

Intervento del dott. Giuseppe Venier, amministratore delegato dell'agenzia di lavoro Umana, al Forum Aniv 2018.

---

Innanzitutto grazie, al di là del luogo meraviglioso, per l'opportunità di ascoltare gli interventi di questa mattina, che mi hanno veramente colpito anche per il trasporto con cui sono stati condotti e per il forte "senso delle istituzioni" che trasmettevano. Al di là delle posizioni e dei ruoli di ciascuno di noi, da cittadino e da persona che lavora nel settore economico devo dire che non posso che apprezzare quanto ascoltato e, personalmente, non l'ho trovato per nulla scontato, anche se la lunga collaborazione con l'Aniv in qualche modo me lo doveva far prevedere.

Visto il clima con cui sono stato accolto anche ieri sera, io veneziano e veneto preso nel turbinio dei sapori calabresi, mi permetto di provare a fare un intervento un po' diverso e un po' fuori dagli schemi rispetto a come normalmente sono abituato ad intervenire. Proprio su un tema che mi è molto caro, come recita il titolo del Forum Aniv 2018: "Flessibilità e innovazione, diritti e tutele".

E parto con una sorte di provocazione o iperbole: sono un lavoratore precario!

Io, in effetti, sono un consigliere di amministrazione ed ho un contratto di collaborazione coordinata e continuativa; ho un contratto a termine, peraltro risolvibile probabilmente in qualsiasi momento. Eppure è evidente a tutti che, da parte di un Amministratore Delegato di un'importante Società, dire che sono un lavoratore precario è quasi offensivo e di mancanza di rispetto, ma infatti la mia vuole essere evidentemente solo una provocazione per una persona che ricopre un ruolo come il mio.

E, nonostante la tipologia di contratto che sottende il mio rapporto di lavoro, perché la mia affermazione risulta una provocazione? Credo per tre aspetti essenziali, che mi vengono in mente. Il primo è quello più scontato ed è la mia retribuzione: probabilmente, anzi sicuramente, il mio livello retributivo è molto al di sopra della media delle retribuzioni a cui i lavoratori normalmente accedono ed hanno diritto. E poi ci ritornerò su questo punto. La seconda cosa è che, probabilmente, chi ricopre un ruolo come quello del sottoscritto ha l'opportunità di avere un'implementazione continua delle proprie competenze, che gli consentono di aggiornare la sua preparazione e la sua professionalità e quindi probabilmente un domani di potersela spendere e rigiocare, rispetto magari anche ad un altro contesto, in caso di perdita del posto di lavoro. La terza cosa sono le opportunità che, sempre probabilmente, io come professionista riesco ad avere attraverso le relazioni: quello che chiamiamo il network, che attraverso il mio ruolo e il mio lavoro mi creo e coltivo. Quindi non solo per le competenze acquisite, ma anche per i contatti, per le relazioni e le conoscenze anche fatte in un contesto come questo, io un domani dovrei risultare avvantaggiato, dovessi perdere il posto di lavoro, più di chiunque altro nel trovare una nuova collocazione. In questo senso, molto meno precario.

Allora credo che di fronte ai grandi scenari che sono stati in parte evocati - anche come diceva la Dottoressa Amaduzzi poco fa - è vero che il fenomeno di cui si è parlato - e lo ha descritto molto bene il Professor Gentile - sia un fenomeno ancora molto limitato; ma è un fenomeno che in realtà non si limita a quegli scenari, è un fenomeno parallelo e come dire intrinseco già nelle posizioni lavorative "normali", standard.

Perché noi oggi abbiamo poi due altre nuove realtà da affrontare, su cui non mi dilungo ma che accenno solamente. La prima è quella sicuramente dei nuovi paradigmi dell'innovazione nella nuova economia digitale, che portano con sé un tema fortissimo di continua rinnovazione delle competenze. Ma per tutte le figure, in tutte le situazioni, non solamente per chi lavora nella Gig Economy o nello Smart Working, di cui si parlava in precedenza. Noi oggi abbiamo, come Agenzia per il lavoro, la sfida di come queste competenze siano da rinforzare ed innestare in tutte le figure professionali: nelle figure

che lavorano nei Servizi, così come nelle persone che operano nella Logistica. Lasciamo stare poi tutti gli operai specializzati e i tecnici. E ciò crea anche un altro problema, che è un tema molto complesso per le parti sociali, il fatto che sempre di più c'è una completa - io la chiamo - "ibridazione" delle professioni: per cui i profili professionali come li troviamo descritti nei contratti collettivi, perdono sempre più di valore; ancor di più - senza voler creare ulteriori scenari - c'è proprio il tema della "ibridazione" non solo delle professioni, ma ancor più dei settori merceologici e produttivi, io direi quasi delle Categorie sindacali, che crea dei problemi anche a come governare la futura rappresentanza.

