

noi

Speciale COLLOCAMENTO
Gennaio 2006

Quindicinale Telematico
di informazione
della Federazione delle
Rappresentanze sindacali di Base
aderente alla C.U.B.



CUB

“E’ urgente una massima semplificazione delle procedure di collocamento attraverso la competizione tra strutture pubbliche e private. Alla funzione pubblica vanno affidate *residue* attività (anagrafe, scheda professionale, controllo dello stato di disoccupazione involontaria e della sua durata, azioni di sistema); mentre vanno affidate al libero mercato le attività di servizio.....”

“Libro bianco” 2001

RdBCUB-Provincia di Roma

“Domanda di lavoro” nei Centri per l’impiego della Provincia di Roma tra flessibilità e liberismo

(un’analisi a-scientifica e per nulla imparziale)

.....E CONTINUANO A CHIAMARLI “COLLOCAMENTI”

I Centri per l’Impiego, i vecchi uffici di collocamento, ormai sono morti da un pezzo. Le loro “rinnovate” funzioni, sono utili solo a tenere in vita un apparato burocratico, che non saprebbe come riciclarsi. I milioni di euro spesi, grazie al Fondo sociale europeo, ben poco sono stati utilizzati per attivare quelle politiche attive del lavoro, di cui troppo spesso ci si è riempiti la bocca.

La Provincia di Roma, nonostante il massiccio impegno mediatico, non ha saputo ancora affermare il ruolo, che i Centri, strutture pubbliche, dovrebbero avere. Orientamento al lavoro, proposte formative e lavorative per i disoccupati (come da decreti 181 e 297), preselezione per la domanda/offerta di lavoro qualitativamente efficiente, un’efficace politica sulla dispersione scolastica, formazione del personale mirata alle esigenze dell’utenza (ma la R.S.U., tra l’altro, cosa fa?).

Ci si lamenta della carenza di organico, ma quello assunto qualche tempo addietro lo si è preferito dirottare in altri lidi, più consoni alle esigenze parentali. Intanto, i collocamenti, ben poco hanno da offrire, se non precarie e dequalificate proposte di lavoro: assecondare l’accesso a contratti evidentemente mascherati, privi di tutela e diritti, esacerba il disagio sociale, con conseguente incremento di contenzioso giuslavoristico ed il progressivo distacco dell’utenza dal Servizio pubblico.

Se non si riesce ad elaborare una strategia di contrapposizione alla “domanda” di precariato, se non vengono creati i presupposti, che permettano di garantire i soggetti più svantaggiati, se chi di competenza avesse la *sensibilità* e la *motivazione* di monitorare ciò che avviene in casa sua, se non si comprende, che la **merce** disoccupato/atipico/precario/somministrato/autonomo/sociolav./ apprendista non desidera solo essere categoria sociologica, ma essenzialmente **lavoratore** tutelato (da chiunque ne abbia volontà e desiderio), allora a nulla serviranno taluni “progetti” atti ad edificare costruzioni esteticamente appariscenti, ma funzionalmente inutili.

RdB-CUB Provincia di Roma

RdBCUB-Provincia di Roma

Premessa

La presente analisi, non può, né vuole essere uno studio esaustivo di un argomento, che merita un più approfondito e metodologico esame. Tuttavia, riteniamo possa essere ritenuta uno strumento di stimolo per coloro i quali, al di fuori di piaggerie istituzionali, vogliano offrire un imparziale contributo all'indagine sui Centri per l'impiego della Provincia di Roma e dei suoi Servizi, anche in relazione alla loro possibilità di svolgere un ruolo, che non li veda solo ricettacolo di domanda di lavoro dequalificata e precaria.

