

Relazioni industriali **Occupazione** che cambia e welfare



Il commento di Tiziano Treu, presidente del Cnel

«Passo decisivo per la ripartenza
E Covid ha cambiato il lavoro

Quanto sia cruciale il tema dei contratti nell'agenda di settembre del Governo è un dato di fatto, perché rappresenta un'anomalia che il 61,6% delle piattaforme nazionali sia scaduto. «Mai in passato si era registrato un dato simile. Il rinnovo

dei contratti è la priorità per la ripartenza dell'economia soprattutto perché la pandemia ha imposto un'accelerazione al cambiamento nel lavoro e nell'organizzazione delle imprese di cui non si può non tenere conto. È urgente ragionare tutti insieme

alla definizione di elementi comuni, nuovi diritti, come quello alla formazione, o le regole del lavoro agile, da includere nella contrattazione. Il Cnel è la sede naturale per la nuova stagione contrattuale», dichiara il presidente Cnel Tiziano Treu.

I CONTRATTI A UNA SVOLTA REGOLE NUOVE PER IL FUTURO

Da oggi riparte il tavolo di Confindustria e sindacati per il rinnovo delle piattaforme nazionali: il 61,6% degli accordi è scaduto, anche da più di 10 anni. L'analisi del professor Michele Faioli della Cattolica

MARIA G. DELLA VECCHIA

Si prepara un autunno caldo per i rinnovi di contratti nazionali di lavoro, anche a partire dal nuovo scontro fra Confindustria e sindacati dopo che il presidente della confederazione, Carlo Bonomi, nella lettera ai presidenti delle associazioni interne, scrive di volere contratti «rivoluzionari rispetto al vecchio scambio di inizio Novecento tra salari e orari». Lo sblocco dei rinnovi contrattuali torna oggi, 7 settembre, sul tavolo dell'incontro fra Confindustria e sindacati, in una situazione in cui, spiega il Cnel, «il 61,6% dei contratti collettivi nazionali di lavoro risulta scaduto» da anni e in qualche caso da oltre un decennio. Ne parliamo con Michele Faioli, professore di diritto del lavoro in università Cattolica, consigliere esperto del Cnel e coordinatore di Seri, la Scuola Europea di Relazioni industriali.

Professore, sul fronte contrattuale il presidente di Confindustria Bonomi sfida i sindacati sugli aumenti salariali e sul cambio del modello legato al rapporto fra salario e orari. Cosa ne pensa?

Il presidente Bonomi sta lanciando una sfida interessante per il futuro, ma come tutte le sfide che riguardano le relazioni industriali si deve avere l'attenzione di sedersi al tavolo con la controparte. Anche Cgil, Cisl e Uil devono poter ben comprendere ciò che Bonomi intende fare per avviare una negoziazione. Bonomi fa riferimento a contratti «rivoluzionari»: fa bene ad utilizzare una parola forte, ma questi sono temi che si discutono dagli anni Novanta, basti in proposito vedere il lavoro della commissione Gino



Michele Faioli

Giugni. Nel protocollo del luglio 1993 c'era l'indicazione importante su come vincolare il salario coi parametri che si usano ancora oggi: tempo di lavoro e inquadramenti professionali.

Qual è la sede in cui tornare a negoziare?

Visto che se ne discute da trent'anni, se il presidente Bonomi avesse intenzione di aprire una nuova stagione farebbe bene a scegliere un luogo istituzionale, quindi senz'altro il Cnel, sedersi al tavolo

lo coi tre segretari generali dei sindacati e iniziare un dialogo. Ma questa non è una cosa che può fare solo Confindustria. Dovrebbero, invece, essere coinvolte le altre grandi associazioni del commercio, dell'artigianato, della cooperazione, dell'agricoltura. In una sede neutra, non in un ministero.

Si a iniziative di welfare e no ad aumenti salariali è la linea data da Confindustria a cui però parte dell'industria alimentare ha derogato, a partire dai colossi del settore che hanno firmato coi sindacati un nuovo contratto con aumento di 119 euro al mese a regime. Cosa ne pensa?

È un tema settoriale, siamo di fronte a una crisi simmetrica che sta producendo effetti asimmetrici. Non tutti i settori sono stati colpiti allo stesso modo e ce ne sono alcuni che hanno aumentato la creazione di ricchezza. Sono temi evidentemente legati alle relazioni industriali di uno specifico settore. Bisogna capire se nella cabina di regia delle grandi organizzazioni sui temi della ridefinizione delle relazioni industriali italiane si vuole immaginare un nuovo percorso per il futuro. Ma ad oggi a regole immutate ogni settore si muove sulla base delle scadenze dei contratti.

Perché continua ad esserci una gran quantità di contratti non rinnovati?

