

ATTI DEL CONVEGNO



La precarietà del lavoro e la crisi in Veneto





ATTI DEL CONVEGNO

OSSERVATORIO SULL'OCCUPAZIONE ITALIANA E STRANIERA NELLA PICCOLA IMPRESA VENETA

La precarietà del lavoro e la crisi in Veneto

Questo Quaderno contiene le relazioni del dibattito organizzato dalla Fondazione Leone Moressa il 12 Maggio 2009. Tutto il materiale (slide, volume e relazione finale) è scaricabile liberamente dal sito www.fondazioneleonemoressa.org

Questo materiale può essere liberamente riprodotto, parzialmente o integralmente e modificato purché non a scopo di lucro. La citazione della fonte è sempre obbligatoria.

FONDAZIONE LEONE MORESSA
Via Torre Belfredo 81/d - 30171 Mestre (VE)
Tel. 041 2386700 Fax 041 984501
CF: 90103390275
Sito: www.fondazioneleonemoressa.org
Mail: info@fondazioneleonemoressa.org

Saluti

Mirella Righetto

Vice Presidente della Fondazione Leone Moressa

Presentazione dei risultati dell'Osservatorio

Valeria Benvenuti

Gruppo di lavoro della Fondazione Leone Moressa

Tavola rotonda

Patrizio di Nicola

Docente di Sistemi Organizzativi Complessi presso l'Università di Roma "La Sapienza"

Franca Porto

Segretario Generale Cisl Veneto

Vendemiano Sartor

Assessore della Regione Veneto alle politiche economiche

Pier Angelo Turri

Dirigente Regione Veneto Direzione Lavoro

Ha moderato

Stefano Solari

Direttore scientifico della Fondazione Leone Moressa e Professore Associato di Economia Politica presso l'Università di Padova

Mirella Righetto

Oggi viene presentata la sesta edizione dell'osservatorio sull'occupazione nella piccola impresa. Nel volume viene descritta la struttura occupazionale delle piccole imprese nel Veneto, focalizzando lo studio sugli ambiti congiunturali e sulle tipologie contrattuali maggiormente utilizzate. Viene inoltre realizzato un focus sul lavoro, e sulla presenza straniera sempre più forte in queste strutture territoriali. Accanto a questi aspetti, la Fondazione tratta inoltre il consueto approfondimento, che quest'anno tocca la tematica della precarietà del lavoro e della crisi in Veneto. La Fondazione Moressa presenta oggi una nuova occasione per fare il punto sulla situazione del panorama produttivo regionale, proseguendo sulla strada che porta a delineare problematiche di sviluppo per i prossimi anni.

A questo proposito ringrazio i nostri ospiti, il Professor. Patrizio di Nicola (Docente di Sistemi Organizzativi Complessi presso l'Università di Roma "La Sapienza"), la Dott.ssa Franca Porto (Segretario Generale Cisl Veneto), il Dott. Vendemiano Sartor (Assessore della Regione Veneto alle politiche economiche) e il Dott. Pier Angelo Turri (Dirigente Regione Veneto Direzione Lavoro).

Valeria Benvenuti

Come ogni anno abbiamo voluto fare il punto della situazione sulla struttura occupazionale nella nostra regione, ponendo maggiore attenzione sulle imprese di piccole dimensioni, approfondendo le dinamiche occupazionali, le tipologie contrattuali, analizzando la presenza della componente straniera. In questa edizione dell'Osservatorio si è voluto dare un valore aggiunto alla ricerca, mettendo a confronto dinamiche e composizione occupazionale nelle piccole imprese (effettuate attraverso un'indagine campionaria di oltre 1600 piccole imprese) e nel complesso occupazionale veneto attraverso i dati sulle rilevazioni continue delle forze lavoro dell'Istat.

Come ogni anno, poi, il consueto approfondimento ha preso in considerazione la tematica legata all'atipicità e alla precarietà del lavoro all'interno del contesto di crisi che non sembra esaurirsi nel breve periodo, anche se alcuni operatori economici vedono degli spiragli di uscita.

Andamento occupazionale



Se ci si attiene ai dati ufficiali dell'Istat (riga rossa), si osserva in Veneto una tenuta dei livelli occupazionali, perché il numero degli occupati è aumentato, dello 0,6% nel primo semestre e del 1% nel secondo, sebbene alcuni indicatori evidenzino altre dinamiche. Si faccia riferimento alle ore di cassa integrazione ordinaria o straordinaria che nel corso del 2008 sono incrementate notevolmente. Questo fenomeno è tecnicamente chiamato la "tesaurizzazione del lavoro" ed è spiegato dal fatto che le imprese, a fronte di una diminuzione di lavoro, tendono ad aspettare qualche mese prima di licenziare per capire se la flessione sia duratura o solo temporanea. Quindi soltanto dalle prossime rilevazioni dell'Istat il fenomeno sarà maggiormente confortato dai dati. Inoltre bisogna considerare che i soggetti in cassa integrazione sono per la definizione Istat, rimangono all'interno della categoria degli occupati.

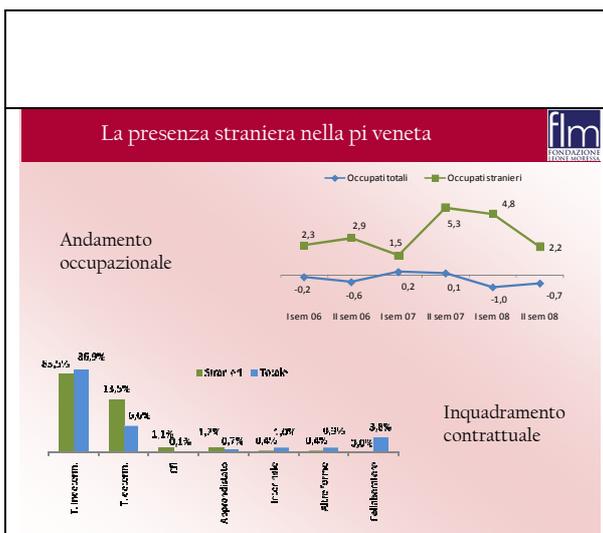
Nella realtà di piccola impresa l'osservatorio ha rilevato come nel corso del 2008 ci sia stata una contrazione occupazionale in termini del -1% nel I sem 2008 e del -0,7% nel secondo e anche per la prima parte dell'anno si prevede un'ulteriore contrazione nell'ordine del -0,6%.

La tipologia contrattuale degli occupati



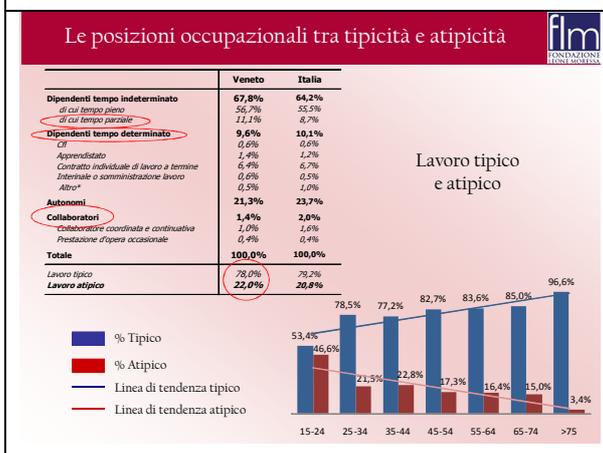
	Veneto piccola impresa	Veneto totale
Totale dipendenti (a)	63,7%	77,1%
Occupati dipendenti a carattere permanente (b)	57,5%	67,5%
Occupati dipendenti a carattere temporaneo (c)	6,2%	9,6%
Tempo determinato	4,4%	6,4%
Apprendistato	0,5%	1,4%
Interinale	0,6%	0,6%
Formazione lavoro	0,1%	0,6%
Altre forme	0,6%	0,5%
Totale autonomi	33,8%	21,6%
Titolari / soci	31,3%	19,9%
Collaboratori familiari	2,5%	1,6%
Totale collaboratori (d)	2,5%	1,4%
Collaboratori occasionali	1,5%	0,4%
Collaboratori a progetto	1,0%	1,1%
Totale occupati (e)	100,0%	100,0%
Quota di lavoro dipendente a tempo indeterminato (b/a)	90,3%	87,6%
Incidenza del lavoro a termine (c+d)/e	8,7%	10,9%

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali in Veneto, la tabella mette in evidenza le differenze tra la struttura regionale complessiva e la piccola impresa. Si nota che il lavoro dipendente a tempo indeterminato sul totale dipendenti è prominente nel sistema veneto, e ancor di più nella piccola impresa (90,3% contro 87,6%). Un altro indicatore interessante riguarda la percentuale di lavoro a termine (dipendenti temporanei e collaboratori) sul