La "grande riforma del Collocamento" ha delegato a Regioni e Province l'organizzazione del mercato del lavoro, di politiche del lavoro e di sostegno all'occupazione. Si è passati così da un totale accentramento ad un massimo decentramento, dove le Regioni legiferano in materia ed alle Province viene delegata la gestione e l'erogazione dei servizi tramite l'incontro domanda offerta di lavoro, l'orientamento professionale, la promozione dell'occupazione ed il sostegno ai soggetti deboli, presupponendo, che la conoscenza del territorio e della sua realtà socio-economica, implichi un miglioramento del mercato del lavoro. Come vedremo, il beneficio derivato non è stato adeguato alle aspettative, vuoi per motivi oggettivi (basta considerare l'inesistenza di una politica macroeconomica dell'attuale Governo), vuoi per alcune inadeguate professionalità, vuoi per incapacità ad affrontare il nuovo contesto (non a caso la Provincia di Roma, si è dovuta dotare di un "ente strumentale", la Capitale Lavoro s.p.a., che dovrebbe e vorrebbe sopperire alle carenze suddette, ma che, tra l'altro, non si esime dall'essere bacino di clientelismo e precariato).

I "nuovi" Centri per l'impiego, autocelebrandosi per le "rinnovate" incombenze, hanno però perso di vista la loro reale funzione, che li vorrebbe apportatori di un miglioramento nella capacità d'inserimento lavorativo, di rafforzamento delle pari opportunità, di sviluppo nella possibilità di creazione di nuovi posti di lavoro, interagendo anche con la formazione professionale. Tramite di essi, e nel nostro caso in quelli afferenti la Provincia di Roma, le imprese hanno trovato un ulteriore tramite per instaurare rapporti di lavoro a loro più congeniali (dove precariato e flessibilità, si coniugano alla compressione dei diritti dei lavoratori), e con la certezza di non trovare la sussistenza di un pur minimo controllo, spesso agevolate, anche quando operanti al di fuori della normativa. Relativamente a tale assunto, riteniamo, che i Centri, strutture pubbliche al servizio del cittadino, in particolare del meno garantito, nella loro funzione di mediatori nella domanda/offerta, hanno il diritto/dovere di garantire la legittimità ed anche la garanzia contrattuale dei rapporti di lavoro, che do-

vanno instaurarsi. Quindi, nascondersi dietro affermazioni, che asseriscono l'esistenza di una normativa da rispettare può essere efficace solo nei casi in cui il rapporto è già in essere (nel caso ci si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro), non nel momento in cui vengono prese in considerazione domande di lavoro illegittime o contrattualmente invalide. Ci sorge il sospetto, che dietro certe asserzioni, si nasconda qualcosa d'indicibile, per non ammettere il fallimento di una formazione del personale adeguata alle nuove istanze e per non dover giustificare una situazione non propria italiana.

Spesso, abbiamo potuto appurare, che sussiste una cattiva interpretazione della locuzione "servizi all'impresa", solitamente intesa come atto di prostrazione, clientelismo, agevolazione. Qualcuno, troppo spesso dimentica, che le imprese, e ciò anche prima della cosiddetta legge Biagi, godono di benefici contributivi, economici, normativi e fiscali: basti pensare ai contratti di apprendistato, mobilità e lunga disoccupazione, cassa integrazione ed LSU, sostituzione maternità e cooperative, part-time; ne dimentichiamo alcuni, ma non la pessima legge 368/01, che norma il tempo determinato e se "bene" applicata, teoricamente, potrebbe consentire un rapporto di lavoro indefinitivamente.

Non va neppure sottovalutato il ruolo di chi tende ad avere con le aziende del territorio un rapporto, diciamo familiare, agevolando le loro richieste anche a discapito di una corretta applicazione normativa e contrattuale, spesso consigliando quello che di meglio la precarietà oggi offre.

A Giugno 2005 abbiamo evidenziato alcune lacune presenti nei Centri per l'impiego e la scarsa qualità di alcuni suoi Servizi, probabilmente non siamo stati capaci di farci comprendere e ad oggi la situazione non è migliorata." Distrazioni" politiche e sindacali, non hanno consentito di affrontare problematiche, che probabilmente non si ritenevano paganti al proprio interesse, tanto, che il disoccupato e il dequalificato operatore dei Servizi, sentono più che mai l'inadeguatezza dei loro status.

