



NOTA DELLA UIL

AUDIZIONE PRESSO LA COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO DELLA CAMERA DEI DEPUTATI NELL'AMBITO DELL' "INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI ACCESSO E FATTORI DI SVILUPPO"

Il G20 sul lavoro che si è tenuto nei giorni scorsi, ha messo in evidenza le conseguenze negative di una crisi che ha portato, in 3 anni, a 20 milioni di posti di lavoro persi e 200 milioni di disoccupati.

Il quadro italiano fotografato dall'Ocse è altrettanto preoccupante: il 28% dei giovani nella fascia 15-24 anni non ha un lavoro e la metà di coloro che hanno un'occupazione sono lavoratori precari. A ciò si aggiunga che vi è un esercito di oltre 4 milioni di persone tra disoccupati ed inattivi.

I temi del lavoro dei giovani e del loro inserimento nel mercato del lavoro, sono stati al centro del G20, ed è ora che il tema venga affrontato in maniera seria e costruttiva anche in Italia.

Si parla da anni di un mercato del lavoro duale; di una insicurezza che avanza sempre di più; di un sistema di sostegno al reddito che lascia esclusi proprio i lavoratori più deboli; che l'incontro tra domanda ed offerta non funziona; ed ancora, che il sistema della formazione presenta un evidente gap rispetto a ciò che richiede il sistema produttivo.

Ed allora ben venga, un input a trovare tutti insieme soluzioni al problema di un mercato del lavoro ancorato, per certi versi, a vecchi schemi e pratiche che andrebbero superati.

E crediamo che sia proprio questo lo spirito che dovrebbe muovere questa indagine conoscitiva che intende focalizzare l'attenzione di tutti su 3 filoni che dovrebbero costituire il perno per il rilancio di un più moderno ed innovativo mercato del lavoro: istruzione, formazione professionale ed inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Si tratta di tre aspetti che vanno analizzati congiuntamente, in quanto collegati tra loro con l'unico obiettivo di creare le condizioni di una prospettiva occupazionale per i giovani e non solo.

Ognuno di questi tre aspetti presenta, però, zone di luce ed ombra.

1) E' indiscutibile che la "conoscenza", sia quella di tipo scolastico che acquisita attraverso percorsi di formazione professionale, dovrebbe trovare una rispondenza pratica nel mercato del lavoro.

Coniugare percorsi di istruzione e formazione con l'obiettivo di un "sicuro" ingresso nel mondo del lavoro, sappiamo essere una utopia, ma è altrettanto vero che molti degli strumenti di cui il nostro ordinamento dispone e che sono orientati a questo obiettivo, non hanno avuto l'opportunità di sviluppare le loro potenzialità.

Il risultato è che, stando ai dati Istat del II trimestre 2011, accanto ad un aumento della richiesta di personale da parte delle aziende, esistono posti vacanti.

A ciò dovrebbe servire un buon sistema di incontro domanda-offerta di lavoro: evitare che vi sia questo gap data, soprattutto, l'alta percentuale di persone in cerca di lavoro.

Così come dovrebbe essere migliorato il sistema di orientamento al lavoro da parte di istituti scolastici ed universitari.

Tutto ciò contribuirebbe anche a ridurre il tasso di irregolarità lavorativa che da ben 8 anni è al 10%.

Non è più tollerabile che il sistema domanda-offerta di lavoro trovi nell'intermediazione informale, il canale principale di collocamento.

I servizi per l'impiego, sia pubblici che privati, intermediano ad oggi solo il 5% delle offerte di lavoro. Tale malfunzionamento connesso alla scarsa trasparenza del sistema di intermediazione ed il lavoro irregolare diventano, in tal modo, facce della stessa medaglia.

Sono anni che si parla di indagini sui fabbisogni formativi delle aziende e dei territori per meglio orientare anche il sistema della formazione professionale, ma siamo ancora lontani dalla realizzazione.

