Lavorare a ostacoli

Nata per favorire l'occupazione si è rivelata una legge-boomerang

La normativa-colabrodo dell'84 un po' alla volta è stata «rattoppata»
La corsa del sindacato per garantire i diritti dei più giovani

Il dipendente dimezzato

Sei anni di contratti di formazione

Contratti di formazione, ovvero la «storia» di un toccasana, che si è rivelato un vero e proprio boomerang. Dal 1984 ad oggi, sei anni di sforzi da parte dei sindacati laziali per colmare i vuoti della legge e costruire dal niente una griglia di garanzie e di regole. Intanto, l'uso dei Cfl continua a crescere. Nel 1989, i giovani assunti nel Lazio con questo strumento legislativo sono stati più di 45 mila.

CLAUDIA ARLETTI

1986. «Mc Donald» è una macchina a vapore. Nelle cucine, 180 ragazzi sfornano hamburger come se spalassero carbone. Dieci, dodici ore di lavoro al giorno. Il ricatto dell'azienda è da padrone delle ferriere: o così, o te ne vai. L'«arma» è legalmente riconosciuta: si chiama contratto di formazione lavoro.

1990. Da «Mc Donald» si lavora ancora tanto. Ma, per ogni paio di braccia assunte con il contratto a termine, ce n'è un altro paio, che ha ottenuto il posto fisso. Il rapporto è di «uno a uno».

In mezzo, c'è una piccola rivoluzione, cominciata nel Lazio due o tre anni dopo l'approvazione della legge 863 (1984). Il contratto di formazione era nato da poco. L'obiettivo era quello di trovare una soluzione all'emergenza-disoccupazione, che colpiva soprattutto i giovani. Con la 863, alle aziende si diceva: vi facciamo risparmiare sui contributi, ma voi date lavoro ai più giovani almeno per due anni e, già che ci siete, li «formate». Sembrò a tutti d'aver trovato la chiave universale del problema disoccupazione. Tra l'altro, il vecchio sistema dell'apprendistato veniva in qualche modo superato. L'età limite per l'applicazione del contratto, per esempio, passava da 20 a 29 anni. Si aprivano le porte a «professionalità avanzate», ovvero a giovani disoccupati, con la laurea in tasca.

Invece, arrivò il boomerang. La storia è nota: formazione inesistente, rapporti di lavoro troncati appena scaduto il contratto, grandi guadagni per le imprese, pochi benefici per i giovani.

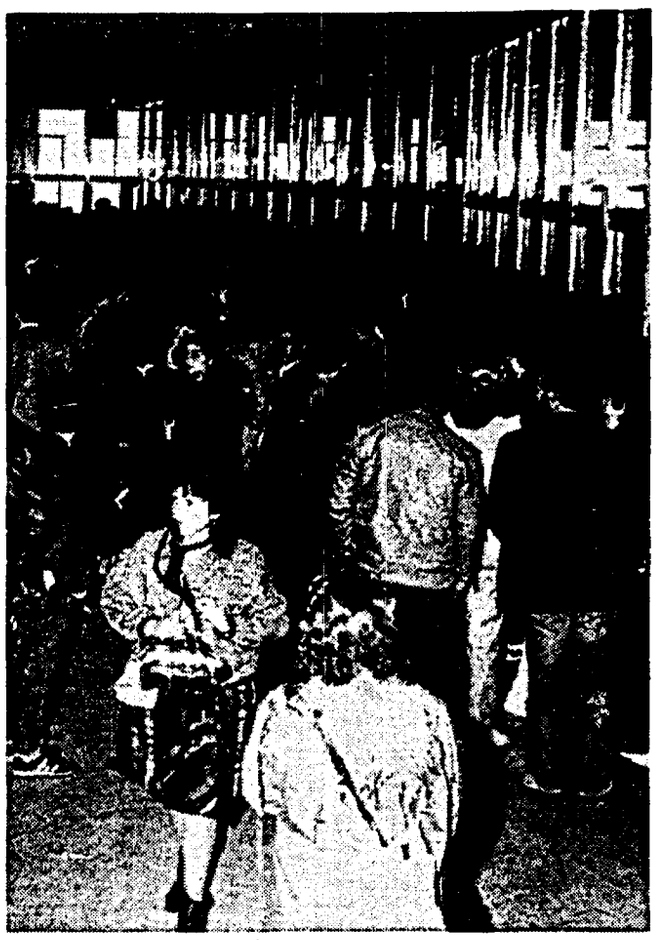
La legge, insomma, fu sconvolta subito dopo aver visto la luce. E i sindacati? Per Cgil, Cisl e Uil – che avevano sollecitato l'approvazione della 863 – cominciò una lunga corsa al «rattoppo»