E poi c'è un tema importante che è quello della demografia e dell'invecchiamento; lo conoscete sicuramente molto meglio di me, ma cito solo un dato, che leggevo in questi giorni che mi ha colpito: come tra il 1976 e il 2016 sia cambiata l'aspettativa di vita. Nel 1976 il 90% degli uomini aveva un'aspettativa di vita fino ai 50 anni, le donne fino ai 59. Nel 2016 il 90% dell'aspettativa di vita è 64 anni per gli uomini e 70 per le donne. Ma in questo contesto il saldo attivo della popolazione è sceso di 134 mila unità. Riferisco i dati che ho trovato su una recente pubblicazione fatta da Assolombarda.

E' evidente che tutta questa nuova situazione - il fatto che competenze cambiano con le nuove professioni in modo sempre più spinto ed imprevedibile e che ci troveremo a lavorare più a lungo e fino ad un'età più avanzata - porta, secondo me, ad individuare probabilmente alcuni nuovi diritti e alcune nuove tutele che io identifico - prima lo accenno e poi ci ritorno - che sono fondamentalmente due e che sono peraltro oggetto anche di alcuni importanti rinnovi contrattuali: uno è il "diritto alla formazione", l'altro è quello che io chiamo il "diritto alle politiche attive", che poi è il diritto ad essere orientati, presi in carico ed accompagnati nel momento in cui c'è un percorso di transizione tra un posto di lavoro ed un altro o tra una posizione lavorativa ed un'altra anche all'interno della medesima impresa. Per come li immagino, questi sono due diritti nuovi e anche probabilmente difficili da misurare, da contrattualizzare, da rendere esigibili...

Innanzitutto però preciso una cosa. Per me è chiaro un principio, dato che noi lavoriamo in un settore come quello della somministrazione di lavoro, dove questo principio è stato affermato nell'ordinamento italiano da sempre e, in un processo inverso dal solito, l'Italia ha fatto mutuare e recepire anche ad altri Paesi Europei: il principio della parità dell'inquadramento normativo e della parità del trattamento retributivo, che deve essere complessivamente non inferiore a quanto previsto dai CCNL. Questo principio contiene in sé il riconoscimento di alcuni diritti: li ha elencati prima il Professor Gentile e sono gli stessi che mi ero annotato io. Probabilmente ci sono alcuni diritti, che sono comunque ormai per noi imprescindibili anche in un contesto di nuovi scenari, nuovi paradigmi di innovazione e flessibilità, a cui non possiamo rinunciare: anche per la sostenibilità sociale ed economica della comunità che vogliamo costruire ed abitare. E sono quelli di una retribuzione minima, che nella mia visione è portata avanti dalla contrattazione collettiva, e che forse dovrà prevedere oggi delle nuove modalità di maturazione - ad esempio rispetto il tema degli orari, così come rispetto il tema del valore e della valutazione della prestazione, che va probabilmente misurata in maniera diversa - ma che si debba parlare di una retribuzione minima penso sia un fatto acquisito per tutti. Poi c'è il tema della contribuzione, che per me porta con sé assistenza e previdenza, alla quale credo che non ci siano presupposti diversi; fra l'altro nel nostro settore voi sapete che addirittura la contribuzione è maggiorata, noi abbiamo il 4% in più per il fondo Forma.Temp, proprio per garantire quel diritto alla formazione di cui parlavo precedentemente. C'è il tema dell'assicurazione infortuni: chiunque lavora deve avere una copertura assicurativa. Infine la quarta cosa, ma ripeto sono state dette poco fa, è il sostegno al reddito sia in costanza di rapporto che cessato il rapporto di lavoro. Questi punti hanno evidentemente dei costi, ma sono un presupposto acquisito, mentre ci si deve concentrare ed esercitarsi su quelle che sono, a mio avviso, le vere tematiche su cui sicuramente le nuove situazioni lavorative si troveranno a confrontare, che sono - ripeto

- la formazione continua e le politiche attive, anche in costanza di rapporto: come diritto e tutela che nasce e si esercita soprattutto in costanza di rapporto.

Solo l'esercizio di questi diritti potrà tutelare veramente.

Oggi a me piace vedere come, quando si parla di apprendistato, non si debba più pensare ad un contratto per i giovani che si inseriscono nel mondo del lavoro, ma come prevede – e anzi lo prevedeva già in qualche modo il Testo Unico n. 167/2001 - quindi ribadisce il decreto 81/2015, l'apprendistato è un percorso che può essere collegato e conseguente anche ad uno stato di disoccupazione di chi non è più sotto i 29 anni. Siamo abituati a vederlo per i giovani, ma un domani potrebbe essere anche una modalità normale nelle transizioni lavorative, con delle regole diverse dal classico apprendistato, perché naturalmente voi sapete che ha, per quanto riguarda l'Azienda, degli impegni diversi, ma è un contratto prevede pur sempre un vantaggio contributivo per le aziende a fronte di uno scambio vero di formazione ed un contratto stabile. Peraltro in questo senso noi, come Umana, stiamo lavorando tantissimo sull'apprendistato di primo e terzo livello, che sono il vero sistema duale che possiamo costruire insieme in qualche modo: ha senso parlare di "alternanza scuola lavoro" per tutta la vita, non come un'esperienza fatta per gli studenti e magari oggi, a volte, ancora da sistemare.

