

MANIFESTO CISL PER IL MERCATO DEL LAVORO

Cisl - Dipartimento Politiche Attive del Lavoro
Giorgio Santini ó Segretario Confederale

1) IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO E GLI OBIETTIVI DI LISBONA 2010

Da diversi anni l'occupazione nel nostro paese fa riscontrare una crescita significativa che si è accentuata ulteriormente nell'ultimo biennio. Il tasso di disoccupazione è ai minimi storici (5,6%). Permangono però, nel mercato del lavoro italiano, ritardi e criticità in particolare per quel che riguarda il tasso di occupazione femminile, il livello di occupazione nel Mezzogiorno e dei lavoratori giovani e over 50. All'avvicinarsi del 2010, scadenza stabilita per la verifica dei risultati della Strategia di Lisbona per l'occupazione in Europa, il nostro paese è ancora lontano dagli obiettivi fissati a livello europeo. Raggiungere i target previsti dalla strategia di Lisbona è importante per superare il disequilibrio Nord/Sud, per aumentare la quota di reddito del lavoro dipendente e contrastare il livello di povertà relativa oltre che per rendere sostenibili le prestazioni sociali nella costruzione di un moderno sistema di welfare.

Il calo demografico che si prospetta nei prossimi decenni e che non potrà essere totalmente compensato dai flussi migratori complica infatti ulteriormente lo scenario che prevede - per il 2020 ó una riduzione della popolazione italiana attiva ed uno squilibrio crescente tra lavoratori avviati alla pensione e nuovi ingressi nel mondo del lavoro.

2) LE VERE óPRECARIETÀó DEL NOSTRO MERCATO DEL LAVORO

L'obiettivo esplicito delle politiche del lavoro nel contesto italiano deve essere quello di favorire un aumento del tasso di occupazione generale. Per raggiungere tale risultato è necessario aumentare i tassi di occupazione delle regioni del Sud, delle donne, dei giovani e dei lavoratori anziani.

In questo modo sarà possibile sconfiggere ói mali endemici del mercato del lavoro italiano che, ancora oggi, condizionano negativamente la vita delle persone, in particolare:

- *il basso tasso di inclusione, soprattutto a scapito delle donne;*
- *la temporaneità e la discontinuità dei rapporti di lavoro che, pur essendo al di sotto dei livelli medi europei, rischiano di generare per quote di giovani una instabilità permanente e di rendere sempre più marginali i soggetti deboli del mercato del lavoro;*
- *I forti squilibri territoriali;*
- *la diffusa presenza del lavoro sommerso ed irregolare.*

Ben al di là della diffusione dei rapporti di lavoro temporanei, sono queste le vere precarietà del mercato del lavoro italiano che vanno adeguatamente contrastate.

3) SVILUPPO E OCCUPAZIONE

Le condizioni necessarie per una espansione duratura dell'occupazione potranno essere determinate innanzitutto da politiche di sviluppo per sostenere la crescita quantitativa e qualitativa del sistema Paese anche attraverso la promozione di una maggiore produttività e la riforma della contrattazione che valorizzi il secondo livello aziendale e territoriale.

È necessario, inoltre, misurarsi non ideologicamente con l'epoca delle flessibilità caratterizzata dalla tensione competitiva derivante dalla globalizzazione, da innovazioni tecnologiche, da cambiamenti organizzativi e dalla variabilità della domanda dei consumatori.

È fondamentale cogliere le opportunità della flessibilità a favore del lavoro, così da trasformare le variazioni della crescita in nuova e buona occupazione. Al tempo stesso occorre contenere e ridurre i rischi della flessibilità per evitare che essa si trasformi in precarietà e per il sindacato tutto ciò significa concretamente costruire nuove tutele per i lavoratori flessibili realizzando nei fatti lo STATUTO DEI LAVORI che estenda e rimoduli il sistema delle tutele ai cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro.