Non vogliamo gettare croci su nessuno (auspicheremo qualche autocritica, ma ne dubitiamo), tuttavia demagogia e autoreferenzialità, spacciando l'attuale contesto come "politica attiva del lavoro", dimentica di affermare il sostanziale fallimento della "riforma" stessa, che tra l'altro, avrebbe dovuto consentire al fruitore dei Servizi un approccio più dinamico, comprendente anche la possibilità di essere chiamato ed accompagnato nella ricerca di lavoro o di offerta di formazione professionale (a che punto siamo?).

.....

...segue da pag 2

A tutt'oggi invece, dobbiamo constatare, che nonostante i convegni, le tavole rotonde, le dichiarazioni d'intenti, la presenza di stand propagandistici presso le più svariate manifestazioni, supportate da trasmissioni televisive, dove ragazzi giulivi, intervistati, ci informano come è bello lavorare presso quell'ipermercato o quel grande outlet e dove funzionari e dirigenti magnificano gli eccezionali progressi effettuati, il disoccupato, lasciato solo, deve spesso trattare con l'imprenditore le nuove tipologie contrattuali e le condizioni salariali, la cui conseguenza si tramuta in << incrementi notevoli di disoccupazione palese e invisibile, precarizzazione del lavoro, negazione delle garanzie sociali e delle regole elementari del diritto del lavoro, in un territorio, che si fa fabbrica sociale, in quanto luogo di sperimentazione e affermazione delle compatibilità d'impresa>> (L.Vasapollo: Lavoro *contro* Capitale - ed. Jaca Book).

Non ci stancheremo mai di ripeterlo, non occorrono fogliuzzi informativi indirizzati alle imprese, per ribadire quanto i Centri possano agevolarle nella conoscenza delle tipologie contrattuali e quanto i dipendenti siano disponibili al loro servizio, esse ben conoscono il loro "mestiere" e di come usufruire dell'attuale normativa sul mercato del lavoro, a complemento delle agevolazioni e degli incentivi sovvenzionati con denaro pubblico: un esercito di professionisti è a loro disposizione e non necessita, che a questo si aggiungano le decine di operatori del servizio pubblico. Non è nostra prassi demonizzare l'imprenditore, che opera in base alle sue esigenze, ma occorre affermare, che queste, non essendo le medesime dei meno garantiti, non debbono avere esclusivo diritto di cittadinanza: <<.....l'imprenditore, in quanto istituzione economica capitalistica, agisce all'interno di istituzioni economico-sociali, svolgendo un'attività intenzionale diretta alla messa in pratica di propri processi decisori, al fine di realizzare propri specifici obiettivi prefissati di efficienza aziendale e adattati al complesso delle condizioni sociali e ambientali, comunque finalizzati alle compatibilità del mercato e del profitto >> (ibid.). Ci sembra quindi chimerico quanto affermato nell'opuscolo esplicativo per il progetto "Polo tiburtino" (pag. 66), allorché si manifesta la volontà di rendere più "virtuose" le imprese, nell'adempiere ad assunzioni meno precarie e più garantiste: parafrasando una nota locuzione, possiamo affermare, che le imprese non sono né buone né cattive, fanno solo quello di cui sono capaci, il profitto; se poi ciò avviene con la flessibilità salariale, con falsi rapporti di lavoro, con il precariato, con un diritto del lavoro ormai stravolto, con lo sfrontato non riconoscimento di una parte

sindacale, poco male, fa parte del gioco. Rimane una certezza, la precarietà permanente.

I vari governi succedutisi nel corso degli ultimi anni, non hanno fatto che ribadire la necessità di ovviare ad un mercato del lavoro troppo rigido, renderlo più flessibile avrebbe favorito l'occupazione, e le imprese avrebbero stabilizzato i lavoratori una volta rilanciata l'economia: i risultati non sono tardati a farsi vedere, un rodaggio perpetuo tra le fila del precariato.

In realtà le politiche locali sul lavoro non hanno dato gli attesi risultati, qualche ragione è stata su accennata, ma non basta se non aggiungiamo la necessità " di attuare una linea economica più generale, che sappia guardare agli squilibri territoriali ed indirizzare ad uno sviluppo più armonico, che innalzi il tasso di innovazione tecnologica, aumenti il potere d'acquisto delle retribuzioni e quindi i consumi e che rigeneri la finanza pubblica".