In proposito è evidente che ci sono difficoltà collegate a quanto sta accadendo a livello globale, di cui i contratti collettivi diventano una proiezione. Se c'è una crisi non si riesce a rinnovare. In altre situazioni c'è un problema di regole non più adatte all'evoluzione dei tempi, e in tal caso è giusto, come dice lo stesso Bonomi e mi pare anche il

Tempo di rinnovi contrattuali

✓ **922**

I contratti collettivi vigenti in Italia, al 31 dicembre 2019

✓ **61,6%**

Percentuale dei contratti collettivi scaduti al 1 agosto 2020 816 nel solo mese di giugno)

✓ **60**

Ulteriori contratti che andranno a scadenza nei prossimi 6 mesi

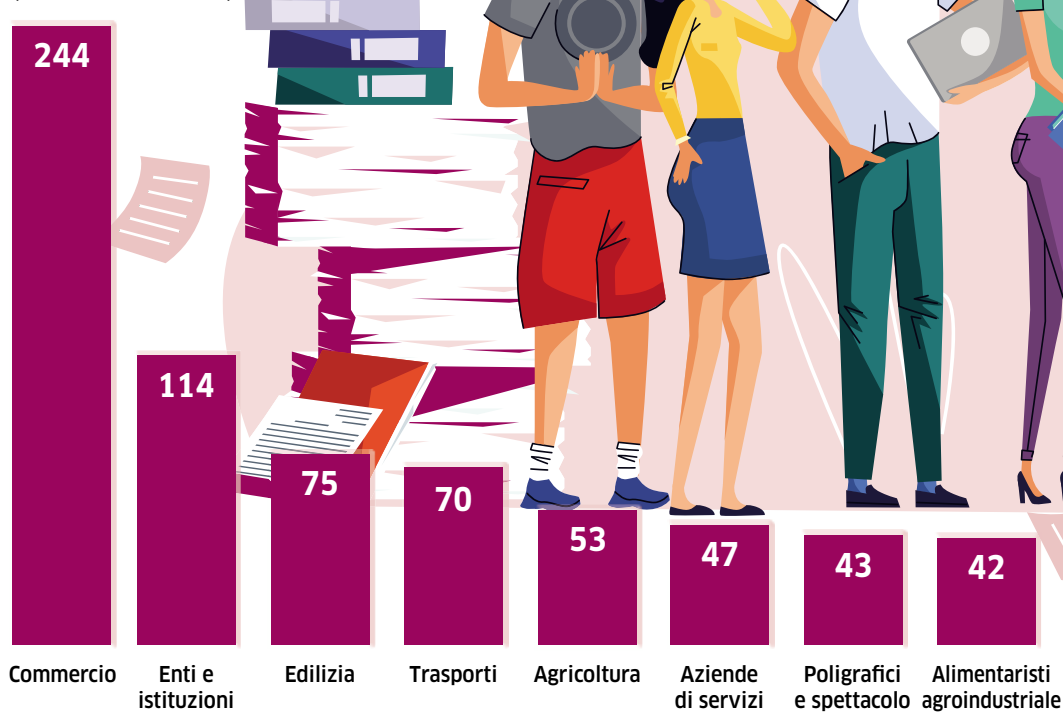
✓ **+25**

Numero dei nuovi contratti depositati nei mesi del lockdown

✓ **27/5/2020**

Testo definitivo del contratto per il personale dipendente della Croce Rossa Italiana

La distribuzione
(NUMERO DI CONTRATTI)



«In busta paga perso il potere d'acquisto»

«Il rinnovo del contratto nazionale è frutto di equilibri trovati da decenni tra impresa e lavoratori. Non può essere smantellato in un periodo in cui c'è ancora più bisogno di regole certe: il contratto è l'elemento che permette alle persone di avere una stabilità in senso generale, è l'unico strumento che non fa sentire sole le persone. Il pensiero di Carlo Bonomi, espresso in queste settimane, va nella direzione opposta a quella di garantire il valore universale e solidale della struttura contrattuale nazionale».

Il segretario generale della Cgil di Lecco, Diego Riva, respinge le dichiarazioni sulla contrattazione rilasciate in questi giorni dal presidente di Confindustria e ricorda che «moltissimi lavoratori sono stati in prima linea durante il momento peggiore dell'emergenza sanitaria: ricordiamoci di loro quando rivendicano i propri diritti».

Il contratto, afferma in sostanza Riva, garantisce i lavoratori e potrebbe garantire al mondo delle imprese il giusto riferimento nell'ambito della competitività leale per evitare

dumping e pertanto dovrebbe essere riconosciuto anche da loro come strumento che tutela il patrimonio aziendale. «Tutti i contratti nazionali ancora aperti vanno rinnovati. Da sempre - aggiunge - ci stiamo battendo affinché i contratti nazionali determinino i riferimenti minimi economici da erogare ai lavoratori dipendenti». Inoltre «in più occasioni abbiamo chiesto al Governo che le retribuzioni ottenute attraverso la negoziazione di primo livello debbano essere detassate».

