



**DECIMO RAPPORTO: INDUSTRIA, MERCATO DEL LAVORO,
CONTRATTAZIONE**

2013

A cura di:

Luigi Sbarra: Segretario Confederale

Silvano Scajola: Dipartimento Industria

Hanno collaborato alla stesura del Rapporto:

***Enzo Becchetti, Paolo Carraro, Cosmo Colonna, Giuseppe D'Ercole, Alessio Falorni,
Pasquale Inglisano, Pierluigi Manca, Anna Rosa Munno, Gabriele Olini, Livia
Ricciardi, Uliano Stendardi, Giulia Tavernese***



RAPPORTO MERCATO DEL LAVORO

INDICE

- 1. Mercato del lavoro: dati statistici e paradigmi interpretativi, p. 3***
- 2. Confronti a livello europeo, p. 6***
- 3. La cassa integrazione, p.12***
- 4. I lavoratori in mobilità, p.16***
- 5. Rigidità e flessibilità del mercato del lavoro, p.16***
- 6. Chiaroscuri del mercato del lavoro, p.18***
- 7. Un mercato del lavoro in evoluzione, p.19***
- 8. La riforma del lavoro, p.19***

"Il trinomio rigore-recessione-disoccupazione sta trasformando in vari paesi (innanzitutto in Italia) l'europeismo in anti-europeismo. Ai cittadini vanno dati degli obiettivi chiari, forti e unificanti anche emotivamente. Cioè quelli del lavoro e della speranza per i giovani, ovvero dello sviluppo".

Alberto Quadrio Curzio

1. Mercato del lavoro: dati statistici e paradigmi interpretativi

Premessa

Nell'analisi e soprattutto nell'interpretazione del mercato del lavoro, una lettura alquanto abusata è quella di dividere il mercato fra lavoratori "protetti" da contratti *standard*, che ne tutelano diritti e stabilità occupazionale e lavoratori *non protetti*, con diverse forme contrattuali, a minor tutela rispetto ai primi e più a rischio di flessibilità e precarietà della prestazione di lavoro. Nella divisione in due parti della "mela" del mercato del lavoro, c'è una parte di verità, empiricamente rilevabile, tuttavia i paradigmi interpretativi di riferimento vanno esaminati anche con molta attenzione nei loro *flussi di cambiamento*.

Innanzitutto il lavoro considerato *protetto* è stato pesantemente colpito dalla crisi degli ultimi cinque anni, in quanto più esposto alle ristrutturazioni competitive ed al calo di domanda.

Negli ultimi cinque anni (2008-2012) sono scomparsi, *nell'occupazione maschile*, 726.424 posti di lavoro (-5,1%), dato che deriva per la gran parte dal calo degli occupati *nell'industria e nelle costruzioni* (-674,778). L'industria, con meno 415.485 occupati, ha perso l'8,3% di occupati, le costruzioni, con meno 259.293 occupati, hanno perso il 13,2%. La gran parte dell'occupazione sparita è attribuibile nell'area dei contratti "protetti", cui rimane, in situazioni di crisi, la sola copertura degli *ammortizzatori sociali*, che peraltro spesso sono *ammortizzatori in deroga*, con le incertezze nei finanziamenti che stiamo sperimentando.

Annunciano esuberi o eccedenze anche aree considerate solidamente "protette" come Ministeri (7.576), Enel (4.000), Poste (oltre 3.000), Finmeccanica-Selex (2.529), settore bancario (20.000 posti di lavoro persi tra il 2008 e il 2011, altri 20.000 a rischio fino al 2017), per confermare come il recinto di "protezione" sia sempre più messo in discussione.

Dall'altro lato, il *settore dei servizi* è stato in grado di produrre nuova occupazione anche nella fase di crisi. L'aumento, sempre negli ultimi cinque anni, è dell'1% (+153.328), in particolare per l'occupazione femminile, aumentata del 1,8%, 169.736 unità.

A fine 2012 gli occupati nei servizi sono 15,6 milioni, vale a dire il 68,6% del totale degli occupati, il che indica un mercato del lavoro ampiamente "terziarizzato". Il settore dei servizi, l'unico dinamico dal lato dell'occupazione, non è facilmente assimilabile alla logica dei contratti standard, derivati da un modello "fordista" nato dalla contrattazione nell'industria. Nel terziario

dei servizi privati esistono complesse dinamiche di gruppi professionali, una grande articolazione delle stesse figure professionali, una pluralità accentuata di modelli organizzativi. Per fare solo un riferimento strutturale, il *lavoro indipendente* nei servizi rappresenta il 25,2%, da confrontarsi con il 14,5% dell'industria manifatturiera.

Il tema delle "tutele", non è più facilmente riconducibile ad un settore o al riferimento del contratto standard. Andrebbe "letto" in relazione all'intero mercato del lavoro e alle dinamiche di cambiamento in atto.

L'occupazione dipendente e indipendente, a tempo pieno e a part time

A livello assoluto, l'occupazione, in quantità di addetti, tutto sommato e per effetto del largo ricorso agli ammortizzatori sociali, ha relativamente tenuto fino a fine 2011, in quanto l'aumento di occupazione nei servizi ha compensato le perdite degli anni precedenti (da fine 2009), concentrate soprattutto nell'industria e nelle costruzioni. La svolta negativa (-148.000 occupati) è a fine 2012, quando il lieve aumento nei servizi (+76.000) non riesce a compensare le forti perdite in agricoltura (-26.000), costruzioni (-81.000) e industria (-117.000). Per i settori non terziari, il 2012 è un anno nero, con una riduzione di 224.000 occupati, fra dipendenti ed indipendenti.

Occupati per settore (migliaia di unità)

Periodo		Totale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi
2009	IV Trimestre	22.922	888	4.701	2.012	15.321
2010	IV Trimestre	22.935	913	4.650	1.929	15.444
2011	IV Trimestre	22.953	867	4.743	1.775	15.568
2012	IV Trimestre	22.805	841	4.626	1.694	15.644
	Diff.2012/2011	-148	-26	-117	-81	76

Fonte:Istat

La *perdita d'occupazione*, a fine 2012 rispetto a fine 2011, è esclusiva *del lavoro dipendente*, che perde 159.000 occupati, dato che deriva da una crescita di 32.000 dipendenti nei servizi e di una perdita di 190.000 nell'agricoltura, industria e costruzioni. Gli occupati indipendenti crescono di 11.000 unità, per effetto di un aumento di circa 44.000 unità nei servizi (superiore alla crescita dei dipendenti negli stessi servizi) e di una riduzione negli altri settori, in particolare nell'agricoltura (-19.000) e nelle costruzioni (-12.000).

**Occupati dipendenti per settore
(migliaia di unità)**

Periodo		Totale	Agricoltura	Industria in senso stretto		Servizi
					Costruzioni	
2009	IV Trimestre	17.282	454	4.075	1.276	11.477
2010	IV Trimestre	17.290	459	4.060	1.195	11.576
2011	IV Trimestre	17.385	464	4.155	1.092	11.673
2012	IV Trimestre	17.226	457	4.042	1.023	11.705
Diff.2012/11		-159	-7	-113	-69	32
Fonte:Istat						

**Occupati indipendenti
(migliaia di unità)**

Periodo		Totale	Agricoltura	Industria in senso stretto		Servizi
					Costruzioni	
2009	IV Trimestre	5.640	433	626	736	3.845
2010	IV Trimestre	5.645	454	590	734	3.867
2011	IV Trimestre	5.568	403	587	683	3.896
2012	IV Trimestre	5.579	384	584	671	3.940
Diff.2012/11		11	-19	-3	-12	44
Fonte:Istat						

Dal 2009 una tendenza evidente è la *riduzione dei posti di lavoro a tempo pieno e l'aumento dei posti a part-time*. Anche in questa direzione il 2012 è un anno di *forte accelerazione*, in cui spariscono 441.000 posti di lavoro a tempo pieno (di cui 329.000 di occupati maschi) e si creano 293.000 nuovi posti a part-time, di cui 160.000 per l'occupazione femminile.