Le risposte non possono conseguire dal proliferare di ulteriori strutture cloni dei Centri per l'impiego, finanziate con fondi pubblici, che sono spazi sorretti da lavoro temporaneo.

Oggi, gli stessi Centri, non sono in grado di sviluppare occasioni di lavoro e formazione professionale, piuttosto sono un aggiuntivo luogo dove le imprese possono trovare, senza impedimenti, tutte quelle forme di precariato al momento disponibili.

Affermare che occorre un controllo realmente pubblico del Collocamento, significa soprattutto fare in modo che anche ai disoccupati e alle loro organizzazioni, sia offerta l'opportunità di intervenire nella sua gestione, onde evitare lotte tra poveri, clientelismi e sperequazioni. Occorre impegnare diverse "realità" ad attivare confronti innovativi e propositivi, aldilà degli stereotipi guazzabugli propinati da illuminati esperti, che mal si conciliano con le reali esigenze di chi fatica a riconoscersi come cittadino garantito.

Probabilmente, chi solidarizza con i lavoratori precari dei call center, manifestando indignazione e promettendo "tavoli" risolutivi, non sa, che forse, molti dei suddetti potrebbero essere passati attraverso la preselezione effettuata nei Centri per l'impiego ed in questo noi ci vediamo una grossa contraddizione. La pretesa, da una parte, di addivenire a soluzioni dignitose per i lavoratori, promuovendo iniziative e proponendosi come mediatori, dall'altra cozza con l'incapacità di gestire in maniera "alternativa" l'Istituzione che si governa, prospettando, invece, soluzioni deducibili da verbosi convegni, da reiterati "studi specialistici", da Direttive europee, che nel ribadire la necessità di aumentare l'occupazione, nel contempo offrono soluzioni liberiste non propriamente favorevoli ai lavoratori.

...continua a pag 4

...segue da pag 3

Ma la nostra digressione, non può esulare da altre banali considerazioni, la torta ha più fette e fra queste non possiamo dimenticare la più succulenta: i fondi erogati ai Servizi per l'impiego. Migliaia di pagine di ricerche, studi, pareri, progetti, consulenze, collaborazioni, monitoraggi, convegni, marketing e quant'altro possa favorire la "buona occupazione", ha un costo ed i fondi comunitari sono la soluzione. E non basta, ad essi vanno aggiunti quelli, che per decreto del Ministero del lavoro, vanno alle Province per il potenziamento dei Servizi (nell'ultimo triennio alla Provincia di Roma sono stati erogati ! 9.387.431 - DM 13/12/02, 18/09/03, 20/12/04) , ma questo è un altro discorso. Nel frattempo non possiamo non notare come eventuali dati significativi ed oggettivi del lavoro sinora svolto tardino ad essere elaborati. Eppure una qualsiasi Amministrazione, qualora raggiungesse risultati soddisfacenti, ne farebbe partecipe la Comunità, affinché questa fosse invogliata ad usufruire di quei Servizi.

Nulla conta il "premio" ottenuto alla ComPA per la procedura Domino attivata da altra Amministrazione ed al momento in cui scriviamo, non pienamente soddisfacente alle necessità dei Centri per l'impiego, mentre gli altri sei "premi" hanno coinvolto altrettanti progetti elaborati da altrettanti Centri.

Tuttavia sarebbe inclemente addossare ulteriori responsabilità unicamente a chi deve gestire la "grande riforma". In realtà c'è una sorta d'ipocrita atteggiamento, che non riesce a manifestarsi ed a farne le spese sono proprio coloro i quali nei collocamenti ci lavorano. Privi di ogni sostegno formativo mirato, gli operatori dei Servizi per l'impiego devono confrontarsi quotidianamente con una realtà, che da un lato li vorrebbe come partecipi di una innovazione ancora a venire, dall'altro subiscono una sorta di morte indolore, che investe gli uffici di collocamento. Gestire il mercato del lavoro nell'attuale contesto merita ben altre risorse e una legislazione che privilegi il settore pubblico, contrariamente a quello che oggi offre il contesto storico.