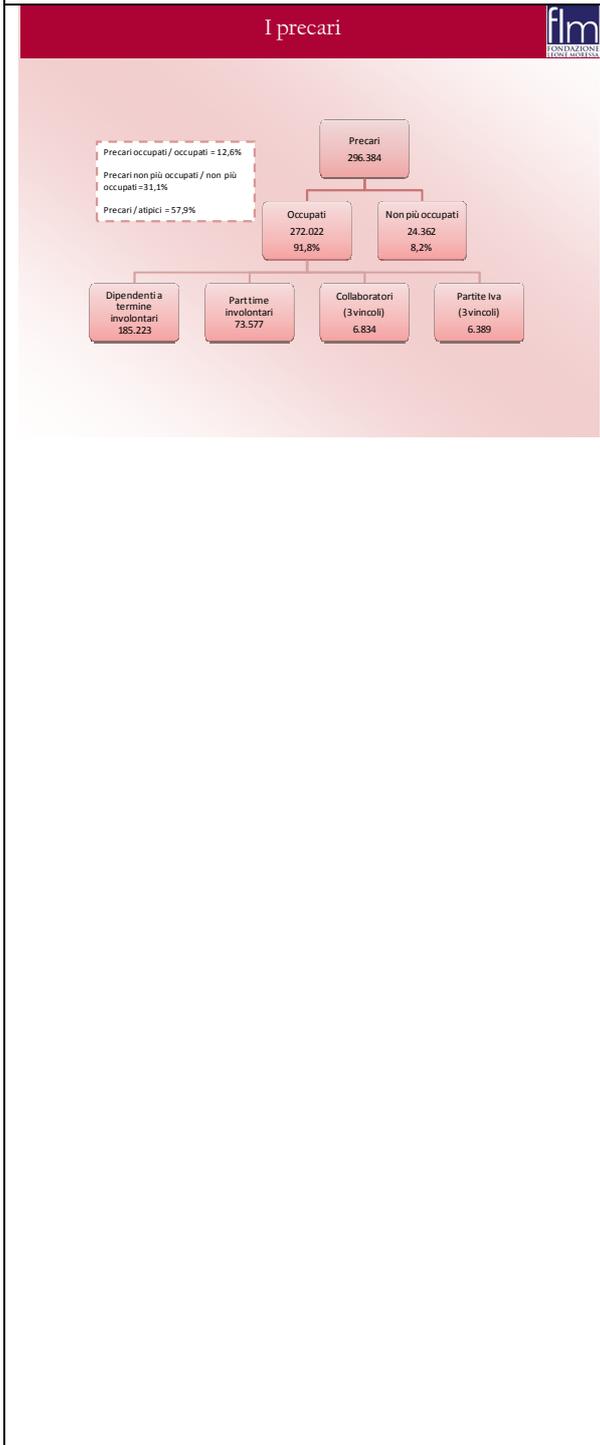
totale degli occupati, che nella piccola impresa scende al 8,7%.

Va fatto un accenno anche alla presenza straniera nella piccola impresa veneta. Gli stranieri nelle piccole imprese rappresentano quasi il 14% della forza lavoro, e coinvolgono il 34% delle piccole imprese venete, soprattutto nell'edilizia e nella produzione. L'andamento nel corso del 2008 è stato comunque positivo, ad indicare che l'occupazione e l'utilizzo di forza straniera rispondono ad esigenze che derivano da una carenza di manodopera locale che tende a rifiutare lavori meno qualificati. Alcuni operatori del settore in questo momento di crisi hanno cominciato a notare una diversa tendenza che cerca di destabilizzare questo cosiddetto equilibrio, in quanto in assenza e penuria di lavoro, anche gli italiani cominciano ad essere disposti a fare quei lavori precedentemente rifiutati, a creare una concorrenza diretta tra lavoratori italiani e stranieri. Se si osserva l'inquadramento contrattuale dei lavoratori stranieri sul totale, si nota che anche agli stranieri viene garantito il posto fisso, infatti ben l'83,5% degli stranieri occupati nella piccola impresa è dipendente a tempo indeterminato, a fronte dell'86,9% totale su tutta la forza lavoro della piccola impresa.



Sebbene la maggior parte dei contratti stipulati nella nostra regione, sia a tempo indeterminato, non dobbiamo tralasciare una parte importante di lavoratori, quelli con contratti atipici. Questi sono i contratti a tempo determinato (cfl, apprendistato, individuale a termine interinale,..), a tempo indeterminato ma a tempo parziale, e i collaboratori. Sul totale del lavoro quello atipico raggiunge quindi nel

Veneto il 22% dell'intera occupazione. Se si fa riferimento alla classe d'età dei lavoratori si osserva come con l'aumentare dell'età diminuisce la probabilità di essere atipico, quindi i giovani sono maggiormente impegnati in contratti di lavoro atipico, come sottolineato dalle linee di tendenza.



Quando però l'utilizzo dei contratti atipici viene fatto in maniera impropria, ripetutamente nel tempo dilatando il momento d'ingresso in un'occupazione stabile, ecco che si comincia a delineare la "sfera della precarietà". La determinazione di lavoratore precario non è immediata, in quanto non è solo un inquadramento contrattuale a sé, ma prende in considerazione anche caratteristiche di tipo individuale e soggettivo di ciascuna persona. È per questo motivo che i precari non sono solamente i soggetti occupati, ma anche soggetti non più occupati, entrati in un sistema di disoccupazione a causa di un mancato rinnovo contrattuale a termine. In particolare su 100 disoccupati, quasi un terzo di questi lo è perché era precario. I precari occupati rappresentano invece il 12,6% dell'intera forza lavoro del Veneto. Quando si parla di occupati precari si fa riferimento a dipendenti a termine involontari (cioè indotti a sottoscrivere un contratto a termine seppur volendo un'occupazione duratura), ai part-time involontari, ai collaboratori e partite IVA che rispondono contemporaneamente a tre vincoli di subordinazione: monocommitenza (unico datore di lavoro), usano i mezzi del datore di lavoro, rispettano gli orari di lavoro imposti dal datore. Complessivamente i precari nel Veneto sono quasi 300 mila persone.

I precari

Per settore

	% precari	precari / tot occupati
Agricoltura, caccia e pesca	2,0%	9,1%
Industria dell'energia ed estrattiva	0,0%	0,7%
Industria della trasformazione	20,2%	8,4%
Industria delle costruzioni	4,1%	6,5%
Commercio	10,7%	9,9%
Alberghi e ristoranti	14,2%	31,4%
Trasporti e comunicazioni	4,5%	10,5%
Intermediazione monetaria e finanziaria	1,9%	7,8%
Servizi alle imprese	10,7%	14,5%
Pubblica amministrazione	2,0%	6,4%
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	18,8%	20,0%
Altri servizi pubblici, sociali	10,9%	26,0%
Totale	100,0%	12,6%

Per titolo di studio

	% precari	precari / tot occupati
Nessun titolo	0,4%	20,9%
Licenza elementare	3,3%	8,0%
Licenza media	36,2%	13,8%
Diploma superiore	42,5%	11,2%
Laurea	16,8%	16,8%
Post laurea	0,8%	10,2%
Totale	100,0%	12,6%

Per classe di età

	% precari	precari / tot occupati
15-24 anni	22,1%	41,0%
25-34 anni	30,4%	15,3%
35-44 anni	27,4%	10,6%
45-54 anni	15,3%	7,7%
55-64 anni	4,5%	6,7%
65-74 anni	0,3%	2,3%
>75 anni	0,0%	0,0%
Totale	100,0%	12,6%

Per genere

	% precari	precari / tot occupati
Uomini	34,5%	7,4%
Donne	65,5%	20,2%
Totale	100,0%	12,6%

I precari sono maggiormente impiegati nei settori della ristorazione e alberghiero, a causa della tipologia stagionale dei contratti, e nei servizi alla persona di pubblica utilità, come l'istruzione o la sanità. Sono maggiormente precari i laureati (il 16,8% degli occupati), sono specialmente donne (circa il 20% sul totale degli occupati), e sono soprattutto i giovani e giovanissimi (questi ultimi superano il 40%, sul totale occupati). Una volta delineata la linea generale sul fenomeno del precariato, faccio un breve cenno sullo studio fatto a proposito del calcolo del rischio di precarietà, presente nel volume.

