CONFINDUSTRIA

Indagine conoscitiva su
"mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo".

XI Commissione Lavoro pubblico e privato – Camera dei Deputati

Audizione Confindustria
Dott. Pierangelo Albini, Direttore Area Relazioni Industriali, Sicurezza e Affari Sociali

Roma, 5 ottobre 2011

Onorevole Presidente e onorevoli deputati,

grazie per l'opportunità che viene offerta a Confindustria di contribuire, con questa audizione, all'indagine conoscitiva su "mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo".

Nel definire il programma di indagine la Commissione mette in evidenza la necessità di esplorare tre aspetti fondamentali del mercato del lavoro non solo per meglio comprenderne le dinamiche ma anche per immaginarne i possibili interventi migliorativi.

Prima, però, di entrare nel merito dei temi indicati dalla Commissione, è opportuno premettere alcune considerazioni per sottolineare il nesso biunivoco fra crescita ed occupazione e valutarne le implicazioni sul nostro mercato del lavoro.

Considerazioni introduttive su crescita ed occupazione.

Non solo in Italia, ma in tutte le economie avanzate i riflettori dell'opinione pubblica e dei decisori politici sono puntati sul mercato del lavoro. A più di due anni dalla fine della recessione resta, infatti, alta la disoccupazione: 9,1% negli USA (dal 4,7% pre-crisi), 10,0% nell'Eurozona (da 7,7%) e 7,9% in Italia (da 5,9%). Il miglioramento di questo dato è cruciale per il consolidamento della ripresa e per sostenere i consumi.

Sono, però, numerosi i fattori che rallentano il rilancio dell'occupazione ed è, dunque, necessario considerarli attentamente.

Una prima causa è costituita dalla debole intonazione dei livelli di attività che pure sono tornati a crescere dopo una significativa caduta. L'intensità del recupero è stata nettamente inferiore a quella della flessione e, da questo punto di vista, siamo in presenza di un fenomeno mai osservato. Siamo cioè in un circolo vizioso: tra bassa crescita e bassa occupazione. Senza una ripresa sostenuta non si crea un numero adeguato di posti di lavoro e senza occupazione aggiuntiva non ripartono i consumi, perché rimangono basse fiducia e capacità di spesa delle famiglie. Ciò mette in dubbio la capacità della ripresa di autosostenersi, cioè di poter andare avanti senza gli stimoli monetari e di bilancio pubblico.

Un secondo fattore che ritarda la creazione di nuovi posti è l'ampio bacino di forza lavoro sottoutilizzata. Durante la recessione le imprese hanno adeguato la quantità di lavoro impiegata ai più bassi livelli di produzione non solo tagliando posti di lavoratori, ma anche diminuendo gli orari. Il ricorso a strumenti di contenimento temporaneo dell'impiego di lavoro ha ritardato e limitato l'impatto negativo della crisi sull'occupazione, ma sta simmetricamente rinviando quello positivo del riavvio dell'attività, dato che le imprese possono accrescere la produzione allungando gli orari.

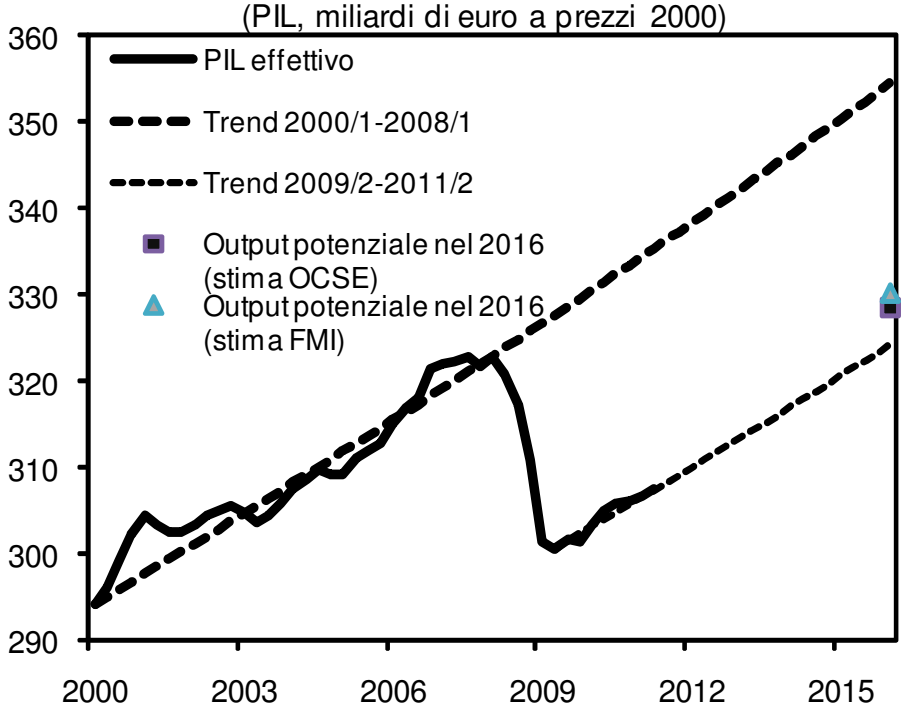
Una terza causa che rallenta la ripresa occupazionale è individuabile, infine, nelle frizioni della riallocazione del lavoro. Queste frizioni scaturiscono sia dal cambiamento nella distribuzione settoriale della domanda di lavoro sia dal mutamento dell'offerta, che è meno aggiornata nelle conoscenze tecnologiche e, quindi, meno occupabile a causa dell'allungamento della durata media della disoccupazione. Proprio il depauperamento del capitale umano – che è appunto un ambito di indagine di questa Commissione - aumenta il rischio che la disoccupazione si stabilizzi su livelli più alti di quelli pre-crisi, il tasso di attività scenda e vi sia una diminuzione della produttività del lavoro. Queste conseguenze

abbassano il livello e la dinamica del PIL potenziale dei sistemi economici, posizionandoli su un sentiero di sviluppo più basso. E ciò frena ulteriormente la ripresa, perché riduce la velocità di crociera dell'economia.

Per l'Italia le stime dell'output potenziale elaborate dai principali organismi internazionali evidenziano già marcate perdite strutturali. Nel 2016 il PIL potenziale italiano sarà del 6,9% (OCSE) o del 7,3% (FMI) inferiore rispetto al livello che il prodotto avrebbe raggiunto se da inizio 2008 fosse cresciuto allo stesso ritmo registrato tra il 2000 e il 2007 (Grafico 1).

Grafico 1. Sceso l'output potenziale italiano

(PIL, miliardi di euro a prezzi 2000)



Fonte: elaborazioni CSC su dati ISTAT, FMI e OCSE.

La contrazione attesa è dovuta non solo alla minore dotazione di capitale che è stata provocata dalla caduta degli investimenti, ma anche all'aumento della disoccupazione, alla più bassa partecipazione al mercato del lavoro e alla diminuzione della produttività (anche a causa della perdita di competenze), fenomeni che riducono la quantità e qualità della forza lavoro a disposizione del sistema economico.

Nel ponderare le ricadute di questi fenomeni sulla crescita e, quindi, sull'occupazione si debbono anche aggiungere gli effetti negativi della mancata riduzione della pressione fiscale sulle imprese e del cuneo fiscale e contributivo, uno dei più ampi tra i paesi OCSE

se si considera che nel 2010 il cuneo fiscale e contributivo in percentuale al costo del lavoro era pari al 52,7% in Italia, contro il 35,1% nella media dei paesi OCSE.[1]

Il primo argomento di indagine è quello relativo allo *skill gap* (ossia l'obsolescenza professionale della forza lavoro). L'indagine vuole considerare il fenomeno non solo per la componente di lavoro già presente sul territorio nazionale, ma anche per le tendenze che si potranno determinare con riferimento alla manodopera straniera, senza, peraltro, trascurare le implicazioni sul sistema educativo, formativo e del lavoro.

All'indomani di una recessione è elevato il rischio di frizioni nel mercato del lavoro derivanti dal cambiamento delle caratteristiche sia dell'offerta sia della domanda di lavoro. Dal lato dell'offerta, si temono fenomeni di depauperamento del capitale umano. Un rischio particolarmente elevato per i disoccupati di lungo periodo, che potrebbero incontrare una crescente difficoltà a trovare impiego anche perché non più aggiornati sul piano delle conoscenze tecnologiche.