Occupati per tipologia di orario e sesso
(migliaia di unità e variazioni tendenziali assolute e percentuali)

Periodo		A tempo pieno		A tempo parziale	
		Valori assoluti	Percentuali	Valori assoluti	Percentuali
		Maschi e Femmine			
2009	IV Trimestre	19.657	-1,9	3.265	-1,3
2010	IV Trimestre	19.412	-1,2	3.523	7,9
2011	IV Trimestre	19.264	-0,8	3.689	4,7
2012	IV Trimestre	18.823	-2,3	3.982	7,9
	Diff.2012/2011	-441		293	
Maschi					
2009	IV Trimestre	13.042	-1,8	673	-4,2
	IV Trimestre	12.836	-1,6	779	15,7
	IV Trimestre	12.667	-1,3	875	12,4
2012	IV Trimestre	12.338	-2,6	1.008	15,2
	Diff.2012/2011	-329		133	
Femmine					
2009	IV Trimestre	6.614	-2,1	2.592	-0,5
	IV Trimestre	6.576	-0,6	2.744	5,9
	IV Trimestre	6.597	0,3	2.814	2,5
2012	IV Trimestre	6.485	-1,7	2.974	5,7
	Diff.2012/11	-112		160	

Fonte:Istat

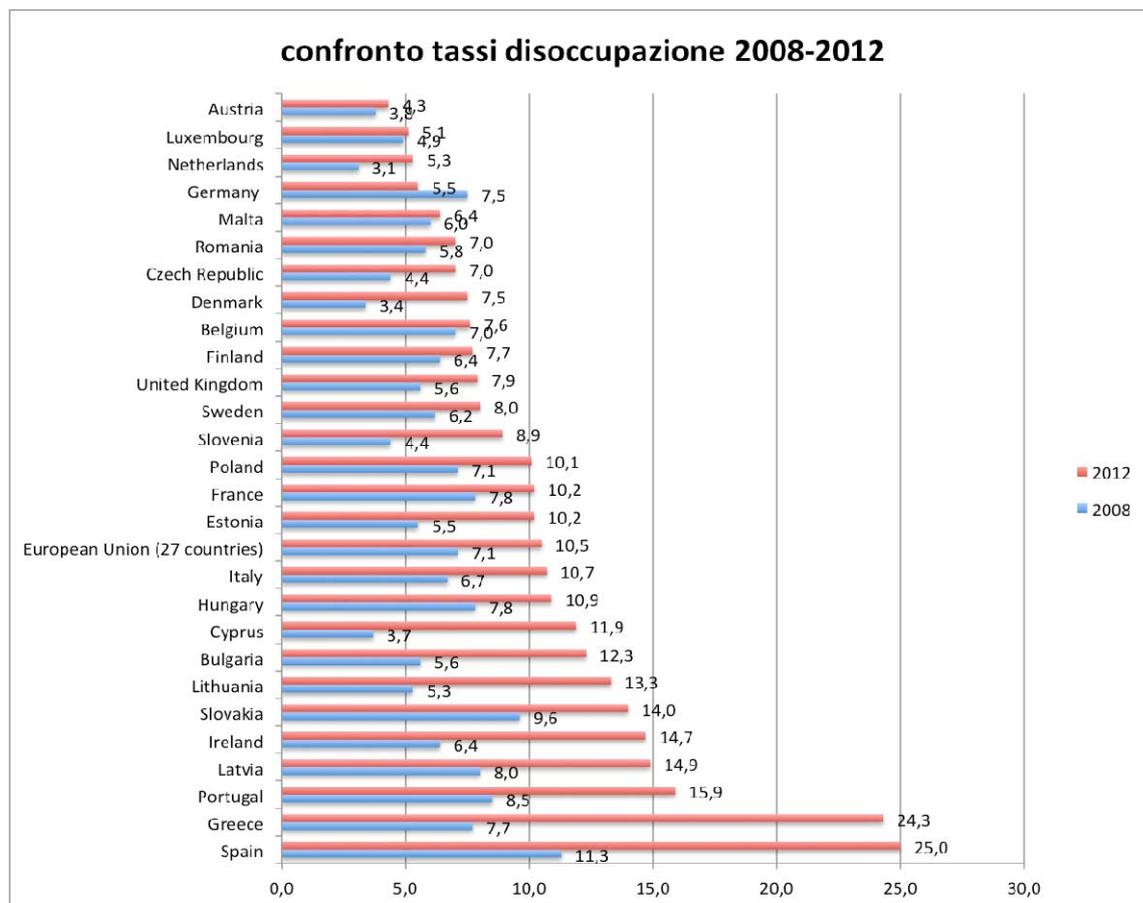
2. Confronti a livello europeo

Dal lato dei grandi numeri del mercato del lavoro, la situazione italiana, comparata a quella di altri paesi europei, non mostra particolari catastrofi fino a tutto il 2012, rispetto all'effetto di cinque anni di crisi (2008-2012) diffusa nella gran parte dell'Europa.

Tasso di disoccupazione

Il tasso di disoccupazione, tranne che in Germania, aumenta di qualche punto in tutta l'area europea. L'Italia, che parte dal 6,7% nel 2008, arriva al 10,7% nel 2012, da confrontarsi con il 10,5% della media dell'Unione Europea a 27 paesi.

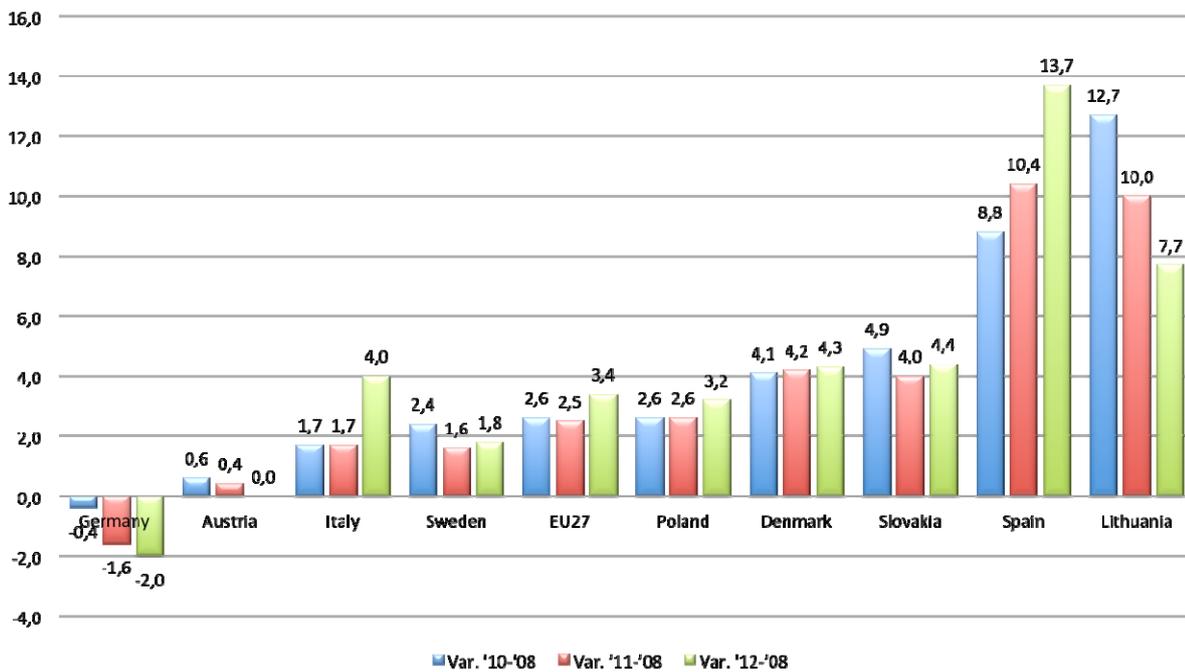
Tassi di disoccupazione in Europa: confronto tra prima della crisi (2008) e 2012



Fonte: Eurostat

Nel 2012, la disoccupazione in Italia ha cominciato a crescere più intensamente. La differenza tra 2012 comparato al 2008 è +4,0 punti percentuali, più della media UE.

Growth of unemployment rate



Fonte: Eurostat

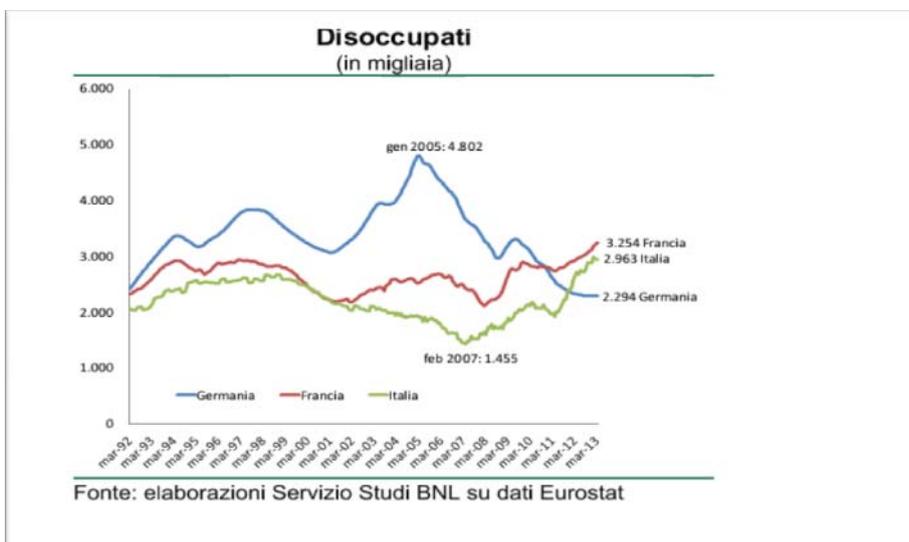
Tra il 2011 e il 2012, il tasso di disoccupazione aumenta di 2,3 punti percentuali, mentre il tasso di occupazione è costante.