Sulla perdita di potere d'acquisto, messo a rischio dall'indicazione di Confindustria di non concedere nei prossimi rinnovi aumenti salariali, Riva afferma di non essere contrario alla previdenza complementare o ad altre forme di retribuzione detassata, «ma questi strumenti non possono sostituire il valore della retribuzione strutturata prevista in busta paga, ovvero i minimi tabellari. In questi ultimi anni, inoltre, i lavoratori stanno continuando a perdere potere d'acquisto, senza dimenticarci che il lavoro è diventato sempre meno stabile». **M. Del.**

sindacato, rivedere le regole del sistema e chiedersi se il meccanismo del rinnovo abbia ancora senso.

Qual è il suo parere?

Io penso che l'Italia meriti relazioni industriali più mature. È tempo di fare un salto di qualità, di capire gli errori degli ultimi 20 anni e di decidere cosa modificare senza delegare la questione al legislatore. Le parti interessate devono capire come riorganizzare il sistema delle relazioni industriali. I 900 contratti di lavoro depositati al Cnel sono un problema. Bisogna selezionare le organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative. Di certo il salario minimo legale non è una soluzione, perlomeno nei due Ddl che conosciamo, Catalfo e Nannicini. Credo che le parti dopo la pandemia abbiano la responsabilità di fare un'analisi ex post di cosa non abbia funzionato nel lungo periodo, altrimenti resteremo in una situazione di oggettivo disagio, con un problema di contratti collettivi al ribasso che qualche mio collega definisce persino pseudo-contratti collettivi che creano una specie di menu alla carta.

Quanto riesce ad essere efficace in proposito il controllo dell'Ispettorato del lavoro?



L'Ispettorato Nazionale del lavoro sta intervenendo con circolari che cercano di dare linee guida su come valutare il contenuto protettivo dei contratti collettivi, ma è evidente che sono linee guida che si scontrano con una realtà più complicata di quanto si possa immaginare. Consideriamo che nel terziario abbiamo oltre 270 contratti collettivi che fra loro presentano una forbice di quasi il 3% sul costo del lavoro. È evidente che c'è chi sceglie solo in base a tale convenienza. È neces-

sario creare un archivio unico digitale dei contratti collettivi, con la partecipazione di Cnel, Inps e altri soggetti, in modo che si possano permettere verifiche specifiche contestuali quando si presenta in azienda l'Ispettorato del lavoro. Probabilmente servirebbe anche insistere affinché i datori di lavoro dichiarino qual è il contratto applicato alle singole posizioni. Mettere il tutto sotto il titolo "digitalizzazione della gestione dei rapporti di lavoro", di cui c'è urgente bisogno.

Settore alimentare «Ancora tanti muri ben oltre l'accordo»

Un confronto aspro
Nove mesi di trattativa e a luglio è arrivata la firma Enzo Mesagna (Fai Cisl) indica i fronti ancora aperti

Sono diverse le aziende leccesi che aderiscono a Unionfood e che, quindi, hanno il nuovo contratto degli alimentaristi firmato con Cgil, Cisl e Uil a fine luglio. Ad elencarne alcune è Enzo Mesagna, che a breve, dal 21 settembre, lascerà l'incarico di segretario generale della Fai Cisl di Monza e Lecco per l'ingresso in segreteria nella squadra del nuovo segretario generale Mirco Scaccabarozzi. Fra le leccesi Mesagna indica Cademartori di Introbio, Vibar di Colico, Ali-Big di Brivio, Granarolo, Bonomelli a Dolzago. Fumata nera, invece, per i grandi salumifici, «fra cui - afferma Mesagna - Rovagnati, al confine con Monza, Vismara e Beretta, che aderiscono all'associazione delle carni e dei salumi, in particolare ad Assica, che non hanno sottoscritto il nuovo contratto e tradizionalmente nella negoziazione sono i più agguerriti».

Dopo nove mesi di trattativa, a fine luglio è stato firmato il nuovo contratto quadriennale per il settore alimentare, ma per ora senza l'adesione di Federalimentare. A firmare con Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil fra le 14 associazioni del settore che in Confindustria aderiscono a Federalimentare sono state Unionfood, Ancit e AssoBirra, che già avevano firmato il contratto ponte con i tre sindacati.

Il nuovo contratto prevede un aumento salariale di 119 euro a regime, più 5 euro di welfare e altri 30 euro destinati ai lavoratori non coinvolti in contrattazione di secondo livello. Altri punti qualificanti dell'accordo sono la formazione per tutti i la-



Enzo Mesagna

voratori, il rafforzamento del legame fra imprese, scuole e università, il recepimento degli obiettivi del "Patto della fabbrica" con coinvolgimento dei lavoratori e obbligo, se l'azienda non aderisce al sistema di welfare, di versare 20 euro mensili in busta paga. Niente di fatto, dunque, con le altre associazioni che hanno ritenuto troppo onerose le richieste dei sindacati, che per tre settimane a partire dal 24 agosto hanno indetto il blocco della flessibilità e degli straordinari in tutte le aziende che non applicano il contratto rinnovato il 31 luglio e che rientrano nell'area di rappresentanza delle associazioni datoriali che non hanno sottoscritto tale accordo.

