



Job Meeting Poche offerte di lavoro e tanti giovani con la valigia in mano

La crisi economica brucia posti di lavoro e scoppiano i saloni di incontro tra aziende e giovani. Almeno è questa la sensazione che si prova arrivando al Job Meeting di Roma che, quest'anno, ha portato negli spazi espositivi del Salone delle Fontane all'Eur, cinquanta tra aziende, enti e società di formazione. Dalle prime ore della mattina, file di laureandi e neolaureati in attesa di parlare con i responsabili delle risorse umane sono lunghissime e si fa fatica a muoversi fra gli stand. Ma se poi si chiede alle aziende quante posizioni di lavoro hanno aperto, nessuno si sbilancia. Bocche cucite.

C'è chi invita a mandare il curriculum online e chi offre programmi di stage. Come Msx International che opera nell'automotive o Ntt Data, attiva nell'it, che prevede successivi inserimenti con contratti di apprendistato. Netcom engineering, invece, società di consulenza, in ingresso propone solo contratti a progetto. Occhi puntati sui profili ingegneristici, economici e informatici ma, nonostante il livello alto dei candidati, la consapevolezza della difficoltà del momento è chiara a tutti. Come Michele e Giuseppe, entrambi ingegneri elettronici di 31 e 27 anni di Salerno e Foggia, che fino-

ra hanno avuto solo stage e si lamentano che le aziende cercano neolaureati con esperienza. "Ma se nessuno ci dà la prima possibilità come possiamo averne fatta una?" D'altro canto, c'è anche chi ha interrotto lo stage perché non si è rivelato all'altezza delle aspettative. Come Maria, 29 anni di Salerno, ingegnere elettronico, con due collaborazioni all'attivo. "Il mio lavoro ideale è nel campo della strumentazione elettronica o nelle energie rinnovabili ma, nel fine settimana, faccio la cameriera per essere un po' più indipendente". E se le viene chiesto se è disponibile a trasferirsi all'este-

ro risponde subito: "Certo, nessun problema, il mio fidanzato lavora in Congo su una piattaforma petrolifera, sono abituata all'idea". Già con le valigie in mano anche Alessandra, 28 anni di Roma, appena laureata in scienze politiche che sogna un posto di lavoro fisso, sicuro e tutelato nell'ufficio marketing di una multinazionale. "Ho lavorato due anni e mezzo a Parigi in una società che organizza grandi eventi e sono tornata per laurearmi. - racconta - Mi do tempo fino a ottobre per trovare un posto in Italia: se non ci riesco me ne torno in Francia".