Ecco cosa accadde nel Lazio. Uno dei primi problemi fu quello dei **«livelli»**. La legge non precisava le qualifiche, cui i contratti potessero essere applicati. Per le aziende era sempre festa. Ottenevano sgravi fiscali, sia assumendo un ragazzino per pulire i vetri, sia chiamando a lavorare un giovane laureato. Solo che, nel caso dei puli-vetri, non dovevano neppure preoccuparsi della «formazione». La sede della battaglia fu la Commissione regionale per l'impiego, un organo che fino all'84 contava poco più di nulla. Da quegli uffici passavano (passano) i progetti di formazione elaborati dalle aziende. I sindacati segnarono un punto a loro favore. Fu vietato di assumere con il Cfl i giovani destinati al primo livello (puli-vetro e simili). Inoltre, si stabilì che per il secondo e il terzo livello (operai qualificati) i contratti non potessero durare più di un anno. Questa prima regolina venne accolta con fatica. Oggi, le aziende del Lazio la applicano automaticamente.

Altro «malinteso», il **rapporto occupati / contrattisti**. Cosa accadeva? La legge non stabiliva alcun limite al numero di Cfl applicabili all'interno della stessa azienda. Capitava così che, al lavoro, ci fossero una massa di neo-assunti e uno o due occupati a tempo indeterminato. È quel che avvenne nei «Mc Donald» romani. A un certo punto, si ebbe il paradosso di 180 ragazzi «da formare», contro 3 (tre) dipendenti fissi. I sindacati ottennero che venisse introdotto il criterio dell'«uno a uno»: non più di un contrattista per ogni lavoratore a tempo indeterminato.

Nel 1987, dopo tre anni di «sperimentazione», si scoprì che alla legge occorreva mettere un'altra toppa. Scaduto il contratto, l'azienda aveva **due possibilità**, assumere a tempo indeterminato oppure troncare definitivamente il rapporto di lavoro. La norma veniva regolarmente aggirata con una trovata. Terminato il periodo di formazione-lavoro, per prima cosa, l'azienda dava il benservito ai giovani. Poi, inviava alla Commissione un altro progetto di Cfl. Ottenuto il nuovo permesso, ricominciava daccapo. Ed ecco il paletto. Si decise di non concedere nuovi contratti alle aziende che non avessero trasformato in rapporti di lavoro duraturi almeno il 50 per cento dei Cfl precedenti. In realtà, il primo effetto di questa norma fu disastroso. Di colpo e in progressione geometrica, le dimissioni «spontanee» presero ad aumentare. I datori di lavoro avevano trovato una scappatoia. Al momento dell'assunzione, obbligavano i giovani a firmare una lettera di dimissioni. La data, l'aggiungeva l'impresa, al momento opportuno. Accortisi dell'inghippo, i sindacati ottennero che i controlli si facessero più stretti. Da tre mesi, sono considerate valide solo le lettere di dimissioni, che siano state firmate davanti a un funzionario dell'ispettorato del Lavoro.

