

**Intervento del Segretario confederale Cisl Luigi Sbarra
al Convegno “I giovani e il lavoro: politiche e prospettive in Italia e in Europa”
Roma, 27-28 giugno 2013**

L'Italia si sta velocemente trasformando in un paese sempre più “vecchio”, e nel contempo, come ben evidenziato dalla relazione introduttiva del prof. Pastore, i giovani italiani non solo sono pochi ed in rilevante diminuzione, ma hanno livelli di scolarizzazione più bassi ed ottenuti in lassi di tempo più dilatati rispetto agli altri Paesi europei, un accesso al mercato del lavoro ritardato e ridotto, conseguentemente una più lenta transizione all'età adulta.

In questi anni una crisi senza precedenti ha provocato un balzo della disoccupazione giovanile, ma per i giovani è ben legittimo parlare di “crisi prima della crisi”, in quanto già alla fine del 2008, il tasso di disoccupazione giovanile era il triplo di quello complessivo, rappresentavano la categoria di gran lunga più coinvolta nei rapporti di lavoro flessibili, mostravano un ampio divario tra qualifiche possedute e mansioni svolte.

Ha fatto benissimo, dunque, il prof. Pastore, ad evidenziare come la attuale congiuntura economica si sia innestata su una serie di problemi di natura chiaramente strutturale.

Il tema non è solo quello della flessibilità, anzi riteniamo che dare eccessiva enfasi a tale questione, sia da parte dei sostenitori che da parte dei detrattori, rischi di portare l'attenzione lontana da questioni maggiormente cruciali. Da quando esistono le tipologie flessibili, esse sono la prima forma di occupazione a crescere nelle fasi di congiuntura economica positiva, e la prima a calare, nella fase di congiuntura negativa. Dunque la crisi in atto certamente non agevola la presenza dei giovani nel mercato del lavoro, al contrario sono proprio loro a pagare il prezzo più alto avendo, nella maggior parte dei casi, rapporti di lavoro non standard, a termine o a progetto, insomma contratti che nella maggior parte dei casi si vedono non rinnovare. Sappiamo che questo è il motivo del pesante aumento della disoccupazione giovanile in questi ultimi anni. Continuano a calare tutte le forme di assunzione, anche e soprattutto i lavori non standard: nel primo trimestre 2013 si sono registrati oltre 100mila precari in meno. Si interrompe la dinamica positiva dei dipendenti a termine, che in un certo momento era ripresa, con -69.000 unità (-3,1%), flessione che interessa esclusivamente i giovani fino a 34 anni. Ritmi ancora più sostenuti per il calo dei collaboratori (-10,4%, 45.000 in meno sull'anno).

Ma, come abbiamo detto, i giovani partivano da una situazione difficile anche su altri versanti.

La relazione introduttiva attirava l'attenzione su questioni che, come Cisl, consideriamo molto significative, a partire dai costi-opportunità che i giovani e le loro famiglie hanno nell'investire in percorsi formativi che non pagano, poi, in termini occupazionali e retributivi, anche perché la nostra struttura produttiva è dominata dai settori tradizionali, per i quali la richiesta di manodopera ad alta qualifica è limitata, essendo la domanda piuttosto orientata verso produzioni di tipo tradizionale e a basso tasso di innovazione.

Tant'è vero che è molto cresciuto, in questi anni, il fenomeno dello scoraggiamento, non solo nella ricerca del lavoro, ma anche nell'intraprendere, o continuare, percorsi di studio, in particolare là dove la situazione sociale ed occupazionale è più critica. In un recente Rapporto Censis emerge che “a rischio non è solo il lavoro ma anche i livelli di istruzione: lo scoraggiamento sociale nel Sud una percentuale di abbandoni scolastici del 21,2%, mentre nel resto d'Italia è del 16%. E' stata addirittura coniata una sigla ad hoc, NEET, per segnalare che sono oltre 2 milioni i ragazzi e le

ragazze italiani che non studiano, non lavorano, non si formano, come ribadito ancora di recente dalla Banca d'Italia e dall'Istat. Questa è la platea con la quale confrontarsi, non solo quella evidenziata dal tasso di disoccupazione giovanile.

Infine la relazione si soffermava sull'odioso fenomeno della scarsissima mobilità sociale e sulla scarsa "democraticità" del nostro sistema di istruzione e formazione, almeno quanto ad efficacia dei risultati, evidenziate dalle probabilità di laurearsi molto più alte per i figli di laureati.

