

2008-2016-2020 I PERIMETRI DEL NOSTRO LAVORO

Zelarino 30 Giugno 2016

Buongiorno a tutti e benvenuti a questo appuntamento.

Abbiamo organizzato questo momento di verifica per osservare la trasformazione del mercato del lavoro da quando è iniziata la crisi ad oggi ed analizzare la visione e l'idea di lavoro che contiene, insieme al Direttore di Veneto Lavoro Dott. Barone, al Direttore Regionale di Umana Spa Dott. Venier, al Direttore Regionale di Confcommercio Veneto Dott. Gattolin, al collega di Segreteria Regionale Bodon, al nuovo Segretario Generale della Cisl Veneto Onofrio Rota e al nostro Segretario Nazionale della Fisascat Vincenzo Dell'Orefice che ha la delega del Mercato del Lavoro, che ringrazio vivamente per averci dato la disponibilità a portare dal loro punto di vista un contributo ai nostri quadri sindacali di base.

Da un Report elaborato per la Fisascat con dati raccolti dall'amministrazione pubblica (Inps - Unioncamere – Istat - Veneto Lavoro) aggiornato ad oggi, ci siamo dati l'obiettivo di fotografare il mercato del lavoro in Veneto nei settori del Terziario: commercio, turismo e servizi: dalle imprese attive, dalla dinamica occupazionale, dalla quantità e qualità occupazionale, dall'incidenza del lavoro stagionale, dagli effetti del Jobs Act e dalle altre forme di lavoro, dal 2008 ad oggi e cosa dobbiamo fare e mettere in campo per rispondere ai nuovi bisogni di migliaia di persone e famiglie.

In Veneto, nel 2015, le imprese attive erano 182mila pari al 42% del totale delle imprese. Il 56% sono aziende del commercio (-1,6% rispetto al 2009), il 18% del comparto turistico-alberghiero (+ 8,9% rispetto al 2009) e il 25% invece ai diversi servizi (+9,1% rispetto al 2009). Purtroppo il settore commercio ne risente per effetto della mancanza di potere d'acquisto delle famiglie, la scarsa fiducia ai consumi e al cambio degli stili della vita delle persone che la crisi ha prodotto in questi anni. In controtendenza rispetto a tutti i settori, il turismo e diverse altre attività dei servizi sono aumentate.

Quante e quali assunzioni sono avvenute e con quali caratteristiche: emerge una crescita del 20% delle assunzioni a tempo indeterminato (nel 2015 sono più che raddoppiate rispetto al 2014), nonché dalla continua dinamica di crescita del ricorso al lavoro

somministrato per il 22% nel 2015. Il volume delle assunzioni a tempo determinato si conferma sostanzialmente per il 53%, mentre si registra ancora la perdita dei contratti di apprendistato che conta il 5%.

L'incidenza delle assunzioni stagionali è massima, come è normale aspettarsi, nel comparto turistico-alberghiero (pari al 42%); più contenuta nel commercio (14%) e nei servizi (16%).

Nei settori della Terziario, Commercio, Turismo e Servizi le assunzioni continuano ad interessare soprattutto la componente femminile, il peso degli stranieri è mediamente del 25% (nel turismo-ristorazione invece pesa del 30%).

Interessante osservare che l'anno scorso la forte crescita delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato è del + 105% e delle trasformazioni del + 69%, vale a dire che vi sono 28 mila posizioni di lavoro a tempo indeterminato in più nel Veneto.

Per effetto di ciò calano, per contro, le posizioni in essere con le altre tipologie contrattuali: apprendistato – 3.400, a tempo determinato -7 mila, lavoro somministrato – 105 unità.

L'impatto con la decontribuzione nei nostri settori, il 58% degli accessi al tempo indeterminato avvenuti nel 2015 ha beneficiato dell'esonero contributivo: 60% nel caso delle assunzioni e 51% nel caso di trasformazioni di contratti già in essere, a tempo determinato, ma anche le altre forme contrattuali “atipiche” e quindi molti casi di soggetti già “conosciuti” dalle aziende o con pregresse esperienze lavorative.

