

## Youth Guarantee: la parola ai sindacati dei lavoratori atipici

di Sabrina Chiarelli e Cecilia Porro

La previsione di una *Garanzia per i giovani* si inserisce in un momento critico per la disoccupazione giovanile che ha raggiunto ormai livelli elevati, diventando un serio problema diffuso in tutta Europa: 5,5 milioni i giovani disoccupati, oltre 7,5 milioni i giovani sotto i 25 anni che attualmente né lavorano e né studiano.

Come espresso nella raccomandazione del consiglio del 22 aprile scorso, la *Youth Guarantee* permetterà di realizzare tre obiettivi della strategia Europa 2020: 75% delle persone tra i 20 e i 64 anni con un lavoro, abbandoni scolastici inferiori al 10% e 20 milioni di persone sottratte alla povertà e all'esclusione sociale. Con il progetto *Youth Guarantee*, l'Europa riconosce la necessità di garantire ai giovani un coinvolgimento attivo nelle politiche per l'impiego e nelle misure specifiche per consentire un loro più agevole ingresso nel mercato del lavoro. Il termine Garanzia giovani si riferisce alla possibilità per i giovani di ricevere, entro un periodo di 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale, un'offerta qualitativamente valida di lavoro.

Ci siamo confrontate con i rappresentanti sindacali dei lavoratori atipici per come questo progetto possa essere effettivamente realizzato.

La *Youth Guarantee* viene avvertita dai sindacati quale apripista di un modello tutto da mettere in piedi, in cui il fattore essenziale non è il tempo ma la qualità delle proposte offerte così da imprimere una ripresa allo sviluppo e, al suo interno, favorire l'inserimento di figure più svantaggiate. La necessità avvertita da tutti è quella di intervenire per far fronte al problema dell'inoccupazione giovanile. Tale criticità vede un ruolo attivo del sindacato che si impegna a far fronte a tale compito mediante una pluralità di misure quali la contrattazione su tutti i livelli, la maggiore presenza sul territorio ed un controllo specifico e mirato sulle proposte lavorative.

Tutti i sindacati concordano sulla necessità di intensificare le azioni di collaborazione fra pubblico e parti sociali, attraverso una riqualificazione del collocamento e delle politiche attive del lavoro nell'ambito di un sistema misto pubblico-privato e mediante l'accrescimento del ruolo delle Apl così da poter offrire ai giovani un *long-life-welfare*. Per assicurare un contatto assiduo con le realtà produttive del territorio, il contributo del sindacato si concretizza sicuramente nella contrattazione, sia confederale che di categoria o aziendale. Per garantire ulteriormente tale obiettivo, nell'ambito della somministrazione di lavoro, in vista del rinnovo contrattuale, è prevista un'estensione di tale ruolo sindacale parte attraverso il consolidamento delle Commissioni Sindacali Territoriali che affianco alla contrattazione e alla negoziazione si fanno promotrici di azioni di sistema mirate alle esigenze territoriali, nonché al monitoraggio dell'apprendistato in somministrazione.

Esempio di concreta attuazione di tale interconnessione con il mondo della produttività è lo sportello virtuale e fisico di orientamento (LavorIn.Form@ - UilTemp), che offre «informazioni, tutele, assistenza in materia di lavoro e opportunità attraverso un sistema a rete strutturato territorialmente con tutte le aziende di riferimento». Con particolare riferimento ai lavoratori "atipici", la "*Youth Guarantee*" non prevede un sistema di *welfare* a tutela della persona, pertanto sarà necessario creare un nuovo modello di welfare legato ai percorsi di lavoro, che risponda alle

esigenze del Paese, in relazione allo sviluppo del mercato del lavoro. È necessario sostenere l'occupabilità, garantendo pari condizioni economiche e di tutela. In realtà, a detta dei sindacati gli strumenti per sviluppare una vera *Youth Guarantee* di fatto esistono già: quello che manca è un'ottimizzazione degli stessi, in un'ottica di informazione e condivisione.