Questo accade perché nel 2012 *aumenta di un punto e mezzo il tasso di attività*: aumenta cioè il numero dei lavoratori attivi, i lavoratori che, fuori dal mercato del lavoro in precedenza, sono entrati nel 2012 e si sono messi alla ricerca di una occupazione, incrementando quindi il numero totale sia degli attivi, sia dei disoccupati.

Anni	2011	2012	Variazione % 2012-2011
Tasso di disoccupazione	8.4	10.7	2.3
Tasso occupazione	56.9	56.8	-0.1
Tasso di attività	62.2	63.7	1.5

I numeri della disoccupazione in Europa

A marzo 2013 il numero totale dei disoccupati è salito a 3 milioni in Italia e a 3,3 milioni in Francia. I senza lavoro superano i 25 milioni nel complesso dell'Unione europea (20 milioni nell'area dell'euro). Secondo stime della BNL, insieme ai disoccupati propriamente detti aumentano le dimensioni di aree contigue di grave disagio sociale. Sommando ai disoccupati gli inattivi disponibili a lavorare, quelli che cercano lavoro e i sotto-occupati part-time i numeri del deficit europeo di occupazione passerebbe da 25 a 45 milioni di persone (32 nell'area euro). Mentre nel suo insieme in Europa la disoccupazione cresce, in Germania la disoccupazione diminuisce a minimi storici. Oggi in Germania i disoccupati sono poco più di due milioni, la terza parte della somma di Italia e Francia.



Flessibilità e precarietà

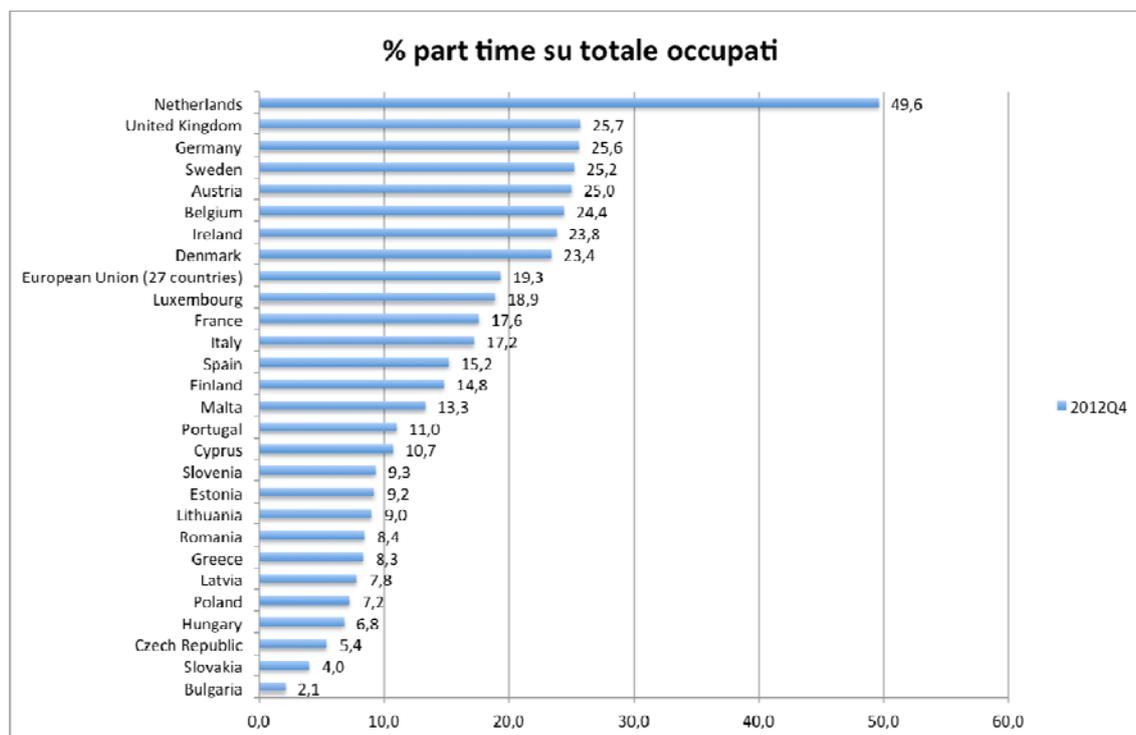
Il Part time

Il part time, se a tempo indeterminato, molto impropriamente è da alcuni considerato fuori dal lavoro standard a tempo pieno, che si suppone costituisca l'area protetta del mercato del lavoro. Si è vista la sua recente maggior diffusione, frutto non solo di un adattamento alla riduzione dei volumi di attività, ma anche di opportunità volontarie di conciliazione vita-lavoro.

Nel confronto con altri paesi europei, la percentuale italiana di part time (considerando il totale dell'occupazione sia subordinata sia autonoma) pari al 17,2% nel 2012, è ancora inferiore alla media europea (19,3%). Il dato italiano di diffusione del part-time, in linea con quello della Francia (17,6%), è largamente inferiore a quello della Germania (25,6%) e del Regno Unito (25,7%). Vi sono dunque ampi margini di crescita, che andrebbero utilizzati riducendo la quota di part time involontario (che comunque è stato utile in questi anni di crisi per salvare molti

posti di lavoro) ed ampliando notevolmente la quota di part-time volontario, con misure di incentivo e riqualificazione del part-time, quali la c.d. “staffetta generazionale”, nonché un incentivo alle aziende che assumono con il c.d. part –time lungo.

Percentuale dei lavoratori part time (dipendenti e autonomi) su totale occupati (dipendenti e autonomi)



Fonte: Eurostat

I lavoratori temporanei

Rientrano nell'area di lavoro meno protetta i contratti di lavoro non a tempo indeterminato, come il contratto a tempo determinato, il contratto in somministrazione e i rapporti di lavoro parasubordinati (ossia le collaborazioni coordinate e continuative e il contratto a progetto).

La discriminante definitoria è quindi la *temporaneità dei contratti*.

In Italia, al 2012, la percentuale dei lavoratori temporanei sul totale degli occupati (13,8%) è in linea con la media europea (13,7%). La percentuale è simile a quella tedesca, mentre Francia, Finlandia, Svezia, Olanda, ma anche Spagna e Portogallo hanno percentuali molto maggiori, che arrivano a oltre il 20%. Ma è interessante soprattutto analizzare l'andamento nel tempo di questa percentuale. Per l'Italia si nota che la percentuale oscilla da anni intorno al 12,5-13 % senza andare oltre, ed è, peraltro, inferiore a quella osservata negli altri paesi europei. Questa quota non è quindi in aumento ineluttabile. E' semmai in aumento la quota di nuove assunzioni