«Fin dall'inizio Federalimentare ha avuto una posizione rigida, tanto che lo scorso gennaio avevamo con Cgil e Uil avviato iniziative di lotta come di solito accade quando i contratti nazionali non si sbloccano. Poi il Covid ha spargliato tutto e a fronte della richiesta di Federalimentare di interrompere tali iniziative per consentire di fornire la grande distribuzione abbiamo accettato, nella speranza che a emergenza conclusa si potesse chiudere l'accordo, ma non è stato così», afferma Mesagna, che aggiunge come «seguendo il nuovo corso segnato da Carlo Bonomi, a emergenza finita ci arriva un altro No da Federalimentare». **M. Del.**

Il picco dell'emergenza nei prossimi sei mesi
Nel corso dell'ultimo anno si è passati dagli 885 contratti agli attuali 935, con un aumento di 50 nuovi contratti depositati in Archivio in un anno (+6%). Sono scaduti 51 contratti, 16 a giugno. Ulteriori 60 contratti andranno a scadenza nei prossimi 6 mesi. In foto: la ministra del Lavoro Nunzia Catalfo.

Retribuzione e orari «Una prospettiva che va cambiata»

Confindustria Lecco
Il presidente Lorenzo Riva spiega quali sono i nodi del confronto, in rapporto a produttività e risultati

«In un mondo radicalmente cambiato, e a maggior ragione nel momento cruciale che stiamo vivendo con il crollo degli indici economici e il rischio della perdita di un milione di posti di lavoro, non è pensabile rimanere ancorati a schemi sorpassati: dobbiamo cambiare la concezione del mondo del lavoro e vogliamo farlo assieme a Governo e sindacati».

Il presidente di Confindustria Lecco e Sondrio, Lorenzo Riva, spiega il nuovo corso della contrattazione collettiva annunciato dal presidente nazionale Bonomi e sottolinea che si deve ripartire dal "Patto della fabbrica" firmato coi sindacati: «Ci hanno accusato - afferma Riva - di non voler rinnovare i contratti, ma Confindustria non ha mai pensato di bloccare il rinnovo né, tantomeno, di smantellare il contratto nazionale. Al contrario, vogliamo dargli più forza, applicando correttamente le regole che abbiamo condiviso nel Patto e mettendo al centro delle relazioni industriali la produttività, strettamente connessa alla formazione delle risorse che trova ampio spazio nel nuovo modello proposto, e la crescita. Non si può infatti più legare la retribuzione solo al vecchio scambio tra remunerazione e orario di lavoro ma occorre un cambio di prospettiva».

È questo il punto centrale che riaccende ora lo scontro coi sindacati dopo che Bonomi ha affermato che i nuovi contratti saranno "rivoluzionari", non più legati allo schema salario-tempo del lavoro. Inoltre la li-



Lorenzo Riva

nea dell'associazione sui contratti sembra essere quella di non procedere ad aumenti salariali, ma in proposito Riva risponde che «non è corretto porre la questione in questi termini: noi vogliamo rinnovi contrattuali agganciati agli aumenti di produttività, al raggiungimento degli obiettivi, che premiano impegno e risultati. E vogliamo - aggiunge - dare più soldi ai lavoratori per welfare aziendale, previdenza integrativa e formazione. In questo senso, il contratto dei metalmeccanici ha segnato una forte innovazione ed è diventato il punto dal quale partire anche per altri settori».

Nel frattempo il contratto del settore alimentare è stato firmato da alcune associazioni che aderiscono a Federalimentare in deroga all'indicazione di non fare aumenti: «stiamo parlando - commenta Riva - di una realtà articolata che rappresenta diverse filiere e con una composizione della base associativa ovviamente variegata. Detto questo, tutti gli imprenditori hanno chiaro lo scenario economico, le condizioni del Paese e le necessità dei lavoratori. Il confronto sui contratti ancora da rinnovare dovrà continuare partendo appunto da questi dati, senza però dimenticare che i salari devono essere sostenibili anche per le imprese, ovvero collegati alla produttività». **M. Del.**

ECO-BONUS

INVERNIZZI

● COPERTURE ●

SCONTO FISCALE 110% IN FATTURA

Mercato del lavoro **Luci e ombre** del dopo-lockdown

Il rimbalzino c'è La ripresa è donna ma senza i giovani

Occupazione. Luglio positivo dopo quattro mesi di stallo. Crescita dello 0,4%, ma non per la fascia dai 25 ai 34 anni

COMO

MARILENA LUALDI

A luglio alza la testa l'occupazione, almeno per dare uno sguardo nel futuro. Un trend nazionale, di cui si hanno dei segnali anche nei nostri territori, ad esempio nel settore dell'edilizia, ma non solo. Anche perché si nota una ripresa del lavoro femminile, pur con tutta la sua frammentarietà. Tant'è che le azioni che sta studiando il Governo nel Recovery Plan da presentare in Europa, passano anche da quest'ultimo tema. E poi da un altro tornante di estrema attualità, sulla scia della Germania: ridurre i giorni di lavoro per dare chance a un maggior numero di persone. Lavorare meno per lavorare tutti, il vecchio slogan.