DOMANDA/RISPOSTA	<p><b>A seguito della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea dello scorso 22 aprile 2013 sulla cd. <i>Youth Guarantee</i>, volta a proporre una soluzione al problema della disoccupazione e dell'inoccupazione giovanile, incrementando le opportunità di occupazione, formazione e apprendimento, quale ritiene possa essere il ruolo di Assolavoro ai fini della realizzazione di questo importante progetto? Quali gli impegni intendete assumere? E attraverso quali strumenti?</b></p>
<p>Filomena Trizio NIDIL Cgil</p> 	<p>Il nostro Paese soffre, più degli altri, di un gravissimo problema occupazionale, in particolare giovanile, non solo di carattere quantitativo, ma anche qualitativo. L'occupazione giovanile risente infatti della pesante contrazione dell'economia, ma è anche gravata da un carico di precarietà - non camuffabile come flessibilità - che ormai intrappola i giovani in un percorso ad ostacoli fra diverse tipologie di lavoro, con l'unica motivazione di ridurre, in vario modo, il costo del lavoro. Ma questo tratto - una concorrenza delle imprese basata sulla concorrenza di costo e non indirizzata a puntare su elementi di qualificazione di prodotto e del tessuto economico - è anche il tratto che contribuisce a determinare oggi una grande debolezza del tessuto produttivo ed economico. Partire dalla qualificazione del lavoro, dall'equiparazione del costo e dal rispetto di diritti e tutele fondamentali, si coniuga strettamente quindi con il rilancio di uno sviluppo di qualità di cui occorre individuare tempestivamente le direttrici di fondo.</p> <p>L'impegno del sindacato non può che tradursi nell'esercizio del suo ruolo, cioè la contrattazione su tutti i livelli affinché si determinino le condizioni per la realizzazione di questo progetto.</p> <p>Nello specifico, è indispensabile soprattutto riuscire a rideterminare - in un paese che ne è privo ormai da tempo - un governo delle dinamiche economiche, teso a favorire una ripresa dello sviluppo lungo direttrici prioritarie individuate, senza la quale mancano i presupposti stessi della creazione occupazionale. In questa direzione è importante anche il ruolo di proposizione del sindacato: è lo sforzo che per quanto riguarda la nostra organizzazione abbiamo provato a fare con la presentazione del Piano del Lavoro.</p> <p>Nel contempo occorre individuare gli strumenti - anche normativi - coi quali affrontare il sostegno all'occupazione giovanile, partendo dal riconoscimento di condizioni dignitose e non sperequate, sapendo che oggi siamo in presenza di dati drammatici sia a causa del declino delle attività economiche del paese; sia per gli interventi rigidi fatti sul sistema pensionistico che hanno creato un "effetto tappo" sui possibili nuovi accessi oggi disponibili sul mercato del lavoro.</p> <p>Quindi, in sintesi, proposizione e contrattazione di merito, che abbiano sempre come riferimento una strategia di sviluppo per il paese.</p>
<p>Silvia Degl'Innocenti Felsa Cisl</p> 	<p>Prima di parlare del ruolo che può ricoprire il sindacato vorrei fare una riflessione in generale su quali sono le necessità dei giovani disoccupati ed inoccupati.</p> <p>L'evoluzione del mercato del lavoro e la necessità generale di dinamicità dello stesso porta oggi più che mai al bisogno di costruire intorno al giovane che si affaccia per la prima volta o che necessita di una nuova occupazione ad avere una società che lo accoglie ed accompagna dal momento della fine dell'istruzione formale fino al suo posizionamento a tempo indeterminato.</p> <p>A questo si unisce anche l'esigenza di ridurre, attraverso una formazione mirata, lo sfasamento che oggi esiste tra le richieste dell'aziende e le competenze possedute dai giovani occupati ed inoccupati.</p> <p>La Felsa Cisl in questi anni ha più volte ribadito il bisogno di un cambiamento di rotta sempre più pressante che veda l'oggettività di passare dalla tutela del posto di lavoro ad un ruolo più ampio di tutela e rappresentanza nel percorso di lavoro del singolo.</p> <p>Infatti, abbiamo sperimentato positivamente quanto la contrattazione diventi elemento centrale per quella fascia di lavoratori non standard e somministrati per il rafforzamento di tutele, diritti e servizi sempre più mirati alle esigenze espresse.</p> <p>Questo altro non vuol dire che agevolare una serie di servizi, in parte già esistenti, ma che devono necessariamente raccordarsi ed integrarsi tra loro e che trasformino le difficoltà di orientarsi in questo variegato mondo del lavoro in un sistema che unisca orientamento, formazione, sussidiarietà e tutele mirate.</p> <p>Come sindacato nel corso del tempo abbiamo creato una serie di servizi che provano a dare delle risposte, ma come Felsa insieme agli altri attori del mercato del lavoro abbiamo sviluppato, anche se in piccolo, un welfare che accompagni il lavoratore anche dalla perdita del lavoro al nuovo lavoro in una sorta di long-life-welfare.</p> <p>Per quanto ci riguarda un ulteriore passo in avanti non può che essere rafforzato da una maggiore presenza sul territorio sia attraverso un ruolo attivo di tutela e contrattazione che di sussidiarietà con gli sportelli territoriali della bilateralità che insieme alle APL possono costituire un ottimo esempio di sinergia.</p>