Fattori di rischio / protettivi della precarietà

	Lavoro precario	Lavoro non precario
donne rispetto uomini	Fattori di rischio: 2,7	Fattori protettivi: 0,8
diploma rispetto altri titoli	Fattori di rischio: 1,4	Fattori protettivi: 0,8
laurea rispetto altri titoli	Fattori di rischio: 4,1	Fattori protettivi: 0,8
15-24 anni rispetto altre classi	Fattori di rischio: 1,5	Fattori protettivi: 0,8
25-34 anni rispetto altre classi	Fattori di rischio: 2,3	Fattori protettivi: 0,8
45-54 anni rispetto altre classi	Fattori di rischio: 2,3	Fattori protettivi: 0,8
celibe/nubile rispetto altri stati	Fattori di rischio: 2,3	Fattori protettivi: 0,8
coniugato/a rispetto altri stati	Fattori di rischio: 2,3	Fattori protettivi: 0,8
monogenitore rispetto altri nuclei	Fattori di rischio: 2,3	Fattori protettivi: 0,8
straniero rispetto italiano	Fattori di rischio: 2,8	Fattori protettivi: 0,8
industria rispetto altri settori	Fattori di rischio: 2,8	Fattori protettivi: 0,8
costruzioni rispetto altri settori	Fattori di rischio: 2,8	Fattori protettivi: 0,8
alb./rist. rispetto altri settori	Fattori di rischio: 2,8	Fattori protettivi: 0,8
servizi alla pers. rispetto altri settori	Fattori di rischio: 2,8	Fattori protettivi: 0,8

Fattore di rischio:
Avere questa caratteristica comporta un rischio maggiore di essere inquadrato con contratto PRECARIO

Fattore protettivo:
Avere questa caratteristica comporta un rischio minore di essere inquadrato con contratto PRECARIO

Utilizzando la metodologia dell'*odds ratio*, si è potuto osservare come in rosso siano evidenziati i fattori di rischio della precarietà, cioè quei soggetti che hanno maggiori possibilità di essere precari rispetto ad altri. Le donne hanno quasi 3 possibilità in più di essere precarie rispetto agli uomini, i laureati quasi il 2% di probabilità in più, i giovanissimi e i giovani, il fatto di essere single (celibe / nubile), di essere monogenitore, straniero, e come visto in precedenza occupato nei settori alberghiero e ristorazione, e dei servizi alla persona. Fattori protettivi sono invece l'aver il diploma, essere in età media o avanzata, e lavorare nel settore dell'industria e delle costruzioni. Abbiamo poi stimato la probabilità di precarietà per soggetti pensati come caso limite; per esempio una donna, laureata, giovane, non coniugata, che lavora nei servizi alla persona ha il 13% di probabilità in più di essere precaria rispetto ad altri soggetti. La situazione più invidiabile è rappresentata da un uomo, diplomato, di media età, che lavora nell'industria, che ha quasi probabilità nulla di

		essere precario. Una situazione di mezzo è rappresentata dal lavoratore straniero, maschio, che lavora nell'industria dove la probabilità di precarietà si attesta sul 3%.							
Le transizioni contrattuali 		Per concludere volevo dare visione dei dati relativi ai flussi di transizione nei tipi di contratti, cioè come i contratti si trasformano da un anno all'altro. Si vede come i lavoratori a tempo indeterminato e gli autonomi nel 2007, rimangono sostanzialmente tali nel 2008. Maggiore è la mobilità per contratti quali i dipendenti a tempo determinato e le collaborazioni. In tutti questi ultimi tre casi quasi il 60% dei lavoratori rimane da un anno all'altro nella stessa posizione contrattuale. Solo il 26,2% dei dipendenti a termine si è trasformato in tempo indeterminato. Per le collaborazioni queste probabilità calano notevolmente. Interessante è l'ultima riga che rappresenta i soggetti in cerca di occupazione lo scorso anno: la maggior parte o sono rimasti disoccupati o sono diventati inattivi, addirittura non cercano più lavoro.							
Flussi di transizione dei contratti dal 2007 al 2008									
		<i>Condizione del 2008</i>							
		Dip. tempo indetermin.	Dip. tempo determ.	Co.co.co	Prestatore d'opera	Autonomo	In cerca occupazione	Inattivo	Totale
Condizione nel 2007	Dip. tempo indetermin.	93,7%	2,2%	0,0%	0,1%	0,7%	0,8%	2,6%	100,0%
	Dip. tempo determ.	26,2%	58,8%	0,8%	0,4%	1,7%	5,2%	7,0%	100,0%
	Co.co.co	16,5%	5,4%	59,4%	0,9%	5,1%	2,2%	10,4%	100,0%
	Prestatore d'opera	0,0%	25,9%	0,0%	57,6%	0,0%	3,7%	13,0%	100,0%
	Autonomo	5,0%	0,6%	0,1%	0,1%	91,6%	0,5%	2,1%	100,0%
	In cerca di occupazione	17,3%	34,9%	1,0%	0,6%	2,2%	23,2%	30,8%	100,0%
Flussi da non occupazione a occupazione dal 2007 al 2008									
		Dipendenti a tempo indeterminato		36,5%					
		di cui a tempo pieno		19,1%					
		di cui a tempo parziale		17,4%					
		Dipendenti a tempo determinato		45,2%					
		di cui a tempo pieno		28,0%					
		di cui a tempo parziale		17,2%					
		Autonomi		11,2%					
		Collaboratori		7,1%					
		Totale		100,0%					
		In conclusione si rappresenta il tipo di contratto con cui i disoccupati del 2007 sono entrati nel mercato del lavoro nel 2008: sono i contratti atipici ad inquadrare maggiormente i soggetti una volta disoccupati ma ora entrati nel mercato del lavoro. Questo indica la difficoltà di entrare nel mercato del lavoro con contratti standard, ed il rischio, specie in un momento di difficoltà economica, è quello di reiterare tali contratti, protraendo la situazione di precarietà, e la difficoltà di trasformarli in contratti stabili.							

Stefano Solari

Due considerazioni da fare su questi dati: innanzitutto non vediamo i grandi effetti della crisi, cioè questa crisi annunciata da ormai un anno e mezzo e che ha preso alcune forme drammatiche in alcune regioni italiane, o nel resto del mondo, fino a dicembre non aveva ancora provocato grandi effetti negativi, ma si era ripercorsa sulle ore di cassa integrazione, che poi quest'anno sono ulteriormente aumentate. Non è in questi dati che noi vediamo la drammaticità del momento perché la variabile che rappresenta meglio gli effetti della crisi sono le ore di cassa integrazione. In secondo luogo vediamo altri dati relativi ai comportamenti delle piccole imprese, rispetto allo standard nazionale; vediamo gli effetti di questa estrema frammentazione del mercato, dove sono presenti delle tipologie contrattuali estremamente diverse, tra piccole e grandi imprese e tra contratti tipici e la varietà di contratti atipici.

In questo caso il problema illustrato precedentemente, è il fatto che chi entra nel mercato del lavoro con contratti atipici ha una certa difficoltà a trasformarli in posti di lavoro detto "tradizionale", anche se non è impossibile. Se poi andiamo a vedere la distribuzione settoriale del contratto atipico, in realtà scopriamo alcuni fatti conosciuti da tempo: il più grande fornitore di lavoro precario è lo Stato, e poi ci sono settori che non possono rinunciare ad adottare forme di contratto atipico, come attività quali alberghi e ristoranti, caratterizzati da forte stagionalità ed esigenze di orario di lavoro e servizio che spesso incontrano le stesse richieste dei lavoratori (esempio gli studenti). La situazione patologica è quando creiamo queste situazioni in altri settori, dove comunque le percentuali venute sono per il momento limitate.

Patrizio di Nicola

Innanzitutto ringrazio la Fondazione per l'invito e la possibilità di leggere in anteprima il volume precedentemente illustrato, che ho trovato ben fatto, interessante e che fotografa la situazione meglio di numerose rilevazioni dell'Istat. In Italia, duole dirlo, è difficoltoso avere in tempo reale informazioni sulle forze lavoro a livello regionale, e persino impossibile conoscere il mercato del lavoro a livello provinciale. Noi sappiamo, sin dal lavoro svolto da Istat e Irpet nel 1986, che in Italia esistono oltre 780 differenti sistemi locali del lavoro. Quindi se si vuole intervenire sul mercato del lavoro non si può pensarlo a livello nazionale, ma gli interventi vanno mirati a livello micro, per ogni particolare area geografica. Va detto che attualmente il campione della rilevazione trimestrale delle forze lavoro è significativo a livello nazionale, ripartizionale e regionale, mentre i dati provinciali vengono utilizzati solo per fornire una stima annuale dell'occupazione. Il che equivale a dire che dell'occupazione provinciale, durante l'anno, non si sa praticamente nulla. Però nel frattempo si chiede agli assessori al lavoro delle Province di attuare politiche attive del mercato del lavoro: un compito da svolgere praticamente bendati. In questo paese sembra che le grandi politiche del lavoro si fanno a "Porta a Porta" o a "Ballarò", dove un professore, un sindacalista e un paio di politici

dicono la loro, propongono ricette che, di fatto, dopo un po' diventano scelte legislative, molte volte fortunatamente azzeccate, ma qualche volta tanto sbagliate da provocare un disastro.

