



Proposte delle Acli milanesi per Dpef e Finanziaria 2008

Milano, 9 luglio 2007

La centralità della persona nelle politiche del lavoro

Relazione di Giovanni Marzorati
Responsabile Politiche del Lavoro delle Acli milanesi

La riaffermazione della centralità della persona nelle politiche del lavoro deve accompagnarsi con una definizione nuova dei soggetti stessi. In questa direzione sta procedendo il nostro movimento, sia con riflessioni e proposte, sia con offerte di servizi. Se fino agli ultimi decenni del secolo scorso le politiche del lavoro e le politiche attive del lavoro avevano essenzialmente l'obiettivo della tutela e dello sviluppo del lavoro dipendente (connotato da forme giuridiche e parametri certi che lo distinguevano nettamente dal "non lavoro", dal lavoro autonomo, dal lavoro imprenditoriale), oggi ci dobbiamo confrontare con i problemi posti dalla frammentazione dei sistemi produttivi, dalla flessibilità dei mercati del lavoro e dall'alto grado di competitività introdotta dalla concorrenza internazionale. Molta parte del lavoro autonomo è oggi tale nella forma giuridica, ma sostanzialmente subordinato a organizzazioni che hanno decentrato o esternalizzato parti dei processi produttivi, mentre gran parte dell'avviamento al lavoro si avvale di contratti atipici, cioè non stabili, di durata limitata e con nulla o scarsa copertura contrattuale. Sono trasformazioni che ci portano ad ampliare la tipologia del 'lavoratore' per comprendervi chi il lavoro lo cerca, gli atipici/flessibili/precari, il popolo delle partite Iva, gli imprenditori di se stessi, gli stagisti pluriennali, ma anche chi sta nel lavoro irregolare, quello in nero e clandestino.

Sono queste le categorie che devono oggi stare al centro dell'interesse di chi si occupa di politiche del lavoro, dal Parlamento nazionale alle organizzazioni sindacali e alle associazioni come la nostra. Una precisazione va fatta a questo proposito: assumere come prioritaria l'azione di tutela di questi nuovi e più deboli soggetti del mondo del lavoro non consente di abbandonare interesse e sostegno verso chi può invece godere di un lavoro stabile e maggiormente tutelato (che una certa opinione vuol fare apparire come un privilegio, economicamente e socialmente sempre meno sostenibile).

Il lavoro stabile, tutelato, dignitoso, professionalmente e socialmente qualificante, giustamente ed equamente retribuito, resta un punto di riferimento essenziale per una società che ricerca incessantemente la giustizia sociale nella democrazia e nella libertà.

Dal luglio 2007 entra in vigore una parte dei provvedimenti della Finanziaria finalizzati alla diminuzione del costo del lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato e a parziali disincentivi per i contratti atipici. Queste misure sono di grande efficacia per un mercato nel quale il lavoro umano non è soltanto una delle risorse da immettere nei processi produttivi, semplice merce o prestazione da scambiare con danaro. Questa è per noi la strada sulla quale proseguire, mettendo a disposizione risorse finanziarie ulteriori, in quanto la massimizzazione del lavoro stabile rappresenta una misura "preventiva" rispetto agli interventi "curativi" necessari in contingenze occupazionali patologiche (interventi che spesso sono degenerati in forme di assistenzialismo finanziariamente molto più costose, individualmente mortificanti o diseducative...).



Sotto questo profilo perciò destinare risorse della fiscalità generale a sgravio del sistema produttivo e per una maggiore e migliore occupazione rappresenta un investimento per il futuro.

Unitamente al sostegno a questi provvedimenti, le Acli milanesi hanno già avuto modo di esporre osservazioni e orientamenti in ordine a una revisione delle attuali norme sul mercato del lavoro, sinteticamente riconducibili a:

una drastica riduzione delle tipologie contrattuali previste dalla Legge 30/2003, tipologie in buona misura poco o punto utilizzate ma che hanno alimentato un atteggiamento possibilista verso l'uso di contratti di lavoro precari anche quando non giustificati da esigenze produttive o palesemente illegali; il mantenimento e il corretto e controllato utilizzo del contratto a tempo determinato e del contratto di apprendistato/formazione (nella tipologia del rapporto di lavoro dipendente) e dei contratti di collaborazione a progetto (nella tipologia del rapporto di lavoro parasubordinato), con il vincolo della destinazione al lavoro di qualità certificato da opportune modalità di registrazione e controllo; l'introduzione di contratti a "ingresso lungo", che prevedano periodi di prova molto più lunghi degli attuali, articolati in fasi di prova-inserimento-stabilità (così nella proposta di Tito Boeri e altri economisti), durante le quali si acquisiscono progressivamente diritti e tutele, in ordine soprattutto alla stabilità del posto di lavoro.

Ci sembra utile dare risalto particolare a quest'ultima proposta, che trova supporto anche negli esiti che sembrano avere i contratti di lavoro interinale. In alcune regioni, tra cui la Lombardia, oltre il 50% (a detta delle agenzie di lavoro interinale fino al 70%) di questi contratti trova uno sbocco lavorativo stabile nel giro di 18-24 mesi. Da questo dato si potrebbe dedurre che, in alcune situazioni, l'interesse del datore di lavoro non è solo rivolto a contenere il costo del lavoro, ma anche a disporre di un tempo sufficientemente lungo per valutare attitudini e preparazione dei dipendenti prima di procedere alla stabilizzazione del rapporto e di far gravare su altri i tempi e gli oneri della formazione. Crediamo che se a questa, o a simili modalità di avviamento al lavoro, si affiancassero provvedimenti di sgravi fiscali e contributivi ancor più incisivi di quelli in applicazione, risulterebbe di assoluta convenienza il ricorso a contratti a tempo indeterminato. Del resto, sotto il profilo etico, un esonero fiscale e contributivo, per periodi di tempo comunque limitati, finalizzato ad agevolare il lavoro stabile, sarebbe molto più apprezzabile della detassazione già in atto per il rinvio dell'andata in pensione o di quella richiesta sul lavoro straordinario.

Inoltre, la prossima programmazione finanziaria non potrà ulteriormente rinviare l'attuazione di misure a tutela di coloro che si ritroveranno comunque in situazioni di precarietà lavorativa, garantendo continuità previdenziale e sostegno al reddito per i lavoratori flessibili in determinati e limitati periodi di inattività involontaria - sia con l'accredito di contributi previdenziali figurativi, sia con l'erogazione di forme di salario minimo - subordinatamente all'adesione, da parte degli interessati, a iniziative di formazione professionale e di inserimento lavorativo.

Si tratta di provvedimenti da assumere con determinazione e urgenza, proprio a causa dell'estensione del precariato e dell'innalzamento dell'età di coloro che in questa situazione si trovano; si tratta di provvedimenti di tutela minimale indispensabili per avviare in seguito politiche attive di occupabilità e forme di controllo e tutela preventiva dei lavoratori nei processi di flessibilità, secondo modelli e proposte che in ambito europeo, sia comunitario che di singoli stati, sono allo studio o già in attuazione.



ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI

Sede Provinciale