<p><b>Magda Maurelli</b> <b>UiLTEMP@</b></p> 	<p>Nel recente rapporto dell'<i>International Labour Organization</i> (ILO) è emerso che nel 2013 vi saranno più di 73 milioni di disoccupati nel mondo con un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; facendo un modesto calcolo sarebbe come se tutti gli abitanti della Spagna, Grecia e Portogallo fossero senza un impiego. Tale fenomeno ha preso una rincorsa esagerata negli ultimi anni e non tende ad arrestarsi. In tale fascia di età l'Italia ha un 38,4% di disoccupati: un numero enorme ma che non tiene conto della complessità della realtà sociale che stiamo vivendo. La <i>Youth Guarantee</i> prevede un percorso di formazione o inserimento lavorativo solo per giovani fino a 25 anni. La realtà è che viene esclusa una fascia, come quella degli under 30, che più di altri sta vivendo non solo la disoccupazione di lungo periodo ma, anche, un sistema di precariato diffuso. Il programma di "garanzia per i giovani" deve tenere conto della situazione specifica dell'Italia. Per questo noi, come UIL <a href="mailto:Tem.p@">Tem.p@</a>, stiamo chiedendo di poter valutare il prolungamento dell'età di accesso al programma, insieme ad un controllo specifico e mirato sulle proposte lavorative, in modo che non si possano presentare e proporre "luciole per lanterne" ampliando la platea dei precari.</p>
<p><b>DOMANDA</b></p>	<p><b>2-L'obiettivo principale che gli Stati Europei si sono prefissati mediante la <i>Youth Guarantee</i> è quello di garantire ai giovani un'opportunità di lavoro o formazione entro un periodo di 4 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione o dall'uscita del sistema di istruzione formale. Ebbene, in base alla vostra esperienza, vi sembra un obiettivo effettivamente raggiungibile?</b></p>
<p><b>Filomena Trizio</b> <b>NIDIL Cgil</b></p> 	<p>Di certo non è facile. Sono anni infatti che lavoriamo all'interno di un sistema che dovrebbe determinare, nell'ambito delle regole europee, entro un certo numero di mesi dall'iscrizione alle liste collocamento possibilità occupazionali e formative per i disoccupati. I risultati non mi paiono notevoli, e questo sia per le crescenti difficoltà del servizio pubblico a operare in un regime di tagli continui, sia per le difficoltà occupazionali. In questa direzione hanno infatti prodotto maggiormente i territori dove maggiori erano le opportunità lavorative, mentre sono rimasti indietro i territori dove gli spazi occupazionali erano più ristretti – e penso in particolare al Mezzogiorno. Questo si connette a quanto dicevo prima: non ci sono stratagemmi tecnici per trovare lavoro alle persone; né può esistere un ricorso solo e sempre estemporaneo alla formazione, senza ricadute occupazionali; né tantomeno si può alimentare una pratica di tirocini e stage che coprono spesso lavoro pieno e senza retribuzione e che occorrerebbe al contrario disciplinare con rigore perché rappresentino realmente, come in altri paesi, opportunità di esperienza e di possibile inserimento lavorativo. Occorre piuttosto imprimere una ripresa allo sviluppo, e al suo interno favorire l'inserimento di figure più svantaggiate: senza sviluppo e senza il rafforzamento funzionale del servizio pubblico dell'impiego non è facile ipotizzare ricadute concrete delle misure proposte.</p>
