

Proposta congiunta al Governo: formazione e sussidi per gestire le ristrutturazioni

Ammortizzatori e crisi, intesa fra le parti sociali

Boccia: passo avanti verso una visione organica della questione industriale

■ Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto «un insieme coerente di proposte» al Governo sulla gestione degli esuberi e delle crisi industriali, prevedendo anche «alcuni correttivi alla disciplina degli ammortizzatori sociali». Nelle imprese interessate da Cigs con esuberi si propone, tramite accordo sindacale, un piano per favorire formazione e ricollocazione dei lavoratori già durante il periodo di cassa integrazione. Per formazione e outplacement è previsto l'utilizzo dei fondi interprofessionali. «Le nostre sono proposte concrete per dare una risposta responsabile - ha detto il presidente di Confindustria Boccia - che superi le logiche emergenziali. Un ulteriore passo avanti verso una visione organica della questione industriale italiana». **Tucci e Picchio** > pagina 5

Ammortizzatori, intesa fra le parti sociali

Proposta Confindustria-Cgil-Cisl-Uil al governo: formazione e sussidi per gestire le crisi

La richiesta di aziende e sindacati

Estendere i sussidi oltre il tetto di 24 mesi anche in caso di situazioni complesse

Mobilità

Coinvolgere i fondi interprofessionali e destinare le risorse a integrare politiche attive e Naspi

IL PIANO DI RICOLLOCAZIONE

Dovrà indicare gli interventi formativi e di «outplacement» dei lavoratori già durante il periodo di cassa integrazione straordinaria

Claudio Tucci

ROMA

■ Un nuovo approccio alla gestione delle crisi e delle ristrutturazioni aziendali, che fa perno sul mix formazione (in vista della ricollocazione dei lavoratori) e sussidi più robusti. Con un duplice obiettivo: ridurre il numero di

licenziamenti, e costruire un moderno ed efficace sistema di outplacement, con il coinvolgimento attivo delle imprese e del sindacato, valorizzando, così, la contrattazione.

È questo il «cuore» del pacchetto di proposte, inoltrate al Governo, per la gestione della transizione al nuovo sistema di politiche attive e delle crisi aziendali, complesse e non, messo a punto, dopo quattro ore di riunione, dal presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia, affiancato dal vice presidente per il Lavoro e le relazioni industriali,

Maurizio Stirpe, e dai leader di Cgil, Cisl e Uil, rispettivamente, Susanna Camusso, Annamaria Furlan e Carmelo Barbagallo.

Il punto, spiegano in coro le parti sociali, è che il Jobs act, le



nuove regole sulle pensioni e la fine, da gennaio, di mobilità e cassa integrazione in deroga, hanno ridisegnato gli strumenti di politica passiva; e nei fatti, imposto la ricerca di percorsi innovativi per affrontare le difficoltà, anticipando il confronto sindacale (non potendo più contare su rinvii sine die attraverso il ricorso reiterato agli ammortizzatori sociali, oggi vietato dalla normativa vigente).

Di qui la scelta di individuare soluzioni specifiche da adottare, nella loro interezza, sia nelle imprese interessate dalla Cassa integrazione straordinaria (la Cigs, che si utilizza per difficoltà strutturali) sia nelle aziende che operano in aree di crisi industriale complessa e non complessa, laddove vi siano concrete possibilità di rilancio delle attività produttive (in pratica quando si è in presenza di un processo di riconversione e riqualificazione in atto).