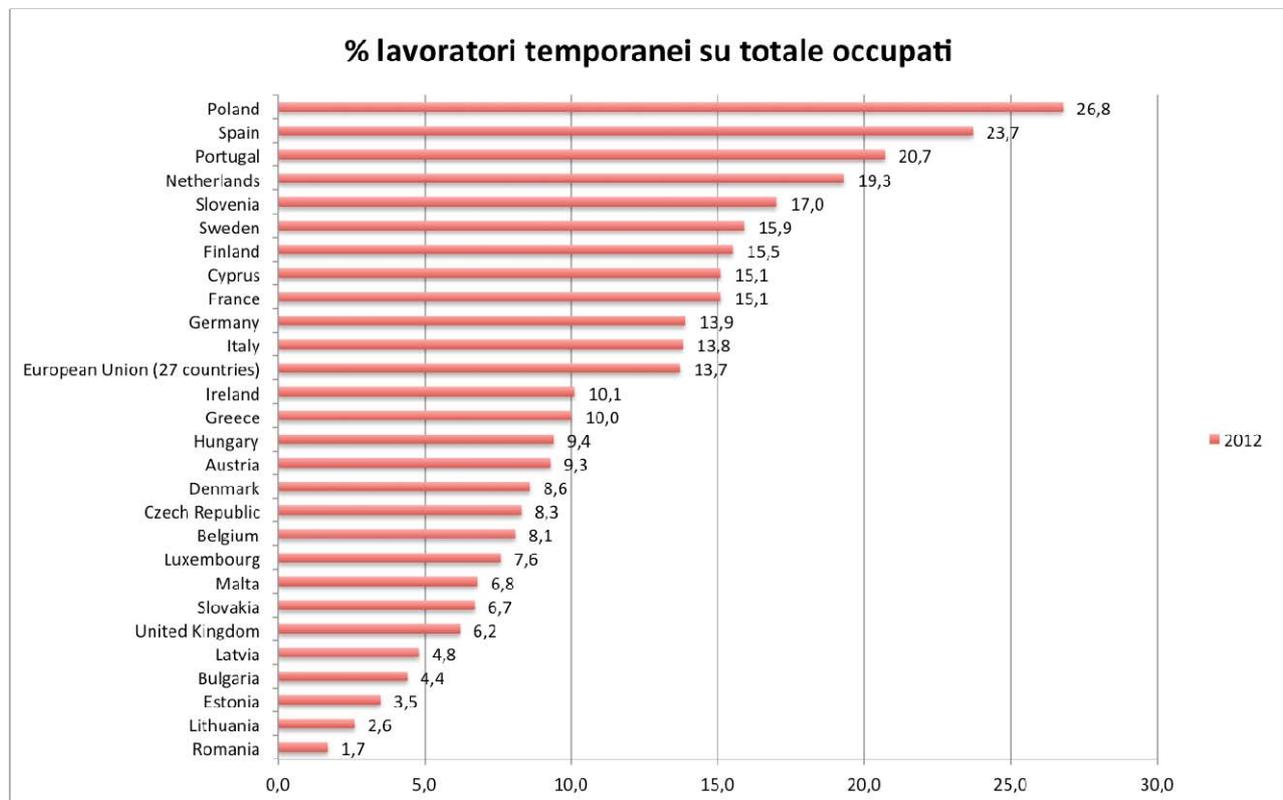
con contratti non standard, ma evidentemente, *se la quota sullo stock resta invariata, i contratti inizialmente non standard vengono trasformati in contratti stabili*. Quello che non è facile indagare è se esistono persone che restano intrappolate in tali contratti senza prospettive di stabilizzazione, chi siano queste persone e quali ne siano le cause. Lo schema insider-outsider, con il progressivo e ineluttabile aumento di questi ultimi come conseguenza della globalizzazione e del dumping sociale come suo necessario portato, non sembra adeguato, da solo, a descrivere efficacemente il mercato del lavoro italiano ed europeo. Per citare una fonte autorevole, il Rapporto CNEL sul mercato del lavoro coordinato da diversi anni da Carlo Dell’Aringa, ha riconosciuto l’affermarsi di uno schema diverso, che è stato possibile leggere in maniera più chiara proprio con l’attuale crisi: tra i mezzi utilizzati dalle imprese per la gestione del personale in tempo di crisi vi è, infatti, anche il mancato rinnovo dei contratti a termine, che invece erano aumentati nella fase economica positiva. I contratti non standard hanno quindi in qualche modo svolto una funzione di cuscinetto nel corso di questa crisi. Questo fatto, se da una parte, evidenzia un utilizzo dei contratti flessibili in chiave congiunturale, dall’altra conferma l’esigenza, questa assolutamente condivisibile, di costruire adeguate tutele e politiche.

Occupazione a termine sul totale dell’occupazione (2000-2010)

<i>anno</i>	<i>Ue25 – Ue27</i>	<i>Ue15</i>	<i>Italia</i>	<i>Germania</i>	<i>Spagna</i>	<i>Francia</i>
2000	12,6	13,7	12,8	12,7	32,3	
2001	12,9	13,5	12,2	12,4	32,0	
2002	12,9	13,2	12,3	12,0	32,0	
2003	13,0	13,0	12,7	12,2	31,8	12,7
2004	13,6	13,4	11,9	12,4	32,1	12,9
2005	14,2	14,0	12,4	13,8	33,3	13,3
2006	14,9	14,6	13,0	14,2	34,4	13,7
2007	15,1	14,8	13,2	14,6	31,7	14,4
2008	14	14,4	13,3	14,7	29,3	14,2
2009	13,5	13,7	12,5	14,5	25,4	13,5
2010	13,9	15,2	13,3	14,9	26,0	14,9

Fonte: Eurostat

Percentuale di lavoratori con contratto temporaneo (determinato, somministrazione con contratto a tempo determinato, anche autonomi a termine)



Fonte: Eurostat

3. La cassa integrazione

Interpretazione dei dati: ore autorizzate e tiraggio

La lettura dei dati sull'andamento delle varie forme di Cassa Integrazione si basa, in prima battuta *sull'indicatore del numero di ore autorizzate dall'INPS*, diffuse anche a livello locale. L'indicatore è normalmente assunto anche come indicatore in tempo reale dell'andamento dei livelli produttivi, una semplificazione che richiede qualche precisazione. Innanzitutto il monte ore relativo a un mese dipende dalle richieste avanzate dalle imprese nei mesi precedenti e dal tempo medio impiegato dall'Inps per definire le pratiche; su questo punto non vi sono dati ufficiali e la stima è complicata dal fatto che i tempi possono variare a seconda del tipo di cassa integrazione richiesta (ordinaria, straordinaria, in deroga) e di fattori contingenti (come il livello di sovraccarico degli uffici). Esiste quindi uno *scarto temporale* fra il momento in cui l'impresa chiede di poter usufruire della cassa integrazione e quello in cui la richiesta è autorizzata dall'INPS. E' possibile che le imprese ne tengano conto, anticipando le proprie richieste e "prenotando" risorse che potrebbero rivelarsi scarse a fronte dell'insieme delle richieste. I dati sulle ore autorizzate di cassa integrazione indicano quindi, non tanto l'andamento dell'economia reale, quanto le aspettative delle imprese sull'andamento a breve dell'economia reale e una loro "corsa", anche imitativa, verso l'accumulazione preventiva e prudentiale di diritti a

usufruire (in un futuro prossimo) della cassa integrazione. Se sono presenti interconnessioni informative e "contagi" fra imprese di uno stesso settore, ciò può manifestarsi in forma di "boom" delle richieste di autorizzazione. L'aspetto statistico che conferma l'ipotesi precedente è dato dall'andamento del tasso di utilizzo effettivo delle ore di cassa integrazione autorizzate – il cosiddetto "tiraggio" – che è diminuito costantemente su base nazionale dal 2008. Nel 2009 siamo intorno al 65%, nel 2010 al 48,5%. Nel 2011 il "tiraggio" complessivo per la CIG è stato del 51,6%. Nel 2012 la percentuale complessiva è scesa di tre punti, al 48,4% (ordinaria 44,1%; straordinaria e in deroga 50,3%). Naturalmente il "tiraggio", in ciascun anno non è prevedibile esattamente, se non a posteriori, come grado di coincidenza fra aspettative di produzione e produzione effettiva. *Tuttavia non è corretto derivare il numero dei lavoratori coinvolti solo dal dato delle ore autorizzate, ormai più del doppio di quelle effettivamente utilizzate dalle imprese.* Le nostre stime sui lavoratori a rischio, coinvolti nei processi di Cassa Integrazione speciale e in deroga sono basate sia sul totale di ore autorizzate, sia sul cosiddetto "tiraggio", il rapporto fra le ore autorizzate e quelle effettivamente utilizzate dalle imprese. Il volume di ore, al netto dal tiraggio, è riportato ad uno schema di orario annuo che consente di riportare la stima al numero equivalente di persone a zero ore di cassa. Naturalmente, i lavoratori effettivamente coinvolti in questi tipi di CIG sono molti di più, essendo diffuse le pratiche di "rotazione" fra i lavoratori durante i periodi di Cassa.

Se si tiene conto, con qualche approssimazione, delle ore effettive e complessive di cassa, comprensive del "tiraggio" e della cassa ordinaria, il quadro risultante è meno drammatico di quello spesso riportato dalla stampa. Dalla tabella seguente si vede, ad esempio che, nonostante il forte scarto delle ore autorizzate, nel 2010 le ore effettive (come i lavoratori equivalenti) si sono in realtà leggermente ridotte, per effetto della connessa "ripresina", proseguita anche nel 2011. Nel 2012 le ore effettive sono in aumento (+5%), ma in misura inferiore delle ore autorizzate (+12,7%).

Anni	2009	2010	2011	2012
Totale autorizzate	913.640.596	1.197.816.167	973.164.427	1.090.654.222
Var.% su anno		31,10	-18,76	12,07
Totale effettive	593866387	576508921	502542110	527876643
Var.% su anno		-2,92	-12,83	5,04
Lavoratori equivalenti	301455	292644	255098	267958

Le ore autorizzate di CIG

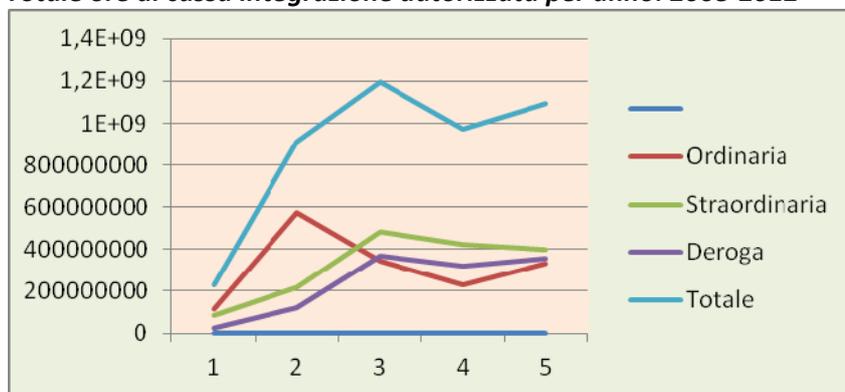
Relativamente alle ore *autorizzate*, il dato interessante è il cambiamento di composizione e di importanza fra i vari tipi di cassa. Dopo il *boom* del 2009, la cassa ordinaria, prettamente congiunturale, perde peso relativo, passando da oltre il 50% al 30,8% delle ore totali nel 2012. La cassa in deroga, che nel 2008 pesa per il 12,3%, nel 2012 pesa per il 32,5%, più dell'ordinaria, mentre non cambia di molto il peso della straordinaria (38,1% nel 2008 e 36,7% nel 2012).