<p><b>Silvia</b> <b>Degli Innocenti</b> <b>Felsa Cisl</b></p> 	<p>Io non credo che il fattore tempo sia il reale aspetto su cui puntare, anche se non sottovaluto il bisogno di dare risposte celeri a chi ha bisogno di un collocamento. Al contrario credo che dovremmo lavorare per creare delle occasioni che siano di qualità e che rispondano realmente alle esigenze del giovane che si intersecano con le peculiarità del territorio. Formazione o stage offerti con il solo obiettivo di creare occasioni non sono necessariamente sinonimo di buona riuscita. E' importante avere presente invece che, anche in situazione di crisi, il mercato del lavoro ha sviluppato un certo "tasso di movimentazione" e, dall'altro, che la eventuale domanda di lavoro - soprattutto quella di tipo aggiuntivo - potrebbe riguardare settori e figure professionali oggi poco presenti. È quindi necessario costruire misure con caratteristiche di sperimentabilità e dell'innovazione. Sul terreno di quest'ultima caratteristica (l'innovazione) è indubbio che un maggiore successo delle politiche del lavoro e della formazione si ha quanto più aumenta il livello di integrazione fra le strutture pubbliche e quelle private. Ci sono stati in questi anni alcuni esempi virtuosi in cui la collaborazione con il sistema pubblico ha portato a risultati importanti: su un bacino di circa 500 giovani sottoposti a percorsi di politica attiva mirata più del 40 % ha nel giro di pochi mesi trovato una collocazione, sia per il tramite Apl che per via personale. Cosa vuol dire questo? Che se si curano le esigenze attraverso dei servizi ad hoc si hanno più possibilità di collocarsi e di trovare il proprio percorso. Credo quindi che dovremmo, in questo particolare momento, offrire soprattutto ai giovani e in un'ottica di <i>Youth Guarantee</i> una maggiore concentrazione su come possiamo il più velocemente possibile creare delle occasioni di qualità con quello che oggi già esiste non escludendo una reale sinergia tra il pubblico e il privato.</p>
<p><b>Magda Maurelli</b> <b>UiLTEMP@</b></p> 	<p>Credo si tratti di un primo segnale, per il paese e per quei giovani a cui non si possono chiedere solo "sacrifici", ma bisogna proporre "opportunità". Ci lasciamo così una stagione di stasi propositiva che ha caratterizzato gli ultimi governi. Le riforme del lavoro, riformate, sagomate, intagliate su base prettamente economica e non di giustizia sociale, non hanno portato altro che un eccessivo inasprimento delle condizioni dei lavoratori e delle aziende. Guardiamo quindi alla <i>Youth Guarantee</i> come all'apripista di un modello tutto da mettere in piedi, resta comunque un forte interrogativo: quali saranno gli attori che dovranno garantire un'effettiva riuscita del</p>