Sulla flessibilità c'è stato un errore di questo genere, sia da parte delle imprese, sia della politica. In nome della flessibilità si sono introdotte, a partire dalla metà degli anni Novanta, delle regole che hanno generato molta precarietà e poca flessibilità. Quest'ultima non è negativa, anzi è la cura per la competitività; un paese come l'Italia soffre (o soffreva ?) di scarsa competitività, la risposta della flessibilità è intelligente, ha una valenza positiva. Avere per esempio tempi flessibili ci aiuta a conciliare i tempi di lavoro con quelli di non lavoro, e permette all'azienda di utilizzare a pieno gli impianti. Quindi è un aspetto positivo. Ma anche osservando i dati presentati oggi sul Veneto, si conferma che la flessibilità è diventata nella pratica un gabbia di precarietà, una degenerazione patologica. Da quanto detto pare chiaro che vi sia un equivoco che ruota attorno ai termini flessibilità e precarietà, spesso visti come alternativi, e altrettanto spesso come sinonimi: essi sono in realtà separati da una sottile linea di confine, sulla quale gli individui si muovono in equilibrio cercando di massimizzare i benefici derivanti dalla flessibilità del lavoro senza soffrire gli effetti della precarizzazione. Compito arduo, dai risultati incerti, in quanto flessibilità e precarietà possono coesistere in uno stesso soggetto, e dipendono dagli eventi della vita, dal contesto lavorativo, dalle reti di protezione di cui si può godere

A volte si afferma che negli USA tutti i lavori sono precari, ma in realtà la precarietà come la intendiamo noi (lavori di breve durata e poco retribuiti, per di più senza ammortizzatori sociali) è quasi sconosciuta, in quanto i contratti sono quasi esclusivamente a tempo indeterminato (open end li chiamano); esiste un piccola fetta di lavoratori autonomi (free agent o temporary agent), ma la stragrande maggioranza dei contratti non ha data di scadenza. Questo avviene in quanto esiste – per tutte le professioni, dall'operaio al docente universitario - una serie di casistiche in cui il contratto può essere interrotto in ogni momento da parte dell'azienda, ma non senza nessuna motivazione.

Noi studiosi della precarietà in Italia, siamo abbastanza disarmati, non siamo riusciti a capirla bene, perché non abbiamo dati sufficienti per studiarla. Gli istituti statistici, non solo italiani, anche europei, hanno in mente un mercato del lavoro degli anni '50. Il questionario per la rilevazione delle forze lavoro dell'Eurostat è composto di circa 350 domande e viene distribuito in un mese a 7 milioni di persone in tutta Europa, ma nonostante questa abbondanza di dati, non riusciamo a seguire lo svolgimento delle storie dei soggetti sociali. Non conosciamo quante volte un individuo in un anno cambia lavoro, e se ciò avviene per scelta o per licenziamento, e quanto tempo ci vuole per passare da un lavoro all'altro. Il dato di stock nasconde il soggetto sociale, e per i sociologi questo è molto grave; quando creiamo una infrastruttura per studiare un comportamento sociale e poi ci dimentichiamo delle persone vere che popolano il mercato del lavoro, andiamo incontro ad errori madornali. Ragionando sui dati di stock si è portati a pensare che un contratto di collaborazione a termine ha una discreta probabilità di diventare un contratto dipendente nella stessa azienda, invece non c'è nulla di più falso, accade in pochissimi casi; se conoscessimo il movimento delle persone, dei

singoli sig. Rossi, tra un lavoro e l'altro lavoro, verremmo a scoprire che una persona trova un lavoro più stabile soltanto lasciando quello precedente. Rimanendo nello stesso posto di lavoro, le persone rischiano di vedere rinnovato di semestre in semestre, di mese in mese o addirittura di settimana in settimana, lo stesso tipo di contratto a termine. Ciò impedisce un minimo di organizzazione della propria vita, e diventa la precarietà che fa paura agli individui.

Il sistema di welfare europeo si basa sull'assunzione che i lavoratori paghino, quando sono occupati stabilmente, per garantirsi una specie di assicurazione per quando le cose andranno male, come nel caso di un licenziamento o di una riduzione di attività da parte dell'azienda. Ma dato che un occupato a tempo indeterminato solo in pochi casi – almeno in condizioni economiche normali – diventa disoccupato, tale assicurazione non è particolarmente costosa, e viene pagata in parte dal lavoratore, in parte dall'azienda. Diverso è il caso dei lavoratori a termine. Per loro la disoccupazione è un evento certo, per cui la loro assicurazione sociale dovrebbe essere, per le aziende che li impiegano, più costosa. Negli USA assumere una persona a termine ha dei costi sociali maggiori rispetto ad un contratto a tempo indeterminato, appunto perché una volta concluso il rapporto l'azienda dovrà pagare l'assistenza dei servizi sociali al lavoratore per cercare ad esempio un altro lavoro. In Italia succede l'opposto: più una persona è precaria, e quindi maggiormente a rischio di disoccupazione alla fine del periodo lavorativo, meno costa in termini di welfare. Questa è un'assurdità, perché le aziende scaricano sulla collettività i costi che avrebbero dovuto pagare secondo la logica che ho descritto in precedenza. In tal modo abbiamo trasformato il mercato del lavoro in un supermarket, dove sugli scaffali più alti abbiamo i prodotti più costosi (lavoratore dipendente a tempo indeterminato, protetto bene dalle organizzazioni sindacali e con un buon sistema di welfare); sullo scaffale più in basso troviamo il lavoratore interinale, con stesse tutele del precedente ma con un lavoro a termine; più sotto ancora troviamo il lavoratore a progetto, che può avere una paga equa ma anche non averla, non esiste nessuno a trattare per lui la retribuzione. Ancora più in basso troviamo i lavoratori occasionali, che non hanno neanche il minimo di contributi pensionistici i cui godono invece gli altri.

Il professor Accornero, esperto piuttosto famoso nel settore, ha scritto anni fa un libro intitolato "San Precario, lavora per noi" dove nota che la percentuale dei lavoratori precari in Italia (circa il 15%) è all'incirca uguale a quella degli altri paesi europei, ma ciononostante da noi esiste un maggior allarme sociale. Questo perché, a differenza che in altri Paesi, noi non siamo tutti un po' precari, ma esiste uno specifico 15% di precari: si tratta in maggioranza di donne, giovani e laureati: siamo quindi davanti a una evidente discriminazione nei confronti di un genere e di una generazione. In modo provocatorio mi vien da pensare che noi docenti universitari dovremmo fortemente sconsigliare l'iscrizione all'università, perché è dimostrato che le aziende offrono i contratti peggiori proprio ai giovani laureati.

Vorrei chiudere questo intervento – cito ora un lavoro in corso di pubblicazione del collega Carmignani - fornendo una visione che parta dai soggetti, e non più dai numeri delle fotografie trimestrali; se

prendiamo i dati relative alle persone, grazie ad un database creato dal laboratorio Revelli di Torino, ci accorgiamo che gli occupati stabili in Italia sono circa 17,7 milioni; quelli che hanno solo un lavoro precario sono invece circa un milione, non 2,5 milioni come risulta dai dati di stock dell'Istat. Esistono però 1,2 milioni di persone che pur non essendo mai state disoccupate negli ultimi due anni, sono ciononostante passate da un lavoro stabile ad uno precario o viceversa. Poi ancora abbiamo 812 mila persone che sono sempre state disoccupate (quindi in Italia non ci sono 2 milioni di disoccupati come sembrerebbe dai dati di stock). Abbiamo poi 6,5 milioni di persone che nell'arco dei due ultimi anni hanno avuto periodi di lavoro alternati ad altri di non lavoro, in varie combinazioni. Infine ci sono 11,5 milioni di persone in età attiva che non si presentano sul mercato del lavoro. In definitiva in Italia non troviamo un 80-85% di persone che hanno un lavoro stabile, ciò è vero solo quando si fa una fotografia istantanea della loro situazione occupazionale. Ma se seguiamo le storie delle persone ci accorgiamo che la mobilità del nostro mercato del lavoro è molto elevata, e ciò perché la flessibilità ha costretto le persone a cambiare in continuazione la propria occupazione. In effetti questo era prevedibile: in Italia abbiamo una struttura basata sulle piccole imprese, che per definizione sono più flessibili nell'uso della manodopera rispetto a grandi centri industriali. Quindi non esistono dei posti di lavoro fissi che le persone occupano stabilmente, ma il contrario, persone alla ricerca continua di lavori migliori, più stabili e meglio pagati. I dati, inoltre, non rispecchiano le caratteristiche sociali delle persone, altrimenti sapremmo che spesso la precarietà è anche una condizione esistenziale. Negli Stati Uniti, un grande Paese che nella Costituzione afferma il diritto alla felicità, le statistiche sono più dirette alla persona, e per capire la condizione di ciascuno si chiede ai lavoratori a termine se pensano di poter rinnovare il proprio contratto oppure no, e se no quali siano le speranze di poter trovare un'altra occupazione. Sulla base di due semplici domande si capisce quanto le persone si "sentono" precarie, molto meglio di quanto si fa con un questionario di centinaia di domande.