Dentro i dati

A luglio, dopo quattro mesi di flessioni consecutive, l'Istat ha certificato che l'occupazione torna a crescere mentre, a fronte del calo dell'inattività, prosegue l'aumento del numero di persone in cerca di lavoro. Cioè, finito anche il lockdown e sfumate le restrizioni più severe, si riprende a ricercare un impiego.

L'aumento dell'occupazione su base mensile (+0,4% pari a +85mila unità) coinvolge le donne (+0,8% pari a +80mila), i dipendenti (+0,8% pari a +145mila) e tutte le classi d'età. Ce n'è solo una che manca drammaticamente all'appello e già messa in luce dai sindacati: quella dei 25-34enni. Gli uomini occupati risultano sostanzialmente stabili, diminuiscono gli indipendenti. Nel complesso, il tasso di occupazione sale al 57,8% (+0,2 punti percentuali).

Ancora uno sguardo al netto incremento di chi cerca lavoro

(+5,8% pari a +134mila unità) conferma come questo sia diffuso per genere ed età. Il tasso di disoccupazione sale al 9,7% (+0,5 punti) e, tra i giovani – ancora una volta suona il campanello d'allarme – raggiunge il 31,1% (+1,5 punti).

La rilevante diminuzione nel numero di inattivi (-1,6% pari a -224mila unità) – specifica ancora Istat – riguarda uomini, donne e tutte le classi d'età. Il tasso di inattività diminuisce, attestandosi al 35,8% (-0,6 punti).

Anche il paragone tra trimestri mostra i diversi trend. Il confronto tra maggio-luglio 2020 e febbraio-aprile riscontra comunque un livello di occupazione inferiore dell'1,2%, corrispondente a -286mila unità.

«Le ripetute flessioni congiunturali registrate a partire da marzo 2020 hanno contribuito a una rilevante contrazione dell'occupazione rispetto al mese di luglio 2019 (-2,4% pari a -556mila unità), che ha coinvolto uomini e donne di qualsiasi età, così come dipen-

denti (-317mila) e autonomi (-239mila) – spiega ancora l'Istat – unica eccezione sono gli over50 con un incremento di occupati (+153mila) che, tuttavia, è dovuto esclusivamente alla componente demografica. Il tasso di occupazione scende in un anno di 1,3 punti».

Luglio è un osservatorio a sé. Il numero di ore pro capite effettivamente lavorate è portato all'aumento e questo fa ben sperare in uno scenario ancora debole per i nostri territori. Il livello di quel mese pari a 33,1 ore, è solo di 1,2 ore inferiore a quello registrato a luglio 2019. Per i dipendenti il gap rispetto a luglio 2019 risulta ancora più ridotto (-0,8 ore).

Insomma, è il commento finale, dopo quattro mesi di flessione, a luglio 2020, il numero di occupati torna a crescere, soprattutto tra le donne e i lavoratori con più di 35 anni. Così continua il recupero delle ore lavorate pro capite come l'espansione del segmento di persone in cerca di lavoro.

Le proposte

Di fronte a questo "rimbalzino" il Governo studia le misure e il ministro Nunzia Catalfo ne ha evidenziate almeno quattro da presentare in Europa. Una ha ripreso quota con il dibattito in Germania: ridurre i giorni di lavoro.

Ricorda appunto azioni già prese in esame in passato, il vecchio slogan lavorare meno per lavorare tutti. O detto in altro modo, la solidarietà espansiva. Il taglio dell'orario sarà eventualmente compensato sulla retribuzione dallo Stato a patto che l'azienda incrementi l'organico. Gli altri punti, incentivi al lavoro femminile, ai giovani e la riforma degli ammortizzatori sociali.



La disoccupazione giovanile s'impenna al 31% (+1,5 punti). Gli inattivi in calo



Il numero di ore pro capite lavorate aumenta e fa ben sperare nella crisi

Segnali di speranza Ma la crisi è profonda



+0,4% Con un aumento di 85 mila occupati, a luglio, dopo quattro mesi di flessioni consecutive, l'occupazione torna a crescere mentre. Cala l'inattività e prosegue l'aumento del numero di persone in cerca di lavoro



+0,8% Percentuale di crescita occupazionale che coinvolge le donne (+80mila)



+0,8% Sono 145 mila i nuovi lavoratori dipendenti, di tutte le classi d'età, ad eccezione dei 25-34enni



57,8% Il tasso di occupazione (+0,2 punti percentuali)



+134mila È consistente l'aumento delle persone in cerca di lavoro (+5,8%) è diffuso per genere ed età



33,1% Ore pro capite lavorate a luglio. Il dato, in aumento, è solo di 1,2 ore inferiore a quello registrato a luglio 2019



-1,8% Nell'arco dei dodici mesi, le persone in cerca di lavoro sono calate (-44mila unità), mentre aumentano gli inattivi tra i 15 e i 64 anni (+3,6%, pari a +475mila)



9,7% Tasso di disoccupazione (+0,5 punti)



