

Audizione davanti alla Commissione XI della Camera dei Deputati nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro

**Il contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata**

Roma, 26 maggio 2021

Circa le nuove disuguaglianze, al netto della problematica riferita ai settori più colpiti dalle chiusure, il tema vero e drammatico è che non si tratta purtroppo di nuove disuguaglianze, ma sempre delle stesse: infatti si tratta di giovani e donne che sono state le fasce di popolazione lavorativa che hanno sofferto di più nella pandemia, e non per sbaglio, ma perché di solito purtroppo sono i più precari.

Già adesso veicolano dati per i quali pare siano stati persi mezzo milione di posti di lavoro quasi tutti ricoperti da donne e giovani: nel settore turistico, dei servizi, nel commercio, nella cura alla persona, nella cultura.

Lavori che talvolta non vengono considerati essenziali e che già avevano meno tutele.

L'utilizzo degli ammortizzatori ha in parte tutelato ma ha nei fatti ridotto il reddito familiare.

Pertanto o si riesce ad invertire queste situazioni ataviche oppure parlare di nuove disuguaglianze appare non corretto e limitativo.

Dobbiamo saper leggere i fenomeni non con gli occhi della contingenza emergenziale attuale.

Infatti per dare una chiave di lettura più compiuta va detto che non è corretto parlare di crisi al singolare ma di tante crisi: di singoli settori, di mercato e di internazionalizzazione, crisi finanziaria, di accesso al credito, di cambiamento del linguaggio e di digitalizzazione. In pratica ogni singola realtà economica deve fare i conti con specifiche e particolari crisi che erano già latenti prima della pandemia.

La pandemia quindi, pur con tutti gli errori fatti per gestirla, con tutti i ritardi ed i limiti decisionali, le deficienze e le disuguaglianze sanitarie non ha fatto altro che evidenziare le carenze già presenti nel nostro Paese.

Quindi va sottolineato che la crisi non ha colpito tutti nella stessa maniera.

Basti pensare alle opportunità garantite alle aziende con le differenziazioni per tipologia e appartenenza ai vari codici ATECO.

E in tutto ciò si inseriscono differenziazioni di mercato, ad esempio, il settore meccanico non ha avuto limitazioni come il tessile così come l'intero comparto manifatturiero ha potuto lavorare molto più degli altri che sono stati colpiti gravemente dalle chiusure.

Ovviamente per il fatto di avere avuto queste diversità di opportunità ora stiamo registrando una diversa misurazione nella fase di ripresa e prova ne sia che da una precisa indagine svolta dal nostro Ufficio Studi tra i nostri associati, e relativa a come prevedessero il loro futuro circa il fabbisogno occupazionale in vista del c.d. superamento del blocco dei licenziamenti, risulta che l'89% degli imprenditori manifatturieri non lascerà a casa i propri dipendenti.

Anzi vi è un 32% delle imprese che ha invece in previsione nuove assunzioni e che lamenta assenza di figure tecniche specializzate.

La manifattura quindi non licenzia, al contrario assume.

Sono altri i problemi che si stanno palesando pesantemente come il costo della materia prima ed il suo reperimento, situazioni che se non risolte limiteranno la ripresa.

E per quell'11% che sarà costretto a licenziare (si parla per lo più di casi limitati 1 o 2 addetti) esiste una forbice tra nord e sud: il 9% delle PMI del centro-nord ridurranno il personale contro un 18% del Mezzogiorno ancora una volta penalizzato.

Alla luce di questi dati si presuppone che nelle PMI manifatturiere a livello occupazionale non si andrà incontro ad un periodo di "gravi crisi sociale ": da qui la necessità di uscire al più presto dalla moratoria dei licenziamenti che corre il rischio di allargare ulteriormente le differenze di protezione tra i lavoratori a tempo indeterminato e gli altri; questa situazione congela la struttura produttiva e occupazionale, riducendo il ricorso all'utilizzo di incentivi per possibili nuove assunzioni anche nel caso di imprese in espansione, e scarica l'aggiustamento occupazionale sui lavoratori meno garantiti.

Certamente bisogna cambiare gli strumenti fino ad ora usati che non appaiono più incisivi.

Come nel sapere coniugare assistenza sociale e tutela a difesa dei lavoratori e delle aziende, ora, facendo tesoro del recente passato, appare inevitabile procedere nella direzione di un unico ammortizzatore sociale di natura universalistica, rapportato alle dimensioni aziendali superando la caratteristica categoriale.

Ben venga quindi in questo senso la riforma degli ammortizzatori sociali.

Certamente dovrà essere chiarito come e se l'ammortizzatore sociale integrerà o sostituirà il reddito sociale (di cittadinanza, di inclusione) e quale linea di intervento deciderà di adottare il Governo.

Da parte nostra si giustifica la richiesta di normare gli ammortizzatori sociali in modo tale che siano (almeno tendenzialmente) accessibili a tutte le realtà imprenditoriali, non solo alle grandissime aziende.

Per Confimi Industria l'attivazione dell'ammortizzatore sociale deve essere certamente a tutela del reddito ma non per questo a fondo perduto: la nostra Confederazione vede nell'ammortizzatore sociale uno strumento finalizzato alla ricollocazione, alla riqualificazione dei lavoratori attraverso percorsi formativi verificabili, con una suddivisione delle platee dei lavoratori coinvolti nella formazione, individuando un unico gestore dei processi onde sprecare opportunità.

Si deve spingere ulteriormente per politiche attive, tese a facilitare le transizioni occupazionali per i lavoratori espulsi dal loro luogo di lavoro così come un preciso intervento sulla struttura degli orari di lavoro che veda un apporto solidaristico da parte dello Stato a fronte dell'impegno a mantenere in servizio l'organico, considerando anche lo strumento della formazione obbligatoria quale politica attiva.

Quindi bene il Fondo delle Nuove Competenze che deve essere incentivato, affinato ed esteso anche in modo consortile prorogandone la durata.

L'uscita dalla pandemia necessita inoltre di un livello maggiore di flessibilità regolata; sui contratti a termine e sulla somministrazione, bisogna consolidare le deroghe al Decreto Dignità che sono ancora disciplinate come transitorie, anche senza tornare alla normativa del Jobs Act, ma superando decisamente le famigerate causali.

I veri precari del mercato del lavoro sono altrove, in altri settori.

Bene l'abbassamento delle soglie dimensionali per accedere al Contratto di Espansione: la tendenza deve essere questa, senza ovviamente negare che le grandi crisi occupazionali hanno un impatto politico/mediatico importante.

Infine riteniamo opportuno tornare a promuovere l'apprendistato di primo livello e l'alternanza scuola-lavoro.

Da ultimo si sottolinea la necessità di trovare momenti condivisi per recuperare e superare una situazione critica come quella attuale.

In momenti difficili l'Italia ha saputo ritrovare la capacità del confronto e del sentire comune: Confimi Industria crede che sia utile recuperare quello spirito mantenendo le singole soggettività ma trovando punti comuni.

È successo anche con il Protocollo del 24 marzo 2020 e riteniamo possa succedere e per individuare strumenti di comune interesse per il Paese.

È auspicabile che temi quali la rappresentanza e la rappresentatività diventino elementi degni di rispetto ma che debbano trovare sintesi non strumentali individuando norme oggettive che indichino i criteri di identità ai soggetti del mondo del lavoro.