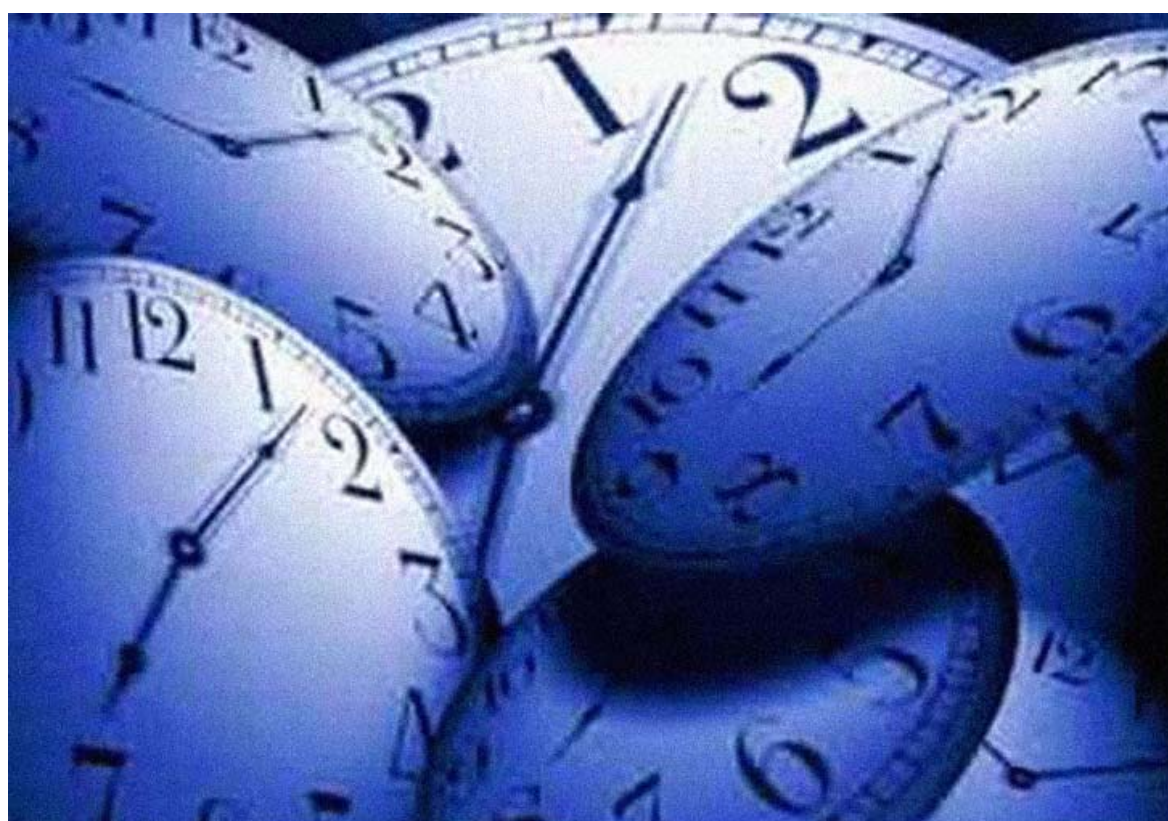
Floriana Isi

Ddl Lavoro. Giudizio positivo del leader della Cisl sulle ultime modifiche proposte dai relatori e dal Governo

Il tempo delle scelte

La riforma fa un passo avanti. Ma l'Ocse avverte: l'Italia è tra i Paesi con i tassi di occupazione più bassi. Peggio di noi fanno solo l'Ungheria, la Grecia e la Turchia

Ancora cattive notizie sul fronte del mercato del lavoro in Italia. Nettamente peggiori di quelle sul fronte legislativo, che invece vedono procedere a passo spedito il ddl Lavoro. L'Ocse, infatti, fa sapere che nel nostro Paese lavora solo il 56,8% delle persone tra i 15 e i 64 anni, un tasso di occupazione che è agli ultimi posti dell'area dei paesi che aderiscono all'organizzazione di Parigi (64,9% in media). Per il tasso di occupazione complessivo siamo a livello della Spagna e superiamo solo Ungheria (56,2%), Grecia e Turchia. Paesi che spingono all'insù anche la media dei disoccupati, che complessivamente sono aumentati di 13 milioni dall'inizio della crisi arrivando a quota 45 milioni. In controtendenza la Germania che nel corso della crisi ha aumentato il suo tasso di occupazione di 3,4 punti percentuali (e arrivando a un tasso di occupazione nella fascia 15-64 anni del 73,2%, oltre otto punti



più della media Ocse).

Se la Germania resta lontana, le ultime modifiche apportate in commissione lavoro del Senato al ddl Lavo-

ro, rappresentano comunque un passo avanti per i diritti dei giovani precari. Raffaele Bonanni, in particolare, definisce "una buona no-

tizia", l'introduzione di un salario minimo per i cocompro, "non fosse altro perché obbliga i committenti a stabilire quanto devono da-

re a questi lavoratori, che sono sempre sfruttati, e soprattutto dà più certezza anche sui contributi, perché finora non li ha pagati nes-

no. E con i contributi anche costoro potranno avere tutti i diritti che hanno gli altri lavoratori italiani". Insomma, il numero uno di via Po appare più fiducioso dopo le modifiche sul percorso della riforma in Parlamento. "Non è il meglio - aggiunge - però credo che sia sufficiente".

Del resto, più di un emendamento viene incontro proprio a richieste sindacali, ad esempio sui voucher e sui vincoli alle partite Iva. Non solo. Per Giorgio Santini, segretario generale aggiunto Cisl, sono positivi anche "gli emendamenti presentati dal Governo, con i miglioramenti relativi alle norme sulla conciliazione vita-lavoro e la reintroduzione dell'esenzione dai ticket sanitari per i disoccupati", mentre "le modifiche relative all'art.18 non alterano l'equilibrio del testo". Infine, tra gli emendamenti presentati dai relatori, la Cisl valuta positivamente la norma che migliora il sostegno al reddito per i lavoratori sospesi nelle imprese sotto i 15 dipendenti tramite l'utilizzo della bilateralità". Norma che peraltro, come ricorda lo stesso Santini, era stata richiesta proprio dalla Cisl.

Il Governo intanto ha varato la detassazione del 50% del costo del lavoro per i neo assunti al Sud, utilizzando 142 milioni del Fondo Sociale Europeo. E anche questo per la Cisl rappresenta un passo significativo.

Ester Crea

attualità

Il 3 maggio scorso l'Isfol ha pubblicato il Rapporto 2010-2011 sulla formazione continua in Italia. I dati che emergono dal rapporto confermano, in parte, tendenze già note: l'entità dei finanziamenti ed i tassi di partecipazione alla formazione continua da parte dei lavoratori relegano l'Italia tra i paesi con le peggiori performance in Europa, anzi, la tendenza al sub-investimento in formazione è peggiorata in seguito alla crisi degli ultimi anni, che non ha rappresentato in Italia, come in altri paesi, un'occasione per il rilancio delle strategie aziendali di qualificazione delle risorse umane. Il tema dei bassi investimenti si accompagna al nodo ancora irrisolto della definizione e certificazione delle competenze connesse ai percorsi formativi, tema rispetto al quale il ritardo dell'Italia è destinato ad aggravarsi, considerato l'impegno delle istituzioni europee su questo versante ed i progressi registrati in altri paesi.