Totale ore di cassa integrazione autorizzata per anno e variazioni anno su anno: 2008-2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Ordinaria	113.024.235	576.385.501	341.802.613	229.477.339	335.603.725
Var.% su anno		409,97	-40,70	-32,86	46,25
Straordinaria	86.688.660	215.648.310	485.812.295	423.715.817	400.284.270
Var.% su anno		148,76	125,28	-12,78	-5,53
Deroga	27.946.759	121.606.785	370.201.259	319.971.271	354.766.227
Var.% su anno		335,14	204,42	-13,57	10,87
Totale	227.659.654	913.640.596	1.197.816.167	973.164.427	1.090.654.222
Var.% su anno		301,32	31,10	-18,76	12,07

Fonte:INPS

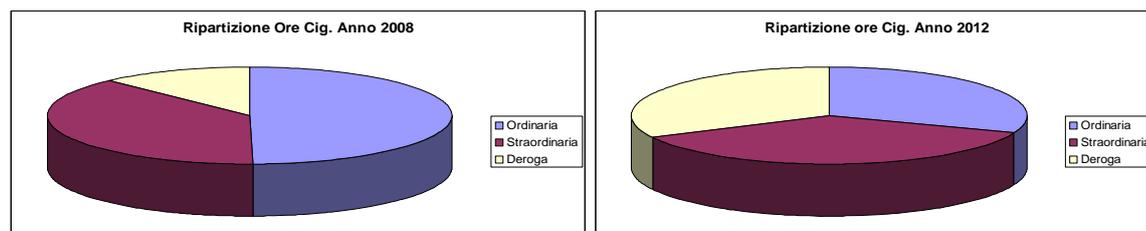
Totale ore di cassa integrazione autorizzata per anno: 2008-2012



Totale ore di cassa integrazione autorizzata per anno: 2008-2012: ore e composizione percentuale

	2008	%	2010	%	2012	%
Ordinaria	113.024.235	49,65	341.802.613	28,54	335.603.725	30,77
Straordinaria	86.688.660	38,08	485.812.295	40,56	400.284.270	36,70
Deroga	27.946.759	12,28	370.201.259	30,91	354.766.227	32,53
Totale	227.659.654	100,00	1.197.816.167	100,00	1.090.654.222	100,00

Fonte:INPS



La CIG nei primi tre mesi del 2013

Nei primi tre mesi del 2013, in confronto con i primi tre mesi del 2012, le ore *autorizzate* di CIG sono in aumento del 12%. Il dato è falsato dal calo della CIG in deroga (-46,6%), dovuto in realtà al "blocco" delle nuove autorizzazioni. La Cassa Ordinaria è in notevole aumento (+31,7%), ancor più la straordinaria (+53,4%), dati che, tiraggio a parte, indicano gli effetti e le aspettative della dura fase recessiva in atto dalla fine dello scorso anno.

		Totale ore autorizzate		
		2012	2013	Var.%
Ordinaria	Gennaio	20.298.430	30.887.159	52,2
Ordinaria	Febbraio	25.149.875	32.347.693	28,6
Ordinaria	Marzo	28.376.553	33.978.993	19,7
Ordinaria	Gennaio - marzo	73.824.858	97.213.845	31,7
Straordinaria	Gennaio	21.401.025	42.160.602	97,0
Straordinaria	Febbraio	25.764.629	38.802.867	50,6
Straordinaria	Marzo	33.733.721	43.105.896	27,8
Straordinaria	Gennaio - marzo	80.899.375	124.069.365	53,4
Deroga	Gennaio	13.281.741	15.821.239	19,1
Deroga	Febbraio	31.073.764	8.050.158	-74,1
Deroga	Marzo	37.612.272	19.889.038	-47,1
Deroga	Gennaio - marzo	81.967.777	43.760.435	-46,6
Totale	Gennaio	54.981.196	88.869.000	61,6
Totale	Febbraio	81.988.268	79.200.718	-3,4
Totale	Marzo	99.722.546	96.973.927	-2,8
Totale	Gennaio - marzo	236.692.010	265.043.645	12,0

Fonte:INPS

Le ore di cassa integrazione autorizzate ad *aprile* 2013 hanno raggiunto la soglia dei 100 milioni, ma l'ammontare sarebbe ancora più elevato senza i problemi di finanziamento della cassa integrazione in deroga manifestatisi nei primi mesi del 2013, che hanno tenuto ferme le autorizzazioni ma non le richieste, che giacciono inerte in grande quantità. Il dato complessivo è quindi ampiamente *sottovalutato* a causa della riduzione fittizia delle ore di cassa in deroga. In ogni caso l'aumento nel complesso è notevole: +16,05% rispetto al mese di aprile 2012. E' soprattutto la *cassa straordinaria* a far registrare una crescita impressionante, pari al + 92,2%, rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Questi dati sono in linea con le previsioni economiche diffuse dall'Istat, per le quali il mercato del lavoro continuerà a manifestare segnali di debolezza, con un tasso di disoccupazione che dovrebbe arrivare all'11,9% nel 2013 e al 12,3% nel 2014, nonostante la moderata crescita del Pil prevista nel 2014.

4. I lavoratori in mobilità

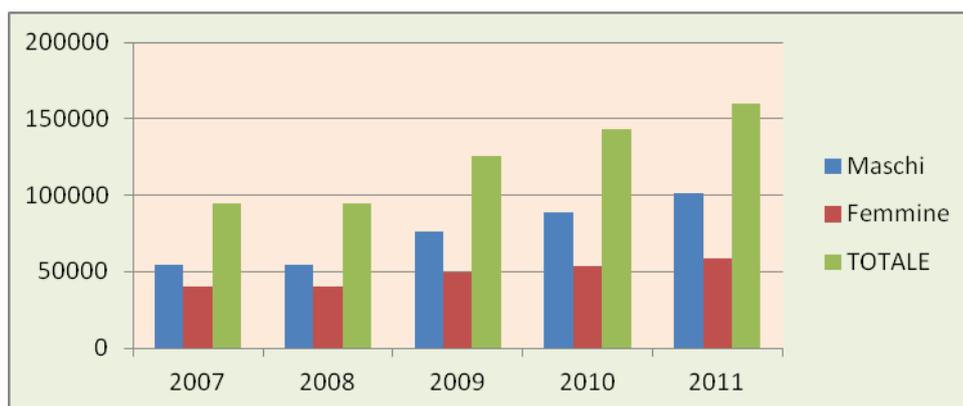
Dal 2007-2008, il numero di persone in mobilità è in costante e rapido aumento. Circa 94.600 all'inizio del quinquennio, oltre 160.000 a fine 2011.

Mobilità Numero di beneficiari al 31 dicembre

	Maschi	Femmine	TOTALE
	Numero	Numero	Numero
2007	54268	40338	94606
2008	54417	40263	94680
2009	75855	49804	125659
2010	89095	53768	142863
2011	100999	59021	160020

Fonte: INPS

Mobilità: Numero di beneficiari al 31 dicembre



5. Rigidità e flessibilità del mercato del lavoro

Un altro *paradigma* che ha imperversato a lungo nel corso della riforma del mercato del lavoro (in realtà da molto prima) è l'immagine di "rigidità" del mercato del lavoro italiano, riferita soprattutto ai "protetti", rappresentati come inamovibili e abbarbicati ai loro privilegi.

Un dato recente del Ministero del Lavoro indica che nell'arco del 2012, i licenziamenti, individuali e collettivi, hanno superato il milione (1.027.462), con un aumento del 13,9% rispetto al 2011 (quando sono stati 901.796). Il dato dei licenziamenti al 2012, misurato sul numero dei lavoratori dipendenti, indica un *tasso di licenziabilità* pratica intorno al 6%, che non può essere considerato una soglia di rigidità e va confrontato con il 5,3% circa dell'anno precedente.