	<p>progetto? Si vedano ad esempio i centri per l'impiego: allo stato attuale riescono a collocare solamente 3 disoccupati su 100. Altro interrogativo: cosa si intende, per proposta qualitativamente valida di lavoro? Non vorremmo si creassero altre squadre di giovani 24enni alla ricerca di un rinnovo contrattuale!</p>
<b>DOMANDA</b>	<p><b>Fra le misure di intervento viene indicato il rafforzamento delle partnership fra le parti sociali e i soggetti attivi sul mercato del lavoro. A vostro avviso vi sono delle misure simili nel contesto italiano? Quale potrebbe essere il ruolo delle Agenzie per il lavoro rispetto a queste ipotesi di partnership?</b></p>
<p><b>Filomena Trizio</b>  <b>NIDIL Cgil</b>  </p>	<p>Crede che siano possibili azioni di collaborazione fra pubblico e parti sociali, spesso anche già sperimentate. Sia per favorire l'acquisizione dell'uso degli strumenti utili per conoscere le attività formative e le opportunità del mercato del lavoro; sia per l'individuazione di possibili percorsi da definire per fasce specifiche. Peraltro, questa è anche la funzione in parte assegnata e praticata all'interno delle Commissioni regionali per l'impiego.</p> <p>Per quanto riguarda le Agenzie per il lavoro, il loro ruolo può certamente essere accresciuto nel momento in cui si esercita in forte sussidiarietà operativa col sistema pubblico. Anche per i tagli lineari, spesso privi di senso, che ne rendono sempre più difficile il corretto funzionamento, è del tutto plausibile pensare a una condizione nella quale il pubblico delinea complessivamente, sulla base delle politiche delle Istituzioni di riferimento (Regioni e Province), gli obiettivi da raggiungere; il sistema delle Agenzie per il lavoro, sulla base degli obiettivi individuati, opera sia per le funzioni iniziali di presa in carico (orientamento, bilancio di competenza) che per la formazione mirata e per l'avvio di possibili percorsi lavorativi. Penso cioè a un sistema rispetto al quale all'interno di indirizzi definiti sia reso possibile alla struttura capillare delle Agenzie funzionare come tramite concreto per la loro realizzazione.</p>
<p><b>Silvia</b>  <b>Degl'Innocenti</b>  <b>Felsa Cisl</b>  </p>	<p>Come ho già accennato sopra credo che il ruolo della Apl possa risultare rilevante per creare quella necessità di dare al giovane un <i>long-life-welfare</i>.</p> <p>Non dimentichiamoci quello che già oggi esiste nel mondo della somministrazione a partire dalla Formazione professionale che ogni anno viene erogata dalle Apl per disoccupati e inoccupati da inserire nel mercato del lavoro.</p> <p>Gli ultimi dati Forma.Temp riportano che circa 130 mila persone sono passate da un corso di formazione organizzato dalle Apl.</p> <p>Se valutiamo l'obbligo di placement che esiste nell'ambito della formazione professionale Forma.Temp, arriviamo alla conclusione che, anche se poco conosciuto, già oggi le apl svolgono per il nostro mercato un ruolo rilevante di sostegno nel percorso. Il vero problema è la mancanza di coordinazione tra chi fa cosa: oggi più che mai, al fine di evitare di disperdere risorse, competenze e bisogni diventa fondamentale creare un vero e proprio coordinamento regolamentato tra pubblico e privato mettendo in campo le competenze di ognuno.</p>
<p><b>Magda Maurelli</b>  <b>UILTEMP@</b>  </p>	<p>Abbiamo elaborato e presentato già anni fa, una proposta di riqualificazione del collocamento e delle politiche</p> <p>Attive del lavoro all'interno di un sistema misto pubblico-privato che avesse come obiettivo un efficace incontro tra domanda ed offerta di lavoro oltre che una ottimizzazione delle risorse economiche.</p> <p>Come già avvenuto in altri paesi d'Europa si può realizzare quindi un sistema in cui i servizi erogati dai Centri per l'impiego possano anche essere divisi tra il sistema pubblico e quello privato, evitando duplicazioni di azioni. Al pubblico verrebbe affidato il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per il lavoro, l'accoglienza al pubblico e le informazioni di base, mentre al sistema privato delle Agenzie per il Lavoro l'incarico di effettuare il bilancio delle competenze, l'accesso e la ricollocazione nel mercato del lavoro.</p>
<b>DOMANDA</b>	<p><b>Fra le proposte del Governo ai fini dell'attuazione della Youth Guarantee si fa riferimento ad un contatto assiduo con le realtà produttive del territorio. Quale potrebbe essere il vostro contributo rispetto a tale possibile scenario?</b></p>
<p><b>Filomena Trizio</b>  <b>NIDIL Cgil</b>  </p>	<p>Il contributo rilevante è quello che esercitiamo per via della contrattazione, sia essa di carattere confederale, rispetto agli indirizzi economici più generali da perseguire, che di categoria o aziendale, sulla situazione specifica di settore o di azienda, intrecciata ad un più significativo governo dell'organizzazione del lavoro.</p>
<p><b>Silvia</b>  <b>Degl'Innocenti</b>  <b>Felsa Cisl</b>  </p>	<p>Noi nel nostro piccolo, come settore della somministrazione, abbiamo costituito con il contratto del 2008 le Commissioni Sindacali Territoriali che costituiscono un osservatorio di quello che accade sul territorio.</p> <p>Il nuovo contratto, per volontà di tutti, dovrebbe prevedere un allargamento di ruolo di queste commissioni che oltre a svolgere un ruolo sindacale vero e proprio di contrattazione e negoziazione si rafforzeranno in un'ottica di proposta di azioni di sistema mirate alle esigenze territoriali, monitoraggio dell'apprendistato in somministrazione.</p> <p>A questo l'aggiunta di un decentramento bilaterale che si muove in sinergia con le APL e con gli ultimi interventi legislativi che hanno legiferato in materia di contrattazione.</p>

