

Qual è la situazione del mercato del lavoro lucano nel 2017? Cosa emerge dai dati recenti dell'Osservatorio sul precariato Inps? Quale lettura dare di una tendenza confermata di crescita delle occasioni di lavoro? Cosa c'è dietro le cifre?

Nel periodo gennaio-ottobre 2017 l'occupazione in Basilicata beneficia di un lieve incremento (il saldo fra assunzioni e cessazioni è infatti positivo per poco più di 6.000 unità), dinamica tuttavia alimentata ancora da forme di precariato.

Il saldo fra assunzioni e cessazioni per i contratti a tempo indeterminato è infatti negativo per quasi 900 unità, dato che viene compensato da 2.130 trasformazioni di contratti a tempo determinato in tempo indeterminato.

A fronte di un incremento del 28,6% delle assunzioni nel loro complesso, il segmento di quelle effettuate con contratto stabile aumenta per meno di due punti percentuali mentre le assunzioni a termine aumentano di circa 10.000 unità sul 2016.

Di fatto le nuove assunzioni passano soprattutto da contratti a tempo determinato e in seconda battuta stagionali; quelle effettuate con contratti a tutela crescente sono solo il 18% del totale e il canale dell'apprendistato, seppur in crescita, rimane del tutto marginale.

Accade che, assunti prevalentemente con contratti a termine, i lavoratori vengono successivamente convertiti con contratto a tutele crescente per circa un caso ogni cinque.

Rimane quindi vivida l'immagine, già evidenziata nelle precedenti edizioni dell'Osservatorio, di un mercato del lavoro regionale fragile nel quale le imprese stentano ad assumere addetti in forma stabile e in cui l'aumento dei posti di lavoro transita perlopiù nei canali del precariato, con una modesta capacità di stabilizzazione anche successiva alle prime esperienze con contratto a termine.

Va tuttavia evidenziato, come prospettiva favorevole nel medio termine, l'aumento dell'1,9% delle assunzioni con contratti a tutele crescenti rispetto al periodo

gennaio-ottobre 2016 soprattutto perché tale aumento avviene a fronte di una dinamica media nazionale negativa. Sono i segni da approfondire di una più favorevole tendenza alla stabilizzazione del mercato del lavoro lucano.

Che cosa occorre per superare le fragilità nelle dinamiche del lavoro?

Servono politiche e comportamenti virtuosi per consolidare le prospettive a medio termine del sistema produttivo al fine di incrementare il flusso di investimenti e quindi irrobustire la tendenza ad assumere con contratti di tipo stabile.

Come è noto (G. Guzzi, La Voce), per misurare l'effettivo apporto produttivo del lavoro fa differenza se si creano posizioni lavorative a tempo pieno (8 h) o a orario ridotto (4 h). In Basilicata e a livello nazionale il totale delle ore lavorate è ancora molto lontano dal livello pre-crisi.

È vero quindi che la quantità di lavoratori è tornata ai livelli del 2008 ma è cambiata la composizione dei contratti, con un aumento di quelli part-time e quindi con una minore sommatoria delle ore lavorate.

È un problema di qualità del lavoro, di un maggiore peso del lavoro produttivo. Senza una più robusta ripresa della domanda finale per consumi, ancora frenata da una struttura salariale schiacciata verso il basso, il miglioramento di prospettive e l'irrobustimento del mercato del lavoro regionale sono ancora fuori portata.

In questo senso i rinnovi contrattuali prossimi venturi saranno cruciali al fine di incrementare in termini reali i salari medio-bassi.

D'altronde servono azioni di impulso regionale, armoniche ed efficaci politiche attive del lavoro a cominciare dalla nuova Agenzia Regionale con il sostegno delle assunzioni per contratti stabili.

Da questo punto di vista l'esperienza insegna che non sono tanto gli sgravi contributivi a termine a creare una dinamica permanente di incremento dei contratti a tempo indeterminato, piuttosto occorre una migliore qualificazione professionale e formativa da raggiungere attraverso una complessiva vera riforma del sistema della formazione professionale e della transizione scuola/lavoro.

Un cambiamento di là da venire, stante l'impianto poco innovativo e dispersivo del programma regionale Capitale/Lavoro e l'assenza di una rete che coinvolga le scuole, come pure è stato anticipato nella formulazione dei "Poli formativi" da legare ad una fertile attivazione dei territori.

Elemento centrale di misure innovative per il lavoro è il potenziamento e radicamento di un management pubblico regionale più autonomo e capace di attuare creativamente leggi e programmi, che conquisti uno spazio di azione rilevante, abile nello sperimentare indagini e contatti con il “genius” dei territori e nell’interpretazione di nuovi bisogni.

E su di essi attagliare azioni di sostegno e bandi pubblici più finalizzati ed orientati a coinvolgere nuovi interessi al di là del formalismo e della separatezza delle singole azioni pubbliche spesso confezionate per autoreferenza.

Un maggiore coinvolgimento delle parti sociali, non solo in sede progettuale ma anche di orientamento e di sostegno alle procedure di assunzione, insieme a una migliore qualità dell’informazione disponibile sulle dinamiche del mercato del lavoro tramite l’implementazione dell’Osservatorio Regionale sono dunque indispensabili per superare la frammentazione e l’instabilità del mercato del lavoro, per consentire ai lavoratori di cogliere i frutti della ripresa economica in atto a livello nazionale e far prendere al sistema regionale un “sentiero di traversa”.

Giancarlo Vainieri

Presidente del Centro studi sociali e del lavoro (CSSEL)