In questo quadro, le speranze di uno sviluppo del sistema della formazione continua italiana continuano ad essere riposte nell'azione dei fondi interprofessionali per la formazione continua. Alla luce delle esperienze positive registrate in altri paesi europei in relazione alla bilateralità nel campo della formazione continua, il ruolo dei fondi conserva un'inevitabile centralità, sebbene gli sforzi in direzione di un maggiore radicamento su tutto il territorio nazionale ed una maggiore inclusività (tanto rispetto alle piccole imprese, quanto in relazione a diverse categorie di lavoratori) non abbiano ancora portato ai risultati sperati. Il Rapporto Isfol sottolinea, d'altra parte, la necessità di superare la frammentazione del sistema, attraverso la cooperazione

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 211

Formazione continua e fondi interprofessionali

tra i fondi e tra questi e le istituzioni locali, per definire strategie d'azione comuni (che riuniscano management e lavoratori, ma anche lavoratori con diverse tipologie contrattuali) e per realizzare interventi integrati sul territorio.

L'operatività degli accordi quadro stipulati con le regioni a partire dal 2007, infatti, in molti casi non è andata oltre l'istituzione di commissioni o tavoli tecnici. Gli accordi tra singoli fondi o parti sociali e regioni/province hanno, invece, portato a risultati più concreti: questi accordi, basati sul cofinanziamento da parte di regioni/province e fondi, sono stati utilizzati anche per finanziare interventi di politica attiva per particolari categorie di lavoratori (cassaintegrati, lavoratori in mobilità, ecc.). Nonostante la vischiosità e le resistenze palesate in alcuni territori, la centralità dell'integrazione dell'azione dei fondi viene con forza riaffermata nel Rapporto Isfol, nel quale a questo proposito si sottolinea l'emergere, tra il 2009 e il 2011, di numerose buone prassi in diverse regioni (Toscana, Lombardia, Emilia Romagna), che hanno portato alla creazione di piani formativi innovativi ed inclusivi, ma che sarà necessario estendere e por-

tare a regime: il rischio, infatti, è che lo sviluppo dei fondi e della formazione continua proceda a due velocità, alimentando sistematiche disparità a livello territoriale e di dimensioni d'impresa.

Accanto ad "integrazione e collaborazione", il Rapporto Isfol sembra dettare una terza parola d'ordine: diversificazione. Il Rapporto richiama, infatti, alcune recenti disposizioni normative riguardanti i fondi interprofessionali (l. n. 220/2010, l. n. 148/2011), che hanno introdotto la possibilità per i fondi di concorrere al trattamento delle indennità per i lavoratori in cassa integrazione e in mobilità e l'estensione degli interventi in deroga a favore di apprendisti e collaboratori a progetto a rischio di perdita di lavoro. Questa estensione dell'ambito di operatività dei fondi sembra in linea con la centralità ad essi attribuita nel sistema di formazione continua che il Legislatore italiano ha inteso costruire: un sistema in cui la formazione, combinata con altre forme di protezione come il sostegno al reddito, rappresenti un'efficace tutela sul mercato. Molte perplessità hanno suscitato, al contrario, le disposizioni contenute nel ddl n. 3249/2012 (di riforma del mercato del la-

voro), all'art. 42, che prevede la possibilità di trasformare i fondi interprofessionali in fondi di solidarietà per il sostegno al reddito, e all'art. 29, che prevede di ridurre le risorse destinate alla formazione dei lavoratori in somministrazione con la stessa finalità, cioè contribuire al finanziamento degli ammortizzatori sociali (la cosiddetta MiniAspi). Alcuni fondi hanno già manifestato la loro opposizione a manovre di questo tipo, sottolineando l'importanza di mantenere forte ed anzi accrescere l'impegno sul versante della formazione dei lavoratori e paventando il rischio di un indebolimento irreversibile del sistema nazionale di formazione continua, bisognoso, invece, di una maggiore valorizzazione. Gli scenari sono, oggi, quanto mai incerti: quale sarà il ruolo dei fondi interprofessionali nel futuro prossimo, tra sollecitazioni ad un'azione più incisiva e ad un'estensione dell'ambito di operatività e rischi di ridimensionamento?

Lilli Casano

Approfondimenti

XII Rapporto Isfol sulla formazione continua, in www.isfol.it; E. Carminati, S. Facello, M. Tiraboschi, I fondi di solidarietà? bilaterali, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), Lavoro: una riforma a meta? del guado, ADAPT Labour Studies E-book Series, aprile 2012, n. 1; ivi, in relazione al fondo formazione per i lavoratori somministrati, vedi anche L. Casano, Fine di una tutela "eccezionale"? La riduzione del contributo per la formazione dei lavoratori somministrati a tempo determinato.

conquiste del lavoro