da consentire un monitoraggio del processo e consentire una valutazione della politica e riorientamenti.

PUNTO 3 - Intervento immediato sulle competenze mancanti nel mercato del lavoro per accompagnare un'immediata ripresa post covid

Il gap di competenze soprattutto digitali sta creando problemi alla competitività alle nostre imprese, soprattutto nello scenario in repentina evoluzione caratterizzato da forti transizioni verso l'innovazione e la sostenibilità.

I dati del progetto Excelsior (progetto di eccellenza finanziato da Anpal) oltre a quelli rilasciati dai più noti rapporti Eurostat, Istat, Censis, e numerose associazioni rappresentative e sindacali mostrano un'impellente esigenza di nuove figure professionali nel settore allargato dell'innovazione e del digitale.

Per una reazione di breve periodo, rispetto all'emergenza di rendere disponibili nuove competenze già dai prossimi mesi, rispetto ai quali si prospetta una ripresa post crisi pandemica, proponiamo d'intesa e in collaborazione con le Regioni, un'azione di sistema, formativa e di miglioramento delle competenze rispetto a:

- i lavoratori già occupati, per evitare la loro espulsione prematura dal mondo del lavoro e per conservare il patrimonio di conoscenza e cultura del lavoro;
- lo sviluppo di nuove professionalità immediatamente impiegabili perché già richieste dalle imprese.

Senza incidere sul debito, con le Risorse del PON SPAO e dei POR, e con il coinvolgimento dei fondi interprofessionali (nel pieno rispetto della loro autonomia e mission e nella misura in cui possono essere coinvolti lavoratori dipendenti), in linea con le raccomandazioni della Commissione di utilizzare tutte le risorse disponibili per contrastare gli effetti negativi della crisi, nonché con il Patto per le competenze potrebbe essere avviata un'azione di sistema coordinata da Anpal,



caratterizzata da una elevata qualità della formazione, capace di coinvolgere Centri di Ricerca, Università, Poli di Innovazione per il trasferimento tecnologico, Associazioni di rappresentanza delle Imprese e strutture formative specializzate nell'ICT per avviare percorsi altamente qualificanti rispetto alle principali professionalità mancanti e richieste dalle imprese e con particolare attenzione a sostenere il sistema imprenditoriale delle piccole e medie imprese, che a causa delle loro limitate dimensioni riescono molto difficilmente a intercettare le risorse pubbliche destinate all'innovazione digitale e al trasferimento tecnologico. Tale operazione potrebbe essere realizzata sia rendendo permanente il nuovo FONDO NUOVE COMPETENZE, che diventerebbe uno strumento di sistema, che attraverso un bando Anpal con risorse a valere sul PON SPAO, oggetto della riprogrammazione in corso in modo da lanciare un'azione di sistema che potrebbe essere integrata a livello regionale con tirocini in azienda finalizzati all'assunzione finanziati dal POR. Il modello progettuale deve prevedere una regia centralizzata capace di definire gli standard qualitativi della formazione, monitorare in tempo reale gli esiti e garantire benefici a tutte le tipologie di imprese.

L'idea guida dell'operazione deve basarsi sulla capacità di assicurare la necessaria qualità ai percorsi formativi evitando di replicare modelli formativi finalizzati alla sola erogazione dei corsi e a solo beneficio dei soggetti formatori. A tale scopo vanno introdotti elementi premianti per i soggetti attuatori (formatori) capaci di assicurare un reale placement.