Un altro dato interessante, della stessa fonte, indica l'intensità dei *flussi* in un mercato del lavoro presentato come *rigido*. Nel 2012 sono stati *attivati* circa 10,2 milioni rapporti di lavoro a fronte di quasi 10,4 milioni cessati, nel complesso, tra licenziamenti, dimissioni, pensionamenti

e scadenze di contratti. Solo nel quarto trimestre del 2012, le nuove assunzioni (in termini di rapporti di lavoro attivati, dipendenti o parasubordinati) sono state oltre 2,2 milioni (2.269.764), con un calo del 5,8% rispetto allo stesso trimestre del 2011. Anche considerando la grande quota di contratti a tempo determinato cessati e rinnovati e la concentrazione su un certo numero di figure professionali, questi dati indicano un mercato del lavoro che ha ampi margini di *fluidità*.

Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica (a) e genere dei lavoratori interessati. Anno 2012 (valori assoluti)

TRIMESTRE	RIPARTIZIONE GEOGRAFICA				Totale
	Nord	Centro	Mezzogiorno	N.D. (b)	
	Maschi e Femmine				
I 2012	1108787	639349	956697	540	2705373
II 2012	1069845	647847	1050532	701	2768925
III 2012	1021000	536346	909346	563	2467255
IV 2012	886614	582036	800433	681	2269764
Totale	4086246	2405578	3717008	2.485	10211317

(a) Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

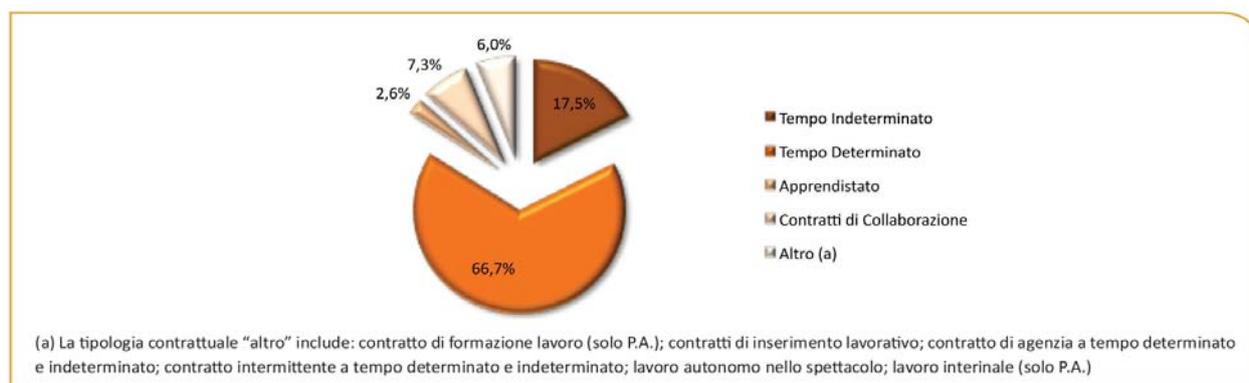
(b) Comprende i rapporti di lavoro la cui sede è situata in Comuni di recente istituzione o non è specificata. + Estero

Fonte: Ministero del Lavoro

Nel quarto trimestre del 2012 le regioni del Nord e del Mezzogiorno mostrano i volumi maggiori di rapporti attivati con 886.614 e 800.433 nuovi contratti rispettivamente a fronte dei 582.036 del Centro. Rispetto al quarto trimestre del 2011, il numero di assunzioni diminuisce su tutto il territorio nazionale, in particolare il Nord ed il Mezzogiorno perdono rispettivamente l'8,7 e il 4,2 per cento.

Rispetto alla tipologia contrattuale, il 63,6% delle assunzioni effettuate nel quarto trimestre 2012 è stato formalizzato con *contratti a tempo determinato* (1.513.150 unità), il 19,6% con contratti a tempo indeterminato (397.059 unità) e l'8,8% con contratti di collaborazione (166.384 unità). I rapporti di apprendistato sono 58.117, pari all'1,5% del totale.

Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro attivati. Quarto trimestre 2012

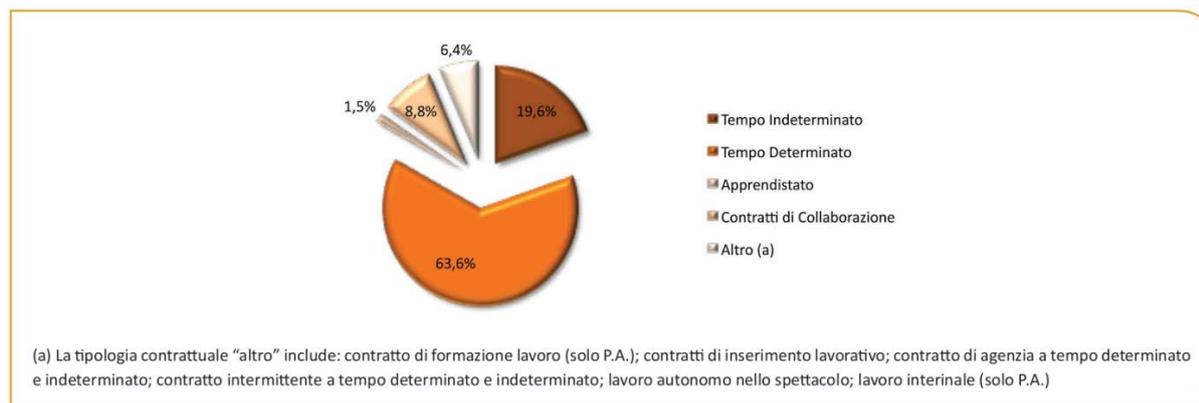


Fonte: Ministero del Lavoro

Nel quarto trimestre 2012 sono state registrate 3.205.753 *cessazioni di rapporti di lavoro*, di cui 1.534.795 per le donne e 1.670.958 per gli uomini. Rispetto al quarto trimestre 2011, il numero delle cessazioni risulta in diminuzione di 0,2 punti percentuali, pari a -6.494 unità.

L'analisi per tipologia contrattuale delle cessazioni mostra un andamento non dissimile a quello dei rapporti di lavoro attivati, con una *netta prevalenza delle cessazioni dei rapporti a tempo determinato* (63,6% del totale, pari a 2.025.066 unità), cui seguono le cessazioni dei contratti a tempo indeterminato (19,6% del totale pari a 628.426 unità).

Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro cessati. Quarto trimestre 2012



Fonte: *Ministero del Lavoro*

6. Chiaroscuri del mercato del lavoro

Il nostro mercato del lavoro presenta anche diversi *chiaroscuri*, poco esplorati.

Il primo è quello del cosiddetto *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, noto agli esperti industriali di piccole e medie imprese. Secondo Confartigianato circa il 65% delle offerte di lavoro che riguardano mestieri artigianali rimane *pressoché ignorato*. Di passaggio, il tema scotta anche per molte piccole e medie imprese industriali e artigiane alle prese con il passaggio di consegne generazionale, con il rischio di chiusura.

Da un'indagine del senatore Pietro Ichino, impegnato su questo tema, si mette in evidenza che i posti di lavoro *che restano scoperti per mancanza di persone dotate della qualificazione necessaria per occuparli*, sarebbero almeno 117.000, sparsi in tutte le regioni italiane e distribuiti in tutti i settori (censimento di Unioncamere nel 2011). Il tema è complesso e richiama alla prevalenza, ormai, di una cultura terziaria che rifugge il lavoro manuale, specie per persone in possesso di diploma o istruzione universitaria, parallelamente ad un settore terziario poco in grado di assorbire lavoro scolarizzato a livelli decenti, nonché alla totale sottovalutazione delle misure di orientamento scolastico e universitario. Secondo l'Isfol, in Italia *quattro laureati su dieci* non trovano un lavoro adeguato, e se lo trovano, non è all'altezza del loro investimento in istruzione.

Un secondo *chiaroscuro* è la crescente *presenza di immigrati* nel mercato del lavoro ed il loro effetto sui sistemi di tutela e sulle flessibilità. Nel 2005 gli immigrati rappresentavano poco più del 5 % delle forze del lavoro, nel 2011 il 10,2%. Le indagini mostrano che gli immigrati tenderebbero, rispetto ai nativi, ad essere più frequentemente impiegati in lavori per i quali le qualifiche necessarie sono *inferiori* a quelle possedute. Presidiano quindi un terreno forse poco *appetibile*. Per gli immigrati *dipendenti*, la massima parte, la qualifica più numerosa è quella di *operaio* (90% per extracomunitari, 83% comunitari), che comporta per il 73-74% *un lavoro permanente*.

Un terzo aspetto in *controluce* è quello di una *vitalità imprenditoriale diffusa*, sempre sacrificata, nelle percezioni comuni, alla visione di un mercato del lavoro statico e rigido. Nel 2012, anno terribile di contrazione produttiva, secondo i dati CERVED, a fronte di 403.923 imprese cessate, sono nate 383.883 nuove imprese, più di mille al giorno. Il saldo, per la prima volta negativo (20.040 imprese) è quasi tutto nel manifatturiero (18.329 imprese), a riprova del ragionamento precedente.