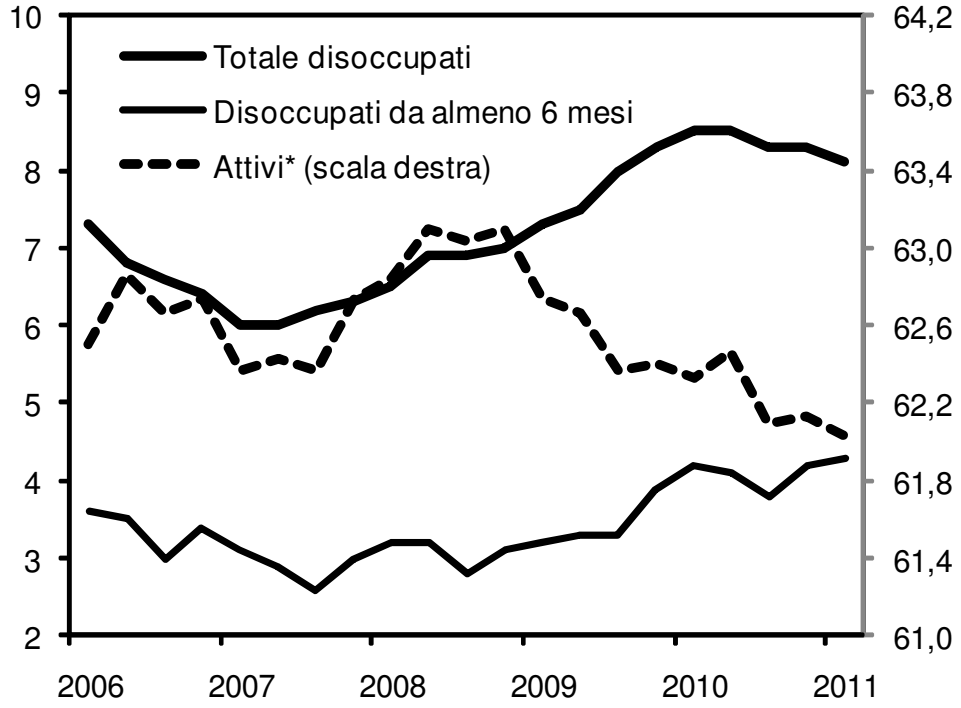
In Italia le persone in cerca di occupazione da almeno sei mesi sono passate dal 3,4% della forza a fine 2007 al 5,6% di inizio 2011.

Con la crisi non è cresciuta solo la disoccupazione, in particolare di lunga durata, ma è anche diminuita la partecipazione al mercato del lavoro.

La quota di individui attivi in percentuale della popolazione tra i 15 e i 64 anni è infatti scesa al 62,2%, da un già basso 63% a fine 2007 (Grafico 2).

[1] OCSE, "Taxing wages 2010". Il cuneo fiscale per l'Italia è calcolato dal Centro Studi Confindustria e include alcuni istituti contributivi e fiscali non considerati dall'Ocse (l'Irap, il TFR e la trattenuta INAIL).

Grafico 2. Italia: su i disoccupati, giù gli attivi
(In % della forza lavoro; in % della popolazione 15-65 anni)



* Medie mobili a tre termini di dati grezzi.
Fonte: elaborazioni CSC su dati Eurostat.

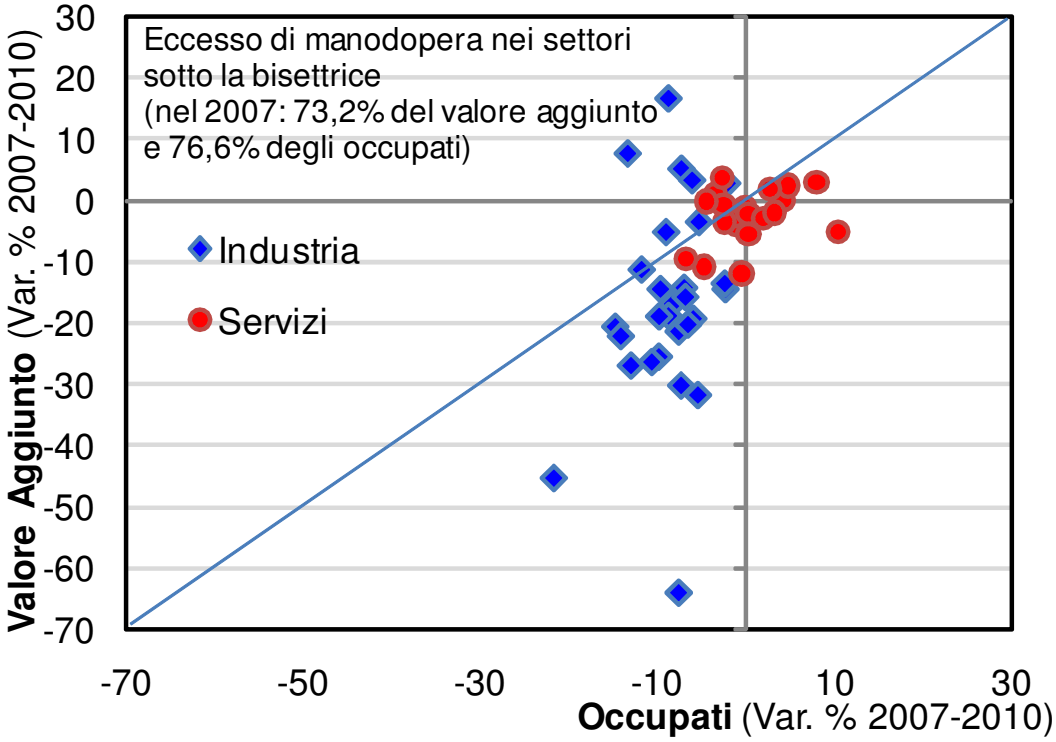
Questo trend negativo amplia il già ampio divario tra il Paese e le altre principali economie avanzate: nell'Eurozona il tasso di attività si è infatti mantenuto sui livelli pre-crisi (71,2% a inizio 2011, dal 71,1% di fine 2007); in Germania è addirittura cresciuto, seppur lievemente, dal livello già elevato del 76,3%.

Frizioni nella riallocazione del lavoro potrebbero derivare anche da fenomeni di riorganizzazione del sistema produttivo, per esempio, a fronte di un cambiamento nella distribuzione settoriale della domanda di lavoro. Questo tipo di aggiustamento strutturale è stato marcato nel caso della crisi dei primi anni Novanta.

Anche se è troppo presto per valutare gli effetti di lungo periodo della recessione 2008-2009 sulla composizione settoriale della domanda di lavoro, il rischio di profonde ristrutturazioni è elevato in molti comparti. Questo rischio, peraltro, appare verosimile dato che l'ultima recessione è stata non solo profonda ma anche diffusa tra paesi e alcuni settori si trovano già a soffrire di un eccesso di capacità produttiva globale.

L'evidenza disponibile per l'Italia suggerisce che sono molti i comparti a rischio di declino strutturale dell'occupazione.

Grafico 3. Dove l'occupazione è a rischio
(Italia; Valore aggiunto a prezzi costanti e occupati)



Fonte: elaborazioni CSC su dati ISTAT.

Il Grafico 3 riporta sull'asse orizzontale le variazioni dell'occupazione a livello settoriale tra il 2007 e il 2010 e sull'asse verticale le variazioni del valore aggiunto settoriale nel medesimo periodo. Nei settori che si trovano sotto la bisettrice (e che nel 2007 producevano ben il 73,2% del valore aggiunto e assorbivano il 76,6% degli occupati) la produttività del lavoro (misurata come valore aggiunto per occupato) è ancora al di sotto dei livelli pre-crisi. Ciò indica un eccesso di manodopera all'interno del sistema delle imprese, che graverà sull'intensità della ripresa dell'occupazione nei prossimi anni.

Il rischio è più elevato nei settori dove il valore aggiunto rimane ancora molto basso rispetto ai livelli pre-crisi e dove, quindi, sono probabili ristrutturazioni che causeranno ulteriori tagli occupazionali. Sono soprattutto alcuni settori industriali ad essere stati maggiormente colpiti dalla caduta dell'attività, in Italia come all'estero. Non sarà evidentemente possibile reimpiegare tutti i lavoratori espulsi nei comparti di provenienza e sarà altrettanto difficile ricollocarli in altri settori dove occorrono abilità e conoscenze di cui non sono in possesso.

Fenomeni di riorganizzazione del sistema produttivo, innescati o accelerati dalla crisi, potrebbero delinearsi non solo come riallocazione di imprese e occupazione tra settori, ma anche come cambiamento di schemi organizzativi e produttivi all'interno delle imprese e quindi dei settori, con effetti sui livelli e sulla composizione professionale delle risorse umane impiegate.

Il fatto che la domanda di lavoro si stia modificando qualitativamente e che la crisi possa aver accelerato tendenze in atto negli ultimi anni trova conferma nei risultati dell'indagine Excelsior di Unioncamere sulle assunzioni programmate dalle imprese.

