

Dalla crisi al buon lavoro

Convegno nazionale Uil

Roma, 17 novembre 2009, 14.30 – 18.00

Introduzione
di **Guglielmo Loy**

Le risposte da dare di fronte ad una crisi globale che colpisce tutto il mondo produttivo potranno essere ancora quelle tradizionali?

È evidente che la questione “occupazione” è strettamente legata alla capacità del Paese di sostenere politiche di sviluppo e di come si riuscirà ad uscire dalla crisi. Ma in questo le politiche per il lavoro e sul lavoro potranno essere passive o ininfluenti? O saranno parte integrante di azioni politiche legislative e finanziarie tese a sostenere il rilancio?

Ci si potrà “limitare” ad una necessaria, ma non esaustiva, politica di protezione sociale tradizionale?

L’azione passiva messa in campo in questi mesi ha permesso il raggiungimento parziale di un obiettivo da noi condiviso. Il tenere legato il lavoratore all’azienda il più possibile con l’estensione della copertura della Cassa Integrazione. L’allargamento degli interventi verso soggetti in precedenza esclusi (somministrazione, apprendistato, collaboratori) è stato positivo ma segnala anche quanto debole sia il sistema di “sostegno” verso una platea sempre più vasta di lavoratori.

Si potrà rispondere al tema della quantità di lavoro (e di occupati) con strumenti già utilizzati nel nostro Paese come il diffondere lavoro a prescindere dalla sua qualità e della sua “durata”?

Negli anni passati il “sistema” ha equilibrato la bassa crescita economica anche con la diffusione di tipologie di lavoro “non standard”. Tutto ciò, spesso, a prescindere dalla reale esigenza di flessibilità delle imprese. I dati sul lavoro a termine (soprattutto la reiterazione non sempre motivata), sul lavoro a progetto, sugli stage pur essendo in termini assoluti sotto la media europea segnalano una crescita nella progressione rilevantissima. I dati delle comunicazioni obbligatorie indicano che la percentuale delle accensioni di rapporti di lavoro a termine è di oltre il 70%.

È inevitabile, quindi, che la ripresa occupazionale ed economica si baserà sulla diffusione di lavoro “non standard” a discapito della buona occupazione?

Si potrà evitare tutto ciò innovando il nostro mercato del lavoro, le modalità d’incontro tra impresa e lavoratore?

La stagione di crisi rende inopportuna o impossibile una revisione normativa?

Noi pensiamo che una prima fase riformatrice sia necessaria e possibile a partire dall’evitare che, oggi, si espanda il bacino degli impropriamente “insicuri”. Evitare, intanto, interventi legislativi ed amministrativi che incentivino le imprese ad attingere tra queste tipologie ed, anche, che gli stessi lavoratori le considerino attraenti. Ci riferiamo al fatto che alcuni interventi di “aiuto” verso alcune figure (collaboratori innanzitutto), pur soggettivamente (per la persona) apprezzabili, rischierebbero di incentivarne l’uso.

È l'occasione questa per porsi il tema di rivedere, non di abbassare, le forme di tutela?

Gestita la fase di crisi con interventi pre-riformatori, si dovrà passare ad una vera stagione di cambiamenti per rispondere, seriamente, al “dualismo” del mercato del lavoro.

In linea generale, salvare ed incentivare la buona occupazione flessibile e formativa a partire dal lavoro in somministrazione (anche alla luce delle recenti esperienze contrattuali in corso di sperimentazione), per passare per l'apprendistato e i contratti d'inserimento, veri strumenti di entrata graduale, a costi minori per l'impresa, e formativamente virtuosi.

E quale ruolo potrà avere la contrattazione collettiva, nazionale o aziendale e territoriale? Sarà solo il mercato – la domanda e l'offerta – a stabilizzare il nostro livello qualitativo di occupazione?

Non solo la legge: il vero valore aggiunto al dibattito ed alla gestione di un cambiamento necessario dovrà venire dal pieno coinvolgimento (non solo passivo) della contrattazione collettiva (nazionale ed articolata). Quanta flessibilità in entrata ed in uscita può trovare nella contrattazione il giusto equilibrio? La contrattazione dovrà essere messa in grado di indicare le strade della flexsicurezza e cioè azioni che, non limitandosi all'uso passivo degli ammortizzatori la tutela delle persone, promuovano interventi integrativi sulla formazione e sull'integrazione al reddito. Mentre nelle aree più sviluppate ciò dovrebbe fondarsi soprattutto su una mutualità condivisa (imprese e lavoratori), nelle aree in cui è più fragile e meno competitivo il sistema delle imprese si dovrebbe e potrebbe intervenire con sostegni pubblici anche utilizzando, come per gli ammortizzatori in deroga, il FSE. Il tutto anche per governare, in maniera attiva, i processi di crisi puntando a dare ai lavoratori tutele durante e dopo il rapporto di lavoro. Così come in via preventiva si potrà utilizzare, in alcune aree o in specifiche realtà aziendali, anche lo strumento della deroga ai livelli salariali contrattuali se in cambio c'è buona occupazione stabile.

La Uil vuole allargare le proprie riflessioni congressuali con un confronto (vero e non ipocrita) su questi temi parlandone con chi è dentro questi processi dal punto di vista contrattuale, legislativo e sociale.