Assistiamo così alla schizofrenica accettazione di quello, che taluni organismi "vendono" al fine di perpetuare un ormai agonizzante dinosauro, imponendo neologismi e linguaggi "trend" (che tuttavia rimangono incomprendibili nella loro astrusa formulazione) e nel contempo dichiarare la correttezza di scelte governative opposte. La legge 30 ha dato un ulteriore contributo alla precarizzazione dei rapporti di lavoro e alla privatizzazione del mercato del lavoro; le agenzie di "somministrazione lavoro" sorgono ormai come funghi e le loro proprietà sono riconducibili ad associazioni industriali, bancarie, cattoliche e, non ultime, sindacali; in tale ambito i Centri per l'impiego hanno assunto il ruolo di Cenerentola, che nessun "progetto" attivato da qualsivoglia Ente preposto (ad esempio il Foromez ?) potrà sottrargli. Certo, non scompariranno gli Uffici, un

nuovo ruolo lo si può sempre architettare (ed i prodromi ci sono tutti), del resto la PA ha sempre avuto le capacità di un'amèba ed anche in questo caso riuscirà a cambiar forma. Staremo a vedere la sostanza.

Nell'attesa, però, per quale motivo il disoccupato dovrebbe approdare ad un Centro per l'impiego, quando nel suo quartiere sono presenti accoglienti uffici di agenzie che si chiamano Manpower, Work & Work, Obiettivo lavoro, Temporary, Adecco, Idea lavoro, Umanna, Tempor e decine altre, le quali non fanno altro che proporre le medesime domande di lavoro (pubblico e privato: una grande famiglia per l'occupazione), alcune tanto specialistiche da non comprendere perché mai chi le possiede dovrebbe adattarsi ad un lavoro precario, altre proponenti il "suq" delle tipologie contrattuali che il mercato del lavoro attualmente offre, altre ancora talmente incomprensibili, da allontanare ogni volenteroso giovane. Ed è in tale contesto, che individuiamo l'ipocrisia suddetta: da un lato abbiamo una normativa eccessivamente liberista, che investe anche le cosiddette politiche attive del lavoro, che privilegia il privato e che sottrae fondi agli Enti locali ed usa quelli del F.S.E. per spesso inutili e reiterate iniziative, attivate anche grazie al supporto di lavoro precario; dall'altro assistiamo al balletto di dichiarazioni d'intenti a favore del servizio pubblico, che non deve perire (forse qualcuno teme per se stesso?) e deve appropriarsi di nuovi strumenti finalizzati alla creazione di lavoro nell'ambito territoriale di competenza. Ed ecco riproporre ulteriori dibattiti e convegni, nuovi "progetti", operazioni di marketing, anche tramite calendari pubblicitari, che costano, ma certo non realizzeranno la funzione richiesta se non viene ripensata una diversa elaborazione delle azioni da intraprendere, le quali, però, non trascurino la connessione che le scelte macro-economiche hanno sull'espansione territoriale e comprendano la necessità di *" un grande impegno nazionale per lo sviluppo locale come componente cruciale, ma non esclusiva, di uno sforzo per l'innovazione e la qualità sociale "*.

Crediamo che i Centri ben poco possano concretizzare verso chi crede che " l'uso di contratti flessibili è in genere associato ad una maggiore dinamicità dell'impresa" e che servono anche ad avere " la certezza della conclusione del rapporto di lavoro" e a ridurre " *i propri impegni verso il futuro*", per cui è facile prevedere "un aumento generalizzato del ricorso a forme di flessibilità contrattuale con saggi di crescita del 16% dei contratti a progetto, del 22% del tempo determinato e ben del 52% dell'interinale": così viene affermato nei risultati dell'indagine del 13 giugno 2005 su " Le PMI fra flessibilità del lavoro e flessibilità dell'organizzazione: la sfida dei contratti" (vedi sito web della Camera di commercio di Roma). fisso/pubblico" ai loro congiunti.

.....

