

Relazione al Convegno

Io protagonista nel lavoro Il ruolo dei giovani

Felsa-Cisl, 25 gennaio 2010, Prato

di Liliana Ocmin

Lo scenario del lavoro temporaneo

I dati relativi al lavoro temporaneo risentono anche loro dalla pesante crisi economica produttiva seppure in misura diversa. Dati che, ad oggi, però non sembrano destare particolari allarmi sociali. Si tratta di un fenomeno che riguarda soprattutto i giovani. Per molti giovani questa tipologia di lavoro rappresenta anche la modalità concreta per passare dal sistema scolastico e universitario alla prima esperienza di lavoro. Il lavoro a termine o in somministrazione è diventato il principale canale d'ingresso nell'occupazione. Esso rappresenta, come evidenziato dai dati, una vera e propria cerniera tra la disoccupazione e/o l'inattività e l'occupazione. I flussi tra questi diversi status del mercato del lavoro sono aumentati in misura sensibile negli ultimi anni. Secondo i dati disponibili, negli ultimi tempi, sono aumentati i casi di lavoro temporaneo di breve durata mentre quelli di lunga durata non sono così numerosi come in passato. Il numero di lavoratori con contratto temporaneo da più di 36 mesi e che cercano attivamente un altro lavoro più stabile sono, in media annua, meno di 200 mila secondo i dati Istat. Non sono pochi ma non sono nemmeno un numero talmente elevato da non poter essere adeguatamente affrontato con politiche attive del lavoro mirate: di sostegno al reddito coniugate con la formazione, assistenza nella ricerca del lavoro e di eventuali incentivi alle imprese per la trasformazione a tempo indeterminato. In conclusione il problema dei "lavoratori temporanei" non si risolve buttando via il bambino con l'acqua sporca, cioè facendo la guerra alla legislazione e alla Legge Biagi ma governando la flessibilità.

Le opportunità della somministrazione

Alcuni dati: nel corso del 2007-2009 le agenzie per il lavoro hanno raccolto circa 5,7 milioni di curricula, 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. In questo quadro quantitativo emergono alcuni elementi interessanti e cioè che si sta allargando la griglia delle motivazioni che spingono all'utilizzo del lavoro in somministrazione, una delle tipologie di lavoro flessibile più tutelate sia dalla legge che dai Ccnl. Oltre alle motivazioni classiche nell'utilizzo della somministrazione – sostituzione dei lavoratori assenti e incremento della flessibilità dell'organizzazione – si stanno consolidando nuove motivazioni come il miglioramento del processo di acquisizione delle risorse umane e l'acquisizione di nuove competenze all'interno dell'organizzazione. Inoltre la somministrazione viene anche utilizzata per migliorare l'attività di selezione dei potenziali candidati per un impiego stabile e a tempo pieno e per risolvere i problemi legati al reperimento di particolari profili professionali medio-alti utili per rafforzare il patrimonio di conoscenze aziendali.

La somministrazione è uno degli strumenti più importanti per accedere con maggiore rapidità ad un lavoro permanente, per trovare impieghi coerenti con i propri tempi di vita e per valutare le proprie propensioni lavorative.

Una riflessione sulle tutele

Il tema che dobbiamo porre come sindacato è quindi quello di una spinta al potenziamento delle opportunità del lavoro flessibile e al potenziamento 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 legittima 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 e della loro esigibilità. Un eccesso di tutele solo sulla carta irrigidisce il mercato del lavoro e restringe le opportunità di accesso al lavoro per cui si verifica il paradosso secondo il quale al crescere delle tutele non concordate e condivise corrispondono livelli di occupazione decrescenti. È dentro questo equilibrio delicato che deve inserirsi la proposta di un sindacato moderno come la Cisl che ha il dovere di sviluppare azioni inclusive e concrete e non certamente massimaliste e ideologiche, obiettivi questi perseguibili con la contrattazione tra le parti sociali soprattutto a livello aziendale e/o territoriale.

Il ruolo della formazione e dell'apprendistato

In questo quadro, se vogliamo allargare le tutele, occorre investire sulla formazione per favorire l'occupabilità, l'adattabilità alle esigenze del sistema produttivo e la mobilità sociale attraverso una crescita delle competenze capace di misurarsi con i fabbisogni professionali richiesti dal mercato del lavoro nei prossimi anni. 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:

- sul rapporto tra scuola e percorsi di formazione coerenti con le attitudini dei giovani e con i fabbisogni professionali a breve e medio termine;
- sull'alternanza tra fasi d'istruzione e di studio e tirocini esterni per integrare l'istruzione formale col saper fare, stimolando nei giovani una consapevole scelta professionale e lavorativa;
- su un range anagrafico sempre più ampio in merito all'accesso all'apprendistato;
- su una politica che agevoli 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.