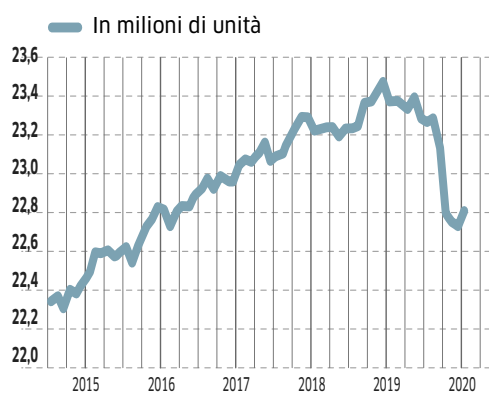
31,1% Tasso di disoccupazione tra i giovani (+1,5 punti)



FONTE: "Occupati e disoccupati" Istat, 1 settembre 2020

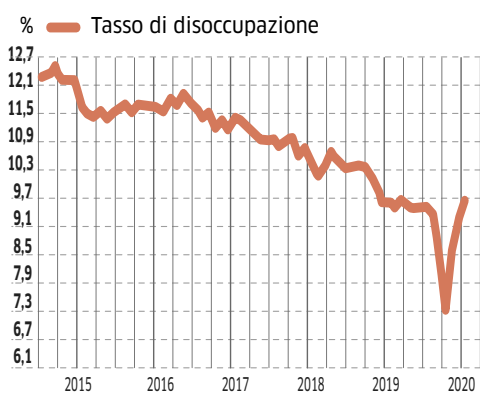
OCUPATI

Gennaio 2015 - luglio 2020
valori assoluti in milioni, dati destagionalizzati



TASSO DI DISOCCUPAZIONE

Gennaio 2015 - luglio 2020
valori percentuali, dati destagionalizzati



Apprendistato, saldo positivo Percorso ancora marginale

Condizione giovanile

Contratto privilegiato nelle piccole e micro imprese inizia a diffondersi in azienda ma si potrebbe fare di più

Sos giovani con la fine dei contratti a termine nel periodo che è ancora impegnato di emergenza pandemia d'accordo. Ma anche per le sorti degli apprendistati, che incontrano le loro difficoltà, pur essendo di

fatto un contratto a tempo indeterminato.

In un momento in cui le aziende sono state bloccate e poi sono ripartite a rilento, il problema numero uno è stato conservare i posti di lavoro.

A Como nel secondo trimestre 2020 gli avviamenti di questo tipo sono stati 407, a Lecco 172, a Sondrio 243. Guardando ai tre mesi precedenti, la proporzione era questa: 723, 335 e 314. È la realtà lecchese - peral-

tro meno incline a prendere apprendisti rispetto alle altre province - che ha quindi pagato un prezzo più alto, mentre Sondrio ha subito effetti meno deleteri.

Nel secondo trimestre 2019 la musica era ben diversa. A Como erano stati avviati 1.020 contratti di apprendistato, a Lecco si era a 389, a Sondrio 460.

Quindi anche su questo fronte, meno giovani entrano con uno strumento capace di formare in modo molto efficace,

ma permettendo anche alle aziende di avere inizialmente meno oneri. Un rapporto nazionale di Confartigianato tuttavia non fa perdere la fiducia in questo strumento.

«Secondo i più recenti dati Inps relativi ai flussi dei dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli) relativi ad assunzioni, cessazioni, trasformazioni, nei primi cinque mesi del 2020 rimane ancora significativamente positivo il saldo dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (+194 mila), mentre l'impatto del Covid-19 si è scaricato sui contratti a termine – viene ribadito – accentuandone la flessione, con un saldo negativo di 224mila rapporti a tempo

determinato, penalizzando in particolare i giovani». Ma su questo segmento del mercato del lavoro, si insiste l'apprendistato segna un saldo positivo di 6mila rapporti di lavoro nei primi cinque mesi del 2020.

Il saldo annualizzato dunque si riduce per forza di cose, eppure mostra un saldo positivo di 237mila rapporti per tempo indeterminato e di 31 mila per l'apprendistato, mentre si osserva un saldo negativo di 552 mila rapporti per il tempo determinato, di 210 mila per gli stagionali, di 155 mila per i somministrati e di 92 mila per gli intermittenti.

Dunque un comportamento nettamente diverso. «Le conferme dei rapporti di apprendi-

stato giunti alla conclusione del periodo formativo per il periodo gennaio-maggio 2020 risultano ancora in crescita (+12,1%); anche nel trimestre marzo-maggio interessato dalla crisi Covid-19 si registra un aumento (+4,2%) delle trasformazioni a tempo indeterminato». Il contratto di apprendistato è più diffuso tra le micro e piccole imprese, anche se ultimamente l'industria l'ha adottato sempre più volentieri come valida possibilità di formazione. Gli apprendisti rappresentano il 5,2% dell'occupazione dipendente delle imprese fino a 50 addetti, a fronte dell'1,5% rilevato nelle medie e grandi imprese, con 50 addetti ed oltre. **M. Lua.**

L'INTERVISTA SALVATORE MONTEDURO.