Stefano Solari

Ringrazio il professor Di Nicola che ha precisato il problema delle statistiche nel visualizzare le posizioni individuali. Vista la possibilità di poter commentare, parliamo della categoria delle giovani donne laureate. Effettivamente per noi che insegniamo è un problema vedere tutte queste persone che andranno incontro a molte difficoltà dopo l'università. Nella mia facoltà di giurisprudenza quasi 2/3 o ¾ degli iscritti al primo anno sono femmine, spesso più brave dei colleghi maschi, e avendo fatto notare le difficoltà che incontreranno una volta uscite dall'università, ho provocato una reazione di sdegno. Però bisogna sottolineare che le studentesse migliori non hanno mai fatto fatica a trovare un lavoro, il problema principale rimane per quelle persone che frequentano e si impegnano un po' approssimativamente nello studio. Vale sempre la pena di studiare, però bisogna impegnarsi ed affrontare lo studio come l'opportunità per poter raggiungere una buona posizione lavorativa. Tre

laureandi infatti mi sono recentemente scomparsi tra le mani perché hanno già trovato lavoro in banca, ancora prima di laurearsi. Infatti se una persona dimostra un buon profilo di studio non ha poi difficoltà a trovare lavoro perché dimostra che sa impegnarsi.

Franca Porto

Permettetemi subito una risposta su questa questione delle donne; sono molto contenta di vedere il dinamismo sia dal punto di vista dello studio che dalla presenza nel mercato del lavoro delle donne oggi, rispetto a quando ero ragazza io. Molta della criticità rilevata dalle statistiche o da chi studia i fenomeni, quando si parla di donne, è legata anche al fatto che negli ultimi 30 anni, insieme all'immigrazione, il più forte fenomeno di cambiamento sociale e del mercato del lavoro nelle nostre terre, non è stato soltanto il grande accesso delle donne, ma si tratta di un accesso "permanente" nel mercato del lavoro, mentre quando ero ragazza si entrava e si usciva dal mercato a seconda della condizione familiare. Bisogna uscire da alcuni stereotipi altrimenti si vede un elemento di criticità laddove esiste invece un elemento di crescita e cambiamento estremamente forte e positivo.

Per quanto riguarda gli altri aspetti, io tendo ad affrontare i problemi vedendo quali sono le criticità e pensando a come dovremmo intervenire. C'è un aspetto particolare sulla crisi che stiamo affrontando perché secondo me non siamo ancora al momento più duro qui in Veneto, ma prima o poi fortunatamente finirà; ma questa crisi sta già cambiando qualche aspetto che va ricordato. Primo aspetto positivo: la mia analisi è che il tessuto sociale veneto tiene, soprattutto nei suoi aspetti più tradizionali (famiglia come luogo di socialità e sostegno per i lavoratori in difficoltà), ma anche la famiglia imprenditoriale sta reinvestendo (magari somme contenute rispetto al passato) nelle imprese (piccole o grandi che siano), perché c'è fondamentalmente una vocazione nel tessuto imprenditoriale veneto a cercare autonomamente delle soluzioni, dei rimedi. Tiene soprattutto quel sistema di reti di aiuto, sostegno, facilitazione, che rendono attrattivo e interessante il territorio, persino le banche locali, ed infine le istituzioni locali (comuni, province, regione) che cercano strade nuove, risorse per dare risposte alle imprese ed alle persone, ed infine i corpi intermedi. Il Veneto non è solo terra di volontariato (importante ma differente da questo ambito), ma è terra di soggetti di rappresentanza forti (sindacato, rappresentanza di impresa piccola e media) che esercitano una specifica responsabilità.

Gli elementi di criticità invece sono riferiti alle difficoltà oggettive di comprensione dei mutamenti che avvengono in questo ambito di crisi, e di capacità di intervento. Rispetto a questo bisogna prepararsi ad un aumento della situazione di precarietà (non flessibilità) perché più perdura la crisi, più lento sarà il rimbalzo verso la ripresa, e quindi una certa prudenza nell'agire.

Questa è comunque una società vecchia, anche dal punto di vista legislativo, maggiormente proiettata a tutelare i soggetti "arrivati" per età o per ruolo (la nostra società è quella delle corporazioni che non vengono messe in discussione, che provoca poca mobilità sociale). La nostra società riconosce

legalmente il titolo di laurea, quando nel resto del mondo ha valore in sé per la competenza messa in gioco (fino al mese scorso l'Italia era l'unico paese dove l'inflazione tendeva a crescere, perché i monopoli sono ancora abbastanza garantiti ...). Tutto ciò penalizza i giovani, chi vorrebbe partecipare in una fase della vita in cui è più propenso a prendere un rischio su di sé, in cui la flessibilità non sarebbe un danno. Questo è un paese dove gli eccessivi strumenti di flessibilità sommandosi fanno sì che si venga considerati giovani a 42/43 anni.

Ma si tratta di follie amministrative, legislative e contrattuali che vanno risolte, perché la flessibilità è uno strumento che può essere usato con reciproca soddisfazione da un'impresa e da una persona per tutta la vita, se ha determinate caratteristiche: che sia pagata maggiormente rispetto al lavoro stabile, che garantisca un'assicurazione pensionistica e dal punto di vista degli ammortizzatori sociali (perché più esposto al rischio), e che esista la possibilità di sceglierla, dentro un certo margine. Perché in questo paese non si è fatta una legge sulle *flex security*? E perché continua a non essere una priorità? Perché ci sono 25 strumenti di forme di contratto flessibile che si possono utilizzare in sequenza per una stessa persona? Manca sostanzialmente l'interesse dell'organo decisionale verso le persone e le imprese sulle questioni di flessibilità. Un altro aspetto che mette in evidenza come certi individui siano maggiormente in difficoltà rispetto ad altri, perché in questo paese mancano altre forme di sostegno di politica sociale e legislativa nei confronti delle persone, della famiglia, delle donne. Perché le ragazze si perdono quando hanno dei figli, oppure quando esistono problemi in altri componenti famigliari (esempio: anziani con bisogno di assistenza)? E' giusto che culturalmente tutto ciò sia a carico delle donne? A livello sociale infatti non esiste una politica di investimento adeguata sui servizi che faccia sì che ci sia veramente una condizione di pari opportunità tra uomini e donne. Le lavoratrici ricadono quindi in situazioni di precariato perché non c'è alternativa, in mancanza dei servizi adeguati.

Infine c'è un problema di strumenti e di cultura: non mancano soltanto le leggi, i contratti, gli investimenti strategici, manca anche il tipo di cultura, il tipo di coinvolgimento che viene proposto alle persone. Uso un esempio: si è detto che i meno precari sono gli edili. Siano essi professionisti di altissimo livello, o manovali, hanno storicamente il problema che in caso di maltempo non possono lavorare. Cosa gli ha resi meno precari? La contrattazione sindacale, grazie ad un virtuoso incontro degli interessi dei lavoratori e dell'impresa; attraverso un processo di mutua sussidiarietà e solidarietà, assunta ed esercitata da entrambe le parti, si è giunti non solo a delineare i contratti di lavoro, ma anche a decidere come recuperare parte della ricchezza che si produce, in modo che quando c'è maltempo un lavoratore non venga licenziato o si ritrovi senza stipendio. Questo comportamento si può attuare basandosi sulla reciproca assunzione di responsabilità da parte dei soggetti, in una logica sussidiaria anche tra la parte di welfare pubblico (che ci deve essere) e la parte privata che non va demonizzata, ma dovrebbe essere attivata in tanti casi e settori. È su questo terreno che bisogna lavorare, perché da qui in avanti è difficile credere che sia illimitato il percorso di crescita per tutti stante l'eco-sostenibilità ambientale e sociale. Se l'opportunità è quella

di creare un generale benessere per tutti, in modo da raggiungere pressappoco le nostre condizioni, forse dobbiamo porci il problema di come attivare alcuni strumenti per cercare le risorse, in modo che, sia la flessibilità, sia le condizioni contrattuali di altro tipo, trovino una risposta nella capacità dei soggetti di attivarsi per proporre e produrre soluzioni, non solo per chiedere risposte.

Vendemiano Sartor

Per me tornare questa sera è come ritornare a casa, perché si riprendono considerazioni e valutazioni che facevo in altra veste già precedentemente. Non conosco le politiche del lavoro, quindi successivamente il dottor Turri farà supplenza delle mie mancanze. Credo che alcune cose posso dirle grazie alla mia esperienza, ma anche dal ruolo attuale perché è ovvio che il lavoro non è disgiunto dall'impresa.