Dopo i cali generalizzati nel 2009, la ripresa delle assunzioni in Italia nel 2010 ha coinvolto sia le professioni high skill (+12,6% sul 2009) sia quelle low-skill (+8,7%), mentre le professioni intermedie hanno segnato un'ulteriore flessione (-2,6). Questa "polarizzazione" della domanda di lavoro appare un tratto comune a molte economie avanzate a partire dagli anni Novanta ed è coerente con gli effetti del progresso tecnologico.[2] Molte attività di ufficio sono state automatizzate e ne deriva una diminuzione della domanda di lavoro per professioni impiegatizie. Cresce invece il fabbisogno di professionalità qualificate, in grado di gestire innovazioni (nei prodotti e nei servizi offerti) e relazioni complesse con altre imprese e consumatori finali. Ma cresce anche la domanda di altri lavori, seppur poco qualificati, che richiedono l'interazione diretta con il cliente, e che non possono quindi essere oggetto né di automazione né di offshoring, come i servizi sanitari e altri servizi alle persone.

Sul fronte delle imprese italiane, un altro segnale del fatto che queste stanno diventando più selettive si rileva nell'aumento nel 2010 delle difficoltà nel reperire le professioni che le stesse intendono assumere. Il fenomeno è stato più marcato nel caso delle figure di più alto profilo. Delle assunzioni programmate di figure dirigenziali, nel 2010 erano quasi la metà (48,0%) a essere considerate di difficile reperimento (dal 33,5% nel 2009). Un forte aumento delle difficoltà di reperimento si osservava anche per le professioni intellettuali, scientifiche e di alta specializzazione (dal 25,4% al 35,5%).

I dati recentemente diffusi da Unioncamere sulle assunzioni programmate per il 2011 forniscono inoltre informazioni dettagliate sulle ragioni a cui le imprese imputano le difficoltà di reperimento delle figure professionali ricercate. Nel caso il problema percepito dalle imprese sia quello dell'inadeguatezza dei candidati, questa è attribuita principalmente (nel 40,9% dei casi) alla mancanza di formazione/preparazione.

Per quasi la metà delle imprese, però, la mancanza di corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e quelle richieste dall'azienda può essere colmata dall'apprendimento sul lavoro: nel caso di assunzioni considerate di difficile reperimento, il 43,1% delle imprese prevedono di assumere figure con competenze simili da formare in azienda.

Immigrazione e skill gap.

In questo quadro merita considerare alcuni dati relativi ai fenomeni immigratori perché, come sappiamo, la componente straniera è stata fondamentale nel contenere la contrazione dell'occupazione complessiva.

Fra il 2008 e il 2010 il numero degli stranieri è aumentato di 330 mila nuovi occupati che hanno compensato, appunto, parte della contrazione del numero degli occupati italiani

---

[2] David Autor, Lawrence Katz e Melissa Kearney, "The Polarization of the U.S. Labor Market", *American Economic Review Papers and Proceedings*, Vol. 96, Maggio 2006, pp. 189-194; Maarten Goos, Alan Manning e Anna Salomons, "The Polarization of the European Labor Market", *American Economic Review Papers and Proceedings*, Vol. 99, Maggio 2009, pp.58-63.

(863 mila in meno nello stesso periodo)[3]. Tuttavia, la crescita del numero di occupati immigrati è da ricondurre alla demografia e alla regolarizzazione amministrativa ma non ad una migliore occupabilità. Al contrario il tasso di occupazione degli stranieri si è ridotto notevolmente e, parallelamente, il livello della disoccupazione degli stranieri è cresciuto.

Poiché anche in Italia, come in tutte le maggiori economie europee, i lavoratori con titoli di studio di basso livello incontrano maggiori difficoltà occupazionali diventerà sempre più importante adottare misure capaci di attrarre giovani immigrati di talento e con elevata scolarità, perché la polarizzazione del mercato del lavoro sembra un fenomeno destinato a consolidarsi.

Migliorare il matching: ruolo del pubblico e dei privati

La necessità di sostenere il nostro sistema di welfare ci impone di adottare una strategia che punti ad aumentare il nostro tasso di occupazione, tra i più bassi a livello europeo, verso obiettivi ben più ambiziosi di quelli previsti nel Piano Nazionale di Riforme (PNR) dello scorso aprile. L'Italia si prefigge per il 2020 di aumentare il numero di occupati 20-64enni di 3,6 milioni di unità, in modo da portare il tasso di occupazione al 68,0% (dal 61,7% del 2009). Uno sforzo quasi doppio è necessario per raggiungere l'obiettivo indicato dall'Unione Europea nell'ambito di Europa 2020 (6,2 milioni di occupati in più per un tasso di occupazione al 75%). Ma anche per raggiungere l'obiettivo meno ambizioso fissato dal Governo serve un'azione molto ampia ed incisiva, ben oltre quella prevista nel PNR.

Serve anche assumere decisioni coraggiose sulla strutturazione ed il funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego. La creazione di una vera e propria rete di servizi e l'informatizzazione introdotta, il portale Click lavoro costituiscono un passo avanti nella giusta direzione ma, probabilmente, è giunto il momento di specializzare l'attività del servizio pubblico orientando l'attività di intermediazione alle categorie svantaggiate. In una moderna concezione del servizio pubblico, nel rispetto dei principi della sussidiarietà, le risorse pubbliche debbono essere destinate a progetti integrati che, nell'ambito di un preciso contesto, sappiano mettere fattivamente a fattor comune tutte le attività caratteristiche del servizio per la massima occupabilità delle persone. I tempi sono maturi per una ridefinizione del ruolo del pubblico con una chiara attribuzione di responsabilità ai soggetti privati, le agenzie, che già operano con effetti positivi nel nostro mercato del lavoro.

Il secondo argomento di indagine è, invece, relativo alla formazione professionale anche con particolare attenzione al ruolo svolto dalle parti sociali in logiche di sussidiarietà e integrazione con le istituzioni pubbliche territoriali.

Le azioni che si volessero mettere in campo in Italia a favore dell'occupazione sul piano della formazione professionale dovrebbero tenere in conto la nostra forte vocazione manifatturiera.

Il profilo del lavoro in Italia è molto simile alla media europea ed emerge chiaramente che dal 2020 ci sarà una crescita di tutte le occupazioni o professioni caratterizzate da un forte contenuto di conoscenza e specializzazione tecnica, professioni cioè che avranno bisogno di livelli di specializzazione elevati.

[3] Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011, CNEL, 14 luglio 2011.

Nel 2020 si prevede che il complesso delle posizioni lavorative richiederà un 38% di occupati con elevata qualificazione formale (non necessariamente accademica, ma di istruzione/formazione superiore di tipo tecnico che in Italia non è sviluppata); circa un 51% con istruzione/formazione intermedia di tipo tecnico/professionale e solo un 11% di persone con bassi livelli di qualificazione.

Non intervenendo sui trend in corso si rischia di registrare forti mismatches. Secondo alcune previsioni, avremo sui livelli bassi offerta del 25% a fronte di una domanda di 11 punti percentuali mentre un'offerta del 23% non sarà in grado di soddisfare domanda di occupati con livelli superiori di formazione del 38%.[4]

Non solo occorrerà invertire questo trend ma anche adottare politiche capaci di attrarre giovani di talento in Italia e ciò per alcune evidenti ragioni:

- La popolazione invecchia. Nei paesi emergenti, Cina ed India in particolare, l'incidenza della popolazione giovanile (15-24 anni) sul totale della popolazione è elevatissima. I giovani sono il 19% in India e il 16,1% in Cina ma solo il 9,1% in Italia (sotto la media dell'Europa a 27, pari a12,1%).

- Il grado di istruzione universitaria è basso. Su questo fronte siamo agli ultimi posti in ambito europeo: solo il 19% della popolazione fra i 25-34 anni consegue una laurea, contro il 41% in Francia e il 39% in Spagna.

- Abbiamo una delle più basse quote di laureati in materie scientifiche/tecnologiche rispetto agli altri paesi UE: il 12,1%. La Francia è al 20,7%, la Finlandia al 18,8%, il Regno Unito al 17,5%, la Danimarca al 16,4%.

- È basso il tasso di iscrizione ai percorsi di istruzione secondaria (15-19 anni). L'Italia è infatti, a 80%, mentre la Germania è a 88% e la Francia a 85,7%.

- Mancano professionalità tecniche. Nonostante la situazione di crisi, in Italia continua a registrarsi una domanda di professionalità che non viene soddisfatta. Il secondo paese manifatturiero d'Europa lamenta la mancanza di 180 mila tecnici. Occorre una migliore politica scolastica ed un più efficiente sistema di orientamento.

- È basso il tasso di partecipazione a programmi di lifelong learning. Nonostante la crescita registrata negli ultimi anni, anche grazie agli sforzi dei fondi interprofessionali (Fondimpresa e Fondirigenti), in termini di quota di lavoratori tra i 25 e 64 anni che partecipa a programmi di formazione professionale siamo al 6,3% (2008), lontani rispetto agli altri paesi europei (la media UE 27 è pari a 9,5%) e all'obiettivo fissato dalla strategia di Lisbona (12,5%).