	<p>Gli accordi di prossimità piuttosto che di produttività hanno notevolmente aumentato il potere territoriale. Se partiamo da questo non possiamo sottovalutare che un eventuale sviluppo della youth guarantee non può essere gestito solo in un'ottica di regole nazionali, ma deve necessariamente innestarsi nel territorio per svilupparsi in esso attraverso chi nel territorio in varie forme opera.</p> <p>In un'ottica di decentramento territoriale il sistema ha generato uno strumento <i>ad hoc</i> che crea un dialogo permanente tra Apl e sindacati in tema di formazione, orientamento, ricollocazione e apprendistato. Bilateralità, assistenza e politiche attive in stretta collaborazione con le Apl, se messi in sinergia con il pubblico, anche attraverso incentivi ad hoc per la somministrazione, possono generare ottime opportunità lavorative, eliminando il più possibile le forme spurie ormai troppo abusate nel mercato.</p>
<p><b>Magda Maurelli</b> <b>UiL.TEMP@</b></p> 	<p>Dalla nostra esperienza nascono due contributi: il primo è su base regionale e nazionale. La UILTemp<sup>@</sup> parla con i lavoratori tramite LavorIn.Form<sup>@</sup>, uno sportello virtuale e fisico di orientamento che fornisce informazioni, tutele, assistenza in materia di lavoro e opportunità attraverso un sistema a rete strutturato territorialmente con tutte le aziende di riferimento.</p> <p>Dall'ultimo studio dell'Osservatorio <a href="#">UILTemp<sup>@</sup></a>, è emerso che in Italia esiste un forte disallineamento tra domanda e offerta di lavoro per competenze e istruzione. I dati relativi alla disoccupazione per età e titolo di studio mettono in evidenza che tutti i giovani, laureati inclusi, incontrano maggiori difficoltà, rispetto agli altri paesi europei, nell'entrare nel mercato del lavoro. LavorIn.Form<sup>@</sup> può essere quel ponte che manca tra il lavoratore e le strutture che dovrebbero essere predisposte al collocamento e alla formazione.</p> <p>Abbiamo inoltre elaborato una serie di esperienze e prodotto una serie di strumenti che storicamente venivano indirizzati solo sulle esigenze dell'impresa industriale. Con la bilateralità nel settore della somministrazione, abbiamo anticipato un sistema di welfare che ha supportato una buona flessibilità che in questa crisi economica ha dimostrato tutta la propria forza.</p> <p>Nel Contratto Collettivo Nazionale del lavoro in somministrazione abbiamo coniugato la flessibilità con la sicurezza, abbiamo reso fruibile la formazione attraverso Forma.Temp, abbiamo creato misure per estendere una <i>giusta protezione</i> e tutele dei lavoratori.</p> <p>Con Ebitemp invece per i lavoratori in somministrazione è prevista un'indennità di sostegno al reddito, tutela sanitaria, accesso al credito, indennità per infortunio.</p> <p>Per le lavoratrici in somministrazione, in caso di maternità è prevista l'erogazione di un tantum e un contributo mensile per l'asilo nido fino al terzo anno del bambino.</p> <p>Buone prassi quindi e buon esempio di welfare, che va a colmare quel vuoto legislativo che ruota intorno ai lavoratori precari.</p>
