



Regione Lombardia

Fondazione Craxi

Stato, mercato e protezione sociale. La necessità di nuove tutele e la competitività del mercato del lavoro

Valentina Aprea

Assessore all'istruzione, formazione e lavoro

Milano, 27 maggio 2013

I segnali del mercato del lavoro restano fortemente preoccupanti.

Alcuni dati:

Disoccupazione

Fra il 2008 e il 2012 il tasso di disoccupazione totale medio è passato in Lombardia dal 3,7% al 7,5%. In termini assoluti i disoccupati sono passati da 168.000 a 346.000 (+178.000 unità).

Nell'ultimo trimestre 2012 **tasso di disoccupazione in Lombardia** era al **7,9%**, contro il 6,7% del trimestre precedente: +1,2% in un trimestre.

Il tasso di **disoccupazione giovanile** è passato dal 12,5% del 2008 al 26,6 del 2012.

Vi è stato un primo forte innalzamento del tasso di disoccupazione nel 2009, con la rilocalizzazione delle grandi imprese multinazionali; è passato sopra il 7% nel 2012, quando effetti di trascinarsi della crisi industriale e la pressione fiscale sulla domanda interna hanno provocato un rialzo del numero di persone in cerca di occupazione.

L'uso intenso di ammortizzatori sociali e della cassa in deroga in particolare ha parzialmente raffreddato i licenziamenti anche se molti lavoratori restano occupati con un numero ridotto di ore o con contratti meno stabili e che coprono periodi ridotti dell'anno.

La **crisi colpisce ormai in tutti i comparti**, secondo alcune dinamiche ormai note, che vedono:

- la **delocalizzazione** e la chiusura delle unità locali sul nostro territorio da parte di **multinazionali**, per scelte che spesso nulla hanno a che vedere con la produttività dei siti lombardi, ma derivano da decisioni operate in ambito globale. Tra gli ambiti più colpiti, in queste circostanze, le aziende ICT e telecomunicazioni, l'Automotive, la ricerca nel settore biotecnologico e farmaceutico.
- la progressiva **riduzione della produzione manifatturiera** legata ai beni di investimento (impianti, macchinari, edilizia e indotto), a causa della riduzione degli ordini, delle criticità finanziarie anche connesse alla scarsità del credito e al mancato pagamento delle commesse da parte dei clienti.
- la **contrazione dei consumi interni**, che colpisce inevitabilmente alcuni settori come il tessile, l'alimentare, l'arredamento, gli elettrodomestici e la distribuzione commerciale.

Interventi necessari tra politiche per lo sviluppo e miglioramento dei meccanismi del Mercato del lavoro

Tale situazione richiede di intervenire con decisione con politiche per lo sviluppo:

- dobbiamo rendere più attrattiva la localizzazione delle aziende in Italia ed in Lombardia attraverso la riduzione della pressione fiscale ed in particolare di quella sul lavoro;
- dobbiamo supportare le innovazioni di "intelligenza diffusa" in particolare per il sistema di piccole e medie imprese che innerva il nostro paese e le logiche competitive e gestionali che lo connotano. La capacità di "creare" valore in rapporto alle sfide di un mondo sempre più globalizzato e complesso richiede che le aziende crescano in termini di dimensione, complessità ed articolazione e soprattutto conoscano processi di arricchimento delle

competenze diffuse in tutte le funzioni organizzative (dalla direzione strategica, al marketing, alle relazioni commerciali, alla gestione delle risorse umane, ecc.).

- chiediamo al Governo di avviare una nuova stagione di regolazione del mercato del lavoro, con la revisione delle rigidità introdotte dalla Legge Fornero;
- Abbiamo inoltre bisogno di relazioni industriali che sappiano responsabilmente farsi carico della situazione di emergenza, attraverso un approccio di collaborazione e di utilizzo di tutte le forme di flessibilità che già la norma consente, a partire dall'articolo 8 della legge 148/2011, fortemente volute dal Ministro Sacconi, che consente alla contrattuale aziendale di modificare il disposto normativo e della contrattazione nazionale in una serie molto ampia di materie. La portata di questo articolo è potenzialmente enorme, ma deve ancora emergere tutta la potenzialità. Regione Lombardia, valutandone il forte potenziale, ha cercato di supportare l'utilizzo della contrattazione decentrata.

Con l'articolo 6 della legge regionale n. 7 del 2012 "Misure per la crescita, lo sviluppo e l'occupazione", Regione Lombardia ha sollecitato le parti sociali a liberare l'organizzazione del lavoro attraverso la valorizzazione della contrattazione decentrata, supportandone l'applicazione con risorse per la riqualificazione interna del personale, il sostegno all'welfare aziendale, il supporto all'innovazione tecnologica. Sono ora le parti sociali che devono accettare la sfida della diversità delle soluzioni delle scelte aziendali e territoriali.