4) DIECI ANNI DI LEGGI SUL LAVORO E IL PROTOCOLLO SUL WELFARE DEL 2007

Nei dieci anni trascorsi con l'approvazione della Legge 196/1997 (c.d. Pacchetto Treu) e della Legge 30 e del D.L. 276/2003 (c.d. Legge Biagi), si sono messi in campo, pur tra polemiche e lacerazioni, politiche e strumenti per regolare con maggiori tutele le trasformazioni in atto nel lavoro. Operazione rimasta però incompleta.

Con il Protocollo del 23 luglio 2007 e la successiva legge 247 si è avviato un nuovo percorso di concertazione tra governo e parti sociali per colmare le lacune più evidenti.

In particolare va realizzata la riforma degli ammortizzatori sociali con l'estensione del sostegno al reddito in occasione di crisi aziendali e di perdita del posto di lavoro con l'unificazione dell'indennità di disoccupazione e di mobilità collegando l'erogazione dell'indennità al rapido reimpiego dei lavoratori e alla loro disponibilità, con appositi patti di servizio reciproci tra lavoratore e servizi per l'impiego.

Il Protocollo e la Legge 247 si ripromettono, più in generale, di recuperare il grave ritardo, rispetto agli standard europei, del sistema dei servizi per l'impiego, che consegna l'incontro tra domanda e offerta alla rete di relazioni informali anche per la fasce più deboli del mercato del lavoro. In questo contesto la CISL ha sostenuto con forza, nel protocollo del 23 luglio, la necessità del rilancio, con adeguate risorse, dei servizi all'impiego., coordinando meglio l'attuale frammentazione delle competenze, e di una loro piena integrazione con le Agenzie del Lavoro private. Vanno altresì risolti i problemi di governance del sistema con una cooperazione fattiva tra Stato e Regioni e attraverso la definizione di standard minimi nazionali, la realizzazione di un sistema informatico integrato e di programmi di formazione per gli operatori volti a superare un quadro fortemente disomogeneo della qualità dei servizi offerti.

5) SEMPLIFICAZIONE E STABILIZZAZIONE DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Per un migliore assetto del mercato del lavoro italiano sono necessarie la semplificazione e la stabilizzazione delle diverse tipologie dei rapporti di lavoro.

Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro e dovrà essere sostenuto e incentivato attraverso differenziali di costo per favorire la stabilizzazione dei contratti temporanei e atipici. Va altresì incentivato il contratto a tempo indeterminato a part-time anche come modalità più efficace per favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita.

Il cosiddetto lavoro "non standard", a nostro avviso, può concentrarsi su quattro diverse tipologie di lavoro con differenti finalità:

- *l'apprendistato (nelle diverse accezioni) come contratto d'ingresso nel mondo del lavoro ad alta stabilizzazione nel quale dovrà risultare centrale il ruolo della formazione per la qualificazione dei lavoratori;*
- *il contratto a tempo determinato per rispondere alle variabilità temporali medio-lunghe e con un limite alla eccessiva reiterazione dei contratti stessi;*
- *la somministrazione a tempo determinato (lavoro interinale) per variabilità nei cicli lavorativi di più breve durata;*

- il lavoro a progetto per aree specialistiche e professionali, delimitato da azioni concrete di contrasto agli abusi sia per l'aspetto previdenziale che retributivo.

Non va poi dimenticato, in particolare nel nostro paese, che il lavoro maggiormente precario, pericoloso ed iniquo è il lavoro sommerso ed irregolare.

Occorre quindi utilizzare tipologie contrattuali specifiche per determinare un effettivo contrasto al lavoro nero distinguendo le politiche necessarie alla regolarizzazione del sommerso da abuso (retributivo, previdenziale e fiscale) e quel lavoro sommerso ed irregolare che nasce da situazioni particolari come la diffusione del cosiddetto "lavoro senza impresa".

È proprio su questa tipologia di lavoro, che si diffonde in particolare attraverso gli appalti di servizi, le terziarizzazioni, le forme spurie di cooperazione e, ultimamente anche nel lavoro di cura, che bisogna intervenire, al di là delle prese di posizioni ideologiche, favorendo la possibilità dell'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato che garantirebbe ai lavoratori maggiori tutele contrattuali e stabilità occupazionale e regolamentando il lavoro occasionale, accessorio e per periodi brevi.

