

INCONTRO SEMINARIALE “LA RIFORMA DEL LAVORO”

INTERVENTO DEL SEGRETARIO CONFEDERALE LILIANA OCMIN
Palermo 15 Novembre 2012

• **Il metodo Cisl sulla riforma del mercato del lavoro**

La riforma del mercato del lavoro è un tema che riempie l'agenda politica e sindacale da almeno dieci anni. In questo lasso di tempo intorno a questo tema si sono concentrate tutte le contraddizioni possibili: scontri ideologici, tentativi pragmatici di miglioramento e confronti aspri tra diverse scuole di pensiero.

Come Cisl abbiamo sempre cercato di mantenere saldo un approccio concreto e fattivo e di giudicare ogni scelta senza pregiudiziali ma secondo una logica basata sulla natura dell'impatto prodotto: in termini di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro.

Si tratta di un metodo che ha dato la possibilità di interloquire con tutti i soggetti coinvolti nei processi decisionali di riforma. Un metodo che ci consente anche ora di valutare luci e ombre della cosiddetta riforma Fornero e che costituisce l'espressione di una cultura sindacale riformista a cui la Cisl si ispira da sempre.

• **Il rischio di una generazione cancellata: flessibilità e tutele**

La riforma del mercato del lavoro va collocata nel suo attuale contesto: una crisi che sta letteralmente cancellando una generazione di giovani e di donne che restano ai margini del mercato del lavoro, fanno fatica a guardare al proprio futuro e di cui paga il prezzo l'intera società.

Quando una società rinuncia al dinamismo dei giovani e delle donne mette a repentaglio l'idea stessa della coesione, della crescita e della produttività, ossia di quegli elementi che costituiscono la premessa fondamentale della stabilità economica e sociale. Non servirsi di queste risorse a disposizione proietta inevitabilmente il Paese verso il declino e la non crescita.

Prima dell'esplosione della crisi l'accesso dei giovani e delle donne nel mercato del lavoro era legato allo sviluppo di forme contrattuali flessibili che avrebbero dovuto facilitare l'accesso al lavoro e poi tradursi in permanenza e consolidamento della

propria posizione lavorativa. Con la crisi si è verificata una “drammatizzazione del contesto”: non sono state riconfermate nella maggior parte dei casi le posizioni 'precarie', con i datori di lavoro che non hanno rinnovato in primis proprio quei contratti a termine, o a progetto, o comunque atipici, in sostanza di cui erano titolari i meno tutelati, e dunque i più giovani e in particolare le donne.

Questo non significa che il tema della flessibilità debba essere accantonato ma che occorre porsi con sempre maggiore energia il problema delle tutele e opporsi in maniera altrettanto vigorosa a quelle che noi definiamo “flessibilità malate”. La questione che dobbiamo porre come sindacato è quindi quello di una spinta al potenziamento delle opportunità del lavoro flessibile e al rafforzamento delle tutele dei lavoratori coinvolti.

Ma occorre anche saper guardare il rovescio della medaglia, specie in un periodo di crisi economica. Le tutele, infatti, nascono dalla sacrosanta esigenza di collocare il lavoro all'interno di un quadro definito di garanzie giuridiche, sociali e contrattuali.

Il problema è che una concezione rigida delle tutele le svuota della loro efficacia perché un eccesso di tutele irrigidisce il mercato del lavoro e ne restringe le opportunità di accesso. Per cui si verifica il paradosso secondo il quale al crescere delle tutele corrispondono livelli di occupazione decrescenti.

La flessibilità inoltre comporta la necessità di porre un'attenzione particolare al tema della previdenza. Difatti le carriere frammentate e discontinue determinano discontinuità di contribuzione, ragion per cui occorre intervenire sulle pensioni future dei nostri giovani anche attraverso un potenziamento della previdenza integrativa.

• **Le donne come frontiera e antidoto della crisi economica.**

Il quadro delineato si aggrava quando spostiamo l'attenzione sulle donne perché tutti gli elementi negativi del rapporto tra donne e occupazione si sono radicalizzati con la conseguenza di una massiccia espulsione di forza lavoro dai processi produttivi.

E le donne, da questo punto di vista, sono spesso soggetti di frontiera, figure deboli su cui si scaricano le crisi e le ristrutturazioni. Per una donna è estremamente faticoso entrare nel mercato del lavoro ma è assolutamente drammatico rientrare nel mercato dopo essere stata espulsa.

La crisi in atto è quindi anche un evento che tende a distruggere professionalità femminili, a impoverire il mondo del lavoro, a ridimensionare oggettivamente il tema delle pari opportunità.

• **Le domande chiave sulla riforma**

E' questo, quindi, il contesto in cui va inserita la nostra riflessione perché il rischio che si corre è quello di deviare in altre direzioni, di domandarci se sia meglio un governo tecnico o un governo politico, se sia maggiore la sensibilità sociale di chi connette il processo decisionale alle esigenze di consenso elettorale o chi affida le proprie scelte a un approccio basato sulla tecnica e sulla pura e semplice comparazione con altre esperienze.

Le domande che ci dobbiamo porre sono semplici e nette e provo a ricapitarle:

1. la riforma Fornero amplia il ventaglio delle opportunità di accesso delle donne e dei giovani al mercato del lavoro?
2. ci stiamo indirizzando in una prospettiva di crescita?

• **Le luci e le ombre della riforma del mercato del lavoro**

E' sulla base di questo approccio laico e riformista che come Cisl possiamo affermare, senza timore di smentita, che la riforma del mercato del lavoro ci appare come un susseguirsi di luci e di ombre.