In questo scenario, diventa quasi obbligato, dunque, superare definitivamente le inerzie ideologiche del passato e favorire una nuova cultura del lavoro che parli più di "possibilità" che di "vincoli", più di "persona" che di "inquadramenti tabellari del lavoratore", più di "competenze personali reali" che di "titoli di studio formali", più di "cooperazione" tra le persone che di "conflitto", più di "contrattazione decentrata tra le parti sociali" che di "contratti di lavoro nazionali rigidi" tanto voluminosi quanto inadatti a riconoscere le professionalità nuove e la ricchezza delle relazioni professionali che si instaurano nelle imprese più innovative.

Vorrei concentrarmi su due ambiti di intervento che riguardano in particolare le competenze del mio assessorato: il buon funzionamento dei servizi al lavoro e lo sviluppo del Capitale Umano.

Sono questi due fronti che danno concretezza al dettato costituzionale che prevede il diritto al lavoro.

Perché non vi è dubbio che tale diritto non è un diritto al “posto di lavoro”: la Costituzione afferma che compito della Repubblica non è fornire a ciascuno un posto di lavoro, ma quello di promuovere le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro.

Ciò significa che i cittadini hanno diritto ad avere parità di opportunità e di condizioni, a fruire di servizi efficienti che li sostengano nella ricerca di occupazione, cioè di essere nelle migliori condizioni perché possano trovare il lavoro.

Dobbiamo quindi agire per rendere più fluido ed efficace l'incontro domanda ed offerta di lavoro e per sviluppare le competenze del lavoratore, vera merce di scambio nel mercato del lavoro.

Nell'attuale contesto socio economico tutti, aziende e lavoratori, per potere stare sul mercato, devono aumentare la loro forza competitiva.

La risposta alle sfide internazionali attuali e future ed ai cambiamenti del sistema produttivo, non è il protezionismo (strada di un sicuro declino) ma la capacità di stare sul mercato.

E la forza del lavoratore di stare sul mercato è data dalle sue competenze, dalla formazione iniziale e dalla capacità di aggiornarle e svilupparle nel corso della vita.

Una volta fare il proprio lavoro bene era sufficiente per assicurarsi il posto per anni, avanzamenti e promozioni...

Nel prossimo futuro dobbiamo aspettarci che ognuno dovrà cambiare il proprio percorso di carriera più volte prima della pensione.

In altre parole, la sicurezza del lavoro sarà una responsabilità della persona che deriva da un processo in progress di costruzione e adattamento creativo più che dalle garanzie del posto fisso che può dare una azienda.

Un lavoratore può cambiare impiego più volte, anche continuamente, nel corso della sua vita professionale, senza che questo significhi essere esposto al rischio di disoccupazione ed emarginazione dal mercato del lavoro, ma al contrario vivere questa condizione come opportunità continue di miglioramento della propria condizione e della propria professionalità.

Il nostro dovere e la nostra responsabilità come amministratori è, di conseguenza, supportare questo radicale processo di cambiamento delle nostre abitudini, garantendo ad ogni persona il “diritto” al massimo sviluppo possibile delle proprie potenzialità.

In quest’ottica la formazione continua ed il supporto alle transizioni lavorative rappresentano uno strumento essenziale per una costante crescita professionale.

Flessibilità, autoimprenditorialità e lifelong learning sono concetti ancora più rilevanti a seguito dei temi che affronta l’attuale riforma del lavoro.

Nel caso degli ammortizzatori sociali, per esempio, si denota una diminuzione di forme di sostegno al reddito a “fondo perduto” e senza un chiaro limite di durata. Ciò implicherà un sostegno limitato nel tempo nell’ottica di un rapido inserimento lavorativo che responsabilizzi i lavoratori stessi nella ricerca attiva di un nuovo impiego.

Sarà necessario, inoltre, tutelare la flessibilità in entrata positiva e corretta. Il lavoro autonomo deve essere incoraggiato favorendo l’ingegnosità e creatività tipicamente italiana.

Regione Lombardia ha compreso da tempo la necessità di sostenere i lavoratori, nelle diverse fasi della propria vita lavorativa, ad affrontare i cambiamenti imposti dal mondo del lavoro.

In tal senso in Lombardia abbiamo costituito una rete dei servizi al lavoro pienamente integrata tra i Centri Pubblici per l’impiego ed i soggetti privati accreditati, posti sullo stesso piano, con la

presa in carico della persona per l'accompagnamento al lavoro attraverso i servizi che vanno dall'accoglienza, all'orientamento professionale, fino al vero e proprio scouting aziendale ed all'intermediazione lavorativa.