Il sempre crescente afflusso dei lavoratori immigrati che, complessivamente, hanno superato nel 2007, i 3 milioni di unità, rende necessario il superamento delle gravi criticità che si riscontrano sia dal punto di vista legislativo che da quello dell'applicazione delle norme.

Gli aspetti che causano una frequente permanenza/scivolamento verso situazioni di illegalità sono la troppo breve durata della permanenza in condizione di regolarità dopo la perdita del lavoro e l'impossibilità di utilizzo di permessi di ingresso per la ricerca di lavoro, la determinazione a carattere annuale dei flussi che non consente una programmazione e una gestione razionale del mercato del lavoro degli immigrati.

Occorre quindi incentivare percorsi di stabilizzazione del ciclo di vita degli immigrati, a partire proprio dalle condizioni lavorative, anche valutando come regolarizzare gli esclusi del recente decreto/flussi.

Vanno infine incentivati e realizzati concretamente progetti di formazione dei lavoratori nei paesi d'origine in particolare per quelle figure lavorative di cui c'è stringente necessità nel nostro mercato del lavoro per bonificare quello che è oggi in gran parte un mercato del lavoro clandestino e semplificare le procedure per il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero.

Per favorire infine l'inserimento delle persone disabili, infine, non è sufficiente affidarsi alle quote di assunzioni d'obbligo ancora disattese nonostante il tentato rafforzamento dei SIL e l'introduzione di incentivi da parte della Legge 68/99.

Soprattutto per le forme di disabilità più serie vanno favoriti l'inserimento mirato e l'adeguamento delle condizioni lavorative anche utilizzando soluzioni innovative, come contratti ad orario ridotto, e flessibilità, e convenzioni siglate sulla falsa riga di quelle realizzate a seguito dell'abrogato art. 14 del D.lgs 276/03, vincolate alla concertazione territoriale.

6) LAVORO SOMMERSO: UN'EMERGENZA COLLETTIVA

Il lavoro nero è un'emergenza collettiva: la lotta all'economia sommersa, irregolare o illegale è un tema prioritario per la CISL, sia per il contrasto alle dinamiche di sfruttamento dei lavoratori che per le gravi conseguenze che si riscontrano, a causa di questo fenomeno, sulla fiscalità generale: per ogni persona occupata in "nero" ogni lavoratore paga molte tasse in più. Il lavoro nero è certamente la forma più grave di precarietà poiché assomma la precarietà del lavoro ad un aggravamento complessivo del livello di precarietà sociale oltre a creare gravi distorsioni nella regolare competizione fra le imprese.

Per la CISL sono certamente importanti l'investimento in risorse e persone nei servizi ispettivi a cui vanno affiancate, con un adeguato supporto finanziario, politiche realmente efficaci di agevolazione dei processi di emersione e di supporto ed estensione di quelle esperienze bilaterali che, come nel settore dell'edilizia, attraverso l'istituzione del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), hanno prodotto un importante processo di responsabilizzazione delle parti sociali fino a ottenere risultati rilevanti in uno dei settori considerati più a rischio. Il quadro va completato definendo anche gli indici di congruità. Tutte queste politiche devono essere adeguatamente finanziate e coordinate, a livello nazionale, dalla neo istituita Cabina di Regia per la lotta al lavoro sommerso e, a livello territoriale, dal rilancio dei Cles (Comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso).

E' necessaria una maggiore attenzione al tema delle cooperative con i suoi aspetti irrisolti, a partire da una non corretta applicazione della Legge 142/2001 e in particolare per ciò che riguarda le normative delle gare di appalto dove le assegnazioni al massimo ribasso costituiscono un elemento di forte turbativa del mercato del lavoro. In questo senso va dato ruolo effettivo agli osservatori provinciali di recente costituzione.