...continua a pag 5

...segue da pag 4

Ma non basta. Come non poter notare, la scarsa considerazione che le stesse Amministrazioni hanno dei servizi di collocamento, se evitano scientemente di rivolgersi agli uffici preselezione per assumere personale anche nei loro cosiddetti Enti strumentali o partecipati, forse non è ammettere l'inefficienza delle strutture che si governano? Non si lascia così intendere, aldilà di eventuali clientelismi, che le strutture pubbliche siano inadatte al compito preposto: l'incontro domanda/offerta di lavoro? Ci chiediamo, ad esempio, senza entrare nel merito di altre opportunità, come mai la Regione Lazio si avvalga di un'agenzia di lavoro temporaneo per assumere operatori del "118", invece che dei Centri per l'impiego ai quali la stessa, deve offrire indirizzi generali di politiche del lavoro. E potremmo continuare con gli esempi coinvolgenti altre Amministrazioni e loro "collegate". Troviamo tutto ciò vergognoso: da un lato non si riesce a formare personale competente, dall'altro allo stesso vengono lasciate le briciole di ciò che rimane di ex servizio pubblico. Non dobbiamo poi meravigliarci se vengono fatte affermazioni sui disoccupati che attestano come essi nelle preselezioni ".....dichiarino il falso.....ad esempio che sono disposti a

spostarsi o che conoscono la lingua inglese....per loro è sufficiente l'averci provato", il che detto da Responsabile di Centro per l'impiego è quantomeno inopportuno, quanto sintomatico di quanto una certa "ideologia" ormai per me le menti.

Vorremmo concludere questa premessa con alcune parole di "speranza": " la nostra volontà è quella di migliorare la qualità dei servizi offerti e di promuovere una reale e fattiva cooperazione degli uffici nell'adempimento dei compiti istituzionali, promuovendo l'occupabilità" attraverso " una rete integrata di servizi tra Centri per l'impiego, atenei, comuni, scuole.Promuovere politiche attive del lavoro tramite stage (ancora!), corsi di formazione.....Già sono stati predisposti dei corsi di aggiornamento professionale da 80 ore per tutti gli addetti dei Centri per l'impiego. Inoltre lavoreremo insieme a Capitale lavoro, che ci darà un prezioso supporto. Ma.....servirebbero altre 200-250 persone.....La modernizzazione del collocamento come servizio pubblico competitivo rispetto agli operatori privati è decisiva, soprattutto sul versante dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro." (Dott. A. Capitani Dirigente Serv.I Provincia di Roma-intervista al periodico "Lavorare" del 17/5/05).

Tab. A1-Tipologie contrattuali (dal 15/02/05 al 30/11/05)

C.I./Tipol.contr.

	T.I.	T.D.	TIROCINI	APPREND.	INDEFIN.	SOCILAV.	AUTON.	PROGET.	TOTALE
Albano	32	65	76	14	18	10		74	289
Cinecittà	205	315	42	189	283	84	48	210	1.376
Civitavecchia	44	48	3	8		2	70	6	181
Colleferro	2	87	5	11	16		30	32	183
Dragoncello	92	85	21	43	598	92	55	149	1.135
Frascati	28	53	77	17	71	9	25	152	432
Guidonia	5	8		3				27	43
Marino		1						0	1
Monterotondo	9	57	23	12	10	17	7	49	184
Morlupo	36	31	13	9	5	21	45	30	190
Palestrina	17	25		6		2		8	58
Pomezia	16	86	28	9	8	143	11	48	349
Primavalle	10	58	5	10	9	4		37	133
Subiaco*	2							0	2
Tiburtino	45	89	52	113	221		6	275	801
Tivoli	16	18		15	3	18	5	5	80
Torre Angela	7	21		16				32	76
Velletri	20	53	12	8			2	58	153
Totale	586	1.100	357	483	1.242	402	304	1.192	5.666

T.I. = Tempo Indeterminato - T.D. = Tempo Determinato

La tabella mostra le tipologie contrattuali delle domande di lavoro effettuate dal 15/02/05, al netto (per quanto è stato possibile accertare) delle proroghe dovute a domande inevase e reiterate.

Confrontando questa con la Tab. A, dobbiamo evidenziare, che sono rimaste inevase molte qualifiche generiche o a basso contenuto professionale: ciò meriterebbe un più approfondito esame (sfiducia nel Servizio, proposte contrattuali “insostenibili”, scarsa voglia di lavorare, “marketing “inefficace, “concorrenza” più efficiente?...).