Il segretario Uil: cresce il lavoro femminile, ma è fragile
Giovani: più stage in azienda. Taglio orari: è positivo

«Meno ore, più incentivi Come invertire la rotta»

La ripresa di luglio per l'occupazione è pur sempre ossigeno, anche se non deve trarre in inganno. Perché bisogna guardare l'intero periodo e perché non tutti i settori stanno rispondendo allo stesso modo. Né tutte le fasce dei lavoratori.

Salvatore Monteduro, segretario della Uil del Lario, soppesa con molta attenzione le ultime statistiche dell'Istat, come pure alcune strade tracciate nelle proposte di governo.

Luglio è rappresentativo di un'inversione di tendenza oppure è ancora presto per dirlo?

La ripresa c'è stata, ma appunto relativamente solo a luglio. Se si va a guardare il dato complessivo dei primi sette mesi, anche a livello nazionale, si vede come gli occupati diminuiscano. Diciamo che almeno luglio fa ben sperare. Ma non da solo. Prendiamo i dati dell'edilizia nei primi sei mesi: fanno percepire che a maggio e giugno le ore lavorate tornano a salire complessivamente. Molto probabilmente, dunque, quel segnale positivo potrebbe essersi verificato su alcuni settori: una ripresa che fa sperare, seppur lenta.

C'è anche un altro trend: la crescita del lavoro femminile. Che spesso però significa fragilità?

Dipende sempre molto dai settori. Se torniamo all'edilizia che sta riprendendo, qui l'occupazione non è rilevante. Diversi i servizi e il turismo, uno dei comparti più penalizzati dal lockdown. Anche il commercio. A ciò va aggiunto il differenziale già in essere salariale. Spesso ad esempio nel turismo, le donne hanno occupazione precaria con tempi determinati o part-time spesso, legati alla stagionalità. Pensiamo anche alle pulizie e agli orari.

Che cosa la preoccupa di più per la ripresa della produzione e quindi del lavoro, in questi settori ma non solo? Vedo una possibile ripresa se si attenua la pandemia a livello in-



Salvatore Monteduro

ternazionale. Se riparte l'export, che vuol dire anche il turismo, vivendo quest'ultimo sulla domanda estera. Uno dei territori più colpiti è quello di Como, mentre uno come quello di Sondrio vive già di domanda interna. Una ricerca evidenziava che il 70% degli italiani che andavano all'estero, è rimasto in Italia. Ma ha scelto più montagna o mare, difficilmente le città come Roma, Firenze, e anche Como.

Tra le proposte del Governo per il lavoro, ci sono gli incentivi per quello femminile. Secondo lei possono sbloccare la situazione, invertire la rotta?

Sì, ma più azioni vanno messe in campo e gli incentivi economici è una di quelle. Un'altra che va adottata, è la conciliazione di vita e lavoro. I dati dell'Ispettorato ci raccontano che la realtà femminile spesso si sacrifica per accudire i figli o i genitori anziani. Il problema è anche rappresentato dai servizi. Le donne sono già molte sacrificate nel percorso di carriera, ecco perché quel gap



**Più ore lavorate anche in edilizia
La ripresa è lenta ma fa sperare**

salariale di cui parlavo, legato alla discontinuità del percorso lavorativo. C'è bisogno di un cambio di cultura.

Il taglio dei giorni di lavoro, dando più possibilità a maggiori persone, aiuterebbe?

Sì, ma da un certo punto di vista non è nulla di innovativo. Guardiamo la storia, ci racconta che la riduzione dell'orario di lavoro partendo dal 1800 si è solo forse fermato negli anni Novanta del secolo scorso. Con la tendenza a ridurre l'orario a parità di salario si era prodotto un aumento del numero di occupati, con un ritorno positivo dell'economia e più tempo libero che si è riflesso anche sui consumi, sul rilancio della domanda interna. E agguanto con la riqualificazione della spesa delle risorse pubbliche: si incrementa il numero di occupati, dunque si riduce la disoccupazione. Quello che oggi va nella Naspi dunque si sposterebbe. Chiaro che questo non può essere un costo solo a carico dell'impresa, ci dev'essere un intervento sulla fiscalità generale. Oggi nei Paesi europei ci sono già differenziazioni, si va dalle 35 ore al massimo della Francia alle nostre 40 alle 28 tedesche. E si riconosce così anche il valore delle relazioni, della famiglia.

I giovani destano non meno preoccupazione in questo contesto?

Bisogna operare per aumentare la platea e quindi agire a livello trasversale. Poi spesso si rimproverano i giovani che hanno poca esperienza dopo il diploma, ma si deve valorizzare lo strumento dell'alternanza scuola lavoro. Così il giovane viene anche conosciuto dal datore di lavoro durante quel periodo e può essere stabilizzato. Un altro elemento importante è dare più possibilità di sviluppo agli Iis, un tema che ho anche portato alla Camera di commercio. Infine, se allunghiamo l'età per andare in pensione, ciò non permette il ricambio. Ecco perché credo che servano strumenti sinergici. **M. Lua.**

L'INTERVISTA MAURO FRANGI.