Il passo iniziale è la stipula di un accordo sindacale, con cui si disciplina il ricorso alla Cigs in un'azienda in cui si debba predisporre un piano di gestione degli esuberi. In quest'accordo, le parti sociali potranno condividere un

«piano operativo di ricollocazione» finalizzato a favorire la formazione e la ricollocazione, appunto, dei soggetti interessati, già durante il periodo di fruizione della cassa integrazione straordinaria. Non solo. Con il medesimo accordo (o con un'intesa successiva) le parti potranno, anche, convenire che il «piano operativo di ricollocazione» possa prevedere i contenuti di «un'offerta conciliativa», sulla falsariga di quella prevista dal Jobs act per il contratto a tutele crescenti, per arrivare alla risoluzione consensuale del rapporto di impiego (e di ogni altro eventuale profilo di contenzioso derivante dal rapporto, per esempio differenze retributive), in modo tale da poter anticipare i percorsi di formazione e riqualificazione utili alla ricollocazione. Per gli interventi formativi essenziali ai fini della ricollocazione, poi, le parti potranno prevedere di derogare al vincolo attualmente previsto relativo alla misura massima di fruizione della Cigs per tutta la durata del programma. Per le attività di formazione e di outplacement è prevista la possibilità di

operare attraverso i fondi interprofessionali (in primis Fondimpresa, creato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil).

Oltre a queste misure, nelle imprese che hanno avviato un piano industriale di ristrutturazione e di salvaguardia occupazionale e che operano in aree di crisi industriale complessa e non complessa, le parti sociali premono, poi, per alcuni correttivi alla disciplina degli ammortizzatori sociali: si chiede, in particolare, di poter derogare al tetto dei 24 mesi di fruizione dei sussidi in considerazione, anche, della complessità e dei tempi che caratterizzano queste (complesse) operazioni societarie.

Per quanto riguarda infine il contributo di mobilità (10,30%), che cesserà definitivamente a decorrere dal 2017, Confindustria e sindacati propongono di coinvolgere i fondi interprofessionali, per consentirgli di poter ricevere e accantonare comunque questo contributo e destinarlo, tra l'altro, alla formazione o all'integrazione dell'assegno di ricollocazione o della Naspi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Are di crisi

• Sono zone interessate da crisi industriali complesse. A breve saranno individuate, con decreto ministeriale, anche quelle aree di crisi industriale non complesse. Il completamento di questo quadro dovrebbe consentire l'avvio di un'azione più strutturata di politica industriale e un confronto a livello interconfederale che consentirà un monitoraggio attento sugli esiti degli interventi volti alla ripresa delle attività produttive, alla salvaguardia dei livelli occupazionali o di parte di essi

Le soluzioni condivise



RICOLLOCAZIONE

Nelle imprese in Cigs con previsione di esuberi si propone, attraverso un accordo sindacale, la condivisione di un «piano operativo di ricollocazione» volto a favorire formazione e rienscimento dei lavoratori già nel periodo di cassa. Formazione e outplacement possono essere finanziate dai fondi interprofessionali



CORRETTIVI

Nelle imprese che operano in aree di crisi industriale complessa e non complessa, laddove vi siano concrete possibilità di rilancio delle attività produttive, si propongono, oltre ai piani operativi di ricollocazione, anche alcuni correttivi alla disciplina degli ammortizzatori sociali

La platea

Beneficiari in media d'anno dei vari strumenti di sostegno al reddito in mancanza di lavoro. **Valori assoluti in unità**

	2013	2014	2015
Nuove prestazioni di Aspi, MiniAspi e Naspi (rapporti di lavoro cessati nel 2013/15)			
Aspi e MiniAspi	1.523.935	1.616.580	367.351
Naspi	-	-	1.288.929
Totale	1.523.935	1.616.580	1.656.280
<i>Di cui: con meno di 50 anni di età</i>	1.231.007	1.294.854	1.299.927
<hr/>			
Indennità di mobilità (media annua)	209.257	209.247	193.370
<i>Di cui: nuove prestazioni attivate nell'anno</i>	97.272	143.957	56.340
<hr/>			
Cassa integrazione ordinaria	-	579.811	357.483
Cassa integrazione straordinaria	-	268.356	115.618
Cassa integrazione in deroga	-	268.479	113.278
Contratti solidarietà	-	281.849	212.172

Fonte: Inps