Il problema non è quindi l'assenza di idee e di strumenti bensì, come spesso accade in Italia, il mancato passaggio dalle parole ai fatti ed, a volte, un sottoutilizzo di strumenti che abbiamo a disposizione.

E' inutile negare che il sistema pubblico di collocamento non è mediamente efficiente e, quindi, efficace rispetto a quella che è la sua prioritaria funzione: inserire nel mercato del lavoro chi ne è escluso e non parliamo solo di giovani. E ciò è un peccato poiché si tratta di un servizio presente capillarmente su tutto il territorio nazionale e che potrebbe contribuire non solo a ridurre il tasso di disoccupazione, ma anche a contrastare i fenomeni di skill mismatches (non rispondenza della forza lavoro alle professionalità richieste dal mercato).

I servizi all'impiego privati, pur prevedendo un costo aggiuntivo per l'azienda, funzionano leggermente meglio di quelli pubblici.

Ed allora è forse il caso di porsi la domanda rispetto a quale sia la causa di tale malfunzionamento nel sistema, in particolare, pubblico di incontro domanda-offerta e cercare di risolverlo.

Nei giorni scorsi è stato pubblicato il Decreto ministeriale sull'ampliamento della platea dei soggetti che possono operare come intermediari. Non crediamo sia sufficiente l'aumento "quantitativo" dei soggetti abilitati per ottenere un miglioramento "qualitativo" del mercato del lavoro, se non si interviene anche su altri fronti quali il potenziamento delle politiche attive del lavoro, il riordino del sistema degli incentivi alle assunzioni e l'eliminazione dell'uso distorto di alcuni istituti e tipologie contrattuali.

2) Una ulteriore priorità sulla quale intervenire per modernizzare e rendere più agevole l'ingresso nel mercato del lavoro, è sicuramente quella di dotarci di un sistema di formazione più adeguato e rispondente alle esigenze del sistema produttivo.

Le criticità che caratterizzano l'attuale scenario socio economico, acuite dal perdurare di una profonda crisi finanziaria, hanno contribuito a rinnovare l'attenzione sulla necessità di imprimere una svolta alle politiche di formazione continua nel nostro Paese.

Occorre inoltre ribadire che proprio la crisi ed i suoi effetti devastanti sul sistema produttivo, ha richiesto interventi mirati e massicci per dare stabilità all'occupazione con l'obiettivo di mantenere inalterate, attraverso l'utilizzo di strumenti di sostegno al reddito, le possibilità di ripresa del nostro sistema imprenditoriale.

In questo contesto la sfida cui le parti sociali sono chiamate, per il ruolo che ricoprono all'interno dei fondi interprofessionali, è quella di costruire un sistema che sappia interagire e collegarsi in modo più diretto con i fabbisogni dei lavoratori e delle imprese.

Ed è proprio in riferimento a questi obiettivi che Governo, Regioni e Parti Sociali hanno sottoscritto, nel febbraio del 2010, l'intesa sulle Linee guida per la Formazione, impegnandosi ad adottare ogni possibile iniziativa per riorientare la "leva" formativa verso le nuove esigenze del mercato del lavoro.

In particolare, una serie di indicazioni contenute nelle Linee guida permettono di individuare i principali elementi di contesto all'interno dei quali incardinare l'azione ed il ruolo che le parti sociali svolgono nell'indirizzo e nella gestione dei fondi interprofessionali:

- 1) la flessibilità nel mercato del lavoro e la gestione delle risorse umane;
- 2) le possibili sinergie tra attori pubblici e privati della formazione;
- 3) la valorizzazione del ruolo sussidiario della bilateralità;
- 4) il ruolo della formazione in chiave anticrisi e gli interventi a favore dei lavoratori sospesi ovvero espulsi dal mercato del lavoro.

Un ruolo, quello della Formazione Continua finanziata dai Fondi interprofessionali, che si inserisce in uno scenario di mercato cambiamento rispetto ai consueti paradigmi, a partire dagli interventi messi in campo successivamente alla introduzione della Legge n.2/2009, fino a quelli introdotti con le recenti manovre che hanno ampliato il campo di intervento dei Fondi agli apprendisti ed ai collaboratori a progetto.