In questo quadro occorre, comunque, intervenire con misure specifiche per il mercato del lavoro, adottando una strategia per il rilancio dell'occupazione che preveda sia l'introduzione di misure in grado di contrastare efficacemente e immediatamente le criticità emerse o acuite dalla crisi, sia riforme che superino i nodi strutturali che impediscono un funzionamento efficiente del nostro mercato del lavoro.

---

[4] Aviana Bulgarelli, Formare per la crescita economica del territorio e pensare globale, in rivista Sindacalismo, Gennaio 2011, Rubettino.

Con riferimento alle misure per il riassorbimento della disoccupazione, si sottolinea l'importanza di iniziative che facilitino la mobilità dei lavoratori tra impieghi e settori, sia nella forma di maggiore flessibilità nell'utilizzo del lavoro per le imprese sia in quella di maggiori opportunità di riqualificazione per i lavoratori.

A questo secondo obiettivo sono rivolti gli interventi di formazione che, grazie alle politiche di emergenza messe in atto dal Governo a partire dal 2009, sono stati finanziati dai Fondi interprofessionali bilaterali a favore dei lavoratori cassaintegrati e in mobilità.

Pur nella sua complessità, il raccordo tra formazione professionale e MdL è una strada pressoché obbligata, per una migliore tenuta del sistema produttivo e per favorire la ripresa anche e soprattutto sul versante occupazionale. Si tratta di un raccordo oggettivamente complesso, perché occorre coordinare sia le competenze di vari "attori", istituzionali e non, sia le risorse provenienti da diverse fonti di finanziamento.

L'elemento centrale di questo raccordo, quale emerso da vari atti e, in generale, dal pubblico dibattito, è la ricerca di una stretta correlazione fra l'azione formativa e i fabbisogni professionali espressi dai settori e dai territori [5].

Questo, in particolare, dovrebbe essere il punto di partenza delle politiche concernenti:

- l'offerta formativa del sistema di istruzione e formazione professionale;
- la formazione dei lavoratori occupati e di quelli in cerca di occupazione;
- le azioni di "politica attiva" connesse ad interventi "anticrisi".

Circa il primo aspetto e cioè l'offerta formativa pubblica connessa all'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione professionale, va preliminarmente sottolineata l'importanza rivestita, a livello comunitario, dai temi dell'incremento generale dei livelli di conoscenza e competenza e del miglioramento della capacità di inserimento professionale delle persone.

A fronte di ciò, dal "Rapporto sul futuro della formazione in Italia", licenziato a dicembre 2009 da un'apposita Commissione ministeriale, emerge invece che gli attuali percorsi di istruzione e formazione non sembrano rispondere alle esigenze sia degli studenti che delle imprese, in quanto carenti di una "proiezione realistica sull'inserimento lavorativo".

Se non si fa sistema, se non si finalizzano i percorsi scolastico/formativi alla creazione di figure professionali più qualificate e più appetibili, ci sarà sempre un consistente "zoccolo duro" di giovani privi di concrete prospettive occupazionali. E ci sarà sempre, per contro, un altro "zoccolo duro" composto da imprese che offrono lavoro, ma non riescono a reperire sul mercato le figure professionali cercate.

---

[5] L'intesa del 17 febbraio 2010 sulla Formazione ha previsto, non a caso, la creazione di una "Unità operativa presso il Ministero del Lavoro" incaricata, in particolare, di:

- fornire periodicamente indicazioni, "prevalentemente qualitative, sui fabbisogni di breve termine, a livello territoriale e settoriale, da integrare con le macro tendenze di lungo periodo elaborate a livello nazionale ed internazionale";
- "mettere in rete e a fattor comune le informazioni e i dati già esistenti circa le figure professionali chieste dal mercato del lavoro".

È dunque essenziale che il sistema di istruzione e formazione professionale sia improntato ad una maggiore attenzione all'assetto e alle prospettive del MdL, attraverso:

- una programmazione dell'offerta connotata anche e soprattutto da logiche di incontro con i fabbisogni professionali espressi a livello settoriale/territoriale;
- la valorizzazione di esperienze di alternanza scuola-lavoro (laboratori, stage, tirocini, borse di studio, ecc.).

Le risorse comunitarie messe in campo dalle Regioni sul versante della formazione dei lavoratori occupati e di quelli in cerca di occupazione sono particolarmente cospicue (l'ordine di grandezza è espresso in miliardi di euro).

Per come generalmente scritte, le disposizioni programmatiche regionali sembrano tenere conto della necessità di una integrazione funzionale e finanziaria fra gli Assi di intervento relativi al lavoro ed alla formazione.
Quasi sempre, tuttavia, ci si ferma alla semplice enunciazione di principi, senza che ad essi facciano seguito, se non in relazione a specifiche e mirate iniziative, azioni di sistema realmente improntate ad un effettivo raccordo fra FP e MdL.

Il risultato è che le risorse provenienti dai Fondi Strutturali sovente vanno ad alimentare un'offerta formativa "a catalogo" preconfezionata e poco duttile, proprio perché mancano strumenti di osservazione ed analisi che siano utili ad orientarla ed aggiornarla.

Altro elemento da considerare è la necessaria semplificazione dell'iter burocratico, per un utilizzo più flessibile delle risorse comunitarie. Si tratta, non a caso, di un tema ripreso dall'intesa sulla Formazione raggiunta tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali il 17 febbraio 2010.

Quanto più sopra osservato vale anche per lo specifico ambito delle azioni di "politica attiva" connesse alle misure "anticrisi" messe in campo negli ultimi diciotto mesi (in particolare quelle concernenti la concessione, nelle singole Regioni, di trattamenti di CIG o mobilità in deroga).

Fatta eccezione per le ipotesi, molto frequenti per la verità, di ricorso a strumenti in deroga per brevi periodi e/o in modo intermittente, la formazione avrebbe dovuto rappresentare il "pezzo forte" degli interventi di "politica attiva", sia per il consolidamento ed aggiornamento delle competenze dei lavoratori con prospettive di rientro in azienda, sia per offrire maggiori opportunità di ricollocazione ai lavoratori in esubero.
Anche in questo caso, tuttavia, lo scarso raccordo conoscitivo con le tendenze del MdL a livello locale ha fatto sì che in molti casi – e segnatamente in quelli afferenti ai lavoratori a rischio di perdita del proprio posto di lavoro – la formazione si sia rivelata una forma di intervento "a tampone", piuttosto che concretamente preordinata a possibili sbocchi occupazionali.

È dunque fondamentale, anche in questo caso, la costituzione di "Osservatori" locali, "compartecipati" dalle Istituzioni competenti e dalle Parti Sociali, in grado di analizzare e monitorare le evidenze e le tendenze del MdL, individuando le figure professionali più richieste e fornendo quindi elementi utili ad orientare le azioni di "politica attiva", a partire da quelle formative.

In questo contesto può sembrare superfluo sottolineare l'importanza del ruolo assunto, nel corso degli ultimi anni, dai Fondi interprofessionali.

Basta, infatti, scorrere le cifre fornite dal Fondo più importante e cioè Fondimpresa: oltre 70.000 aziende iscritte, con più di 3.300.000 lavoratori occupati e circa 200 milioni di euro raccolti ogni anno per le attività di formazione continua.
Quando sono stati istituiti, i Fondi interprofessionali hanno rappresentato una svolta epocale, in quanto alimentati da risorse che per decenni erano state utilizzate in attività non direttamente riconducibili alla formazione continua.
Una seconda importante svolta è stata la possibilità di indirizzare le risorse anche alla formazione dei lavoratori sospesi dal lavoro, fino ad arrivare, di recente, con l'Avviso 2/2010, alla destinazione di un'ingente somma (ben 50 milioni di euro) alla formazione dei lavoratori licenziati per cessazione o riduzione di attività.
Questo breve excursus sul processo evolutivo vissuto da Fondimpresa richiama il tema dell'autonomia dei Fondi interprofessionali e della "sussidiarietà" della loro attività rispetto all'intervento pubblico.
Si tratta di un tema già ampiamente portato all'attenzione in più occasioni e più sedi, istituzionali e non.
Al di là del contributo estemporaneo che può essere offerto in contesti di crisi, come nel caso dell'Avviso 2/2010, non è pensabile che i Fondi possano essere coinvolti in modo stabile nel sostegno finanziario agli ammortizzatori sociali, dato che in tal modo ne sarebbe snaturata la vocazione, e men che meno che se ne possa subordinare l'autonomia a regie esterne.
Deve essere ben chiaro, infatti, che i Fondi interprofessionali, ed in particolare Fondimpresa, devono continuare ad avere come "oggetto sociale" la formazione continua dei lavoratori delle aziende aderenti, in coerenza con i fabbisogni espressi da queste ultime e devono poter continuare ad operare secondo le scelte dei propri "soci fondatori", senza condizionamenti a livello locale o nazionale. In altri termini, devono essere le cosiddette politiche (formative e del lavoro) a doversi modellare sulla realtà dei Fondi, in una logica di piena integrazione di obiettivi ed azioni, e non viceversa.