Ma non si può non rimarcare che il graduale e continuo allungamento dell'età pensionabile negli ultimi anni ha provocato un generalizzato blocco del turn over, togliendo molto spazio ai giovani.

Il nostro è quindi un Paese nel quale non sono molte le opportunità per i giovani, per motivazioni non solo legate alla recessione in atto.

Come sindacato non possiamo limitarci a descrivere lo scenario, abbiamo il dovere di contribuire all'elaborazione di soluzioni e proposte efficaci, inclusive e capaci di scuotere il mercato del lavoro e con esso riattivare la fiducia di quei giovani che guardano con incertezza al loro futuro.

Che la disoccupazione giovanile sia riconosciuta come una vera emergenza lo conferma il crescente interesse dell'UE, che ha varato la Raccomandazione "Garanzia Giovani", di cui si parlerà domani, nonché delle parti sociali europee, che hanno concordato il "Quadro di Azioni per l'Occupazione Giovanile", presentato in conferenza stampa congiunta l'11 giugno a Bruxelles. Il documento propone raccomandazioni e azioni per la promozione dell'occupazione giovanile negli ambiti della formazione, della transizione scuola/lavoro, del lavoro e dell'imprenditoria giovanile. Il Quadro di Azioni è corredato da una serie di "buone prassi" provenienti dai diversi Paesi europei in cui si descrivono esperienze volte alla promozione dell'occupazione giovanile alle quali hanno contribuito a diverso livello le parti sociali. La "Garanzia Giovani" è una prima risposta a tali istanze.

Anche in Italia è cresciuta la consapevolezza della gravità del problema. Lo scorso 14 giugno si è tenuto il primo vertice sulla disoccupazione giovanile alla presenza dei Ministri dell'Economia e del Lavoro di Italia, Spagna, Francia e Germania.

Infine, proprio ieri il Governo ha varato il "pacchetto lavoro", preventivamente discusso con il sindacato. Anche su indicazione di Cgil, Cisl e Uil, alcune delle tematiche accennate vengono affrontate.

Nel decreto legge viene innanzitutto affrontato il vero e proprio blocco dell'accesso al lavoro per i giovani, con la predisposizione di uno sgravio contributivo per le nuove assunzioni e per le trasformazioni da contratti flessibili, comunque con piena contribuzione figurativa, per le aziende che assumono giovani da 18 a 29 anni, con aumento della base occupazionale. L'intervento viene finanziato con 800 milioni provenienti dalla riprogrammazione dei Fondi Ue 2007-2013, e vale, nella versione definitiva del decreto, per tutto il territorio nazionale.

Vengono incentivati tirocini formativi per i Neet e forme di alternanza scuola-lavoro nei percorsi universitari, affrontando il serio problema di un sistema di istruzione che non riesce ad offrire ai giovani una preparazione tale da compensare la loro scarsa esperienza professionale.

Anche per consentire di applicare la Raccomandazione Ue Youth Guarantee, viene insediata presso il Ministero del lavoro una struttura ad hoc che avvierà un rafforzamento dei servizi per l'impiego, riqualificando i centri pubblici per l'impiego, che manterrebbero un ruolo centrale, migliorando il collegamento con le agenzie private. Viene rafforzata la banca dati integrata su politiche attive e passive del lavoro. Abbiamo chiesto noi questa forte attenzione sulle politiche attive, per poter rafforzare il nostro sistema, tradizionalmente debole, e non rischiare di non poter spendere

efficacemente le risorse europee della citata “Garanzia Giovani”. Questo è un punto per noi fondamentale, troppo a lungo trascurato. Va rivista la governance del sistema, con un miglior coordinamento tra le Regioni, titolari costituzionalmente delle politiche attive, ed il Ministero del Lavoro, per rilevare i reali fabbisogni formativi connessi alla domanda-offerta di lavoro e le potenzialità/risorse vocazionali del territorio (v. turismo, agricoltura....), sperimentare nuovi modelli di mobilità occupazionale finalizzati al matching domanda-offerta di lavoro per la collocazione/ricollocazione dei giovani come delle donne e degli over 50 espulsi o non ancora entrati nel mercato del lavoro; promuovere percorsi formativi di qualificazione/certificazione delle competenze per la creazione di nuove figure professionali spendibili sul mercato del lavoro, ad esempio nell’ambito dei “white jobs” (servizi di welfare/cura alla persona) e della “green economy” (ovvero green jobs/lavori verdi), nonché in alcuni ambiti del lavoro artigianali, settori con ampie potenzialità di crescita e dai quali è possibile far ripartire l’occupazione giovanile.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, apprezziamo che si sia privilegiato, come da noi chiesto, l’affidamento alla contrattazione collettiva, ma ci riserviamo una valutazione più attenta dopo la lettura del decreto, che dai primi annunci sembra intervenga su molti istituti, anche se con meri ritocchi, senza rivoluzioni, come chiesto dalla Cisl.