7) IL DIFFICILE RAPPORTO TRA MERCATO DEL LAVORO E SISTEMA DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE

Il mercato del lavoro e l'intera società italiana devono affrontare un altro nodo cruciale: il non più rimandabile miglioramento del rapporto tra il sistema di istruzione e formazione e le effettive opportunità di entrata dei giovani nel mondo del lavoro. Oltre a ciò è necessario un impegno costante per l'adeguamento delle conoscenze dei lavoratori nella prospettiva dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Viviamo in Italia, infatti, un fenomeno paradossale rispetto al resto dell'Europa, poiché la correlazione tra aumento della scolarità e opportunità occupazionali è in calo sia sul piano quantitativo che su quello qualitativo: molti lavoratori scolarizzati hanno lavori temporanei e non stabili o rimangono in attesa di lavoro per periodi molto lunghi. Ciò comporta la necessità di:

- *colmare il deficit nello sviluppo della formazione professionale e continua, sia per quanto riguarda la qualità dell'offerta formativa sia per quanto riguarda le modalità di alternanza studio-lavoro*
- *migliorare gli ordinamenti della scuola secondaria superiore e del sistema universitario potenziando l'istruzione tecnico-scientifica,*
- *dare migliori prospettive ai sistemi di istruzione e formazione professionale ivi compresa l'istruzione e formazione tecnico superiore (IFTS),*
- *una effettiva realizzazione della formazione continua, prioritariamente attraverso lo sviluppo dei Fondi Interprofessionali e dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita,*
- *potenziare l'orientamento scolastico ed universitario per non lasciare i giovani e le famiglie abbandonati a se stessi nella scelta dei percorsi di studio, che troppo spesso non assicurano, anche in presenza di diploma o laurea, un sicuro approdo lavorativo.*
- *qualificare i circuiti della educazione degli adulti al di fuori delle situazioni lavorative per ovviare ai rischi di obsolescenza dei saperi.*

Nell'immediato vanno realizzati, ai fini di uno sviluppo positivo della transizione tra sistema dell'istruzione e mondo del lavoro, progetti mirati per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani diplomati e laureati mediante tirocini e stage nelle aziende, anche durante gli studi superiori e universitari. Tutto questo può essere ottenuto attraverso l'adozione di incentivi per gli istituti scolastici, gli enti di formazione e le università che integrano i loro programmi formativi con la domanda di lavoro nel sistema economico territoriale.

8) PIU' OCCUPAZIONE AL SUD

In un quadro di necessario riequilibrio dello sviluppo del nostro paese che sostenga nei prossimi anni una crescita del Sud a ritmi più alti del Centro-Nord, dovrà essere dedicata particolare attenzione alla crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno, per contrastare i molti fenomeni di marginalità e criticità che ancor oggi caratterizzano il mercato del lavoro meridionali: livelli elevati di disoccupazione, scoraggiamento diffuso, ripresa dell'emigrazione.

Sono necessari quindi strumenti supplementari per una politica occupazionale mirata:

- *il credito d'imposta per l'occupazione per un periodo medio-lungo ai fini di consolidare l'occupazione a tempo indeterminato, con particolare attenzione all'occupazione femminile.*
- *l'incentivazione dei piani d'immersione dal lavoro nero in stretta connessione con le politiche territoriali per lo sviluppo locale e utilizzando anche l'opportunità derivante dalla costituzione delle Zone Franche Urbane (ZFU) prevista dalla Legge Finanziaria;*
- *riassorbimento dei bacini di LSU, con una efficace attuazione dei provvedimenti previsti nella Legge Finanziaria e un loro necessario miglioramento sia sul piano normativo che delle risorse disponibili;*
- *attuazione tempestiva dei progetti d'inserimento lavorativo dei giovani diplomati e laureati nelle aziende del Sud, finanziando tirocini e stage finalizzati alla successiva stabilizzazione, per contrastare il triste fenomeno dell'emigrazione verso il Centro Nord e verso l'estero dei giovani scolarizzati.*

Su questi temi dovranno concentrarsi le politiche del lavoro ordinarie e soprattutto gli interventi da realizzare con le risorse indicate dal ciclo di programmazione 2007-2013 dei Fondi Europei (QSN) e del Fondo Aree Sottoutilizzate (FAS).