Il terzo argomento di indagine è relativo all'inserimento lavorativo dei giovani con particolare riferimento alle forme contrattuali flessibili introdotte nel nostro ordinamento negli ultimi anni e alle loro possibili implicazioni sulla segmentazione del mercato del lavoro.

Nei primi anni del 2000 i giovani (15-34 anni) rappresentavano in Italia il 28% della popolazione totale. Nel 2010 la loro quota è scesa al 23%, nel 2030 saranno il 21%.

I giovani (15-34 anni) in Italia e Germania sono percentualmente meno che in altri grandi Paesi europei come Francia e Regno Unito e meno della media UE.

Negli ultimi dieci anni la generazione giovanile ha perso oltre 2 milioni di unità e nei prossimi vent'anni diminuirà ancora, ma meno della media europea.

Continuerà, al contrario, l'incremento della popolazione con oltre 65 anni, la cui incidenza è passata dal 18% di dieci anni fa, al 20% attuale, e giungerà al 26% del 2030.

Fra vent'anni, dunque, i giovani diminuiranno, seppure di poco, mentre gli anziani cresceranno di oltre 4 milioni.

Rispetto ai coetanei di altri Paesi i nostri giovani incontrano il lavoro in età troppo avanzata e con conoscenze poco spendibili anche per l'assenza di un vero contatto con il mondo

del lavoro, in ragione del noto pregiudizio che vuole che chi studia non lavori e che chi lavora non studi.

I nostri giovani entrano nel mercato del lavoro mediamente tre anni dopo i loro coetanei europei, pagando il prezzo elevato di uno squilibrio generazionale di opportunità economiche e sociali, che rende difficili l'occupazione e l'autonomia di reddito.

La retorica del precariato non aiuta a comprendere i problemi dei giovani italiani. Secondo i dati presentati nell'ultimo rapporto Censis, i giovani occupati a tempo determinato in Italia sono il 40,1% nella classe di età 15-24 anni e l'11,5% tra i 25-39enni, meno che negli altri grandi Paesi europei. In Germania le percentuali salgono rispettivamente al 56% e 13,5%, al 54,3% e 25,6% in Spagna, al 53,9% e 13,2% in Francia.

I giovani di oggi in Italia costituiscono la prima generazione che, dopo oltre un secolo di crescita quasi ininterrotta, avranno redditi e tenori di vita inferiori a quelli dei loro padri .

Il rischio che si corre è di pregiudicare l'apporto alla crescita e al benessere del Paese di intere generazioni.

I giovani al di sotto dei 35 anni che risiedono e lavorano all'estero sono ormai circa 1,4 milioni. La maggior parte sceglie l'Europa (in primis Regno Unito, Francia e Spagna), ma molti (quasi il 10%) vanno negli Stati Uniti.

Abbiamo un quarto delle borse di studio della Francia.

Il nostro mercato del lavoro è ancora troppo rigido. Spendiamo per il diritto allo studio dei giovani esattamente la metà della media OCSE. L'insegnamento è sostanzialmente precluso ai giovani capaci e meritevoli e gli insegnanti con meno di 30 anni non raggiungono l'1%. La carriera di ricercatore da noi si comincia a 40 anni.

In Italia, i giovani tra 15 e 24 anni sono relativamente più presenti rispetto alle medie europee nell'industria, nel turismo, nelle attività di servizi meno qualificati.

Quelli di età compresa tra 25 e 34 anni, invece, sono occupati al 21% nell'industria manifatturiera come accade in Germania e più che nella media UE. Nelle attività professionali scientifiche e tecniche sono impegnati il 7,6% dei giovani rispetto al 6,0% di Germania, al 6,2% di Francia e al 7,3% del Regno Unito.

Molto più bassa è la presenza nella pubblica amministrazione, nell'istruzione e nella sanità, dove addirittura in Italia i giovani pesano la metà rispetto a Germania, Francia e Regno Unito. E gli effetti di una Pubblica Amministrazione con una scarsa presenza di giovani talenti si vedono!

Nel 1997 i dirigenti con meno di 35 anni erano il 9,7% del totale, dieci anni dopo siamo scesi al 6,9%. Stessa tendenza per il livello intermedio dei quadri, scesi dal 17,8 al 12,3 per cento. E anche tra gli imprenditori i giovani sono sempre di meno: gli under 35 erano il 22% nel 1997, dieci anni dopo erano scesi al 15%.

L'Italia sta tradendo le nuove generazioni. In poco più di dieci anni abbiamo raddoppiato il nostro debito pubblico. Ci siamo impegnati a assicurare pensioni molto generose

nonostante il calo di fertilità e l'allungamento della vita. Su ogni giovane italiano gravano oggi 80.000 euro di debito pubblico e 250.000 di debito pensionistico.

Il rapporto tra spesa per l'assistenza e spesa per istruzione e formazione nel nostro Paese è di circa 4 a 1.

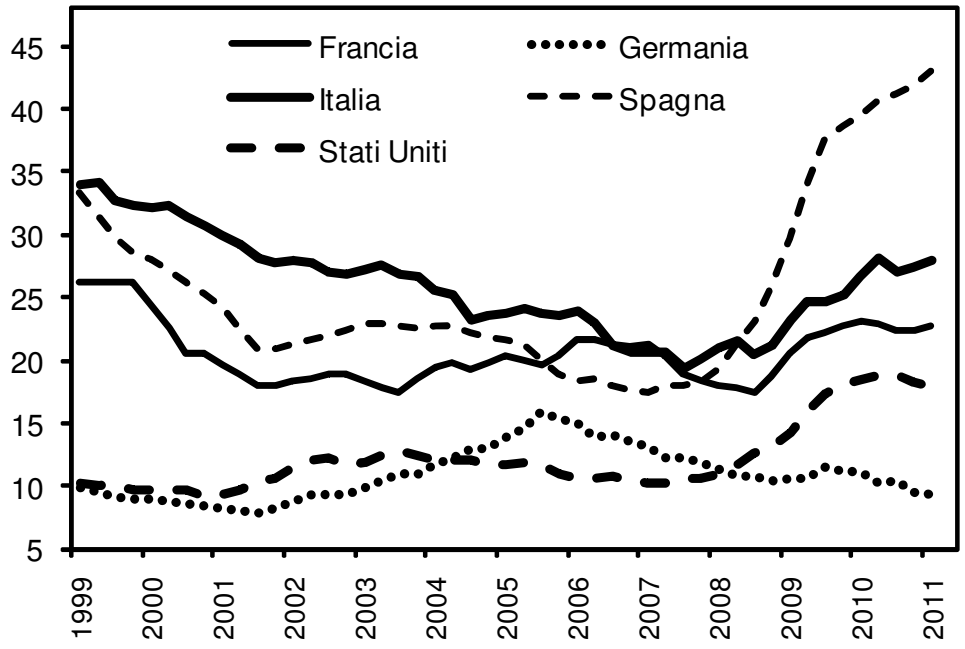
La crisi ci ha mostrato con tutta evidenza la necessità di dare vita finalmente (dopo tante discussioni senza esiti) ad un sistema di Welfare universale, efficace, solidale ed equo che meglio bilanci le politiche passive e le politiche attive del lavoro, che affronti con rigore il tema dell'ingresso al lavoro dei giovani, della formazione continua e della spesa pensionistica.

Il mercato del lavoro per i giovani: vulnerabilità al ciclo e debolezze strutturali.

L'impatto della crisi sul mercato del lavoro è stato particolarmente marcato per i giovani. Tra i 15-24enni si sono infatti registrati aumenti molto ampi dell'incidenza della disoccupazione, che già partiva da livelli più elevati. Tra i grandi paesi dell'Area euro spicca il caso della Spagna, dove il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 45,4% nel 1° trimestre 2011, dal 17,8% di quattro anni prima. Anche l'Italia ha registrato un deterioramento notevole: il tasso di disoccupazione giovanile è giunto a sfiorare il 29% da un già alto 20%, +8,9 punti percentuali, che corrispondono a 120mila giovani disoccupati in più (Grafico 4).