Vogliamo portare questa pari considerazione dei soggetti superando il monopolio delle informazioni –delle persone che cercano lavoro e delle aziende –per dare a tutti i soggetti della rete dei servizi la possibilità di intervenire.

E' inoltre ora di riconoscere i servizi erogati dalla rete degli operatori a fronte dell'effettivo risultato della collocazione, secondo il principio della libertà di scelta delle persone e di massima efficacia ed equità dei servizi, superando un approccio burocratico dei servizi che si è rivelato insufficiente ed è la causa del fatto che l'Italia è il Paese europeo che vede il minor utilizzo, da parte dei cittadini, dei servizi al lavoro, mentre resta alto l'affidamento alla rete di conoscenze amicali e familiari.

Vogliamo completare questa modernizzazione liberale in una logica macroregionale, a partire da un accordo con i colleghi di Piemonte e Veneto.

Anche sullo sviluppo del capitale umano fin dalla prima formazione abbiamo attivato diversi programmi per **ristabilire quell'alleanza forte tra il mondo dell'istruzione tecnica e professionale e impresa, purtroppo a lungo trascurata.**

Partiamo da una situazione di forte distanza tra competenze apprese a scuola e quelle richieste dal mondo del lavoro, anche trasversali, dal paradosso di disoccupazione giovanile crescente e profili di difficile reperimento da parte delle imprese (18%).

Vi è però in questo periodo una nuova sensibilità ed attenzione dal mondo della scuola per la domanda di formazione espressa dalle imprese.

Le azioni che abbiamo intrapreso, anche attraverso accordi con il sistema economico, sono orientate verso:

- ✓ Accompagnare e orientare l'uscita dalla scuola verso il primo impiego
- ✓ Valorizzare l'apprendimento in assetto lavorativo e la didattica per competenze

- ✓ Condividere tra aziende e scuole risorse umane, laboratori, analisi di fabbisogni e progettualità
- ✓ L'assunzione di responsabilità dell'impresa nella formazione dei giovani, anche attraverso l'apprendistato

Alcuni strumenti e opportunità che offriamo:

Ponte Generazionale

- ✓ Accordo Min. Lavoro, Regione, Inps e Assolombarda per **sostenere il ricambio e la solidarietà intergenerazionale**
- ✓ Volontario **passaggio a part-time di lavoratori vicini all'età pensionabile con contestuale assunzione di giovani.**
- ✓ Al lavoratore a part time viene riconosciuto il **pagamento dell'integrazione contributiva con fondi pubblici**, per maturare il pieno diritto alla pensione.
- ✓ **Risorse:**

Fondi regionali e statali per l'integrazione contributiva: 3M€

Fondi interprofessionali per formazione giovani e per invecchiamento attivo

Programma Fixo, in collaborazione con Italia Lavoro

- **supportiamo con un finanziamento diretto la nascita dei servizi di accompagnamento al lavoro nelle istituzioni scolastiche;**
- **sollecitiamo una relazione sinergica con la rete dei servizi al lavoro**, che possono accompagnare con professionalità questo processo;
- **mettiamo a disposizione un finanziamento ulteriore per l'attivazione di buoni tirocini per l'inserimento lavorativo ed un incentivo alle aziende per la trasformazione dei tirocini in rapporti di lavoro**, con il rimborso del 50% del costo aziendale del primo anno di contratto fino ad un massimo di 8 mila euro.

La Costituzione dei Poli tecnico professionali

- ✓ Collaborazione e **condivisione delle risorse umane e strumentali tra impresa e scuola**. Opportunità:
- ✓ **Qualificare** nell'apprendimento in situazione **i curricula scolastici**
- ✓ Favorire l'esperienza di **formazione in alternanza**
- ✓ Creare le condizioni affinché le autonomie scolastiche realizzino la **flessibilità curricolare: moduli di formazione alternativa a quella classica, anche direttamente in azienda**
- ✓ Attivare azioni di **orientamento e supporto all'inserimento lavorativo**
- ✓ Realizzare interventi di **formazione congiunta per i docenti e i formatori e per il personale delle aziende**
- ✓ **Attivare apprendistato per il diploma**

Apprendistato

Proprio l'apprendistato deve diventare lo strumento principe per l'inserimento lavorativo dei giovani.

Fino ad oggi tale contratto non è riuscito ad andare oltre il 17% dei contratti utilizzati dai lavoratori fra i 15 e i 29 anni.