<p><b>DOMANDA</b></p>	<p><b>5-Infine, la realizzazione degli obiettivi della Youth Guarantee come potrebbe porsi rispetto alle esigenze di tutela dei lavoratori atipici che voi rappresentate? Ritenete che vi possano essere delle difficoltà maggiori, e dunque delle strategie diverse o ulteriori da perseguire?</b></p>
<p><b>Filomena Trizio</b> <b>NIDIL Cgil</b></p> 	<p>Il ruolo di Nidil si concretizza su due direttrici. Da una parte operiamo sul versante del lavoro in somministrazione, basato su diritti e tutele stabiliti da norme e contratti. Qui lavoriamo sia per migliorare condizioni e qualità del lavoro, che per trasformarlo in occupazione stabile, ovunque ci siano le condizioni e in raccordo con le categorie.</p> <p>La seconda direzione riguarda le troppe tipologie che circolano nel nostro mercato del lavoro, rispetto alle quali gli obiettivi sono in primo luogo riportare a lavoro dipendente (stabile o temporaneo che sia) tutto ciò che è fintamente autonomo, connesso all'attività centrale dell'impresa, e che serve solo a determinare riduzioni di costo del lavoro e del rischio di impresa. Nel contempo, per le figure che svolgono mansioni collaterali all'attività primaria delle imprese coinvolte, e che operano in condizioni di reale autonomia, contrattare condizioni economiche e di tutela che siano quantomeno pari a quelle del lavoro dipendente, soprattutto per quanto riguarda diritti fondamentali che non sono ancora sufficientemente riconosciuti: senza rinunciare ad operare per una forte semplificazione del mercato del lavoro da rifondare su un numero ristretto di tipologie in grado di garantire il lavoro stabile, quello in formazione e la necessaria flessibilità.</p>
<p><b>Silvia Degl'Innocenti</b> <b>Felsa Cisl</b></p> 	<p>Il nesso tra gli obiettivi della <i>Youth Guarantee</i> ed i lavoratori che noi rappresentiamo può essere di natura positiva, in un'ottica di rafforzamento, o di natura meno positiva se sviluppata in un aspetto di depotenziamento.</p> <p>Mi spiego meglio.</p> <p>Se la <i>Youth Guarantee</i> ha come obiettivo lo sviluppare tirocini o stage è evidente che si creerebbe un problema, ma se al contrario, e come io credo, essa è principalmente legata all'idea di creare opportunità tutelate, non può che far bene ai settori che noi rappresentiamo.</p> <p>Magari la volontà di sviluppare la <i>Youth Guarantee</i> potrebbe essere un'ottima occasione per creare quello che secondo me oggi realmente manca, e cioè il dialogo tra tutti gli attori del sistema con l'obiettivo principale di creare rete.</p> <p>Realmente crediamo che in Italia ad oggi non ci siano gli strumenti per avere una seria <i>Youth Guarantee</i> Io sinceramente credo che gli strumenti esistano già, manca invece un'ottimizzazione degli stessi, in un'ottica di informazione e condivisione.</p> <p>I giovani di oggi hanno bisogno di opportunità, varietà, dinamismo, hanno bisogno di sperimentare per</p>