Grafico 4. Schizza la disoccupazione giovanile

(Disoccupati 15-24enni in % della forza lavoro; dati trimestrali*)



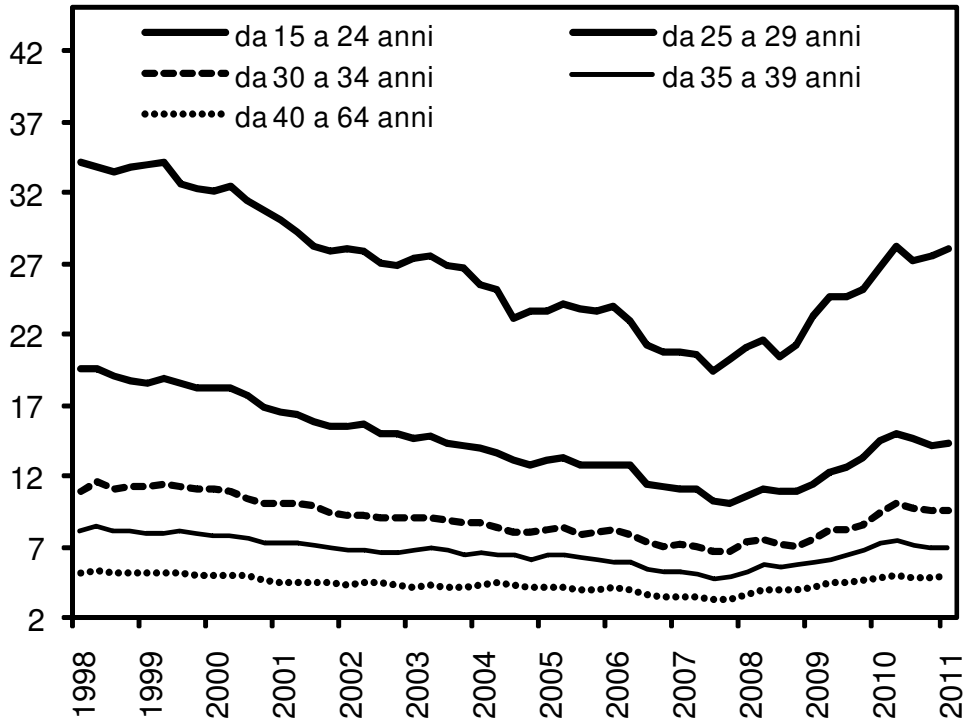
Medie mobili a tre termini. Dati annuali per Francia (fino al 2003) e Germania (fino al 2005).
Fonte: elaborazioni CSC su dati Eurostat e BLS.

La diminuzione dell'occupazione tra i giovani è stata molto più elevata rispetto a quella registrata in altre coorti di età. In Italia, ciò ha approfondito una già molto netta

segmentazione del mercato del lavoro. Il tasso di disoccupazione tra i 15-24enni è ora il doppio di quello tra i 25-29enni, che a sua volta è quasi il triplo di quello tra gli over 40 (Grafico 5).

Grafico 5. Italia: giovani più colpiti dalla crisi

(Disoccupati in % della forza lavoro, dati trimestrali)



Fonte: elaborazioni CSC su dati Eurostat.

Esistono diverse ragioni per cui le persone giovani sono maggiormente vulnerabili quando l'economia si contrae.

In primo luogo, hanno poca o nessuna esperienza lavorativa e quindi sono meno appetibili per i datori di lavoro nei periodi in cui un maggior numero di persone è in cerca di impiego. In secondo luogo, l'inesperienza nel trovare un posto di lavoro e le limitate risorse finanziarie rendono l'attività di ricerca meno agevole ed efficiente. Infine, soprattutto in paesi dove la quota di contratti temporanei è più alta fra i 15-24enni, le variazioni della domanda di lavoro si ripercuotono in maniera più netta e immediata su questa categoria anagrafica.

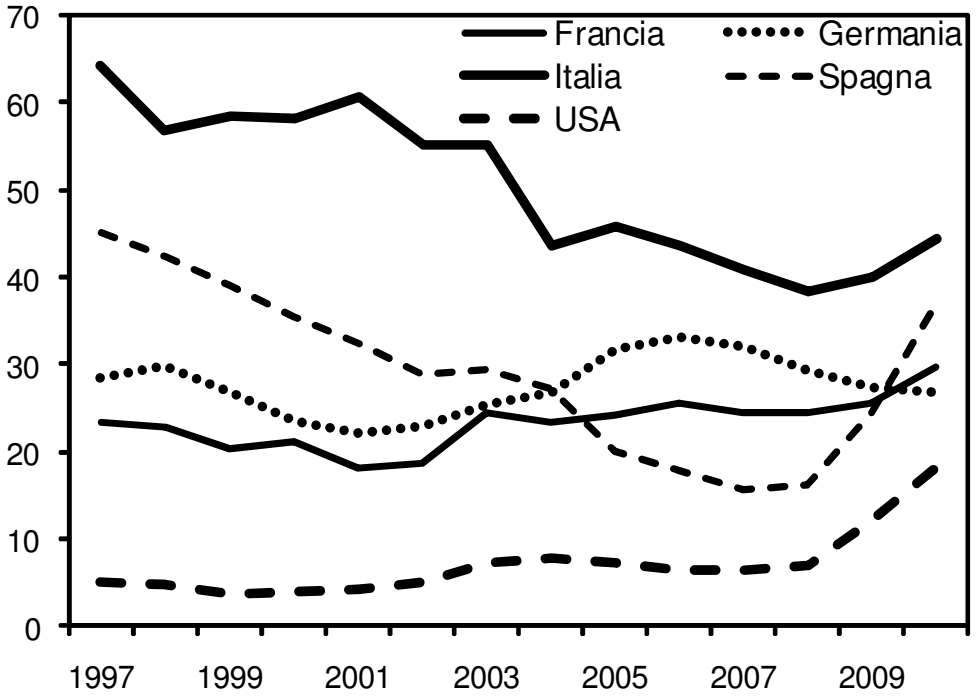
In Italia, l'incidenza del lavoro temporaneo tra i giovani occupati alle dipendenze, nonostante resti più bassa rispetto a quella di altri paesi europei (57,2% in Germania, 55,2% in Francia), è salita significativamente negli ultimi anni, passando dal 23,3% del 2001 al 46,7% del 2010.

L'elevata disoccupazione ha subito evidenti effetti negativi sul benessere della generazione coinvolta, ma ne ha di altrettanto gravi nel lungo periodo, perché i danni professionali non si rimarginano facilmente durante l'arco della vita lavorativa (scarring effect). Rimanere senza impiego quando ci si è appena affacciati sul mercato del lavoro

riduce le opportunità lavorative e retributive di un individuo negli anni successivi. Per esempio, si stima che nel Regno Unito tre mesi aggiuntivi di disoccupazione vissuti prima dei 23 anni aumentano il periodo di inattività atteso fra i 28 e i 33 anni di circa due mesi[6]. Periodi prolungati di disoccupazione, soprattutto all'inizio della carriera lavorativa, aumentano inoltre il rischio di un'uscita permanente dal mercato del lavoro, con effetti non solo di esclusione sociale per la generazione coinvolta ma anche di riduzione della forza lavoro a cui il sistema economico può attingere, con abbassamento perciò della crescita potenziale. Entrambi i rischi sono molto elevati in Italia, dove quasi la metà dei disoccupati 15-24enni sono alla ricerca di lavoro da almeno 12 mesi (Grafico 6).

Grafico 6. Più giovani disoccupati di lunga durata

(Disoccupati da 12 mesi o più in % del totale dei disoccupati; 15-24 anni)



Fonte: elaborazioni CSC su dati OCSE.

Giovani italiani lost in transition

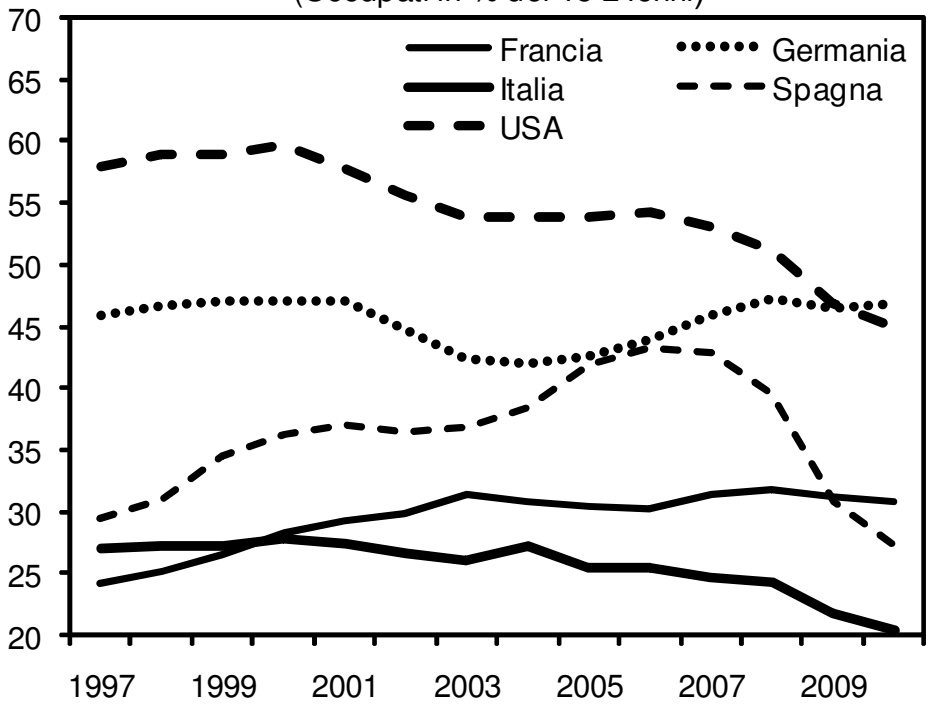
La crisi ha messo in ulteriore evidenza uno dei principali nodi di fondo che soffocano il mercato del lavoro italiano: le forti difficoltà di inserimento dei giovani e in particolare l'inefficiente processo di transizione scuola-lavoro. Per comprendere appieno l'entità e le radici delle difficoltà occupazionali dei giovani è necessario andare oltre l'osservazione del

[6] Si veda: Paul Gregg, *The impact of youth unemployment on adult unemployment in NCDS*, Economic Journal, 111(475), 2001, pp. 623-653. Per stime relative all'impatto sui salari, si veda Philip Oreopoulos, Till von Wachter e Andrew Heisz, *The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession: Hysteresis and Heterogeneity in the Market for College Graduates*, IZA Discussion Paper n. 3578, 2008.

tasso di disoccupazione, perché questo non riesce a cogliere il fenomeno di quanti, finita la scuola, non cercano attivamente un impiego. Per esempio, se da un lato il tasso di disoccupazione giovanile indica che la distanza dell'Italia dagli altri paesi industrializzati si è ridotta notevolmente prima della crisi, lo stesso non si può dire per il tasso di occupazione, per il quale non c'è stato alcun miglioramento (Grafico 7).

Grafico 7. Giovani italiani poco occupati

(Occupati in % dei 15-24enni)



Fonte: elaborazioni CSC su dati OCSE.

Tale apparente contraddizione indica che molti giovani hanno deciso di non cercare attivamente lavoro, e quindi non risultano tra le fila dei disoccupati, non perché ne hanno trovato uno, ma per motivi di studio o perché scoraggiati. Se la prima motivazione è in sé positiva, dato che contribuisce a chiudere parte della distanza dell'Italia con gli altri paesi industrializzati in termini di dotazione di capitale umano, la seconda indica invece il persistere di difficoltà nella transizione dalla scuola al lavoro.

Per comprendere meglio tali difficoltà bisogna guardare alla quota di giovani che non sono né occupati né impegnati in attività di istruzione o formazione, ovvero i cosiddetti NEET (Neither in Education nor in Employment or Training). Tra i 15-24enni, la percentuale italiana di NEET è scesa dal 23,4% del 1998 al 15,9% del 2008, indicando un sostanziale miglioramento anche rispetto agli altri paesi OCSE (la cui media era rispettivamente del 13,4% e del 10,9%). La crisi economica, però, ha determinato una nuova inversione di tendenza, riportando la quota al 19,1% nel 2010. In Italia, inoltre, l'alto numero di abbandoni scolastici (nel 2010 il 18% dei 18-24enni italiani non avevano un diploma e non frequentavano una scuola o un corso di formazione, contro una media europea del 14,1%)

fa sì che circa la metà dei NEET appartenga al sottogruppo che l'OCSE definisce left behind: ossia coloro che, oltre a non essere né a scuola né al lavoro, non hanno un diploma e quindi corrono il serio rischio di rimanere disoccupati per lunghi periodi. È dunque prioritario, per invertire la tendenza, migliorare la capacità delle scuole di aiutare gli studenti in difficoltà e fare in modo che nessuno sia lasciato indietro.

Una recente analisi del CNEL, inoltre, conferma come l'istruzione continua a essere uno dei fattori che favoriscono l'occupazione: avere una laurea aumenta la probabilità di essere occupato, a parità di altre condizioni e anche durante una fase negativa del ciclo economico, mentre non aver ottenuto un diploma di scuola superiore la diminuisce significativamente[7].

L'istruzione, dunque e comunque, paga.

La situazione italiana è resa più grave dal fatto che, d'altra parte, anche chi ottiene un diploma o riesce a laurearsi lo fa non solo in netto ritardo rispetto a quanto non succeda nella maggior parte degli altri paesi europei, ma anche senza aver acquisito alcuna esperienza lavorativa durante gli studi. Non è un caso, quindi, che in Italia le difficoltà occupazionali dei giovani siano più persistenti, tanto che la quota di NEET cresce nella classe di età dei 25-29enni (27,3% nel 2010). E ciò è sintomo del fatto che la transizione al lavoro è problematica anche per i laureati. Un recente studio dell'OCSE mostra che l'apprendistato e altri programmi che combinano istruzione e formazione professionale guidano efficacemente il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro8. Tali programmi sono molto sviluppati soprattutto in Austria, Germania e Svizzera e spiegano gran parte del loro successo nel mantenere la disoccupazione giovanile a livelli bassi.

In Italia occorre, quindi, una strategia volta a favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, promuovendo schemi che permettano l'alternanza fra istruzione-formazione professionale e lavoro. A tal scopo è importante dare al più presto piena applicazione alla recente riforma dell'apprendistato con la quale il Governo, d'intesa con le parti sociali e le Regioni, punta a superare i problemi normativi che negli ultimi anni hanno determinato uno scarso utilizzo dell'istituto.

Con tutta probabilità quest'ultimo intervento sull'apprendistato ne migliorerà il funzionamento e, tenendo conto che si stringe sui tirocini e sulle co.co.pro, dovrebbe essere lecito attendersi che ci sarà l'impegno di tutti a farlo funzionare. In questa prospettiva l'apprendistato può diventare la porta principale per l'inserimento dei giovani al lavoro.

L'applicazione dell'istituto può essere ulteriormente incentivata garantendo la deducibilità dalla base imponibile irap del costo del lavoro dell'apprendista una volta confermato in forza.

Questa forma di incentivo favorirebbe l'occupazione stabile e di qualità.

Due numeri per riflettere sulle quantità e sui beneficiari della misura.

---

[7] Si veda CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, 2011, riquadro 3.1, p.125.

[8] OCSE, *Off to a good start? Jobs for youth*, 2010.

In Italia i dati sull'apprendistato sono rilevabili da fonte Inps o dall'Istat. L'inps registra tutti i rapporti nell'arco di un dato periodo temporale e presenta quindi un dato di flusso mentre l'Istat, tramite l'indagine campionaria, dà la situazione in un dato momento dell'anno.

Secondo i dati **Inps** si è passati da 344.772 rapporti di apprendistato nel 1998 a 654.991 nel 2008 per poi scendere nel 2009 a 568.502. Da questi dati emerge inoltre una **fortissima stagionalità nei mesi estivi** che indicherebbe un utilizzo non coerente con le finalità tipiche dell'istituto (il Ministero nel 2008 indicava una durata media non superiore a tre mesi nel 55% dei casi).

Il dato **Istat,** invece, fornisce una stima degli apprendisti di poco inferiore a 300 mila persone. Nel **2008,** prima della crisi dunque, gli apprendisti sfioravano le **275 mila unità, il 3,9% degli occupati fra i 15 e i 34 anni.**

Se si considera la distribuzione degli apprendisti per classi di età, il 17,5% è fra 15-19 anni, il 52,5% fra 20-24, il 26,3% fra 25 e 29 anni e il 3,8% fra 30 e 34. Questo significa che anche nella fascia dove soffriamo di più rispetto all'Europa (15-19 anni) c'è un certo uso del contratto di apprendistato anche del primo tipo (completamento obbligo scolastico) tradizionalmente meno utilizzato dalle imprese del manifatturiero. Bisogna anche tenere in conto che il 57% dei contratti di apprendistato del 2008 era del tipo "professionalizzante" e per quasi il 60% era presente al nord.

Se consideriamo la distribuzione degli apprendisti tra comparti (dati INPS) scopriamo anche che nel 2009 il settore con il maggior numero di apprendisti era il **commercio (22,9%), davanti all'edilizia (che mantiene il primato invece al sud). Solo al terzo posto troviamo il metalmeccanico (16,6%).**

Promuovere una maggiore partecipazione femminile al lavoro.

Un'altra criticità che va affrontata con urgenza è quella del mercato del lavoro femminile. Gran parte della forza lavoro inutilizzata in Italia è donna.

Il tasso di occupazione femminile tra i 20 e i 64 anni era pari, nel 2010, al 49,5% contro il 72,8% per gli uomini. Certo, abbiamo fatto notevoli passi avanti dal 39% del 1997. Ma rimaniamo tuttavia molto lontani sia dalla media europea (62,1%) sia dagli obiettivi della UE, che nella strategia 2020 si prefigge di portare il tasso di occupazione europeo al 75% entro il 2020.

Come indicato anche dalla Commissione Europea nelle raccomandazioni fornite all'Italia lo scorso giugno in occasione della valutazione dei PNR nazionali, una maggiore partecipazione femminile al lavoro potrebbe essere promossa non solo accrescendo la disponibilità di servizi per l'infanzia ma anche introducendo incentivi fiscali al secondo reddito familiare.

Promuovere la presenza delle donne nell'economia non è solo una questione di equità e di pari diritti ma anche una questione di efficienza. Nelle economie dove le donne sono più e meglio impiegate il PIL pro capite è più elevato e la competitività maggiore.

Un semplice esercizio illustra quali potrebbero essere gli effetti sul PIL italiano di una maggiore partecipazione femminile: equiparando il tasso di occupazione femminile (49,5%) a quello maschile (72,8%) il PIL italiano potrebbe aumentare da un minimo del

13,4% (assumendo un effetto depressivo sulla produttività di 0,3 punti) a un massimo del 19,1% (assumendo che il PIL aumenti in maniera proporzionale all'occupazione).

Il basso tasso di occupazione femminile è influenzato da forti differenze generazionali e territoriali. Tra le giovani donne al Nord (25-34 anni), il tasso di occupazione è del 70,5%, contro l'86,3% degli uomini; al Sud è del 34,2% contro il 59,8%. Per le donne con 35-64 anni il tasso di occupazione è del 58,9% al Nord e del 34,8% al Sud.

Una parte della bassa occupazione femminile è, quindi, legata al divario di sviluppo del Mezzogiorno.

Serve dunque un strategia complessiva di sostegno alla maggiore occupabilità delle donne tenendo conto che il futuro si giocherà sulla capacità di sviluppare innovazione di processo e prodotto e che richiederà un'adeguata preparazione scolastica e professionale.

La nostra società ha sempre più bisogno di professionalità elevate e qualificate. Le competenze vanno costruite nel tempo, ponendo basi adeguate durante tutto il percorso scolastico. La formazione scientifica e tecnologica rappresenta, a questo fine, un'opportunità e nel contempo una sfida per l'inserimento delle giovani donne nelle alte professioni.

Nell'anno accademico 2007/2008 soltanto il 23,13 % degli iscritti alle facoltà di ingegneria erano donne, nel 2008/2009 il 23,81%, nel 2009/2010 il 23,82% (dati MIUR).

Un trend di crescita ancora eccessivamente lento – seppur migliore rispetto al passato – se rapportato alle occasioni che questo tipo di formazione offre.

Infatti, in base agli ultimi dati Istat (Università e lavoro: orientarsi con la statistica, maggio 2009), nel 2007 le percentuali maggiori degli occupati, a tre anni dal conseguimento della laurea (lunga), riguardano i laureati del gruppo ingegneria (l'81,3% è impegnato in un lavoro continuativo iniziato dopo la laurea), seguiti dal gruppo chimico-farmaceutico (73,7%) e dal gruppo economico-statistico (65,7%).

I corsi di laurea del gruppo ingegneria registrano, inoltre, le percentuali più alte di occupati in modo continuativo: l'88,9% degli ingegneri meccanici, l'88,1% degli ingegneri delle telecomunicazioni e l'84,9% degli ingegneri chimici svolge un'occupazione continuativa.

Anche la 55° sessione dei lavori della Commissione della condizione della donna delle Nazioni Unite, tenutasi a New York lo scorso marzo, ha riconosciuto alla partecipazione delle donne nella scienza e nella tecnologia un ruolo centrale per l'accrescimento della leadership e dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Inoltre la presenza di adeguati servizi di custodia e cura per l'infanzia e la non autosufficienza può concorrere a risolvere il problema della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e quello ad esso connesso della bassa natalità, favorendo in questo modo una maggiore valorizzazione delle donne nel mercato del lavoro.

Per esempio, il confronto tra due regioni molto diverse come Emilia Romagna e Campania mostra come partecipazione delle donne al mercato del lavoro e maternità possano crescere assieme.

Nel 2009 la fecondità è cresciuta in Emilia Romagna ed è scesa ancora in Campania. Ovvero è calata nella regione nella quale l'occupazione femminile è più bassa ed è salita nell'unica regione italiana che ha superato l'obiettivo di Lisbona del 60% per il tasso di occupazione femminile.

Ciò si spiega con il fatto che in Emilia Romagna non solo il numero di nidi offerto è cresciuto fino a raggiungere gli obiettivi suggeriti dall'Unione Europea (33% dei bambini), ma è stata anche diversificata l'offerta in termini di orari e tipologia del servizio.

Al contrario la Campania è invece tra le regioni con il più basso numero di posti offerti: sono coperti meno del 6% dei bambini. Inoltre, solo nel 7,8% dei comuni sono previsti servizi per l'infanzia, contro quasi l'80% in Emilia-Romagna.

Se guardiamo, inoltre, alle esperienze europee, si rileva, ad esempio, che:

- nel 2008, in Francia, il 48,5% dei bambini fino a 3 anni aveva la possibilità di essere affidato a un sistema formale di custodia esterno alla famiglia (dati Caisse nationale des Allocations Familiales – Agosto 2010);

- nel 2009, in Germania, il 20,4% dei bambini fino a 3 anni è stato affidato a un sistema formale di custodia esterno alla famiglia (dati Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege 2009 - Luglio 2010).

Modificare i tempi e gli orari delle città significa favorire una maggiore partecipazione al lavoro delle donne e non solo.

I tempi delle nostre città sono eccessivamente rigidi, in particolare per quel che riguarda i servizi pubblici, ma anche per quel che concerne i negozi e in generale i servizi offerti da privati.

La legge n. 53 del 2000 - che aveva dedicato uno specifico articolo alla materia - è rimasta completamente inattuata perché pochi sono i comuni che hanno adottato politiche articolate di riorganizzazione degli orari della città, dei servizi e dei trasporti, come invece previsto dalla legge.

Modificare i tempi delle città significa creare migliori condizioni di vita e favorire una più ampia partecipazione delle donne, in particolare, al mondo del lavoro.

A questo fine, è auspicabile un intervento deciso delle istituzioni pubbliche affinché siano ampliati gli orari di apertura degli asili nido, delle scuole per l'infanzia, degli ospedali ed in generale di tutti quei servizi pubblici necessari alle persone e alle famiglie.

Le nostre città dovrebbero tenere in maggior conto le necessità delle persone, anche con riferimento al sistema dei trasporti che deve essere organizzato in modo moderno ed intermodale.

Occorre, inoltre, procedere speditamente sulla strada della digitalizzazione dei servizi della pubblica amministrazione.

I contratti collettivi hanno dimostrato grande attenzione alle necessità dei lavoratori e delle lavoratrici costretti ad assentarsi per ragioni connesse con la vita della famiglia.

Una lunga tradizione di contrattazione collettiva ha ulteriormente consolidato ed ampliato a vantaggio di lavoratori e lavoratrici l'ampia gamma di diritti e tutele previste per legge.

Disponiamo di una regolamentazione ampia e completa che non ha nulla da invidiare agli altri Paesi, che va dai permessi retribuiti alle aspettative e che trova negli strumenti del part time o del telelavoro, piuttosto che nelle differenti formule organizzative, adeguate forme di conciliazione.

Confindustria, in particolare, ha sempre sostenuto azioni positive volte a favorire la diffusione di forme contrattuali flessibili, come il part-time, il telelavoro, la banca ore.

Questo impegno si è realizzato in sede di contrattazione, con la previsione, in tutti i più importanti contratti collettivi dell'Industria, di disposizioni a favore della famiglia, volte ad attuare gli strumenti della flessibilità e ad ampliare le tutele di legge soprattutto in alcuni momenti importanti della vita come nel caso della maternità.

Anche a livello aziendale le imprese hanno attuato iniziative di accompagnamento e di supporto alla maternità, per gestire l'alternanza tra periodi di cura e lavoro. Ciò, per esempio, si è realizzato attraverso:

- la contrattazione individuale di orari personalizzati in funzione delle compatibilità aziendali;
- la garanzia di una tutela economica aggiuntiva a quella di legge, nell'ipotesi in cui il lavoratore utilizzi il congedo parentale in maniera continuativa e non frazionata (copertura di più del 60% della retribuzione);
- l'accesso privilegiato ai centri di medicina preventiva diagnostica, con possibilità di svolgere alcuni esami generali in azienda.

Confindustria è convinta che soprattutto nella contrattazione di secondo livello, quella di carattere aziendale, possano essere sperimentati nuovi modelli di organizzazione del lavoro capaci di coniugare le esigenze delle persone con quelle delle imprese.

La delicatezza di questi temi, peraltro, non esclude che direttamente fra impresa e lavoratore possano essere definite idonee soluzioni per favorire la conciliazione delle esigenza familiari con quelle del lavoro.