Innanzitutto c'è da dire che la norma conferma in termini strutturali la politica degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. Con la contrattazione di secondo livello si aprono scenari di grande portata ad esempio per le politiche di conciliazione, che sono fondamentali per l'accesso delle donne al mercato del lavoro, perché la contrattazione decentrata le declina all'interno degli spazi produttivi reali, nei contesti aziendali e territoriali dando, agli obiettivi di conciliazione, una concretezza che tocca direttamente la vita professionale e personale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Così come è importante l'istituzione di un sistema permanente di monitoraggio che risponde alla nostra richiesta di un Osservatorio permanente sull'occupazione, specie quella giovanile e femminile.

Sul fronte dell'occupazione femminile abbiamo espresso dubbi su alcune scelte. A partire dall'abolizione dei contratti di inserimento che abbiamo sempre ritenuto uno strumento utile per i giovani e le donne specie nelle aree svantaggiate del Sud.

Il ricorso a "incentivi" in luogo del "contratto di inserimento" per favorire le assunzioni di soggetti vulnerabili, tra cui le donne, ci sembra una soluzione limitata e non strutturata nel tempo.

Diamo invece un giudizio positivo in merito alle misure previste per le azioni di tutela nei confronti dei lavoratori a tempo parziale anche se consideriamo questa azione troppo debole sul versante contributivo e pensionistico.

C'è poi un altro tema che ci sta molto a cuore, recepito dalla normativa, che è un antico cavallo di battaglia delle donne della Cisl e cioè il contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco. Si tratta di una vera e propria piaga sociale che vede coinvolte centinaia di migliaia di donne e che ora, con la riforma del mercato del lavoro, abbiamo concretamente la possibilità di arginare.

E in modo particolare su un punto abbiamo espresso il nostro apprezzamento e cioè laddove si estende da uno a tre anni di vita del bambino il periodo all'interno del quale le dimissioni devono essere convalidate dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro.

Nell'ambito della riforma vale la pena sottolineare l'introduzione di alcune misure di sostegno alla genitorialità che prevedono la sperimentazione di un congedo obbligatorio di paternità di tre giorni e la possibilità di utilizzare appositi voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting.

Si tratta di misure sicuramente parziali, per certi versi anche contraddittorie (perché i voucher li possono richiedere le sole madri) ma che, sicuramente, confermano le nostre riflessioni sulla necessità di promuovere una cultura della condivisione delle responsabilità genitoriali come premessa fondamentale di una nuova stagione di accesso delle donne al mercato del lavoro.

• **Il ruolo della formazione**

Sulla questione dei giovani è positivo che la riforma del mercato del lavoro spinga verso il contratto a tempo indeterminato e il contratto di apprendistato. In questo quadro il sindacato non può limitarsi a descrivere lo scenario ma deve proporre e

avanzare soluzioni. Occorre allora allargare le prospettive investendo su una formazione aperta a una intera generazione.

La formazione intesa come strumento per favorire l'occupabilità, per facilitare l'adattabilità alle esigenze del sistema produttivo e la mobilità sociale come strumento di evoluzione e di progresso, attraverso una crescita delle competenze capace di misurarsi con i fabbisogni professionali richiesti dal mercato del lavoro.

In questo senso occorre intervenire su più fronti:

- a. Sul rapporto tra scuola e percorsi di formazione, che devono essere coerenti con le attitudini dei giovani e con i fabbisogni professionali a breve medio termine
- b. Sull'alternanza tra fasi d'istruzione, di studio e tirocini esterni, per integrare l'istruzione formale col saper fare e stimolando nei giovani una consapevole scelta professionale e lavorativa.
- c. Su un range anagrafico sempre più ampio in merito all'accesso all'apprendistato
- d. Su una politica di sgravi fiscali per le imprese che assumono giovani apprendisti

Occorre, di conseguenza, semplificare procedure, norme e burocrazie in modo tale da liberare risorse ed energie spendibili in un quadro di sviluppo e di crescita dell'occupazione giovanile.

Altro provvedimento in favore di giovani e donne è il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 ottobre u.s. che, ai sensi dell' art. 24- comma 27 della Legge 214 del 2011 c.d. "Salva Italia", istituisce il "Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne".

Il Fondo stanziava 232 milioni di euro per i datori di lavoro che procedono con stabilizzazioni o assunzioni di giovani fino a 29 anni o donne (indipendentemente dall'età anagrafica) a partire dal 17 ottobre e sino al 31 marzo 2013.

Gli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro variano a seconda della soluzione occupazionale proposta (3 mila euro per contratti di durata non inferiore a 12 mesi; 4 mila euro per contratti di durata superiore a 18 mesi; 6 mila euro per contratti di durata superiore a 24 mesi, 12 mila euro per la trasformazione a tempo indeterminato di contratti

a tempo determinato o di collaborazioni coordinate e continuative, a progetto o in partecipazione con apporto di lavoro, in essere o cessati da non più di sei mesi).

Il decreto precisa, inoltre, che l'incentivo per ogni assunzione o stabilizzazione avvenuta in favore dei giovani fino a 29 anni o donne di qualsiasi età è erogato per un massimo di 10 contratti per ciascun datore di lavoro, nel rispetto delle norme comunitarie in materia di aiuti di Stato.

Anche l'intervento descritto è, di fatto, un'azione positiva, tuttavia, è da sottolineare anche il limite che è nella temporaneità del medesimo. Ribadiamo altresì la necessità di individuare misure strutturali, urgenti e stabili di sostegno all'occupazione femminile e giovanile che puntualmente le statistiche confermano essere in forte sofferenza.