Nel processo potrebbero essere coinvolte direttamente le imprese (specialmente quelle di maggiori dimensioni) che cercano le professionalità e che non le trovano, e le Associazioni di rappresentanza delle imprese, che quotidianamente interagiscono con il tessuto imprenditoriale delle piccole e medie imprese. Il processo dovrebbe essere operativo nel momento della definizione dei profili di competenza, in modo da assicurare una formazione mirata, nel momento dell'assunzione, dovrebbe, inoltre, essere capace di favorire l'inserimento lavorativo attraverso tirocinanti e prevedere anche forme di affiancamento on the job dentro le imprese che intendono formare i propri lavoratori e innovare la propria infrastruttura digitale e tecnologica. Occorre, inoltre, che siano coinvolti docenti con elevati e consolidati livelli di specializzazione, a titolo di esempio rispetto ad una professionalità quale un programmatore in linguaggio java, oggi molto richiesto e difficile da trovare per le imprese del digitale, abbiamo testato che per consentire l'immediato inserimento in azienda senza ulteriori costi di formazione e accompagnamento per l'azienda che assume, è necessario un percorso formativo ca va dalle 800 alle 1200 ore, in relazione del livello di competenze in ingresso. Il modello formativo va indirizzato sia a persone in cerca di occupazione, neolaureati o disoccupati o persone da riqualificare, sia a persone già occupate da riqualificare, in tal caso può essere trovata integrazione con l'azione dei fondi interprofessionali.

PUNTO 4 - un piano dedicato ad autonomi e microimprenditori, soprattutto colpiti dalla crisi

Una misura formativa e di sostegno/accompagnamento per aiutare i piccolissimi imprenditori (autonomi e microimpresa da 2 a 9 dipendenti) che hanno dovuto interrompere l'attività e in molti casi chiuderla, per preparare una ripartenza nel 2021 alla luce dei mutati scenari di mercato.

- Interventi per accompagnare la trasformazione delle attività o la rigenerazione dell'attività stessa rispetto a contesti fortemente mutati (es. effetto dello smartworking per la piccola ristorazione).
- Interventi per stimolare nuova imprenditorialità nei settori emergenti anche rafforzati dalla crisi covid.
- Interventi per favorire il passaggio generazionale;

Si pensa ad un mix tra azioni formative, fondi di garanzia o rotativi, (da finanziare con fondi strutturali) anche con percentuale in sovvenzione per finanziare riorganizzazioni in chiave innovativa e sostenibile o consentire nuovi investimenti anche rispetto a dinamiche di passaggio generazionale.



PARTE SECONDA - PROSPETTIVA DI MEDIO LUNGO PERIODO. UNA VISION PER LE POLITICHE ATTIVE

Partendo dall'assunto che la difesa del posto di lavoro, soprattutto in una emergenza dalla portata storica quale la pandemia da Covid 19, è stata ed è una strada obbligata per la tenuta del nostro Sistema Paese, occorre tuttavia rimodulare i meccanismi esistenti che si dimostrano più adeguati a sostenere le grandi imprese, le quali usufruiscono di vantaggi spesso superiori per i propri dipendenti anche grazie all'accesso privilegiato a misure di politica passiva, rispetto a quanto avviene per le piccole e medie imprese, che stanno pagando il prezzo più alto, spesso in totale silenzio.

In questo scenario, le misure di politica attiva vengono relegate ad un ruolo sussidiario, quasi per giustificare l'erogazione dei sussidi o misure tampone. Tali scelte hanno sempre dato scarsi risultati soprattutto rispetto all'inserimento o reinserimento dei lavoratori che sono passati sempre in secondo piano rispetto alla misura incentivanti che di solito producono vantaggi solo per i soggetti che accompagnano tali misure.

Il dibattito sull'utilizzo delle misure di politica attiva torna alla ribalta in occasione delle situazioni di crisi come sta avvenendo in conseguenza della pandemia.

Oggi però il pericolo di generare una situazione pesante di crisi del mercato del lavoro che può sfociare in un contrasto sociale senza precedenti è particolarmente reale.

D'altro canto però si presenta anche l'opportunità unica, per dimensione finanziaria, di poter contare su strumenti senza precedenti dai più paragonato ad un piano Marshall rafforzato. Non ci riferiamo solo agli stanziamenti attesi che dovranno confluire nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (nella doppia forma del debito e della sovvenzione) ma alla coincidenza dell'avvicinarsi di due programmazioni dei fondi strutturali, che rendono disponibili risorse già certe delle ultime tre annualità di spesa del periodo 2014-2020 (che vedono l'Italia confermare la pessima performance di spesa, risultano spesi solo il 40% dei fondi dell'intero periodo) e le risorse da programmare nel nuovo bilancio pluriennale 2021-2027 appena approvato dal Parlamento e Consiglio UE.