L'attività e l'offerta formativa dei Fondi può configurarsi come il "laboratorio" della formazione continua nel nostro Paese, e dovrà essere sempre più orientato all'analisi ed al monitoraggio della domanda da parte delle imprese e dei lavoratori (utilizzando strumenti di lettura di questi cambiamenti sempre più raffinati, contestualizzandoli nel territorio e verificandone il reale impatto sul sistema produttivo ed in particolare sulle riorganizzazioni aziendali conseguenti alla crisi che stanno influenzando i mercati del lavoro locali evidenziandone le differenze territoriali e le peculiarità).

Nel passato troppo frequentemente le attività formative non sono state frutto di reali esigenze dei lavoratori, dell'impresa e del territorio. Troppo spesso la programmazione degli interventi formativi, in particolare quelli finanziati dal Fondo Sociale Europeo, è stata confezionata e strutturata ad uso e consumo degli intermediari tra domanda ed offerta di formazione, i quali, per ovvie ragioni, prediligono azioni di natura trasversale, sovrapponibili, replicabili e di facile gestione, rispetto a quelli caratterizzati da programmi di formazione tecnica e professionalizzante, più utili ad aumentare le capacità produttive del nostro sistema di impresa.

Il buon esito degli interventi di formazione continua, sia a livello nazionale che di territorio, chiama in causa la capacità dei Fondi, ed in particolare delle parti sociali costituenti, nello sviluppo di strategie formative che si armonizzino con quelle iniziative che più in generale animano il territorio o il contesto aziendale su cui insistono.

In tale ambito si colloca anche l'ulteriore terreno di intervento costituito dalla Bilateralità e dalle iniziative, di particolare efficacia, che tali Enti realizzano nel territorio, costituendo in alcuni casi una rete di strutture che interagiscono e supportano l'attività dei Fondi Interprofessionali, contribuendo a rilevare i fabbisogni formativi e le nuove competenze necessarie, contestualizzandole sul territorio.

Occorre pertanto sviluppare una maggiore consapevolezza sul ruolo strategico della Bilateralità attraverso la definizione di un modello positivo e dinamico di relazioni sindacali, di strumenti innovativi e moderni di regolazione del confronto che si sostanzino in servizi, prestazioni e progettazione condivisa: uno spazio comune di azione sui temi della crescita e dello sviluppo sociale a disposizione delle parti sociali.

La modernizzazione del nostro mercato del lavoro, senza entrare nel merito della sua eventuale flessibilizzazione in uscita, ha bisogno di misure, di politiche del lavoro che si caratterizzino per una leale cooperazione interistituzionale tra Governo e Regioni, per un marcato e leggibile intreccio tra politiche passive ed attive del lavoro e per un pieno coinvolgimento della Bilateralità all'interno di questi processi.

Ne sono un esempio le tante buone pratiche messe in campo, in questi anni, dai Fondi nel sostegno diretto ai lavoratori ed alle imprese in crisi ed in particolare la consapevolezza di poter ridefinire, attraverso i propri interventi, il ruolo della formazione continua nel nostro Paese quale "leva" per favorire la ripresa dell'occupazione e più in generale del nostro sistema produttivo.

3) Il terzo aspetto importante e che dovrebbe costituire una delle priorità dell'azione del legislatore, è l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Sono stati, questi, i soggetti più colpiti dalla crisi in atto, poiché maggiormente coinvolti nel processo di precarizzazione del nostro mercato del lavoro.

Tutto ciò ha contribuito ad innalzare negli anni il tasso di disoccupazione fino a raggiungere la percentuale che veniva citata all'inizio, e ad aumentare le fila dei giovani scoraggiati.

E' facile immaginare che la mancanza di risposte concrete al problema giovanile, si tradurrà, soprattutto nelle aree più depresse del Paese, quale il Mezzogiorno, in un aumento del lavoro sommerso e con esso in un aumento di evasione fiscale e contributiva.

Esiste, quindi, un problema giovani e ciò è maggiormente accentuato nel Mezzogiorno dove, nella fascia 15-34 anni lavora 1 giovane su 3 (Rapporto Svimez). In tale contesto, il credito di imposta per nuova e buona occupazione, potrebbe costituire uno strumento di incentivazione alle assunzioni di giovani e donne.

Cosa fare per loro. Si dovrebbe partire, a nostro dire, dall'affrontare due questioni: un più efficace collegamento tra i vari percorsi di istruzione ed il mondo del lavoro e un corretto utilizzo di istituti e tipologie contrattuali che rendano più agevole l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro con prospettive occupazionali più stabili di quelle che oggi vengono offerte.

I giovani e le imprese dispongono oggi, più che nel passato, di una vasta gamma di strumenti per accedere e assumere nel mondo del lavoro. Si passa dai contratti a tempo indeterminato, la cui attivazione è in forte discesa rispetto al passato, a contratti temporanei (siano essi di lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo), fino a forme contrattuali che uniscono lavoro e formazione come l'apprendistato ed il contratto di inserimento.

Ma a tale elencazione sommaria, in quanto non esaustiva delle tante tipologie contrattuali flessibili presenti al suo interno, il nostro ordinamento prevede anche istituti non rientranti nel novero dei rapporti di lavoro, quali i tirocini ed il lavoro occasionale accessorio attraverso buoni lavoro.

La vasta gamma di istituti disponibili, la loro adattabilità a coprire qualunque tipo di esigenza sia dell'azienda che del lavoratore, e le diverse caratteristiche anche dal punto di vista contributivo e fiscale, non dovrebbero lasciare spazi aperti al lavoro nero. Ed invece ciò non accade.

Con il paradosso che non solo la percentuale di lavoro nero si mantiene a livelli elevati, ma spesso i contratti flessibili ed i non rapporti di lavoro pocanzi menzionati, vengono utilizzati in maniera distorta tanto da rendere anche la buona flessibilità uno strumento di precarizzazione che coinvolge soprattutto i giovani.

Indubbiamente la crisi ha acuito le conseguenze di un processo di precarizzazione del mercato del lavoro che era già in atto, ma non è più tollerabile che il mondo del lavoro, la tanto agognata ripresa del sistema economico italiano e, soprattutto, la speranza di un futuro occupazionale e di vita dei giovani, si continui a reggere sulle flebili e claudicanti gambe di un lavoro debole e precario.

Si pensi solo che nel periodo gennaio 2009-giugno 2010 (fonte: comunicazioni obbligatorie), per avallare quanto detto da dati, il 76,1% dei rapporti di lavoro attivati è avvenuto con contratti deboli (collaborazioni, tempi determinati, etc.), mentre solo il 3,1% con un buon contratto di inserimento per i giovani quale l'apprendistato. Molto bassa anche la percentuale di contratti a tempo indeterminato pari al 20,8".

Occorre porre fine ad abusi ed all'uso distorto di alcuni strumenti che per loro natura e finalità costituiscono buoni strumenti di transito dalla scuola al lavoro e che permettono una stabilizzazione graduale nel mondo del lavoro.

La rivisitazione del contratto di apprendistato, contenuta nel Testo Unico, fa da apripista ad un miglior e più snello inserimento dei giovani nel lavoro, ma è indubbio che questo processo avrà vita breve se nel contempo non si rende corretto l'utilizzo di altri strumenti quali i tirocini, le collaborazioni, il lavoro occasionale accessorio e le partite IVA (particolarmente utilizzate in edilizia), che ad oggi sono i concorrenti sleali del buon ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Su tali temi, sarà necessario, al più presto aprire un confronto tra Governo- Regioni e Parti Sociali, così come previsto nell'Intesa sul rilancio dell'apprendistato dello scorso luglio, per ridurre la precarietà giovanile e per ristabilire un ordine nel mercato del lavoro.

Roma, 28 settembre 2011