Questo è un peccato, perché l'apprendistato è un contratto di qualità, per il suo carattere formativo e con caratteristiche di continuità.

Regione Lombardia ha sostenuto con determinazione il percorso che ha portato all'emanazione del Testo Unico sull'Apprendistato.

La nuova normativa ha portato sicuramente una forte semplificazione della materia e la valorizzazione della contrattazione collettiva territoriale e di settore.

Regione Lombardia ha investito sull'apprendistato, fin dall'inizio, credendo in questo istituto con l'ambizioso obiettivo di farne il principale canale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Oggi abbiamo in Lombardia circa 80mila apprendisti di secondo livello, di cui ancora solo 27mila che operano una formazione nell'ambito del sistema pubblico.

Per superare le percezioni di difficoltà da parte delle aziende nell'utilizzo di questo contratto abbiamo sostenuto le aziende supportandole nelle attività amministrative per l'attivazione del contratto e nelle attività di progettazione e qualificazione della componente formativa.

E' l'intervento che abbiamo chiamato "apprendistato chiavi in mano", con un investimento di circa 6 milioni di euro, **e un sostegno fino a mille euro per apprendista finalizzata ad affiancare le aziende fin dai primi adempimenti amministrativi e contrattuali.**

Inoltre abbiamo regolato l'apprendistato perché anche la formazione formale si possa realizzare in impresa, "on the job", valorizzando al massimo la valenza formativa del lavoro.

Vorremmo inoltre che la certificazione delle competenze acquisite sia resa più diretta, con una forte riconoscenza da parte delle aziende, superando gli attuali approcci burocratici derivanti per altro dall'impianto del decreto legislativo 13/2013, attuativo della legge Fornero.

Devono essere le medesime imprese che certificano le competenze acquisite dal lavoratore: l'esperienza ci dimostra che avrà molto più valore una certificazione di un'impresa riconosciuta nel contesto economico, piuttosto che quella rilasciata dal sistema pubblico.

Come sapete la disciplina regionale prevede tale opportunità, ma **stiamo lavorando, nell'ambito della nuova "dote unica per il lavoro", perché tutte le persone abbiano il proprio libretto formativo, che contenga tutte le certificazioni conseguite ed eviti la ripetizione di interventi formativi e di accompagnamento al lavoro ripetitivi.**

Apprendistato primo e terzo livello

Colgo questa occasione per rilanciare a tutti noi la sfida anche per l'apprendistato di primo e terzo livello, per l'acquisizione di una qualifica o un diploma professionale o di titoli di studio terziari e accademici.

Per l'apprendistato di primo livello per i giovani in diritto dovere di istruzione e formazione, dopo una prima sperimentazione ancora sull'articolo 48 del D.lgs. 276/03, che oggi vede oltre 110 ragazzi in formazione, abbiamo messo a regime il finanziamento per la formazione degli apprendisti con una prima tranche di 5 milioni.

Siamo inoltre in procinto di sottoscrivere il nuovo accordo per la disciplina dell'apprendistato di terzo livello in tutte le sue forme, dando l'opportunità di conseguire non solo lauree, master e dottorati in apprendistato, ma anche diplomi di scuola secondaria superiore, IFTS ed ITS.

A fronte di questo accordo unitario provvederemo ad unificare anche le modalità di finanziamento pubblico, mantenendo un valore significativo per la formazione e rendendo più semplice la loro attivazione da parte delle aziende e delle istituzioni formative.

Certo, ad oggi i numeri sono sconfortanti. Abbiamo solo un migliaio di apprendisti di primo livello e nemmeno duecento di terzo livello.

Le difficoltà però non ci spaventano, e continuiamo a pensare che questo percorso di qualità, che tanto importante è ad esempio in Germania, debba vedere una maggiore attenzione ed impegno anche nel nostro Paese.

Certo, perché l'apprendistato possa diventare il principale strumento di inserimento lavorativo dei giovani vi deve essere una diminuzione del suo costo. In Germania ed in Francia l'apprendista inizia con un salario pari a circa il 30% di un lavoratore qualificato, mentre in Italia i due livelli di sottoinquadramento sono del tutto insufficienti per renderlo sostenibile per le aziende.

Soprattutto laddove l'impegno in formazione da parte dell'azienda è maggiore, nell'apprendistato di primo e terzo livello in alternanza con l'istruzione e l'università, lo scambio

tra formazione e salario deve essere maggiormente incisivo.

Vi sono importanti esempi di contrattazione territoriale, penso al comparto artigiano e agli studi professionali, che legano tali forme di apprendistato a percentuali di salario progressive.

A questo si deve accompagnare una totale decontribuzione per il periodo formativo.