Ripensare il mondo del lavoro, no alla cultura dei bonus
Le riflessioni del presidente di Confcooperative Insubria

«Ma i contratti congelati sono la vera emergenza»

Servono non azioni in ordine sparso, ma una sinergia, un ripensamento del modello organizzativo del lavoro e delle misure da adottare. Mauro Frangi, presidente di Confcooperative Insubria, commenta così gli ultimi dati Istat e le proposte governative.

Partiamo da luglio, con questi lievi segnali di ripresa sull'occupazione

Il dato vero, che non monitoriamo, è quello che riguarda le centinaia di migliaia di persone per cui il contratto di lavoro doveva partire e non è partito. Quelli che stavano aspettando la partenza della stagione per guadagnare, una situazione che è un po' bloccata dagli ammortizzatori che proseguono da un lato e dal blocco dei licenziamenti dall'altro. Ma il dato che pesa, ripeto, è la non partenza di molti contratti...

Chi non è entrato nel mercato del lavoro, o chi non è rientrato per la scadenza dei contratti a termine?

Esatto. Da questo punto di vista la stagione estiva generava una serie di assunzioni e attivazioni di rapporti di lavoro a termine che si sono attivati in misura molto inferiore. Il vero problema che abbiamo è questo: si espande la distanza con gli esclusi dal mercato del lavoro e da questo punto di vista le misure adottate sono tutto sommato deboli. Se non si torna a far ripartire le imprese... sono azioni che non rappresentano una soluzione vera in un contesto in cui le situazioni di debolezza e precarietà si sono moltiplicate, soprattutto tra i più giovani. Uno dei lavori recentemente svolti da Confcooperative e Censis riguarda la fascia tra i 18 e i 34 anni: 41 persone su 100 hanno visto un peggioramento inatteso della propria situazione economica nel primo semestre, questo dalla rilevazione di luglio. È un dato pesante. C'è la speranza di una ripresa, del balzo rapido...



Mauro Frangi

Arriveranno però delle risorse importanti a questo riguardo, no?

L'altro elemento in cui riporre la speranza è infatti che non si sprechino. Che non si mettano in campo su obiettivi di breve periodo, perché ci vuole una riforma strutturale della competitività del nostro Paese.

Teme decisioni con lo sguardo più ravvicinato, prese in affanno?

Il pericolo c'è e sarebbe l'ennesima occasione perduta. Siamo in una situazione un po' complicata. Mi sembra che le analisi facciano anche poco i conti con un altro fatto: la vicenda cambia anche le propensioni al consumo delle persone. Anche per questo non si combatte con le "misurine". E poi sperando un'altra cosa: che l'assuefazione ai bonus e l'assistenzialismo non diventino strutturali.

Che ci si abitui, insomma, a questo tipo di approccio?

Sarebbe una sciagura. Il contrario di ciò abbiamo bisogno, uno spreco di risorse e una cultura



Più che 4 o 5 giorni la settimana, occorre un'organizzazione differente, è possibile

di assistenzialismo.

Il lavoro cresce grazie alle donne, componente chiave del mondo cooperativo.

Non abbiamo osservato dinamiche significativamente differenti sul lavoro femminile. È vero che nel nostro mondo c'è una presenza superiore rispetto al dato medio. Tenete conto di un dettaglio: bisognerà capire cosa accadrà nel mondo della scuola e dei servizi connessi. Sarà la discriminante. Se non dovesse funzionare la riapertura, le problematiche si moltiplicherebbero?

Gli incentivi al lavoro delle donne aiuterebbero?

Il vero tema è quello del cuneo fiscale. Se uno riguarda all'operazione fatta con il Jobs Act, ha dato segnali. Forse bisogna andare su interventi che riguardino diverse fasce, donne, giovani.

Intanto sulla scia della Germania riprende quota il dibattito a proposito della solidarietà espansiva, o lavorare meno ma lavorare tutti.

Un'economia forte si può permettere tutto.

Quindi noi no?

No. Bisogna mettere in moto percorsi di crescita dentro le quali ci siano operazioni di ripensamento del lavoro. Il decantato smartworking in realtà è lavoro a distanza, non ha trasformato meccanismi di organizzazione, di diversa conciliazione tra lavoro e vita delle persone. Eppure l'esperienza ci dice che può essere affrontato con effetti benefici sull'esistenza dei lavoratori, l'intasamento delle strade, l'inquinamento. Più che verso formule legate al passato come i quattro, cinque giorni la settimana, andiamo verso il bisogno di una diversa organizzazione. Le tecnologie ce lo consentono. Poi serve anche uno scambio di libertà e responsabilità, anche con il grande tema della trasformazione digitale. **M. Lua.**



Diamo valore alla tua azienda:

FORMAZIONE
INNOVAZIONE
INTERNAZIONALIZZAZIONE



associazione@api.lecco.it
0341.282822

f in y