Nel settore del turismo e della ristorazione, ha sempre fatto grande leva, il ricorso al lavoro intermittente, o conosciuto come “lavoro a chiamata” che nel 2015 si è contratto, le assunzioni sono calate del 9% rispetto al 2014 (-5400 unità).

Così come sono diminuite del 36% rispetto al 2014 le collaborazioni a causa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del Jobs Act (-3000 unità). Anche le associazioni in partecipazione e i contratti di agenzia arrivano a toccare i livelli minimi.

Mentre abbiamo assistito ad una crescita delle attivazioni di tirocini + 18% anche grazie al protrarsi degli effetti del programma “Garanzia Giovani”.

Fenomeno grave – allarmante nei nostri settori - che nasconde e sostituisce i veri rapporti di lavoro subordinato, senza nessun diritto contrattuale e senza tutele sociali ed assistenziali è il ricorso alle prestazioni di lavoro retribuite con voucher.

In Veneto nel 2015 i voucher complessivamente venduti sono stati oltre 15 milioni, di cui 6 milioni pari al 38% interessano solo i nostri settori, prevalgono alberghi, ristoranti e commercio. Secondo i dati rilasciati dall'Inps: l'età media è di 36 anni, le donne sono in

contro l'abuso dei maggioranza. Il profilo dei lavoratori: l'8% è costituito da pensionati; il 14% da soggetti mai occupati prima; il 23% da silenti (ex occupati); il 18% da indennizzati; il 29% da occupati presso aziende private; l'8% da altri occupati.

Strumento utilizzato con scopi molto diversi da quelli originari (agricoltura/vendemmia – lavoro occasionale domestico ecc) e che invece trova ampio spazio nella manovra legislativa, bene ha fatto la Cisl del Veneto a partire con la campagna STOP VOUCHER contrastandone l'abuso, chiedendo con forza al governo di ritornare indietro agli scopi che in origine la norma prevedeva.

Non è sufficiente la correzione fatta un mese fa sulla tracciabilità dello strumento con obbligo del datore di lavoro di inviare all'Inps, via sms o per email la comunicazione di utilizzo del voucher entro 60 minuti prima della prestazione, con le dovute informazioni e generalità di chi lavora, nei nostri molteplici settori l'abuso e le furbizie sull'utilizzo di questo strumento è all'ordine del giorno.

Le riflessioni che dobbiamo fare insieme è se il quadro di tutto questo nuovo mercato del lavoro è ancora in grado di offrire/garantire ai tanti giovani, ai meno giovani, alle donne un vero lavoro che non hanno mai avuto e ancor più alle famiglie disposte a sacrifici pur di dare un futuro ai propri figli. La grande crisi ha bruciato milioni di posti di lavoro, lasciandosi alle spalle non solo le certezze di un tempo – il posto fisso, in primis – ma anche un esercito di disoccupati adulti di non facile ricollocazione in un mercato del lavoro che continua a cambiare, che richiede oggi nuovi mestieri e nuove competenze.

Il loro destino è segnato da un'insicurezza socio economica sempre più diffusa, che attraversa indistintamente Veneto, come il resto d'Italia da Nord al Sud, in Europa nei diversi strati sociali.

Purtroppo dobbiamo fare i conti anche con l'esito del voto del referendum inglese sull'Europa, impatto pesante che avrà l'economia per gli imprenditori che esportano in Gran Bretagna e per le nuove generazioni. Decisione sbagliata che apre molti scenari di incertezza, ma devono essere fatte anche profonde riflessioni sugli errori commessi, non si può lasciare la costruzione europea incompiuta, squilibrata e non attenta alle crescenti diseguaglianze sociali. E' urgente quindi che l'Unione Europea recuperi risposte sulle politiche finanziarie, fiscali omogenee e punti su un nuovo welfare più inclusivo, qualcuno sostiene che potrebbe essere anche una grande opportunità per accelerare le scelte strutturali europee.