Mi ritrovo in molte considerazioni fatte dalla Dott.ssa Porto, perché dobbiamo ragionare partendo dai dati per trovare quelle soluzioni che migliorino la situazione. Inoltre la questione in Veneto è diversa rispetto alle altre parti d'Italia, anche nella rilevazione delle statistiche, perché siamo abituati a fare anche quelle a livello provinciale. Ma a parte il dato numerico, voglio esprimere come, in questo momento di difficoltà, non si può dare per scontato che le soluzioni affrontate in Veneto siano comuni anche alle altre regioni. Perché la nostra storia, il nostro sistema non solo pubblico, ma soprattutto le parti sociali ha messo in piedi nel tempo strutture forse più flessibili rispetto ad altri territori, ma anche quell'insieme di valori che ci permettono di intervenire in modo più veloce e completo nei momenti di necessità. Il metodo di inserire tutele per quei lavoratori che non le avevano (si citava prima l'esempio dell'edilizia), come la bilateralità, è stata usata anche in altre categorie, ed ora in questo momento di bisogno lo stesso ministro Sacconi voleva riproporre il modello veneto anche in altre realtà, cercando di utilizzare sia risorse pubbliche che private (che normalmente si usano con più attenzione e parsimonia).

È vero che abbiamo strumenti di flessibilità legislativi sommabili, che meriterebbero una corrispettiva rivalutazione degli ammortizzatori sociali; però mi pare che l'idea del ministro sia di trovare una soluzione ad hoc temporanea in questo momento. Perché spesso in questo paese quando si sono istituiti degli strumenti perenni, l'uso si è trasformato in abuso, con una rincorsa alla spesa pubblica evidentemente eccessiva. Bisogna certamente affinare gli strumenti perché i tempi di risposta devono essere compatibili con le esigenze, e nella macchina pubblica questo a volte non accade. Anche nel nostro Veneto dobbiamo utilizzare l'elemento di crisi non per intervenire nelle emergenze, ma per porre quelle riforme necessarie per la ripresa. Bisognerebbe vedere settore per settore storicamente cosa è successo, capire che la società del 2010 ha dei bisogni differenti da quelli della controparte del 2000, o del 1990. Credo anche che in alcune situazioni non esistano più i bisogni di allora, cioè dove togliere burocrazia e leggi dove non più necessarie, e non solo aggiungere nuove disposizioni.

Comunque i dati nel nostro Veneto non sono poi così mediocri, ma dobbiamo sapere che la grande impresa sfrutta anche dal punto di vista economico gli strumenti che gli sono dati, come l'utilizzo di contratti a tempo determinato; per esempio abbiamo visto che il 25% dal tempo determinato passa al tempo indeterminato in un anno, ma quanti in due anni? Inoltre siamo una regione che ha una forte occupazione nel settore turistico, che andrebbe valutato a parte per due motivi: se ci fosse stabilità anche di questo settore darebbe occupazione a tutti, ma soprattutto in tema economico, in questo settore se vogliamo competere non lo si può fare sul prezzo, ma sulla qualità. Pretendere di avere qualità di servizi in un settore senza personale occupato stabilmente diventa problematico. Questo è un settore che dovrebbe essere riformato in modo serio, perché non è solo un problema occupazionale, ma anche di ricchezza.

Mi permetto poi di dissentire dalla provocazione del professore Di Nicola. È vero che noi abbiamo una precarietà nei giovani laureati, però credo anche che abbiamo facoltà che sono fabbriche di disoccupati (altra provocazione!); questo è il tema principale. Perché in questo momento che esistono problemi di occupazione, è difficile anche trovare figure professionali di un certo tipo, nel nostro Veneto. Dobbiamo cominciare a capire che ci deve essere una relazione forte nella filiera istruzione - formazione - lavoro. E dobbiamo lanciare un messaggio culturale; perché la ricchezza del nostro Veneto è stata fondata sul lavoro trasversale, con poco conflitto sociale (a parte Marghera che è caso a parte), perché i dipendenti si sono sempre sentiti parte attiva nell'impresa, lavoravano quando c'era bisogno in maniera flessibile. Il sistema ha quindi funzionato perché questa voglia di migliorare la propria condizione esisteva sia nei datori di lavoro che nei dipendenti. Ma abbiamo fatto un passaggio culturale: abbiamo ritenuto che il lavoro manuale fosse di serie B rispetto al lavoro amministrativo - intellettuale. Quindi tutto il percorso di formazione professionale è stato delegato a scuole di serie B, rispetto ad altri percorsi di serie A. Sommiamo inoltre il fatto che da noi manca l'alta formazione professionale, ed è chiaro che il modello ha necessità di essere rivisto. La scelta delle lauree brevi aveva un senso perché suppliva all'alta formazione professionale, ma deve esserci la possibilità di offrirsi al mercato del lavoro ad un'età intermedia tra i 15 anni di una volta e i 30 attuali. Il sistema va rivisto perché anche questo comporta precarietà, perché dispiace vedere i laureati che sono precari, ma quanti hanno indovinato la formazione adatta per essere inseriti nel mondo del lavoro? Infatti spesso devono fare gli apprendisti a 30 anni e non deve essere così! Dobbiamo dare una formazione di base a tutti perché nella vita si cambia il sistema del lavoro, e infatti vedremo questa crisi come cambierà anche le figure professionali, dal momento che si avrà sempre più bisogno di una qualificazione e capacità tecnica, poichè nelle attività produttive esistono impianti e macchinari di una certa specializzazione da dover utilizzare.

Dobbiamo quindi mettere maggiormente in sinergia i sistemi e chiaramente anche trovare qualche forma di rivisitazione della parte sociale della nostra regione. Abbiamo delle eccellenze sul sistema di tutela degli anziani, ma parallelamente è difficile trovare qualche risorsa da inserire nel sistema della famiglia (asili nido piuttosto che case di riposo).

Io sono favorevole alle liberalizzazioni, ma devono esistere dei requisiti minimi per chi deve fare le professioni; citava in precedenza Franca Porto i dati della stabilità nell'edilizia, ma il precariato nell'edilizia è presente non più nei dipendenti ma negli autonomi. Perché il costo del lavoro dipendente nell'edilizia si è alzato, ci sono state delle scorciatoie in modo che qualcuno avesse la partita iva mono cliente. E da questa parte di lavoratori si è scaricato il precariato del settore.

Chiudo con un'azione da dover affrontare, perché i dati visti in precedenza sono negativi, ma già in passato abbiamo superato situazioni poco rosee: a cavallo del 2000 a seguito della delocalizzazione, della concorrenza da paesi emergenti, vi è stato un periodo difficile, ma il sistema intorno comunque era in crescita. Ora invece la rimodulazione che ci è chiesta va attuata in un sistema economico complesso che per il momento è in discesa. Sperando che esso prima o poi si riprenda, dobbiamo lavorare perché quando usciremo dal momento critico, non possiamo essere deboli. Dobbiamo mettere in atto nel nostro Veneto la voglia che esisteva nel passato, l'intraprendenza (che ha portato all'aumento della ricchezza piuttosto diffuso), una forte coesione sociale e quel fenomeno che dobbiamo recuperare, cioè la mobilità sociale. Non dobbiamo togliere la possibilità ad un giovane di mettere a frutto i propri talenti per poter anche migliorare la situazione della famiglia di appartenenza. Questo è il vero rischio. Abbiamo generalmente avuto un sistema dove i figli hanno potuto avere una qualità della vita migliore dei padri. In prospettiva dobbiamo dare un po' di luce all'intraprendenza dei nostri giovani, lavorare in prospettiva, perché il dato sul precariato esiste e bisogna lavorare affinché si riduca, ma creando delle opportunità, come storicamente dimostra la nostra storia veneta. Il pericolo è l'appiattimento della mobilità sociale, che porterebbe ad una crisi stabile, non momentanea.

Ognuno per il proprio ruolo è questa la direzione da adottare, cioè dare messaggi di una prospettiva positiva, cercando di mantenere quel modello veneto di relazioni sindacali – industriale che è stato l'elemento cruciale per stimolare i ceti intermedi che a loro volta hanno spinto chi ora fa un mestiere come il mio. Il buon governo non deriva solo dalle capacità degli amministratori ma qualche volta anche dallo stimolo che viene dato dal basso. Credo che nel Veneto abbiamo le caratteristiche per rimettere in corsa il nostro sistema strutturale.