In questo contesto ci sono gli spazi per restituire un ruolo alle politiche attive del lavoro quale principale leva per consentire l'uscita dalla crisi e accompagnare una nuova spinta propulsiva per l'economia e la società che deve basarsi su un mercato del lavoro moderno e competitivo capace di interpretare le transizioni in atto (digitale e sostenibilità)

Proponiamo quindi di rendere permanente il tavolo di confronto con la mission di ridisegnare entro il 2020, con il contributo delle istituzioni e delle parti sociali, le politiche attive per cogliere e non sprecare le opportunità alle quali si è fatto cenno.

Partendo dalle finalità che dovrebbero avere le politiche attive, ossia,

- ridurre il rischio di rimanere troppo tempo inoccupati o non riuscire ad entrare nel mercato del lavoro in tempi congrui, (soprattutto in coerenza con il profilo di studi e con le competenze e rispetto ad adeguati livelli retributivi);
- migliorare le competenze e quindi l'occupabilità delle persone, potendo accedere a percorsi permanenti di formazione, lungo tutto l'arco della vita;
- rendere eque e sostenibili le mobilità lavorative, rispettose delle parità di genere soprattutto dal punto di vista retributivo.

Per assicurare tali obiettivi si devono considerare le caratteristiche alla base delle politiche attive, che necessitano, dal punto di vista organizzativo di un coordinamento di una pluralità di attori:

- attori istituzionali pubblici che governano il processo amministrativo Anpal, CPI, ecc..
- le istituzioni formative



- i servizi di intermediazione della domanda e offerta di lavoro (Agenzie private in primis),
- le imprese e le famiglie.

È necessario poi rivedere e aggiornare gli strumenti, ad esempio:

- l'alternanza scuola lavoro, i tirocini formativi, l'apprendistato, la formazione continua nell'ambito lavorativo, la formazione finalizzata a creare o riconvertire le competenze, i bilanci delle competenze, l'orientamento gli incentivi per l'occupazione e così via.

Si deve favorire al meglio la personalizzazione dei percorsi e l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro che oggi trovano terreno di ingaggio soprattutto nell'ambito dell'attività privata delle Agenzie formative.

Bisogna far sì che gli attori trovino un coordinamento e acquisiscano reali capacità di lavorare in rete e con un sistema informativo capace di integrare dati e informazioni a tutti i livelli del processo, senza duplicazioni.

I singoli attori coinvolti non devono agire in modo autoreferenziale e devono collaborare secondo un rapporto funzionale, nell'intento di soddisfare effettivamente l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Bisogna rendere i servizi effettivamente disponibili e realmente accessibili, con regole semplici.

Bisogna basare il nuovo sistema su regole e sistemi premiali per chi raggiunge gli obiettivi (ci si riferisce alle strutture formative, di orientamento e accompagnamento).

Bisogna valorizzare buone prassi che hanno dimostrato efficienza nei processi di impiego e autoimpiego, spesso poco conosciute.

Bisogna integrare idonee politiche di autoimpiego in chiave di integrazione con le classiche politiche occupazionali (Worker buyout, strat up innovative).

Bisogna saper utilizzare il mix finanziario messo a disposizione dagli strumenti di finanza pubblica anche in partenariato pubblico privato.

Soprattutto però non bisogna rimandare l'investimento sul capitale umano per mettere a disposizione della pubblica amministrazione persone formate e motivate e supportate da idonei strumenti informatici.

Nella speranza che le riflessioni sopra esposte possano essere utili per avviare una discussione capace di aprire una nuova fase per le politiche attive del lavoro, proponiamo queste idee come spunti e sintesi che ci auguriamo possano essere arricchite da altre voci del tavolo di confronto per realizzare quel lavoro partenariale pubblico privato da tutti auspicato.

Roma, 17/11/2020

Il Presidente

Nicola Patrizi