Ma ben più efficaci sono quelle, che vedono attestare il

nuovo ruolo dei Dirigenti Provinciali e Responsabili dei Servizi dell'impiego, i quali, tra l'altro, dovranno “rafforzare le competenze manageriali (sic!) al fine di garantire il superamento della tradizionale interpretazione del ruolo di dirigente come “esperto” al servizio dell'ente, *in favore dell'acquisizione di responsabilità sul piano gestionale complessivo (gestione risorse e produzione risultati) ...*” (FORMEZ- Obiettivi corso formativo su competenze manageriali dei Spi). A quando la richiesta di laurea presso la “LUISS” o la “Bocconi”, come requisito per dirigere un Centro per l'impiego?

Nota finale

Servizi per l'impresa

Scopo del “Libro bianco” è stato quello di indirizzare una politica, che “riformasse” il mercato del lavoro contro l’“eccessiva” tutela dei lavoratori; ciò è avvenuto attraverso la proliferazione dei contratti, la riduzione dei diritti e la liberalizzazione dei servizi del lavoro: avrebbe dovuto derivare il conseguimento del giusto equilibrio fra i garantiti e non. La legge 30 è invece servita a ridurre le tutele sul lavoro, contro l’incremento delle tutele del mercato del lavoro.

Una filosofia liberista, che fa dell'impresa il modello su cui investire tutte le risorse, assistendola, agevolandola, soccorrendola, in pratica offrendole, ove necessario, tutti quei servizi, che si presume possano aiutarle a creare lavoro.

L’orientamento dei Servizi per l'impiego non è stato esente da tale dottrina, tanto da poter affermare, che essa è divenuta uno dei punti rilevanti della loro organizzazione, ma gli effetti, in termini di credibilità da parte dell'altra utenza, dubitiamo possano dirsi soddisfacenti.

Inutile ribadire quanto affermato, relativamente alle imprese, ma riteniamo sia utile offrire, a chi ci legge, una diversa panoramica del contesto in cui sono impegnati coloro i quali operano nei Centri per l'impiego e gli investimenti, che la politica concretizza nei loro confronti.

Abbiamo parlato di servizi per l'impresa a ragione, non per sterile polemica, ma in quanto alcune “anomalie” sono state da noi riscontrate al momento che andava a concretizzarsi l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. “Anomalie”, che andremo ad analizzare brevemente e che servono a riaffermare la necessità di dotarsi di personale qualificato e più attento alle dinamiche di un Servizio cui sono stati catapultati senza adeguata propedeutica.

Dalla lettura delle locandine pubblicate, inerenti le domande di lavoro, possiamo evincere come le imprese, nel contesto di un mercato già di per sé estremamente precarizzato, trovino ulteriore “affabilità”, da parte di un servizio pubblico scarsamente efficiente. Scorrendo i testi, ci siamo imbattuti in un serraglio di proposte, rivolte al disoccupato, che non trovano nessuna giustificazione.

Abbiamo già detto degli annunci inerenti contratti a progetto non previsti neppure dal Dlvo 276/03, ma dover leggere, che le retribuzioni di alcune tipologie contrattuali (e non sono poche), afferenti a contratti nazionali, debbano essere “concordate” con il datore di lavoro, ci sembra esagerato come attuazione del “servizio all'impresa”. Riteniamo intollerabile, che un lavoratore debba concordare alcunché riguardo i suoi diritti, solo perché “l'importante è lavorare”.

Un altro elemento, scaturito dalla lettura delle domande di lavoro, concerne diverse qualifiche per cui è richiesto il contratto a progetto: non riusciamo ad immaginare, come ad es. operai generici/manovali o commessi o aiuto-(...), possano possedere l’“autonomia gestionale dell'attività e la mancanza di subordinazione” e a quale progetto o programma, lavoratori a basso contenuto professionale, debbano ascrivere. Naturalmente, ciò vale per una serie di altre qualifiche visionabili nella Tab. 11.

