

***"FESTIVAL INTERNAZIONALE  
DEL LAVORO NELLA SOCIETÀ  
GLOBALE".***

***Lavoro, Impresa, Partecipazione,  
Formazione***

**Il Segretario Confederale**

**Liliana Ocmin**

- **Finanza ed energia**

Vorrei aprire questo mio intervento, con una riflessione che ci deve accompagnare durante i lavori di questa giornata, ovvero che "esiste un rapporto tra finanza ed energia che possiamo esprimere anche in forma di metafora quando parliamo dei giovani perché è facile sviluppare una connessione.

Ecco quindi l'energia intesa come capacità e possibilità di sviluppare le competenze, le innovazioni e le passioni dei giovani. E la Finanza come universo che racchiude la ricchezza e il valore che l'energia giovanile riescono a produrre.

Ma sappiamo come l'energia può essere messa a frutto o dissipata.

Come Cisl non possiamo accettare che l'energia di una generazione venga sprecata e messa da parte, vogliamo quindi sviluppare un sistema che ne aumenti le potenzialità.

- **Accesso al sistema economico e colli di bottiglia**

Abbiamo la necessità di concretizzare una frase di Rifkin, che teorizzava che la nostra è la società dell'accesso. È questo il punto nodale, favorire l'accesso ai giovani nel Mdl; oggi, siamo di fronte a un vero e proprio blocco generazionale che attraversa trasversalmente ambiti e settori.

I più preparati lasciano il Paese ed emigrano per cercare altrove opportunità e vie d'accesso migliori. Stiamo regalando il nostro capitale umano al PIL di altri paesi.

L'inserimento dei giovani nel sistema economico e produttivo costituisce quindi un obiettivo strategico non solo per gli stessi giovani, ma anche e soprattutto per il Paese, che non può permettersi di perdere i propri talenti.

Oggi assistiamo al paradosso che con difficoltà chi ha meno di 40 anni possa rivestire posizioni apicali e congiuntamente, che nel giro di quattro/cinque anni si è semplicemente fuori mercato e diviene difficile ricollocarsi.

- **Tra fine università e lavoro: una terra di nessuno**

Come Cisl lavoriamo per ridurre questo gap che ostacola l'inserimento dei giovani nel MdI. Per riequilibrare il flusso di transito tra la scuola/l'università e l'accesso al lavoro riducendone il lasso temporale che intercorre tra la fine la fine degli studi e l'inserimento professionale, siamo impegnati a promuovere modelli contrattuali che facilitino l'inserimento e successivamente la permanenza dei nostri giovani nel mondo del lavoro. Nuovi modelli contrattuali tesi non di certo a diminuire i diritti, ma a cambiarne il segno, perché un eccesso di diritti produce tutele di carta. Un mercato del lavoro flessibile ha bisogno di modelli flessibili.

Una flessibilità che non vuol dire incertezza, ma pensata e vissuta come strumento che fornisce dinamismo ed energia al sistema per incentivarne le "buone potenzialità".

Non possiamo alimentare l'alibi che estende le distorsioni! Vogliamo invece accrescere le possibilità per dare risposte ai nostri giovani di talento.

- **Giovani e lavoro: un rapporto difficile**

Oggi, un ragazzo su tre non ha un lavoro e questo è un elemento che segnala una vero e proprio colpo di spugna sul volto di un'intera generazione.

Si tratta di fenomeni preoccupanti, del segnale di una crisi profonda, che ha inciso proprio su coloro che dovrebbero reggere il peso di una società del futuro, ma che nel presente li lascia ai margini perché incapace di concretizzare proposte adeguate.

Perché è questo che dobbiamo portare in dote a questa generazione, risposte concrete.

- **I rischi di una generazione cancellata: flessibilità e tutele**

Come dicevo la crisi rischia di compromettere il futuro di una generazione e nessun titolo di studio sembra in grado di proteggere i

giovani da questo fenomeno. La flessione dell'occupazione per chi ha un titolo di studio non superiore alla licenza media è particolarmente critica, ma rimane rilevante anche per i diplomati e per i laureati.

Sempre la crisi ha inoltre indebolito le posizioni di coloro che avevano un contratto a termine, o con contratti a progetto, dunque i più giovani, per i quali, il lavoro a termine o in somministrazione rappresenta, una sorta di cerniera tra la disoccupazione e/o l'inattività e l'occupazione.

Stando ai dati nel corso del 2007-2008-2009 le Agenzie per il Lavoro hanno raccolto circa 5,7 milioni di curriculum, inviando in missione 1,3 milioni di persone per un totale di 369 milioni di ore retribuite e 53,8 milioni di giornate lavorative full-time.

Come abbiamo detto la questione che dobbiamo porre come sindacato è quella 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.

In tal senso, è opportuno ricordare che proprio la somministrazione è una delle tipologie di lavoro flessibile più tutelate sia dalla legge che dai CCNL nonché uno degli strumenti importanti per accedere con maggiore rapidità a un lavoro permanente, per trovare impieghi coerenti con i propri tempi di vita e per valutare le proprie propensioni lavorative.

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 restringe le opportunità di accesso al lavoro.

Riflettiamo ancora un istante sui giovani di oggi, che saranno gli anziani di domani.

Quale futuro si profila se non invertiamo la tendenza negativa?

- **Il futuro che si profila**

Una diffusa dimensione di “incertezza” che travolge la sfera delle aspettative e dei progetti sul futuro, sia per quanto riguarda le prospettive lavorative che per quelle economiche.

Molti dicono: I giovani non sanno immaginarsi la condizione lavorativa futura!