7. Un mercato del lavoro in evoluzione

Un mercato senza lavoro? Un mercato piuttosto stretto dalla crisi e comunque in *evoluzione*, parallelamente alle aspettative post-industriali dei residenti, un mercato con un terziario crescente e poco evoluto, almeno in confronto ad altri paesi europei, che offre un numero troppo limitato di lavori qualificati. Un mercato che riduce, per effetto di ristrutturazioni quasi inarrestabili, l'area delle protezioni o delle illusioni di stabilità, un mercato "fluido", con molte entrate ed uscite, non certo marginali.

Certamente anche un mercato *opaco negli snodi fondamentali*, in quanto offre protezioni diseguali sul versante degli ammortizzatori sociali e *privo di servizi per l'impiego e di strumenti efficaci di riqualificazione e ricollocazione*. Il collocamento o il reinserimento lavorativo, da noi, passa per la massima parte attraverso i canali familiari, relazionali e associativi diretti ed indiretti. Non esistono "luoghi" pubblici in cui si confrontano, in maniera trasparente ed efficace, domanda ed offerta di lavoro, o almeno esistono solo in alcune aree del paese, diffusi a macchia di leopardo. Tali lacune spostano fortemente l'attenzione sulla questione delle tipologie contrattuali e delle tutele in caso di licenziamento, questioni che apparirebbero meno nodali se si fosse avviato seriamente un percorso verso la *flexsecurity*.

8. La riforma del lavoro

La riforma del lavoro, nonostante alcuni limiti, contribuisce ad avviare a soluzione nodi importanti del mercato del lavoro, da anni oggetto di forti lacerazioni: il contrasto agli abusi e alle degenerazioni della flessibilità, il dualismo degli ammortizzatori sociali tra inclusi ed esclusi,

il tema della flessibilità in uscita, indicato (a torto) in sede internazionale come il problema principale del nostro mercato del lavoro. La riforma, da una parte, ha bisogno di miglioramenti e/o adeguamenti, considerato il prolungarsi della fase recessiva, dall'altra parte di alcuni provvedimenti attuativi che il governo uscente non ha avuto il tempo di emanare.

In materia di *flessibilità in entrata*, la riforma persegue un obiettivo di valenza indubitabile: da un lato incentivare le tipologie contrattuali tendenzialmente *stabili*, come *l'apprendistato*, che contiene peraltro una componente formativa, dall'altro *modificare il costo opportunità dei contratti flessibili*, per evitare il più possibile gli abusi, *mantenendo comunque un forte ruolo della contrattazione collettiva nell'utilizzo delle flessibilità*. Questa pur giusta impostazione richiede però aggiustamenti dovuti al prolungarsi della crisi. Innanzitutto si crea l'esigenza di *potenziare ulteriormente l'apprendistato*, semplificandolo e ripristinando lo sgravio contributivo totale anche per le aziende con oltre 9 dipendenti. In secondo luogo, pur considerando positivi i più stringenti requisiti per accendere i contratti c.d. non standard, va tenuto conto che la fase recessiva rischia di influire pesantemente sulle decisioni aziendali e provocare il non rinnovo dei suddetti contratti alla scadenza. Si deve valutare l'introduzione di uno *sgravio contributivo* specifico per favorire la trasformazione in rapporti di lavoro subordinato di Co Co pro, associazioni in partecipazione e partite Iva in scadenza. Qui vale la pena accennare ad un Report dell'Isfol che, sulla base dei dati ricavati dal sistema delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, offre un monitoraggio degli andamenti delle diverse tipologie contrattuali nei primi mesi di applicazione della riforma del lavoro.

E' lo stesso Report ad avvertire, da una parte, che l'analisi relativa all'andamento delle forme contrattuali dopo l'entrata in vigore della legge n. 92/2012 non può prescindere dal contesto economico ed occupazionale fortemente critico nel periodo considerato, che va da luglio a novembre 2012; dall'altra, che le regole sui contratti di lavoro non possono essere determinanti nel creare occupazione, ma solo spostare le convenienze per i datori di lavoro di alcune forme contrattuali rispetto ad altre.

Detto questo, nell'ambito del generale deterioramento del quadro economico e della diminuzione generalizzata degli avviamenti con tutte le tipologie contrattuali, i dati evidenziano, da un lato la *riduzione della quota dei contratti a progetto e del lavoro a chiamata*, dall'altro, *l'aumento dell'incidenza dei contratti a tempo determinato e dell'apprendistato*. Tali dati, se confermati nei prossimi mesi, potrebbero suggerire l'avvio di un processo di sostituzione tra le diverse forme di lavoro, come auspicato dalla riforma.

Anche per quel che riguarda il riordino degli *ammortizzatori sociali*, l'impostazione della riforma va nella giusta direzione, puntando *all'estensione delle tutele a tutti i settori e a tutte le tipologie contrattuali*. Sul versante delle tutele in caso di disoccupazione, la nuova Aspi si estende a tutti coloro che perdono il lavoro (compresi apprendisti, soci lavoratori, rapporti a tempo determinato della P.A.) con durate e importi migliorativi rispetto all'indennità di disoccupazione; rispetto all'indennità di mobilità invece l'Aspi presenta durate più brevi, e dunque si è scelta una *transizione di qualche anno*, che porterà le durate dell'indennità di

mobilità a scendere gradualmente per confluire definitivamente nell'Aspi dal 2017. La prevista verifica, da svolgersi insieme alle parti sociali entro il 31 ottobre 2014, servirà a valutare se il perdurare della crisi economica richiederà un prolungarsi di questa transizione. Per quanto riguarda *le tutele in costanza di rapporto di lavoro*, si affida a *Fondi bilaterali di solidarietà*, creati sulla base di accordi di settore, il compito di estendere una sorta di cassa integrazione ai settori che oggi ne sono privi. La creazione dei Fondi di solidarietà è dunque affidata alle parti sociali, e sta alle nostre federazioni di categoria il raggiungimento di accordi con le controparti in tal senso, cercando di tenere dentro anche le aziende sotto i 15 dipendenti, in attesa di poter inserire anche per tali aziende un obbligo di legge. Si tratta di una partita da giocare in questi mesi (il termine è stato spostato al 18 luglio 2013, dopodiché è prevista la creazione di un fondo residuale per decreto), dimostrando come la contrattazione e la bilateralità possano essere gli strumenti più adeguati, come da noi da sempre sostenuto, per tutelare i lavoratori anche sul versante del sostegno al reddito. Si sarebbe potuto fare di più, prevedendo in esplicito che i Fondi di solidarietà riguardino anche le aziende sotto i 15 dipendenti ed accompagnando lo *start up* con un sostegno finanziario pubblico, nonché ricercando con maggiore determinazione soluzioni al problema dei lavoratori "anziani" espulsi dal ciclo produttivo, per i quali l'allungamento dell'età pensionabile crea un vuoto di reddito. Tutto il disegno è giustamente condizionato dall'emergenza, tant'è che, oltre a prevedere una confluenza graduale dell'Indennità di mobilità nell'Aspi, vengono mantenuti fino a tutto il 2016 gli ammortizzatori in deroga.

La proposta della costituzione dei Fondi Bilaterali di Solidarietà all'interno della L. 92/12 è nata come il tentativo tardivo ed un po' confuso di porre le basi per la tanto attesa "*riforma degli ammortizzatori sociali*", non realizzandola completamente ma prefigurando quantomeno uno scenario nuovo con tre obiettivi principali, quello di ampliare il più possibile la platea dei lavoratori e delle imprese fino ad oggi totalmente o parzialmente esclusi dalla possibilità di fruizione degli strumenti di sostegno al reddito, quello di rendere quantitativamente e temporalmente più equa e proporzionata la loro fruibilità, ed infine quello di produrre a regime, ma già a medio termine, un consistente risparmio di risorse pubbliche grazie al riordino complessivo del sistema esistente (comprese Aspi e Miniaspi) puntando all'implementazione del contributo contrattuale e tentando di prefigurare nel tempo *una condizione di sussidiarietà decisamente innovativa*.

Appare molto evidente la *distonia temporale* con cui, ad una progressiva diminuzione delle risorse per la Cassa in Deroga, si sarebbe dovuto dare spazio alla costituzione dei Fondi e alla loro capacità aggregativa in funzione di una sostituzione della stessa Cassa in Deroga nel corso del 2016. Ciò sarebbe stato possibile nel caso in cui, da subito, questo sistema *bilaterale spurio* si fosse messo in moto. La realtà invece fotografa una situazione in cui la richiesta per la Cassa in Deroga cresce e si moltiplica anche, purtroppo, prestando il fianco a *nuovi abusi* difficili da codificare, mentre l'avvio dei Fondi è praticamente al palo.