Stefano Solari

Sottolineiamo come l'effetto di questa crisi sia stato anche di tornare a parlare di cultura del lavoro, abbandonare i miraggi di rendite finanziarie e tornare a parlare dell'attività produttiva complessiva, e i problemi che lavorare concretamente pone. Quindi si è vista la mancanza di servizi sociali adeguati alla famiglia, alla donna che lavora e per la terza età. Successivamente il problema della formazione professionale c'è da ricordare che non si può lasciare alle ambizioni di miglioramento personale delle nuove generazioni soltanto l'opportunità delle università, che dà una formazione di un certo tipo, che però non è quella richiesta dalle nostre imprese. Certo che la riforma del 3+2 anni all'università non ha dato nessuna risposta attesa, ed ha inoltre abbassato il livello della formazione più astratta,

scientifico. Piuttosto guarderei con favore ad una riforma dei corsi di formazione professionale anche ad alto livello, e soprattutto una riclassificazione sociale di chi investe a questo livello; non si può pensare che un laureato debba per forza possedere il titolo di dottore per distanziarlo da chi sceglie una formazione professionale. In Germania questi ultimi hanno un posto elevato nella società, oltre l'elevato prestigio di un dottore laureato. Anche noi dovremmo fare un passo verso la qualificazione sociale dei titoli di studio più operativi, in modo che le università producano persone che possano operare nel campo da loro scelto. C'è bisogno di formazione più specifica ma non di ulteriori titoli.

Pier Angelo Turri

Vale la pena di sottolineare quanto la dottoressa Porto e l'assessore Sartor hanno enfatizzato: c'è un modello veneto che si discosta da altri modelli regionali che si sviluppa grazie ad una rete sociale e territoriale e ha portato a far maturare recentemente quelle politiche di lavoro che dovrebbero consentire una risposta più efficace in questi momenti più difficili. Senza dilungarmi in considerazioni sociologiche, volevo mettere in discussione quel concetto di precarietà sul quale ci si è soffermati in questa prima parte di dibattito. Non ritengo di poter definire precari tutti coloro che sono soggetti che accettano lavori atipici; non credo nemmeno che i giovani che accettano un impiego a tempo determinato, nella loro prima fase di inserimento nel mercato del lavoro, possano essere considerati precari. Dai dati in nostro possesso, confermati da questa interessante ricerca, non possiamo nemmeno aggiungere che il Veneto è una gabbia di precarietà. Altrimenti sarebbero da considerare precari anche i dirigenti regionali che hanno un contratto a tempo determinato, i quali lo sono magari per un certo aspetto, ma non nel complesso generale del mercato del lavoro.

Mi sembrava molto interessante il riferimento della Dott.ssa Porto al concetto di *flex security*, forse abusato, ma che dobbiamo ormai assimilare, collegato a politiche di filiera che non toccano solo il lavoro ma anche la formazione e quelle reti sociali che rendono efficaci gli ammortizzatori sociali, come stiamo facendo (la nostra Regione sotto questo punto di vista può essere considerata più avanti di altre). Venendo alle misure che specificatamente stiamo prendendo in questo momento, mirate a soggetti precari, è chiaro che per un certo verso non si discostano molto da quelle generali messe in atto per fronteggiare il momento di crisi. Queste sono senz'altro misure che la Regione ha preso e consolidato con il costante confronto con le parti sociali. Fanno riferimento a due elementi normativi, due recenti leggi a livello nazionale: legge 2 e 33, introdotte per mettere in moto nuovi meccanismi di tutela dei lavoratori nei confronti degli effetti della crisi; e la recentissima legge regionale 3 del marzo '09, che introduce a sua volta tre elementi chiave per le politiche del lavoro, quali l'accreditamento dei servizi privati per il lavoro accanto alla rete dei servizi pubblici dipendenti dalle province, l'inedita (a livello regionale) introduzione di misure per il sostegno al reddito e, nel caso di ritardi nelle procedure di erogazione degli ammortizzatori sociali, l'introduzione di misure che consentano di anticipare queste risorse.

Per quanto riguarda gli accordi tra Stato e regioni i due elementi chiave che consentono di attivare misure nei confronti dei soggetti "precari" o comunque meno protetti, sono l'estensione generale delle tutele ai soggetti (imprese e lavoratori) per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali in deroga e la combinazione di risorse nazionali, regionali e del fondo sociale europeo, miste ad interventi bilaterali per poter contenere le dimensioni della crisi. Si tratta di quei 8 milioni di euro, dei quali quasi 3 milioni di euro risparmiati dalle regioni e dal fondo sociale europeo, per attivare le misure anticrisi. Queste procedure prevedono il miglioramento dei sistemi formativi e l'accelerazione generale dei tempi per l'erogazione delle risorse; sono state oggetto di una successione di accordi tra le singole regioni ed il ministero che hanno dato il via all'utilizzo di risorse residuali dei precedenti fondi per la cassa integrazione in deroga e che prevedono l'utilizzo di risorse miste (nazionali e fondo sociale europeo) per mettere in moto queste misure.

Complessivamente le risorse disponibili corrispondono a circa 100 milioni di euro nella prossima programmazione, di cui circa 60 milioni messi da parte dal fondo nazionale per l'occupazione, 33 milioni dal fondo sociale europeo, più 7 milioni previsti dalla legge regionale 3 per il sostegno al reddito. Quello che è interessante è il fatto che i destinatari non sono gli abituali destinatari di queste misure (soggetti che ricevono normalmente le casse integrazioni ordinarie e straordinarie, oppure i dipendenti di aziende con certe caratteristiche di difficoltà) ma sono anche soggetti titolari di contratti atipici. La norma nazionale così come gli accordi locali hanno previsto che possono usufruire di queste misure gli apprendisti e i lavoratori somministrati; le stesse linee guida che stiamo predisponendo insieme ai sindacati che saranno pubblicate nei prossimi giorni, prevedono le modalità con le quali questi soggetti (anche tecnicamente) potranno accedere a queste misure.

Vanno aggiunte quelle già previste a livello nazionale per i lavoratori cosiddetti "parasubordinati", i co.co.pro. e quelle misure che prevedono, nei contesti di utilizzo di ammortizzatori sociali già presente, la possibilità ulteriore di accedere ai lavori detti "accessori". All'interno degli accordi già fatti negli ultimi tempi, esiste anche la possibilità di utilizzare strumenti come la mobilità in deroga, proprio per andare a fronteggiare quell'esercito di 30/40 mila soggetti che potrebbero essere coloro che si ritroveranno in difficoltà nei prossimi 12 mesi, a causa degli effetti della crisi.

Queste le misure in sintesi. Mi pare di poter dire che queste misure possono essere attivate solo se riusciamo a velocizzare le procedure di intervento (occorreranno tutti gli strumenti che la regione può mettere a disposizione anche il suo ente strumentale "Veneto Lavoro", o la convenzione con INPS già attivata), attraverso un monitoraggio anche con tavoli concertativi posti in essere in questi ultimi tempi per decidere queste misure. Inoltre con i nuovi servizi istituiti con le nuove leggi, può essere messa in moto una nuova organizzazione sul territorio che consenta di attivare capillarmente quelle misure che dovrebbero proporre alla persona una gamma d'alternative, per consentirgli di acquisire nuove competenze e riqualificazioni. Aggiungo solo una considerazione sul placement universitario: il nuovo modello di accreditamento che stiamo predisponendo in base alla nuova legge, è un modello che prevede la possibilità, anche per le università, di accedere ai fondi regionali

al fine di svolgere attività di placement, così come altri servizi per il lavoro. Questo dovrebbe coprire un dato contraddittorio: non è vero che l'università non serve per trovare lavoro, anzi i laureati trovano occupazione, più degli altri soggetti. Il problema è che spesso i laureati non trovano un lavoro coerente con il corso di studi che hanno affrontato, e quindi occorre ripensare il placement non solo nel suo segmento finale per l'accesso al lavoro, ma anche come percorso che consenta di rivedere le attività universitarie in un modo più professionalizzante. Si tratta quindi di fare una programmazione per filiera, come diceva l'assessore Sartor in precedenza, che metta insieme i servizi per il lavoro, con una serie di attività che diano un ruolo differente alle università nel contesto di una rete integrata di servizi.

Domande e riflessioni dal pubblico:

- Quale rapporto tra formazione professionale e Fse?
- Manca un orientamento nella scuola media che indirizzi i ragazzi a frequentare anche le scuole professionali e non solo i licei. Gli istituti professionali, organizzati come anni fa, potrebbero supplire alla carenza di manodopera.
- L'istruzione è un consumo o un investimento?

