

Senato della Repubblica

11 Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale

***“Indagine conoscitiva sul funzionamento dei servizi pubblici per
l’impiego in Italia e all’estero”***

Audizione del 12 luglio 2018

I. PREMESSE

Per quanto ci interessa, gli elementi che caratterizzano il settore agricolo sono i seguenti:

→ Primo elemento: i rapporti di lavoro vengono attivati prevalentemente con contratti a tempo determinato

Il settore agricolo (insieme a quello del turismo) è caratterizzato da una maggiore stagionalità delle attività che porta all'attivazione di un maggior numero di rapporti di lavoro in capo al singolo lavoratore rispetto ad altri settori.

DEGLI OPERAI (POCO PIÙ DI UN MILIONE), IL 10% VIENE INQUADRATO A TEMPO INDETERMINATO E IL 90% A TEMPO DETERMINATO.

L'IMPIEGO DEGLI OTD CRESCE NEL PERIODO PRIMAVERILE-ESTIVO FINO ALL'AUTUNNO IN CORRISPONDENZA DEI CICLI BIOLOGICI DELLE COLTURE AGRARIE. IN PARTICOLARE LA QUOTA DI AZIENDE CON SOLI OTD SALE CONSIDEREVOLMENTE AL SUD (96%) PER RIDURSI AL CENTRO E AL NORD, OVE VICEVERSA CRESCE L'INCIDENZA DELLE AZIENDE CHE IMPIEGANO CONTEMPORANEAMENTE OTD E OTI (RISPETTIVAMENTE 18% E 20%).

NEL 60 % DELLE AZIENDE CHE ASSUMONO OTD SONO OCCUPATI OPERAI STRANIERI. NEL 44 % DELLE AZIENDE CHE ASSUMONO OTI SONO OCCUPATI OPERAI STRANIERI¹.

→ Secondo elemento: gli operai rappresentano la categoria professionale di dipendenti prevalente

SONO PRESENTI IN ITALIA CIRCA 1.070.000 DIPENDENTI, LA STRAGRANDE MAGGIORANZA DEI QUALI RIENTRA NELLA CATEGORIA DEGLI OPERAI, MENTRE SONO CIRCA 35.000 GLI IMPIEGATI, I QUADRI E I DIRIGENTI.

La manodopera agricola viene assunta da circa 190.000 aziende agricole, che rappresentano il 25% del totale delle aziende attive iscritte alle camere di commercio.

In presenza di una significativa quota di dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, il numero di rapporti di lavoro attivati nell'anno è pari a circa 1,5 milioni. È un numero considerevole (si pensi che nell'industria gli avviamenti annuali sono circa 1,2 milioni) che testimonia l'intenso *turnover* che caratterizza il lavoro agricolo e dunque la stringente necessità di disporre di servizi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro).

→ Terzo elemento: al sud si concentra la maggior quota di manodopera dipendente e la maggior parte delle imprese

COMPLESSIVAMENTE LE IMPRESE CHE OCCUPANO MANODOPERA AGRICOLA SONO CIRCA 190.000 E SI TROVANO PREVALENTEMENTE NEL SUD DEL PAESE (62%) DOVE È LOCALIZZATA ANCHE LA MAGGIORE QUOTA DI MANODOPERA DIPENDENTE.

II. SISTEMA DI RECLUTAMENTO/SELEZIONE/RICERCA DEL PERSONALE NEL SETTORE AGRICOLO

Dall'indagine svolta dal Nomisma per conto dell'Eban, è emerso che **durante il 2016 solo nel 2% dei casi (per il reclutamento di OTD) e nell'1% dei casi (per il reclutamento di OTI) le imprese agricole si rivolgono ai Centri per l'Impiego (CPI) per la ricerca di manodopera.**

¹ Per OTD si intende l'Operaio a Tempo Determinato; per OTI l'Operaio a tempo Indeterminato.

Il dato è stato estrapolato attraverso un'accurata indagine su un campione rappresentativo di imprese a livello nazionale che dimostra la scarsa propensione delle imprese agricole a rivolgersi ai servizi offerti dai CPI, probabilmente anche in ragione delle risposte insoddisfacenti che solitamente ricevono da tali uffici.

Nella quasi totalità dei casi (98% - 99% dei casi) le imprese agricole preferiscono infatti utilizzare altri canali: operai che hanno già lavorato in passato in azienda o in altre aziende agricole conosciute oppure persone di fiducia (più frequentemente un conoscente, ma anche altri imprenditori agricoli o altri dipendenti).

MODALITÀ CON CUI LE IMPRESE SONO ENTRATE IN CONTATTO CON I LORO OTD SECONDO L'INDAGINE EFFETTUATA NEL 2016 :

IN PASSATO AVEVANO GIÀ LAVORATO IN AZIENDA → 52%
SU INDICAZIONE DI UNA PERSONA DI FIDUCIA → 40%, DI CUI:
 CONOSCENTE → 36%
 ALTRO IMPRENDITORE → 29%
 DIPENDENTE → 27%
 AMICO → 25%
 FAMILIARE → 23%
 ALTRO → 2%
HANNO LAVORATO IN AZIENDE AGRICOLE VICINE/CONOSCIUTE → 26%
CONOSCENZA DIRETTA → 3%
SERVIZIO OFFERTO DALLA COOPERATIVA/OP → 2%

CENTRI PER L'IMPIEGO → 2%

AUTOCANDIDATURA → 1%
SUGGERITI DALL'ORGANIZZAZIONE AGRICOLA → 1%
PUBBLICAZIONE AVVISO (ES. SU INTERNET, GIORNALI, ECC.) → 1%

E' da tener presente inoltre che il processo di ricerca e selezione degli operai è ritenuto complesso dalla maggior parte delle aziende.

La principale criticità è la difficoltà ad individuare i lavoratori disponibili, ma si registra anche la mancanza di un soggetto o di un valido servizio esterno all'azienda che sia in grado di selezionare e reclutare possibili candidati.

PRINCIPALI DIFFICOLTÀ TROVATE NEL PROCESSO DI SELEZIONE E RICERCA DEL PERSONALE IN BASE AI DATI DELL'INDAGINE 2016:

DIFFICOLTÀ AD INDIVIDUARE I LAVORATORI DISPONIBILI → 65%
POCHI CANDIDATI PER ALCUNE SPECIFICHE MANSIONI → 29%
LUNGHEZZA/DIFFICOLTÀ DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE/BUROCRATICHE → 27%
MANCANZA DI UN SOGGETTO ESTERNO ALL'AZIENDA CHE OFFRA SERVIZI DI SELEZIONE/RECLUTAMENTO → 15%
POCHI CANDIDATI PER ALCUNI TIPI DI CONTRATTO → 5%
ALTRO → 4%

III. CONSIDERAZIONI SUL FUNZIONAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

I dati registrati evidenziano come nel settore agricolo il sistema dei servizi pubblici per l'impiego non sia sufficientemente organizzato per l'accompagnamento e per l'inserimento nel mercato del lavoro.

Alla base di tale inefficienza del sistema troviamo le seguenti ragioni:

→ manca il collegamento tra l'iscrizione al Centro per l'impiego e l'accesso a servizi di orientamento, politica attiva o all'intermediazione. Le politiche attive (interventi ed incentivi per trovare lavoro) si risolvono soprattutto in corsi di formazione e non in percorsi mirati per l'inserimento al lavoro;

→ la regionalizzazione dei servizi per l'impiego evidenzia prestazioni e risultati alterni, difficilmente comparabili fra le varie regioni;

→ i Centri per l'impiego del Sud sono quelli più in difficoltà, proprio laddove invece è concentrata la maggiore necessità di manodopera (non è un caso che nelle regioni meridionali il ricorso ai canali relazionali ed informali per la ricerca di lavoro sia del tutto predominante);

→ i CPI si trovano normalmente nei principali centri urbani; tale dislocazione rende poco agevole al mondo produttivo agricolo (aziende e lavoratori) la fruibilità dei relativi servizi;

→ si sconta un grave ritardo del sistema di collocamento pubblico che non è mai stato in grado di garantire alle imprese agricole un efficace reclutamento di ingenti quantitativi di manodopera in brevi periodi, segnatamente nel corso delle grandi campagne di raccolta (ed è proprio in questi contesti che si insinuano forme alternative e spesso illegali di intermediazione esercitate da soggetti - più o meno strutturati - che traggono linfa vitale proprio dalle inefficienze del servizio pubblico);

→ gli strumenti che sono stati messi in atto per favorire il collocamento dei lavoratori non sono quasi mai strutturati sulle particolari esigenze del mondo agricolo, e dunque hanno una scarsa presa. Basti pensare all'assegno di ricollocazione che viene riconosciuto solo ai disoccupati percettori della NASPI, e dunque a soggetti diversi dai lavoratori agricoli che, come noto, in caso di perdita del lavoro beneficiano della disoccupazione agricola.

IV. PROPOSTE e PROSPETTIVE

Alla base delle azioni ritenute necessarie, riteniamo che debba esserci da un lato il **mantenimento del pluralismo dei soggetti (pubblici e privati)** che si occupano di reclutamento e inserimento nel mondo del lavoro agricolo; dall'altro che debba essere salvaguardata la **libertà**, in capo all'azienda, di poter scegliere non solo la struttura ritenuta più adeguata e in grado di offrire il servizio in un determinato contesto o territorio, ma anche il lavoratore da occupare (perlomeno tra un ventaglio di candidati).

Per rendere più efficienti i servizi offerti dai CPI è necessario agire mediante:

→ un potenziamento del sistema a livello di organico;

→ il consolidamento delle professionalità, delle competenze, oltre che del numero degli operatori (ai quali è necessario fornire le informazioni inerenti i vari settori produttivi al fine di consentirgli di poter soddisfare le richieste di coloro che, in qualità di datore di lavoro o lavoratore – si rivolgono ad essi);

→ aumento ed efficientamento delle dotazioni informatiche ad oggi obsolete;

→ l'erogazione di prestazioni standard su tutto il territorio;

→ un efficace coordinamento centrale e un collegamento tra i servizi per il lavoro e le politiche attive efficienti;

→ la predisposizione di programmi e gli interventi di politica attiva ai fabbisogni reali delle imprese (ad esempio, mediante la previsione di una presenza capillare sul territorio degli uffici, che nel settore agricolo si rileva necessaria affinché i canali sinora utilizzati vengano abbandonati e i servizi possano essere realmente utilizzati);

→ azioni di accompagnamento dei lavoratori stranieri (che nel settore agricolo rappresentano un'alta percentuale);

→ azioni di promozione dei servizi sul territorio, tra i lavoratori e presso le aziende (almeno quelle medio grandi);

→ il miglioramento e lo sviluppo del rapporto tra servizi pubblici e privati per l'impiego;

→ monitoraggio costante dei servizi e degli obiettivi raggiunti per sostenere lo sviluppo dei processi di innovazione.

Roma, 12 luglio 2018