Non credo sia così.

Il futuro è una sfida eccitante sempre e comunque per tutti, dobbiamo solo trovare un sistema per restituire a questa generazione, le aspettative che chiunque ambisce ad avere. Restituire l’ottimismo e la speranza nel domani, è un compito di tutta la società civile e la nostra organizzazione è pronta ad assolvere alle proprie responsabilità.

- **Il ruolo della formazione e dell’apprendistato**

In questo quadro quindi, 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.

Va quindi agevolato e premiato l’accesso dei giovani alla formazione – sia quella finanziata dalle regioni che quella dei Fondi Interprofessionali – come condizione per riconoscere effettivamente uguaglianza, merito e competenze nei processi di incontro tra domanda ed offerta di 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.

- **Lavoro e meritocrazia**

In questo sforzo di promozione delle giovani generazioni dobbiamo fare leva su una parola chiave: meritocrazia.

Un sistema di atteggiamenti e di visioni che valorizza l'eccellenza indipendentemente dalla provenienza, dove "provenienza" indica un'etnia, un partito politico, l'essere uomo o donna, giovane o meno giovane.

Ciò non significa utilizzare la meritocrazia come schema di valori puramente neutrale, ma per cogliere un aspetto fondamentale e cioè che se è vero che l'accesso al mercato del lavoro costituisce un diritto, è altrettanto vero che la meritocrazia deve rappresentare il metro per misurare e valutare i percorsi di carriera.

- **Green economy come opportunità per l'energia dei giovani**

Le fonti alternative e rinnovabili, sono la nuova frontiera dello sviluppo economico e possono contribuire al rilancio dell'economia con positive ricadute sulle opportunità occupazionali e di crescita professionale.

Le stime di crescita economica e occupazionale che questo comparto

potrebbe consentire, sono elevatissime, e si attestano attorno ad un incremento pari a 17 milioni di posti di lavoro in tutto il mondo, nei prossimi 20 anni.

Attualmente il settore occupa circa 2.3 milioni di addetti, con un incremento annuo stimato attorno al 50 %.

Per il nostro Paese, le stime di crescita del settore, entro il 2020, sono di circa 250.000 nuove unità lavorative nei comparti dell'energia e dello sviluppo sostenibile, rispetto ai quali, la Cisl, ritiene che esistano le condizioni per favorire la presenza dei giovani. Un'occasione di rilancio in un settore ancora di "nicchia", ma capace di produrre benefici economici, occupazionale e ambientali.

La Green Economy è quindi un settore "giovane", una nuova sfida che può offrire ai giovani un'opportunità lavorativa e di carriera, che non possiamo disilludere.

Come ha sottolineato più volte il Ministro Sacconi, dobbiamo impegnarci anche affinché le tecnologie "verdi" producano opportunità occupazionali principalmente per i giovani, perché si possa davvero puntare allo sviluppo di un settore verde non solo per ragioni ambientali ma anche e soprattutto generazionali.

Ha scritto Walter Passerini sulla Stampa che un giovane su tre desidera lavorare nel comparto dell'ambiente e delle energie rinnovabili.

La presenza dei giovani, la loro sensibilità, la loro professionalità in particolare nel settore energetico, può essere il valore aggiunto per costruire un sistema di sviluppo virtuoso, che abbia come priorità il bene comune, di tutta la società, offrendo al tempo stesso, alternative valide per il futuro delle nuove generazioni.

Per consentire il virtuosismo di un nuovo sistema, servono figure professionali specifiche: ingegneri, tecnici, progettisti, specialisti in normative, installatori e manutentori.

Si tratta quindi di sviluppare, una forte azione di formazione professionale e culturale, per rafforzare l'accesso e la permanenza delle giovani generazioni nel settore della green economy.

Per raggiungere questi obiettivi, garantendone il successo e la sostenibilità nel tempo, è necessario accompagnare alle politiche

settoriali, politiche e proposte anche generali che tengano insieme famiglia e comunità, individui e istituzioni, persone e soggetti collettivi, lavoro e autorealizzazione, crescita professionale, meritocrazia e competitività.

- **L'approccio della Cisl**

E' dentro questo equilibrio delicato che si inserisce la proposta di un sindacato moderno come la Cisl che ha il dovere di sviluppare azioni inclusive e concrete attraverso politiche del lavoro mirate, con azioni di orientamento e di assistenza nella ricerca del lavoro, mediante misure di accompagnamento al lavoro e di sostegno al reddito, anche prevedendo incentivi alle imprese che assumono.

La Cisl condivide la necessità di costruire nel nostro Paese, coerentemente con i parametri europei, un moderno sistema di relazioni di lavoro adeguato ad orientare le sempre più frequenti transizioni occupazionali e professionali e sostenere i massimi cambiamenti, nonché l'esigenza di una società attiva e di una economia maggiormente competitiva con l'obiettivo di dare a ciascuno la possibilità di ottenere o mantenere un lavoro dignitoso.

Con questo spirito abbiamo sottoscritto la recente Intesa sulle "Linee Guida sulla formazione 2010". Ma se vogliamo creare una "nuova stagione di opportunità" nell'ambito del lavoro dobbiamo guardare al futuro, andare oltre la crisi, cogliendo le migliori opportunità e adattandosi alle trasformazioni dei sistemi produttivi, alle nuove tecnologie e alle diverse forme di organizzazione.

*Dobbiamo tutti adoperarci per creare una nuova stagione di parità e di pari opportunità per i nostri giovani che sono il presente e il futuro del nostro Paese.*