Tra l'altro, formazione e politiche attive, sono da questo punto di vista non solo un diritto, ma anche un dovere: penso, come esempio, a quello che è concettualmente l'obbligo scolastico, che esiste nella nostra società o ai crediti formativi, che sono obbligatori per alcune professioni, per le quali viene richiesto di aggiornarsi e di cercare di stare sempre al passo con le novità per garantire e mantenere una qualità di competenze, che assicurino la qualità e l'affidabilità di chi è iscritto ad un albo o ad un ordine per lo svolgimento di una professione.

Inoltre va considerato un diritto-dovere, che ciascuno per l'attività che svolge dovrebbe curare e portare avanti finanche in modo autonomo, anche perché chi si trova a usufruire al di fuori del lavoro di prestazioni a sostegno del reddito non può, oggi, esimersi dal mettersi in gioco e farsi trovare pronto. Anzi è sempre stato così: io ho iniziato ad occuparmi di lavoro con la legge 223 del 1991, che voi conoscete sicuramente molto meglio di me, ed già erano previste una serie di condizioni e regole che, nella nuova impostazione del Jobs Act e della riforma degli ammortizzatori sociali, per l'ennesima volta ritroviamo. Ma credo che la condizionalità rispetto alla percezione del sostegno del reddito sia una cosa non più eludibile e sia un obbligo di ciascuno di noi, che ha il dovere, oltre al diritto, di formarsi, e quindi aggiornarsi, anche in costanza del rapporto di lavoro. È un diritto dei lavoratori ed è quindi un dovere delle imprese, ma è anche un dovere delle persone che lavorano: ritengo che le istituzioni debbano in qualche modo creare i presupposti e le condizioni culturali e normative, perché poi anche la contrattazione collettiva a livello nazionale e a livello territoriale o aziendale le prevedano e le definiscano, come in parte hanno già iniziato a fare.

Queste secondo me sono le due grandi sfide, per rafforzare le tutele attraverso i diritti all'interno dei nuovi scenari di flessibilità ed innovazione, e sottolineo come su questo aspetto il sistema delle Agenzie, e in particolare un'Agenzia come Umana, possa lavorare bene e collaborare con il sistema degli Ispettori e con il sistema degli Enti. Noi in questi giorni come Assolavoro abbiamo dei contatti con l'INL per provare a stendere un protocollo di collaborazione, in cui le cose che credo si possano fare assieme sono proprio quelle attività che richiamava prima il Direttore dell'Inps - e che mi sono appuntato - che potrebbero essere in qualche modo presenti in una sorta di osservatorio congiunto, di cabina di regia, e che sono appunto previste nelle bozze di protocollo: il presidio del territorio, la deterrenza e la conoscenza dei fenomeni. Mettere assieme a sistema la nostra presenza come Agenzie per il Lavoro, presenti sul territorio, che ogni giorno visitano le aziende, incontrano le persone che lavorano o che cercano lavoro, che intercettano "fenomeni" nuovi o di antica data. A me spesso, in questi 20 anni di attività, è capitato di dialogare con i vari organi ispettivi, per rilevare e confrontarmi su alcune

situazioni non chiare, che tra l'altro minano il mondo della concorrenza leale, e che penalizzano il mercato "sano" e non lo fanno funzionare. Probabilmente, anzi sicuramente, anche con il contributo delle parti sociali questa è una cosa che assieme possiamo fare, per provare a raccontare e capire che cosa succede. E costruire assieme delle modalità di verifica o di proposizione di soluzione di situazioni.

Ed infine anche un'ultima cosa, che è un'altra attività che noi facciamo storicamente con le scuole, con le Università e comunque con i giovani in senso ampio: l'orientamento e l'educazione civica sul lavoro. Probabilmente questa è un'altra attività che mi piacerebbe poter immaginare di fare insieme. So che in qualche territorio gli Ispettori fanno già delle interessanti attività di orientamento nelle scuole per far conoscere i contratti e la normativa sul lavoro e sulla sicurezza. Anche queste, credo, che potrebbero essere delle cose da condividere. Noi, come Umana, abbiamo redatto e diffuso nelle scuole e negli atenei una pubblicazione di facile lettura - e con questo chiudo - che illustra e spiega ai giovani e agli studenti i vari di contratti di lavoro e ha un sottotitolo, che a me piace sempre citare, in questa occasione a maggior ragione, che recita: "Rispettare le regole per farsi rispettare".

Vi ringrazio dell'attenzione.