	<p>trovare la giusta strada da percorrere in ambito lavorativo, attraverso delle occasioni di crescita sia in ambito formativo che lavorativo, e per questo che noi come Felsa cisl sosteniamo da anni l'idea di buona flessibilità.</p> <p>Una flessibilità tutelata ed accompagnata, cosa che se alimentata da giusti incentivi e mezzi è già presente nel nostro Paese.</p> <p>Come abbiamo avuto modo di discutere la scorsa settimana al nostro Congresso Nazionale <i>Negoziare il presente per migliorare il futuro</i> il ruolo che dobbiamo e vogliamo ritagliarci come sindacato dei lavoratori atipici è quello di un soggetto che si prenda la piena responsabilità di quello sta accadendo e che attraverso l'informazione, la tutela e l'innovazione ricominci ad infondere speranza ai giovani che ogni giorno incontriamo nelle nostre sedi o nei luoghi di lavoro.</p>
<p><b>Magda Maurelli</b> <b>UIL.TEMP@</b></p> 	<p>La <i>Youth Guarantee</i> è un programma di formazione o inserimento lavorativo che non prevede un sistema di welfare a tutela della persona. Quello che occorre è un nuovo modello di welfare legato ai percorsi di lavoro, che risponda alle esigenze del paese, in relazione allo sviluppo del mercato del lavoro. È necessario sostenere l'occupabilità ma garantendo diritti e tutele anche a chi vive un contratto non standard, o a chi è stato espulso dal mercato del lavoro o cerca di ricollocarsi senza dimenticare che anche gli over 40 vivono il disagio di questa crisi. La "<i>Youth Guarantee</i>" può essere un buon inizio di proposte e azioni, e tuttavia ciò che rilancia un paese, sono le politiche di sviluppo, la centralità alla persona, la produzione ed il consumo.</p>

**Note biografiche:**

**Filomena Trizio:** da anni attiva nelle fila della Cgil, dove si è dedicata in particolare alle questioni legate al mercato del lavoro, al sommerso e alle problematiche del Mezzogiorno, dal 2006 è Segretaria Generale di NidiL Cgil, organizzazione sindacale che rappresenta i lavoratori atipici.

**Silvia Degl'Innocenti:** da sempre attiva nel mondo sindacale: dapprima con Alai, fino a diventarne nel 2006 Segretaria nazionale; nel 2009 diventa Segretaria nazionale con delega alla somministrazione per la Felsa Cisl. Attenta alle tematiche del mercato del lavoro, ed in particolare a quelle relative ai giovani ed ai lavoratori atipici.

**Magda Maurelli:** si occupa da sempre di mercato del lavoro, contratti non standard e politiche attive. Nel 2006 diventa Segretario Organizzativo del CPO UIL Nazionale, oggi UIL Tem.p, la categoria della UIL che organizza e rappresenta i lavoratori in somministrazione, lavoro autonomo, parasubordinato e partita iva. Al congresso del 16 febbraio 2010 viene eletta Segretario Generale UIL Temp.

**Sabrina Chiarelli**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

**Cecilia Porro**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo