

Introduzione della segretaria confederale Daniela Fumarola al convegno Cisl “Per un lavoro a misura della persona”, 27 settembre 2023

Buongiorno a tutti e benvenuti, grazie di essere qui con noi questa mattina. Dopo il convegno sulle politiche industriali e quello successivo sulla sanità, abbiamo voluto organizzare questa iniziativa, per nulla rituale ed estremamente concreta, per approfondire l'analisi del complesso momento che il mondo del lavoro sta vivendo e comprendere quali sono, e come migliorarli, gli strumenti che abbiamo a disposizione per governare tale complessità. In questo chiediamo aiuto a due studiosi, a due esperti, come il prof. Massagli e il prof. Del Conte, che ringraziamo.

Al tempo stesso vogliamo anche rivendicare l'importante ruolo che può e deve avere il Sindacato, in particolare attraverso la contrattazione collettiva e la bilateralità.

Muovendoci ancora di più, e ancora meglio, sul piano della regolamentazione dell'utilizzo delle tipologie contrattuali, della formazione continua con i Fondi interprofessionali, della rivendicazione contrattuale di un diritto soggettivo alla formazione, di un utilizzo meglio calibrato della bilateralità così da fornire tutele in settori con condizioni di lavoro più disagiate e ad elevata stagionalità, del miglioramento delle politiche di conciliazione e condivisione dei compiti di cura, dell'adeguamento delle retribuzioni.

Da sempre contestiamo la tendenza, diffusa in ambito politico, a voler regolare i cambiamenti del lavoro esclusivamente attraverso il rigido strumento della legge.

Non è questa la strada. Occorre dare spazio, invece, alla contrattazione e alla sua capacità di accompagnare le trasformazioni attraverso strumenti condivisi. Predisponendo sostegni pubblici, laddove ritenuto necessario, per sostenerla.

Si tratta di un ruolo di grande protagonismo e di altrettanta grande responsabilità. Auspichiamo perciò un confronto costruttivo con le nostre controparti e per questo oggi abbiamo invitato Francesco Baroni, Presidente di Assolavoro, e Maurizio Gardini, Presidente di Confcooperative. Proprio

per attirare l'attenzione su settori che da una parte sono maggiormente a rischio di insicurezza lavorativa, ma che dall'altra hanno già fatto molto e hanno ancora importanti margini d'azione sul piano della contrattazione e della bilateralità.

Ascolteremo infine, con grande interesse, la Ministra del Lavoro e delle Politiche sociali Calderone, che ringraziamo di cuore per avere accolto l'invito della Cisl.

Il nostro Segretario Generale, Luigi Sbarra, chiuderà i lavori.

Dicevamo del complesso momento che il mondo del lavoro sta vivendo e della necessità, lasciando da parte astrazioni e vuoti slogan, di restare con i piedi ben piantati nella realtà.

Nell'ultimo biennio sono stati creati quasi un milione di posti di lavoro, con una forte preponderanza di lavoro stabile, mentre è calato quello a termine. I dati Istat del secondo trimestre 2023 ci dicono che rispetto allo stesso periodo del 2022 il solo lavoro dipendente è cresciuto di 341 mila unità. Numero che risulta dal saldo tra +445 mila stabili e -103mila a termine.

Questo vuol dire che va tutto bene? Certamente no.

Nonostante la capacità di ripresa, in parte inattesa, che il Paese ha mostrato sia dopo la pandemia, sia dopo le gravi ripercussioni sulle catene di approvvigionamento dovute alla sciagurata guerra in Ucraina, permangono difficoltà occupazionali che vengono da lontano, ben precedenti al Covid.

Per le donne, con il tasso di occupazione femminile che resta tra i più bassi in Europa. Per i giovani, con il numero di Neet che è invece il secondo più alto tra i paesi dell'Unione. Per i lavoratori autonomi, perché il recupero è avvenuto solo per il lavoro dipendente.

E non basta guardare i numeri dell'occupazione. Non si può non tenere conto di come prima la pandemia, poi l'invasione dell'Ucraina, e soprattutto le transizioni tecnologica e *green* – che non sono fatti puntuali, ma fenomeni di lungo periodo – stanno portando a profonde trasformazioni del sistema economico.

Allo stesso modo occorre riflettere su come queste trasformazioni vadano ad innestarsi su una tendenza demografica in corso da tempo: il mercato del lavoro in Italia dovrà sempre più fare i conti con l'invecchiamento della popolazione, considerando che attualmente l'età media della stessa è di 48

anni, la più alta in Europa, e che negli ultimi due decenni è aumentata di 7,3 anni, con una quota di giovani tra i 15 e i 24 anni ferma ad appena il 9,8%, ancora una volta in fondo alla classifica europea.

L'esito di tutte queste trasformazioni è che mentre in alcuni settori si assiste ad una contrazione dei posti di lavoro, in altri – e sono la maggior parte – la vera emergenza sta diventando quella della carenza di competenze.

Si tratta di una tendenza che, oramai è chiaro, caratterizzerà il mercato del lavoro nei prossimi anni, investendo sia le qualifiche alte – professioni di alta competenza e specializzazione, tecniche e sanitarie, *green jobs* – sia quelle basse. Tenendo presente, per inciso, che una bassa qualifica non equivale affatto ad assenza di competenze.

Secondo l'ultimo Bollettino del Sistema informativo "Excelsior", realizzato da Unioncamere con Anpal, la difficoltà di reperimento coinvolge il 48% delle assunzioni programmate dalle imprese tra settembre e dicembre, con un aumento di 5 punti percentuali rispetto a dodici mesi fa. Lo stesso accade per le pubbliche amministrazioni, che da qualche anno continuano a fare i conti con concorsi disertati e rifiutati, con una elevata quota di posti messi a bando non coperti: il 16,4% nel 2019, il 20% nel 2021 e il 10% nei primi sei mesi del 2022, secondo l'ultimo Rapporto Formez PA.

Tutto questo porta ad una conclusione sempre più evidente: il paradigma del lavoro è cambiato e se finora la prima emergenza era quella della precarietà, adesso occorre fare i conti con quella delle competenze, della loro carenza e inadeguatezza.

Questo è o non è un problema anche del Sindacato? O vogliamo lasciare che siano solo le imprese a denunciarlo e ad occuparsene?

Le sacche di precarietà ci sono e rischiano anche di allargarsi. Ma è una lettura a senso unico quella che attribuisce la loro esistenza alla legislazione lavoristica o esclusivamente alle scelte opportunistiche di alcuni datori di lavoro. Perché il permanere della precarietà sempre più dipende e dipenderà anche da una debolezza professionale che, se non curata, condanna all'incapacità di uscire da questa condizione.

Non è un caso, peraltro, il 9 maggio scorso abbia preso il via l'Anno europeo delle competenze. Un'iniziativa della Ue che ha il giusto obiettivo di sensibilizzare istituzioni europee, Stati membri, Parti sociali, imprese e lavoratori a investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze per superare la carenza di manodopera.

È uno dei nodi più evidenti di questa fase complessa e piena di paradossi: disoccupazione e sottoccupazione, soprattutto femminile e giovanile, convivono con le difficoltà delle aziende di trovare il personale necessario.

Ed è altrettanto evidente che, almeno in Italia, la questione assume contorni anche più articolati: siamo di fronte non solo ad un problema di carenza di giovani, o di carenza di giovani con qualifiche adeguate, ma anche ad una crescente tendenza di dimissioni e rifiuto di posti di lavoro. Con i lavori lasciati o rifiutati che spesso non sono precari o in nero, ma posti che fino a pochi anni fa erano ritenuti del tutto accettabili mentre oggi, per le mutate condizioni sociali, non lo sono più.

Se è così, si tratta paradossalmente di un'evoluzione positiva, alla quale però corrisponde il problema che certi datori di lavoro faticano ad adeguarsi.

Ad ogni modo: più che di "fuga dal lavoro", bisogna quindi parlare di persone in cerca di migliori condizioni lavorative.

E chiediamoci: il problema è esclusivamente retributivo oppure giocano anche altri fattori, dalle condizioni di lavoro agli orari, dalla possibilità di conciliare il lavoro con la vita personale alle misure di welfare aziendale? E le retribuzioni basse dipendono esclusivamente dalla paga oraria oppure dobbiamo ragionare della larga diffusione del part-time, che spesso è involontario anche quando scelto, perché si tratta di strada obbligata, come avviene per le donne? Domandiamoci anche: una maggiore e corretta diffusione del lavoro agile tra lavoratori e lavoratrici potrebbe gradualmente ridurre l'utilizzo del part-time femminile?

Non sono questioni semplici, ma è certo che un dibattito ancorato al dogma per cui il lavoro povero è causato esclusivamente dalla retribuzione oraria e l'unica soluzione è il salario minimo – per di più individuato per legge – e in cui la precarietà dipende solo dalla legislazione, è un dibattito insufficiente e sterile.

Dopo di che, se cambia il paradigma di analisi, deve cambiare anche quello delle misure, delle policy.

La Cisl chiede che le politiche del lavoro entrino in una fase nuova e affrontino alla radice alcune questioni prioritarie: la separazione tra teoria e pratica, tipica dei sistemi di istruzione sequenziali come quello italiano, dai quali escono giovani ricchi di conoscenze teoriche ma privi di competenze

maggiormente legate al mondo del lavoro; le lacune nel sistema di orientamento scolastico e lavorativo, che contribuiscono a tenere ancor più separati istruzione e lavoro; i forti ritardi nel mettere in piedi un sistema di politiche attive degne di questo nome, dopo le diverse riforme che si sono susseguite.

Crediamo ci siano alcuni ambiti in cui è decisivo intervenire con decisione ed efficacia, per legge e/o tramite la contrattazione:

- **Maggiori finanziamenti su istruzione e formazione**, per rafforzare l'intera filiera, dagli asili nido all'istruzione universitaria, rendendo strutturali le risorse stanziare con il PNRR. Non si tratta di spese "a debito", ma di veri e propri investimenti per il futuro.
- **Rendere strutturale il sistema duale** sia nel sistema di formazione professionale regionale, superando le disparità territoriali, sia nei percorsi di istruzione secondaria superiore.
- **Più orientamento scolastico e universitario**, fondamentale per compiere scelte consapevoli, potenziando la riforma dell'orientamento contenuta nel PNRR, in particolare nel passaggio dalla scuola secondaria all'istruzione terziaria.
- **Tirocini più mirati**, superando l'impiego massivo che ne è stato fatto con il Programma Garanzia Giovani – cosa che ha anche determinato abusi – e chiedendo un utilizzo più mirato da parte dei Centri per l'Impiego e delle altre istituzioni preposte a promuoverli, in modo che non perdano la loro connotazione formativa e di inserimento lavorativo.
- **Generalizzare la formazione lungo l'arco della vita**, per garantire l'aggiornamento delle competenze alle innovazioni tecnologiche e organizzative e prevenire la disoccupazione, rafforzando il ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali.

- **“Attivare” le politiche attive**, partendo dal fatto che sì, il programma GOL recupera il principio dei livelli essenziali e poggia su una dotazione finanziaria adeguata, ma i tempi si stanno rivelando troppo lunghi. È necessario completare in fretta il potenziamento dei Centri per l’Impiego e compensare la cancellazione dell’Anpal con un forte ruolo di coordinamento centrale del Ministero del Lavoro, pena anche il mancato decollo della nuova misura di attivazione rivolta ai soggetti in uscita dal Reddito di cittadinanza.
- **Contrastare i contratti di lavoro discontinui**. La Cisl è da sempre favorevole ad una flessibilità funzionale alla crescita della produttività e contraria a quella finalizzata alla compressione dei costi. Per questo abbiamo valutato positivamente il recente “Decreto Lavoro” che restituisce alla contrattazione collettiva l’individuazione delle causali dei contratti a termine, che non consideriamo strumento di precarietà. Occorre però contrastare il susseguirsi di contratti di breve durata, rimodulando il contributo dovuto dal datore di lavoro in modo inversamente proporzionale alla durata.
- **Incentivi per le aziende che contrattano la conciliazione vita professionale-vita privata**, che rappresenta un nodo decisivo da sciogliere, se si vuole far crescere l’occupazione femminile. Oltre a maggiori servizi che favoriscano l’esternalizzazione del lavoro di cura (nidi, tempo pieno a scuola, ecc.) servono misure che ne consentano anche la condivisione, come appunto un incentivo per le imprese che con accordo aziendale introducano misure di conciliazione.
- **Rendere l’organizzazione del lavoro più vicina alle persone**. Lo smartworking svolge un ruolo importante nel restituire autonomia a fronte di maggiore responsabilizzazione, ma è anche prezioso per l’occupazione femminile, in quanto strumento di conciliazione per la

prima volta utilizzato in modo paritario anche dagli uomini. Per questo lo stiamo regolamentando nelle aziende con la contrattazione e chiediamo un incentivo pubblico che ne faciliti l'utilizzo anche nelle piccole aziende, purché sia introdotto con accordo aziendale o territoriale.

- **Per tutelare il lavoro autonomo** bisogna rendere strutturale l'ISCRO, l'ammortizzatore sociale per le partite Iva, la cui sperimentazione terminerà il 31 dicembre 2023, allargandone i requisiti ed estendendo agli autonomi l'accesso alle politiche attive.
- **Migliorare le condizioni di lavoro nei settori *labour intensive*.** Come abbiamo detto, le persone fanno sempre più attenzione non solo alla retribuzione, ma anche alle condizioni di lavoro, agli orari, alle possibilità di conciliare vita e lavoro, al welfare aziendale. La contrattazione collettiva è impegnata su questo fronte soprattutto nei settori più esposti ad orari lunghi, stagionalità, condizioni disagiate, nei quali occorre riorganizzare e remunerare meglio il lavoro anche al fine di contrastare il fenomeno del lavoro rifiutato. Per stagionalità e part-time verticale occorre anche potenziare i sostegni pubblici.
- **Sì al salario minimo ma solo se di natura contrattuale,** perché la questione salariale e la povertà lavorativa vanno affrontate con urgenza, ma non cedendo all'illusione che un salario minimo orario fissato per legge possa risolvere nodi di questa portata. Si rischierebbe invece una destrutturazione del sistema contrattuale, l'abbassamento dei salari medi, lo scoraggiamento dei rinnovi contrattuali e una spinta verso il lavoro irregolare. Va invece esteso il trattamento economico complessivo dei CCNL più applicati, riconoscendo non solo i livelli retributivi, ma anche le altre tutele contrattuali: permessi, premi di risultato, welfare, ecc.
- **Partecipazione dei lavoratori in azienda.** Le retribuzioni possono essere sostenute anche con una maggiore partecipazione dei lavoratori alla governance aziendale e la produttività deve essere condivisa laddove generata, senza che venga nascosta in alcuna forma di extra-profitto. Per questo, come tutti sapete, la Cisl sta portando avanti la vasta

campagna di raccolta di firme per la presentazione di una legge di iniziativa popolare di attuazione dell'articolo 46 della Costituzione.

Queste sono le nostre idee, le nostre proposte. Le avanziamo nel segno del confronto e del dialogo. Con l'autonomia, l'apertura e il pragmatismo che da sempre ci appartengono e ci contraddistinguono. Con la volontà di incalzare in modo positivo e fruttuoso i nostri interlocutori istituzionali e sociali rispetto alle questioni decisive che riguardano il mercato del lavoro, le politiche attive e le nuove protezioni sociali, e appunto la grande riforma della partecipazione che ci vede impegnati con tutte le nostre energie.

Il nostro Segretario generale, al termine del dibattito che sarà sicuramente ricco di spunti, delineerà nel modo migliore la strada che intendiamo percorrere nelle prossime settimane e nei prossimi mesi.

Vi ringrazio.