Un contesto che si aggiunge alle nostre preoccupazioni, l'incertezza sull'avvenire, la

temporaneità del lavoro e la mancanza di un reddito adeguato, ma anche la discontinuità della retribuzione determina la logorante “precarietà” che condiziona le persone a ricercare un nuovo lavoro, quando lo si perde, o di un'occupazione migliore, o a rinunciarlo come per tante donne che si devono far carico della responsabilità di cura dei figli e degli anziani, l'effetto della riduzione dei servizi pubblici per mancanza di risorse pubbliche, l'invecchiamento della popolazione, ne consegue che le famiglie fanno sempre più fatica ad arrivare a fine mese e avvertono una percezione di progressivo rapido impoverimento, paura e sfiducia per il domani.

Siamo tutti coscienti che con l'approvazione degli ultimi decreti attuativi del Jobs Act, il processo legislativo di riforma del mercato del lavoro è formalmente chiuso.

Si è aperta la delicata fase che dovrebbe in pochi anni cambiare la faccia del mercato del lavoro incidendo sulla vita di milioni di lavoratrici, lavoratori e di persone in cerca di una occupazione. E' troppo presto per dire qualcosa, perché riforme di questo tipo, epocali, richiedono anni per fornire i primi stabili risultati e a far cambiare una mentalità molto radicata in Italia ed in Veneto come quella del posto fisso.

Legge che porta con sé la promessa di una nuova stagione del lavoro, non è facile capire se il Jobs Act stia davvero funzionando o il merito sia sulla misura di esonero contributivo per le assunzioni, nessuno oggi sta facendo un monitoraggio onesto e neutrale sulla vera realtà, fra due anni saremo tutti in grado di giudicare se la riforma è un flop o un successo. Riforma che però è ancora monca di un pezzo importante, quello sulle politiche attive del lavoro, necessarie, urgenti e non ancora attuate.

Le politiche attive possono realmente esercitare un ruolo di sostegno per i lavoratori, per i giovani, per chi lavora e per chi lo cerca, occorre investire su di esse con risorse aggiuntive certe e non alla ricerca di possibili economie. Il loro buon funzionamento può determinare condizioni capaci di assorbire, almeno in parte, le storiche contraddizioni di un mercato del lavoro privo, ad oggi di un sistema in rete delle politiche attive, di una cultura ed una strutturazione dei servizi per l'impiego pubblico e privato, e che solo grazie ad un reale cambio di indirizzo potrebbe, nel tempo, produrre i risultati.

Concentrarci su un sistema integrato in rete delle politiche attive, può diventare un modello istituzionale, che risponde ai veri fabbisogni di fabbisogno di chi cerca lavoro, di lavoratori e imprese, sono la chiave di successo delle politiche di inserimento e reinserimento, l'efficacia si ottiene laddove formazione e competenza dei lavoratori si incrociano con la domanda e i fabbisogni delle imprese.

Inoltre attivare un vero dialogo sociale per integrare le politiche attive con le politiche dell'istruzione, della formazione e con politiche di sviluppo del territorio può solo portare ricchezza e vantaggi dove si vive e come si vive, opportunità per tracciare nuove leve culturali e valoriali.

Viviamo in un contesto di profonda trasformazione socio economica, siamo passati velocemente da una società agricola nel 18° secolo (produzione meccanica - industria 1.0) quella industriale nel 19° secolo (divisione del lavoro e produzione di massa - industria 2.0.), per passare negli anni '70 (produzione automatizzata – industria 3.0.) per passare velocemente ad oggi e per il futuro, nell'era digitale (catena del valore interamente interconnessa e adattiva – Industria 4.0).

Dobbiamo necessariamente ripensare al nuovo sistema di sviluppo, non possiamo continuare a leggere quanto sta accadendo oggi con le lenti di ieri, se inforchiamo nuovi occhiali, in grado di mettere a fuoco meglio i processi che lo attraversano, allora saremmo in grado di cogliere i cambiamenti radicali avvenuti e le continue evoluzioni in atto.