Il decreto rinvia ad un accordo stato-regioni un intervento per il rilancio dell’apprendistato. Qui il tema è quello di una offerta formativa non sempre adeguata e coerente con i profili professionali ricercati dalle aziende e in grado di fornire al giovane quegli strumenti e quelle abilità trasversali che lo mettano in grado di “stare sul mercato”, cogliere le migliori opportunità nonché adattarsi alle trasformazioni dei sistemi produttivi, alle nuove tecnologie e alle diverse forme di organizzazione. Abbiamo chiesto che questo contratto venga potenziato anche dal punto di vista degli incentivi, parificando, per tutte le dimensioni aziendali, lo sgravio contributivo e portandolo, per tutti, al livello previsto per le imprese sotto i 9 addetti.

Il decreto appena varato rappresenta un primo passo. Come sindacato abbiamo chiesto che ora segua un intervento coraggioso nella direzione di politiche di sviluppo e di una redistribuzione del carico fiscale a favore di famiglie e imprese per riattivare consumi e investimenti. Questi sarebbero interventi in grado di generare un circolo virtuoso ed una ripresa economica.

Certamente il decreto non affronta alcune tematiche cruciali per i giovani, cui abbiamo accennato, a partire dalla crescente separazione tra scuola e lavoro, che come Cisl siamo impegnati a porre come istanza primaria al Governo. La strada maestra è quella di un investimento per adeguare a standard di qualità più elevati il sistema di offerta di istruzione e formazione. Sono prioritari: l’abbattimento della dispersione scolastica; l’aumento del numero di giovani diplomati; l’innalzamento del numero dei laureati delle facoltà scientifiche; l’aumento di addetti impegnati ogni anno in attività di formazione continua; il rafforzamento delle attività di orientamento scolastico ed universitario; un riordino dei cicli di studio universitari, che leghi l’offerta a indagini aggiornate sui fabbisogni professionali e produttivi. Occorrono anche sperimentazioni coraggiose che abbrevino i percorsi di transizione tra scuola e lavoro e politiche della formazione mirate che sappiano costruire un ponte tra questi due mondi troppo autoreferenziali.

Tra le misure più strettamente legate al lavoro, da tempo abbiamo chiesto la c.d. “staffetta generazionale”, vale a dire incentivi al passaggio a part-time di lavoratori adulti vicini alla pensione, ai quali verrebbe assicurata la contribuzione figurativa per le ore non lavorate, con contestuale assunzione di giovani a tempo indeterminato o in apprendistato. Si tratta di una misura costosa che potrebbe essere resa selettiva ancorandola ad un contratto aziendale, per assicurare la volontarietà nonché un controllo sociale contro eventuali abusi.

Anche sull'utilizzo del part-time va fatta una riflessione specifica. Sia per consentire una migliore conciliazione tra vita e lavoro, sia per incentivare, in una fase di crisi, uno strumento che aiuterebbe a redistribuire il lavoro, soprattutto per i giovani, la contrattazione di secondo livello deve puntare ad utilizzare maggiormente questo strumento. In questo senso una incentivazione specifica aiuterebbe molto, premiando i c.d. part-time lunghi (nella fascia oraria 25-30 ore), meno penalizzanti dal punto di vista di carriera, retributivo e contributivo, rispetto al part-time classico, inteso come metà orario.

Prima di chiudere, vi è una importante sottolineatura da fare: oltre che chiedere un sostegno in termini di politiche ed incentivi, come Cisl siamo convinti che un ruolo straordinario possiamo svolgerlo in prima persona nella contrattazione collettiva di secondo livello, aziendale e territoriale, per regolamentare le flessibilità, per incoraggiare la formazione, per favorire in ogni modo possibile l'accesso dei giovani ad un lavoro regolare e dignitoso.

L'investimento sull'occupazione giovanile non è circoscritto alla sola funzione necessaria alla sopravvivenza materiale, e neppure può essere soltanto un imperativo etico-generazionale, pur fondamentale, per dare ai giovani possibilità di autorealizzazione, di riconoscibilità e legittimazione sociale, di dignità personale, con la possibilità di sviluppare i propri talenti e le proprie potenzialità. Deve anche essere l'occasione per fare della parte più dinamica della popolazione il traino di un nuovo inizio per l'intera società.