Nello schema generale le possibilità istitutive generali per i Fondi sono in realtà tre, due più una che potremmo definire *passiva*. Bisogna tener conto innanzitutto che l'obbligo (e sottolineiamo

l'obbligo) costitutivo dei Fondi all'interno della L.92/12 riguarda esclusivamente le aziende sopra i 15 dipendenti non coperte dalla normativa in materia di integrazione salariale, mentre per quelle già coperte dalla normativa (che resta in questi casi sostanzialmente invariata) non c'è alcun obbligo legislativo di costituire il Fondo, ma resta comunque la possibilità di farlo.

La prima possibilità, in base al *comma 4* dell'art.3, prevede che le organizzazioni sindacali e datoriali possano costituire congiuntamente o separatamente anche unificando diversi settori, ma sempre a livello nazionale e attraverso accordi o contratti collettivi, Fondi bilaterali di Solidarietà per assicurare forme di sostegno e tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per tutte le tipologie di azienda, sotto o sopra i 15 dipendenti, che siano o meno già in possesso dei requisiti per accedere agli ammortizzatori sociali.

La seconda invece, in base al *comma 14* dell'art.3 prevede invece il cosiddetto "modello alternativo", quello certamente più apprezzato dalla CISL, ossia prevede la possibilità che le Parti Sociali, in settori o insiemi di settori all'interno dei quali siano già presenti, costituiti ed operanti "*consolidati sistemi di bilateralità*", quindi Enti Bilaterali che sia possibile conformare alla nuova normativa per essere riconvertiti o adeguati o anche più semplicemente costituiti all'interno dell'ente già esistente, decidano di dare vita a questa nuova forma di bilateralità non presso l'INPS come nel caso precedente, ma *direttamente ed autonomamente*. Anche qui, nel caso di una bilateralità già esistente, la scelta può esser fatta a prescindere dalla consistenza dell'impresa (al di sopra o al di sotto dei 15 dipendenti) e dalla copertura normativa per l'accesso agli ammortizzatori sociali.

Infine, in base al *comma 19* dell'art.3, si prevede che per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per le aziende sopra i 15 dipendenti, nel caso in cui le Parti Sociali non abbiano, entro i termini previsti, costituito ex novo in base al comma 4 il Fondo o riconvertito l'eventuale Ente già esistente in base al comma 14, con decreto interministeriale tra Lavoro e Politiche Sociali ed Economia e Finanze venga istituito un "*fondo di solidarietà residuale*" presso l'INPS gestito da un "*Comitato Amministratore*", fattispecie questa (per nulla apprezzata dalla CISL e moltissimo dalla CGIL soprattutto se realizzabile per un Fondo unico) all'interno della quale la parola bilateralità perde qualsiasi significato.

Per quanto migliorabile in molti aspetti, questa parte della riforma del mercato del lavoro lascia in realtà ampie possibilità di manovra rispetto all'ipotesi di *costruzione di un sistema alternativo bilaterale e sussidiario per la gestione degli ammortizzatori sociali*. Appare evidente, anche in questo caso, da un lato la mancanza da parte del Governo Monti di un negoziato più organico che avrebbe dovuto portare all'individuazione di percorsi contrattuali condivisi e costruiti con le categorie, ad immaginare una forma di sostegno pubblico nella fase di start up e soprattutto ad una maggior chiarezza rispetto alla questione della *governance*, così importante per gestire una *trilateralità* mai sperimentata prima, dall'altro sembra difficile immaginare per i rappresentanti di imprese e lavoratori anche in futuro un'occasione così larga per poter generare *bilateralità sociale*, e sarebbe quindi davvero un peccato non cogliere pienamente questa opportunità.

Ora siamo in attesa di capire se i fondi bilaterali potranno nascere ed iniziare a funzionare in tempi compatibili con quelli dettati dalla legge rispetto alla fine della CIG in deroga, prevista al massimo fino a tutto il 2016, tempi che erano ovviamente subordinati ad un biennio (minimo) di "raccolta" dei primi versamenti, indispensabile per poter immaginare l'inizio della svolta.

Proprio nelle "possibilità", quindi in ciò che non viene esplicitamente definito dalla Legge esistono le più interessanti opportunità per lo sviluppo di nuove e robuste tutele per i lavoratori. Infatti la possibilità di far rientrare all'interno di un settore (o multi settore) tutti i lavoratori contrattualizzati a prescindere dal fatto che l'impresa sia al di sopra o al di sotto dei 15 dipendenti, che abbia già garantito dalla legge o non abbia il diritto alla cassa integrazione, fa sì che proprio in questa determinata situazione si creino le condizioni per una *bilateralità contrattuale ispirata al principio della responsabilità e della solidarietà*, inoltre, un qualunque settore che facesse questa scelta (a maggior ragione attraverso l'utilizzo del comma 14) vedrebbe coinvolto un bacino quantitativamente consistente in grado di sviluppare le risorse necessarie ad una gestione attiva delle crisi nel tempo.

Anche in virtù di questo quadro, l'altra questione di rilievo è quella delle *politiche attive del lavoro*. Qui le scelte contenute nella legge non sono all'altezza dell'obiettivo dichiarato. *Questo rischia di essere il reale punto debole*, tant'è che, forse nella consapevolezza delle difficoltà, tutto è stato rinviato ad una legge delega (che non c'è stato il tempo di attuare) sulla base di un accordo in Conferenza Stato Regioni, per tentare un difficoltoso raccordo, anche sul piano istituzionale, tra "politiche passive" (di competenza esclusiva statale) e "politiche attive" - servizi per l'impiego e formazione professionale - (di competenza legislativa concorrente di Stato e Regioni). Si devono fare scelte più precise, *superando un sistema in cui l'offerta formativa è spesso sganciata dalle effettive necessità* e dove ad essere privilegiate sono le "politiche passive", rispetto alle "attive, riorganizzando i rapporti tra le azioni del Governo e le competenze delle Regioni in chiave di effettiva creazione di una rete interconnessa nazionale - regionale che valorizzi le buone pratiche presenti in alcune Regioni e faccia da traino per le altre, *incoraggiando una reale e piena collaborazione tra centri pubblici per l'impiego e agenzie private*, utilizzando molto più di quanto non sia stato fatto in passato l'esperienza delle *agenzie di intermediazione e di outplacement*, nella consapevolezza che il pubblico da solo non è assolutamente in grado di assolvere il compito. Proprio le politiche attive, che per i percettori di ammortizzatori vanno collegate strettamente alle indennità, dovranno essere, ovviamente in un contesto di ripresa economica, lo strumento per consentire di abbreviare, senza traumi, la durata dell'indennità di mobilità. *Soprattutto andrebbero orientate le politiche di ricollocazione, sostenendo l'incontro dei lavoratori in cassa integrazione e mobilità con le richieste, seppur poche, del mercato*. Vi sono infatti alcune professionalità che le imprese, anche in tempo di crisi, hanno difficoltà a trovare. Si tratta della delicata operazione di accompagnare i lavoratori, previa adeguata riqualificazione, verso una nuova occupazione. In stretto collegamento con ciò, va messo in campo *un progetto specifico su bacini di nuova occupazione*, con politiche per la rivalutazione di alcuni mestieri e professioni di cui c'è molta richiesta, a partire da quelle artigiane e nel campo dei servizi alle persone, e verso le quali indirizzare, con adeguata riqualificazione, i lavoratori espulsi o a rischio di espulsione.

Sul mercato del lavoro e la sua governabilità un percorso è iniziato e siamo in mezzo al guado. Si tratta di attrezzarci per un lavoro di lunga lena. Dati i confini ormai labili fra lavoro protetto e non protetto, si tratta di mettere tutta l'attenzione, oltre che sulla manutenzione dell'esistente, anche sul tema delle tutele in direzione dell'occupabilità e di efficaci politiche attive del lavoro.

Pensiamo solo alle centinaia di migliaia di persone in CIG e in mobilità che non troveranno il vecchio posto di lavoro. In Italia permane la cultura, tenace quanto insensata degli anni ottanta, che si tratti di "vuoti a perdere", tanto è vero che i tentativi seri di riqualificazione e ricollocamento, fatti salvi gli incentivi di legge, sono, a dir poco sporadici. E' il caso, come già detto, dell'*outplacement*, ben poco utilizzato, in quanto ha dei costi per le aziende. E' anche il caso della *formazione continua*, compresa quella dei fondi interprofessionali, troppo poco orientata all'occupabilità ed alla riqualificazione-ricollocazione di persone a rischio occupazionale. Un ruolo attivo delle parti sociali, che parta dai contratti per arrivare al presidio diretto delle politiche attive del lavoro e di una formazione orientata all'occupabilità, più che opportuno, è una condizione di necessità nel nostro contesto pubblico-istituzionale. In ogni caso c'è spazio anche per altre idee, vecchie nuove, se si esce appena dai paradigmi consueti.