Vendemiano Sartor

Estremizzando un po' il concetto, noi veniamo da un periodo nel quale il criterio di scelta del percorso formativo si divideva così: chi era più bravo andava ai licei, le scuole professionali era per chi se la cavava mediamente, i rimanenti andavano a fare gli apprendisti. Questo purtroppo era il meccanismo. Sul livello della formazione professionale ha influito innegabilmente il numero di frequentanti che, se è limitato, si fa fatica ad organizzare. Sono comunque rimaste delle certezze, tant'è che per esperienza personale, mi è stato riferito che in molti casi un bravo ragazzo arrivato al terzo anno (meritevole di completare con gli altri due) già viene richiesto dal mondo del lavoro. Questo perché il ragazzo sceglie di lavorare piuttosto che continuare gli studi, in quanto la certezza di trovare ancora un posto disponibile dopo due anni non c'è, e non si tratta di lavori sottopagati.

Sotto questo punto di vista esiste già l'intenzione di rivalorizzare dignitosamente e culturalmente la questione, partendo dall'orientamento scolastico, cercando già dall'inizio di mettere in sinergia l'industria con l'impresa. Se pensiamo di organizzare delle scuole professionali con attrezzature e impianti avanzati tecnologicamente, che dopo tre anni sono già ormai obsoleti, si sbaglia. Le imprese questi impianti li utilizzano, quindi i laboratori possono essere dislocati direttamente nelle strutture produttive. Altrimenti si studia su impianti che sono fuori utilizzo da anni, come spesso accade oggi, e naturalmente le risorse a disposizione per tenere aggiornate queste strutture all'interno della scuola sarebbero insufficienti. Bisogna creare quelle interazioni che già rispetto al passato sono più presenti, quell'elemento di sinergia che permette di avere percorsi più sicuri e con maggiori prospettive.

Purtroppo in questo paese quando si affrontano argomenti seri, lo si fa sempre in maniera ideologica, e questo è il comportamento più sbagliato. Anche la riforma scolastica ha sempre delineato un percorso di serie A (liceo) e serie B (scuola professionale), ma senza scardinare questo modo di pensare, mancherà sempre più la materia prima a queste ultime. Bisogna quindi lavorare sul miglioramento del servizio ma anche l'approccio al sistema del lavoro. Ciò non toglie che durante la vita potranno esistere fasi di cambiamento lavorativo e precarietà, ma con questa dovremo sempre più convivere. Almeno cerchiamo di favorire l'inserimento lavorativo con minor precarietà possibile, e con percorsi sempre più veloci.

Patrizio di Nicola

Ascoltando il dibattito mi rendo conto che l'Italia è lunga e molto diversa. Abitando a Roma ho sentito dire che noi viviamo nel post-industriale, e che le imprese vanno chiuse. Dovevamo fare la più grande Facoltà di Scienze della Comunicazione d'Europa perché avevamo l'industria del cinema. Ad un certo momento si è capito che questa industria del cinema non funzionava proprio pienamente, e che si doveva investire in altri campi. Si sono ascoltate quindi le aziende del Lazio, per sapere cosa avrebbero voluto dall'Università La Sapienza. Tenendo conto che la Facoltà di Chimica ha quasi chiuso, perché non c'è più richiesta dal mondo lavorativo, si è chiesto direttamente alle imprese: ma tra 3/5 anni nemmeno loro possono prevedere le figure professionali più richieste. Il discorso dell'avvicinamento tra imprese e formazione è teoricamente molto utile e interessante, ma nella pratica sconta le difficoltà che hanno le stesse imprese sul concretizzare quello di cui hanno bisogno.

Dipende poi molto dal contesto regionale e dalle politiche che vogliono favorire un certo settore definito.

La formazione professionale, con tutto il rispetto, in certe regioni in cui ho lavorato serviva solo a dare lavoro a chi faceva il formatore. Parlando successivamente a ministri del lavoro che conosco, ho chiesto che si vada invece a misurare quanta gente lavora dopo 6 mesi / un anno dalla frequentazione del corso, per accreditare gli enti di formazione.

Vorrei però ricordarvi una cosa; l'altro giorno nei dati della comunità europea si leggeva che l'Italia è all'ultimo posto per numero di laureati (19%). Allora dobbiamo decidere se i nostri laureati sono troppi, o troppo pochi. Bisogna invece ritornare ad un sistema di orientamento diverso, per formare persone che poi possano trovare lavoro nel campo di studio.

Voglio ricordare che noi stiamo attraversando una riforma (decreto 270) del mondo universitario, che prevede il cosiddetto "requisito minimo", cioè se un corso di laurea manca di una certa composizione del corpo docente, non può essere attivato. Nella mia facoltà abbiamo dovuto chiudere alcuni corsi di laurea, solo perché questa nuova riforma prevede che sia necessario almeno il 60% di docenti di ruolo. Nella nostra facoltà esiste un corso in giornalismo, ma è molto difficile farlo insegnare a professori di ruolo, perché di solito sono proprio i giornalisti a tenerlo, i quali non sono interessati a lasciare la professione di giornalisti per diventare professori di ruolo. Idem per i registi, imprenditori,

grafici, ecc. In questo modo è stato chiesto di ridurre il numero di professori esterni, perché questo è ritenuto un cattivo indicatore di qualità. Ma molto spesso avere un professore che venga direttamente dal mondo del lavoro, e che trasmetta le sue reali conoscenze, potrebbe essere invece un gran vantaggio, che potrebbe inoltre accordare le conoscenze del neolaureato con ciò che richiede l'impresa.

Franca Porto

Parlerò velocemente di due cose. Per prima cosa credo che una delle riforme maggiormente necessarie, anche qui in Veneto, sia quella di aver chiaro che il sistema della formazione professionale funzionava non solo quando c'era un grado di benessere minore, o quando c'era la necessità di percorsi brevi di formazione, ma anche quando c'era un legame diretto tra sistema manifatturiero e il sistema formativo. Via via che il sistema è cambiato. La formazione la vedo sempre di più legata all'istruzione e ad un concetto di formazione continua. In molti casi si potrebbe risolvere la faccenda con un patto diretto con le imprese, ma se noi priviamo, per esempio una regione come il Veneto, delle scuole professionali, non facciamo un servizio nemmeno alle imprese. Un conto è il prezzo di costo per avere aggiornata la tecnologia che serve, un conto è ciò di cui si occupa l'impresa. Per molte realtà c'è bisogno di scuole con docenti, laboratori anche nella formazione professionale.

Il secondo nodo da affrontare è come trovare un equilibrio tra l'utenza e il personale. Le persone dovrebbero avere un'offerta di eccellenza per acquisire competenze per essere più forti e libere sul mercato del lavoro, ed esiste poi un problema di come organizzare l'offerta formativa anche locale in modo tale da tener conto delle esigenze di chi lavora all'interno dei sistemi formativi.

Pier Angelo Turri

Tornerei a parlare di università: i laureati in Italia sono pochi, probabilmente diventano troppi in un contesto in cui essendo pochi, c'è una bassa abitudine ad assumerli nelle imprese. Però mi pare che trovino più facilmente posto di lavoro, sicuramente non a tempo indeterminato, nel primo anno in cui escono dall'università, perché probabilmente sono molto importanti le competenze trasversali, oltre a quelle più specifiche di ogni facoltà.

Sono pochi i laureati ma sono sicuramente troppi i corsi di laurea. da questo punto di vista è molto difficile orientare le scelte sul corso di laurea più adatto.

Sulla formazione professionale, non posso che condividere ciò che ha detto la Dott.ssa Porto, aggiungendo che esiste la necessità di distinguere i vari livelli. La formazione professionale tradizionalmente nella nostra regione ha assunto il compito di lotta alla dispersione scolastica, ed ha avuto una fortissima relazione con il mondo del lavoro. Questa formazione ha tuttora un ruolo educativo e formativo abbastanza forte per i giovani del Veneto, (sono oggi circa 15 mila gli studenti iscritti). L'alta formazione deve integrare tra diversi soggetti (università, scuola e imprese) come succede per l'alto apprendistato (anche se di nicchia). Vanno distinti inoltre gli interventi di

formazione continua che devono assumere caratteristiche centrate sulla persona. Si dice che la vera trasformazione dovrebbe essere quella di porre il sistema formativo regionale incentrato sulla domanda, piuttosto che sull'offerta troppo spesso consolidata e standardizzata e poco rispondente alle esigenze di chi frequenta i corsi piuttosto degli organizzatori.

Dovremmo pensare che la formazione debba essere sempre più organizzata in contesti integrati con i luoghi di lavoro, e provare a sperimentare formule che vadano oltre il quadro normativo già delineato. L'apprendistato o contratto causa mista, l'alternanza scuola – lavoro, e gli stage sono per ora i modelli proposti, ma potremmo provare a pensare dei percorsi che integrino sia percorsi di laurea che di apprendistato, con formule innovative già efficaci in altri paesi.

Infine sulla domanda riguardante il fondo sociale europeo: è primariamente indirizzato verso il capitale umano nel suo complesso, quindi evidentemente ha una forte incidenza sulle attività formative, ma non solo perché in precedenza si parlava di interventi anticrisi, sempre basati sul fondo stesso.