...continua a pag. 7

...segue da pag. 6

Quando un'azienda si propone per la ricerca di personale presso i Centri per l'impiego, spesso più che puntare sulla professionalità, chiede lavoratori aventi requisiti, che le permettano di usufruire dei sgravi contributivi: non spetta a noi giudicare se valga la pena avere un bravo lavoratore, che potrebbe essere valore aggiunto all'impresa o averne uno mediocre, ma conveniente sotto il profilo contributivo. Quello, che invece ci preme considerare è come alcune imprese interpretino l'instaurazione di un rapporto di lavoro in senso univoco: non riusciamo a comprendere cioè, come contestualmente si possa richiedere un apprendista ed in mancanza un collaboratore a progetto (fra i due, quale serve?); oppure come si possa dichiarare che un tirocinio venga poi trasformato in progetto (ma il progetto o il programma o la fase, fanno parte del periodo di stage?); oppure, come si possa richiedere persona a tempo indeterminato e nel contempo, in assenza, un apprendista o un collaboratore a progetto o un socio-lavoratore. Ma la strategia aziendale esiste ancora? O invece l'importante è campare alla giornata fagocitando tutto ciò che di precario oggi esiste? La garanzia offerta dai Centri è solo quella che li vede competitivi, in quanto strutture pubbliche, con le agenzie di somministrazione lavoro (spesso anche fra loro stessi)? Dove è rinvenibile la qualità dei servizi? Forse nell'istituzione di sportelli "polifunzionali"? Bene, attuiamo la "modernizzazione" di uffici ormai deserti, ma intanto perché non provare a scorrere quelle locandine dove, fra i requisiti richiesti dalle aziende, possiamo leggere la "preferenza della cittadinanza italiana, la "bella presenza", la preferenza di sesso od anche, quando ciò non è esplicitato, che "l'azienda valuterà solo personale maschile e/o femminile". Dirci indignati è poca cosa: lotte decennali per le pari opportunità e per i diritti di cittadinanza, vengono calpestate, disprezzate solo per rendere fruibili i servizi di collocamento alle imprese.

Crediamo di non dovere commentare ulteriormente ciò che abbiamo appena rilevato, ci auguriamo, che almeno per i lavori occasionali (da non scambiare con i lavori "occasionalmente accessori") ultimamente richiesti, ai disoccupati venga garantita l'informativa necessaria circa la tipologia di prestazioni cui saranno soggetti nella loro qualità di lavoratori autonomi (art.2222 c.c.).

Quando ci si racchiude nel contesto dorato dell'elitarismo, quando i "sapori" non vengono condivisi, quando si esclude dalla "conoscenza", chi dovrebbe supportare un periodo di transizione e lo si abbandona alle proprie insignificanti quotidianità, quando le parole prevalgono sui fatti, quando non ci si relaziona con chi opera nella realtà giornaliera, allora a nulla valgono le buone affermazioni tendenti " a rafforzare la credibilità e la legittimazione necessarie ad operare.....sulle reali esigenze degli utenti e realizzare interventi efficaci" (G.Raviglia-FORMEZ). Ancora parole.

Ma ben più efficaci sono quelle, che vedono attestare il nuovo ruolo dei Dirigenti Provinciali e Responsabili dei Servizi dell'impiego, i quali, tra l'altro, dovranno " rafforzare le competenze manageriali (sic!) al fine di garantire il superamento della tradizionale interpretazione del ruolo di dirigente come "esperto" al servizio dell'ente, in favore dell'acquisizione di responsabilità sul piano gestionale complessivo (gestione risorse e produzione risultati)... " (FORMEZ- Obiettivi corso formativo su competenze manageriali dei Spi). A quando la richiesta di laurea presso la "LUISS" o la "Bocconi", come requisito per dirigere un Centro per l'impiego?

Ci resta ben poco da dire, tuttavia ci rivolgiamo a tutti quei lavoratori, che abbiano veramente interesse altro dalle defatiganti questioni "condominiali" e considerino che la propria dignità non potrà essere slegata dalla lotta per ridare autorevolezza al servizio pubblico in cui operano.

noi

Aut.Trib.Roma n° 565/95—Redazione e Amministrazione: via dell'Aeroporto 129-00175 Roma
tel.06/7628265— fax06/7623233—www.noi.rdbcub.it - e- mail: info@noi.rdbcub.it