E' necessario quindi improntare le relazioni sindacali con tutte le parti sociali datoriali e dei lavoratori (non solo con Confindustria) più dinamiche, per contribuire e dare anima alla costruzione di regole e di un modello contrattuale che generi buona occupazione, che faccia nuova occupazione, che condizioni la stabilizzazione delle forme precarie di lavoro: dai contratti a termine a quelli spesso impropriamente utilizzati, che tuteli i tempi della stagionalità e della destagionalità dei lavoratori del Turismo e dei Termali a fronte che pagano le conseguenze della norma legislativa sulla Naspi, cioè la riduzione della tutela reddituale e contributiva ogni anno a migliaia di lavoratori, la Fisascat per questo si sta battendo per far cambiare la norma di legge.

Ecco perché nell'ambito della contrattazione che deve poter conservare i due livelli, nazionale e decentrato, ma con una vera esigibilità del 2° Livello per agganciare le logiche salariali alla produttività, ma anche del benessere e per contrattare appunto, sul territorio e in azienda, nuove formule di partecipazione alla governance di impresa e un nuovo ruolo dei sistemi bilaterali di origine, ossia un nuovo welfare.

Il tema del welfare aziendale e territoriale è una delle modalità più immediate e concrete con le quali si riescono ad attivare politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, si intende l'insieme di benefit e servizi offerti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne il potere d'acquisto, la conciliazione vita-lavoro e il benessere personale e familiare.

Il welfare aziendale e/o territoriale può incrementare la produttività e valorizzare la risorsa

umana; da un punto di vista sociale, può ridurre la perdita del potere d'acquisto, sostenere le famiglie e far fronte ai mutati contesti socio-familiari che vedono sempre più famiglie mono-parentali, sempre più anziani da accudire, sempre di più la responsabilità di cura dei figli è scaricata alle donne, l'allungamento dell'aspettativa di vita e dalla più lunga permanenza al lavoro.

In un contesto in cui la spesa pubblica mira ad una riduzione progressiva, puntare su un modello di welfare non solo aziendale o territoriale, ma in rete con altri settori o soggetti pubblici e privati (come l'esperienza di Welfare Net che la Regione Veneto sta sviluppando, qui sta a noi scegliere se stare dentro o fuori), può diventare opportunità e occasione per lo sviluppo di tutto il territorio, può migliorare i servizi di welfare già presenti sul territorio (come per i nostri enti bilaterali – 15 in Veneto), soprattutto rendendoli accessibili a tutte le piccole imprese (nei nostri settori che per l'85% contano – di 15 dipendenti), che faciliti la creazione di nuove imprese - nuova occupazione, che premi gli investimenti innovativi – soprattutto quelli altamente tecnologici connessi con ogni parte del mondo in tempo reale, che permetta di conciliare una maggiore produttività aziendale con un maggior benessere per i lavoratori. La legge di Stabilità e il recente Decreto attuativo pubblicato il 16 Maggio u.s., hanno introdotto (art. 1 commi 182 – 190) importanti novità in materia di detassazione sui premi di risultato contrattato a livello aziendale e territoriale, introducendo anche ulteriori benefici fiscali e cioè l'esenzione delle tasse nel caso il premio venga riconosciuto non in denaro ma in servizi erogati come welfare aziendale o territoriale.

La Cisl era da tempo che avanzava la richiesta al Governo, di rendere strutturale la tassazione agevolata del salario contrattato in azienda per migliorare la competitività delle aziende e di incentivare sotto il profilo fiscale il welfare integrativo e non certo sostitutivo.

Quindi siamo nella stagione giusta, con diversi strumenti a disposizione che ci consentono di aprire nuove prospettive attraverso la contrattazione decentrata, dobbiamo divenire protagonisti di una rivoluzione culturale, valoriale, di azioni, di innovazione, di modernità, per far crescere le nuove tutele con tutti i soggetti istituzionali, sociali, economici in una logica globale, di rete, di integrazione per una nuova assunzione di responsabilità e di iniziativa, con l'obiettivo di far liberare e aumentare la fiducia, le aspirazioni, le energie, le competenze dei giovani e meno giovani, delle donne – per promuovere l'accesso alla conoscenza e al lavoro, per garantire possibilità reali di inclusione, per favorire opportunità di nuovo sviluppo di e nel lavoro per tutti..