9) PIU' OCCUPAZIONE PER LE DONNE E PER GLI OVER 55

L'incentivazione al lavoro femminile è strettamente collegata allo sviluppo di politiche di conciliazione che non riguardano però solo le donne, ma l'intera famiglia, favorendo una condivisione più equilibrata del lavoro di cura.

Vanno previsti incentivi concreti, sul modello di altri paesi europei come l'Olanda, ai part-time lunghi attraverso agevolazioni fiscali e contributive, un piano più incisivo di servizi di welfare (in particolare per la cura dell'infanzia e degli anziani non autosufficienti) e una piena attuazione e semplificazione dell'articolo 9 della Legge 53/2000 che prevede finanziamenti su progetti elaborati dalle aziende volti all'assolvimento di esigenze di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Va combattuta l'insufficiente applicazione nel nostro paese delle leggi a tutela della maternità (si pensi ad esempio alla difficoltà del rientro al lavoro dopo l'assenza per tale motivo).

Sul lavoro di cura è necessario poi un duplice intervento secondo un modello già sperimentato in Francia e cioè condizionare i sostegni alle famiglie a procedure di regolarizzazione dei lavoratori, nella quasi totalità cittadine immigrate.

Per quel che riguarda l'invecchiamento attivo e il sostegno all'occupabilità dei lavoratori over 55 in caso di disoccupazione involontaria sono innanzitutto necessari strumenti per un loro rapido reinserimento lavorativo, se necessario, anche con integrazione al reddito e alla contribuzione da parte del sistema pubblico. Vanno favoriti, attraverso incentivi, regimi misti tra lavoro e pensione.

Nelle aree di maggiore criticità settoriale e territoriale è necessario un sostegno strutturale all'occupazione stabile anche attraverso l'incentivazione delle Agenzie del lavoro per la ricollocazione e la riqualificazione professionale di questa tipologia di lavoratori.

Va altresì abolito l'anacronistico divieto di cumulo tra lavoro e pensione.

10) UN SISTEMA DI RETE TRA SOGGETTI ISTITUZIONALI E PARTI SOCIALI

Tutte queste misure possono essere pienamente efficaci solo attraverso azioni di rete e di sistema tra soggetti istituzionali e parti sociali.

È necessario infatti migliorare e standardizzare la cooperazione istituzionale tra Stato e Regioni che deve poi svilupparsi ad ogni livello, nazionale, regionale e territoriale attraverso uno stretto legame con le politiche di concertazione con le parti sociali senza dimenticare una verifica rispetto al ruolo delle Province alle quali è affidata la vera governance delle politiche del lavoro e della formazione professionale nel territorio.

Va valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva e degli avvisi comuni stipulati tra le parti sociali per favorire una nuova occupazione, l'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti deboli e la piena valorizzazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici durante tutto l'arco della vita.

In questo ambito ed in particolare nei servizi di ricerca e supporto all'impiego ed all'occupabilità è centrale, come affermato nel Protocollo del 23 luglio, l'integrazione e la collaborazione tra servizi pubblici, privati e del privato sociale. Come Cisl faremo quindi la nostra parte grazie allo sviluppo dell'Agenzia per il Lavoro in un'ottica di cooperazione con il sistema dei servizi per l'impiego e delle agenzie del lavoro.

Lo sviluppo di un nuovo e più incisivo ed esteso sistema di ammortizzatori sociali volto a coniugare le esigenze di flessibilità e sicurezza secondo i più avanzati modelli europei necessita certamente di importanti risorse finanziarie, ma deve svilupparsi anche in collegamento con gli strumenti e le politiche di bilateralità che rappresentano insieme la storia, il presente ed il futuro del contributo delle parti sociali alla positiva estensione della pratica della sussidiarietà orizzontale.