In sei anni, alcuni vuoti della 863 sono stati colmati. La griglia delle garanzie ora è più fitta e alcune delle norme applicate nel Lazio rientrano nella proposta di riforma della legge, che giace in Parlamento. Ma, ancora, resta aperto il problema principale: la **formazione**. Nel Lazio, sono previste otto ore di «apprendimento» ogni 40 lavorative. «Sappiamo che poche imprese rispettano la norma», spiega Salvo Messina, sindacalista Cgil e membro della commissione regionale per l'impiego. «L'uso della legge resta improprio. Se fosse davvero rispettata, il numero dei contratti di formazione sarebbe molto più basso...». Come si può intervenire? «Controllare non è facile, soprattutto nelle aziende più piccole. Però, il giovane può rivalersi davanti al pretore. Può dire: non mi hai fatto la formazione, adesso mi devi assumere per forza...».



Giovani in coda davanti agli sportelli dell'ufficio di collocamento. Al centro neo-assunti al lavoro in un fast-food romano. Sotto il sociologo Domenico De Masi

Ecco le cifre della regione Un esercito di 45mila Tanti operai, pochi laureati Agricoltura fanalino di coda

Nel 1987, i contratti di formazione lavoro stipulati nel Lazio erano circa 20 mila; nell'88, 38 mila. Nel 1989, i neo-assunti sono stati 45.644. È un esercito di giovani in costante aumento.

Roma, naturalmente, è zona «privilegiata». Qui, nel corso del 1989, hanno trovato lavoro con il Cfl 35.434 persone. Seguono Latina (4287 contratti), Frosinone (3875), Viterbo (1112) e Rieti (936).

Le aziende. Il settore che ricorre maggiormente al Cfl è quello dei servizi: nel 1989, vi hanno trovato lavoro 27. 356 giovani. Gli altri 18.270 sono stati assorbiti dall'industria. La richiesta più forte viene dalle imprese medio-piccole, che hanno meno di cinquanta dipendenti: i neo-assunti sono stati 29.525. Poco più di diecimila giovani hanno trovato lavoro nelle aziende con un organico che va da cinquanta a 250 dipendenti. Le grandi imprese (dai 250 dipendenti in su) hanno aperto le porte a seimila giovani.

Il lavoro. Che lavoro fanno i neo-contrattisti? Prevalgono le mansioni da impiegati. Nel Lazio – su 45.644 in Cfl – quasi 24 mila giovani siedono dietro una scrivania. Gli operai sono 21.731. L'agricoltura fa da fanalino di coda: in tutta la regione, nel 1989, soltanto diciotto ragazzi sono stati assunti nelle imprese agricole (a Roma, nessuno).

L'età. La legge 863 è nata per dare respiro alla disoccupazione dei più giovani. Questo spiega la scelta di fissare a 29 anni lo «sbarramento» per i Cfl. Per il momento, non si parla di alzare questo limite. Va detto che, ancora oggi, su 230 mila iscritti alle liste di collocamento, nella stragrande maggioranza si tratta di giovani e giovanissimi. Le assunzioni con Cfl – per la fascia d'età 25-29 anni – nel Lazio sono state 11.013. La cifra varia di poco per i ragazzi dai 15 ai 18 anni (11.053). Sono soprattutto i giovani tra i 19 e i 24 ad avere trovato un posto con il Cfl (23.578).

Il diploma. Il contratto di formazione, soprattutto, garantisce almeno un periodo di lavoro per chi non ha diploma, nè laurea. Su 45.644 avviati, oltre 26 mila hanno smesso di studiare terminata la scuola dell'obbligo; 19.169 hanno il diploma. E i laureati? Per loro, il Cfl è ancora una rarità. Nel 1989, soltanto 317 neo-laureati sono stati assunti con il contratto di formazione.

«Noi industriali felici e vincenti secondo la legge»

Bruno Rossi è coordinatore dei rapporti sindacali per l'Unione industriali di Roma e provincia.

Che peso ha per gli industriali romani l'applicazione dei contratti di formazione?

È innegabile che si tratti di uno strumento vantaggioso, per tre ragioni. Primo, la possibilità dell'assunzione nominativa. Secondo, le facilitazioni contributive. Terzo, il fatto che si tratti di un contratto a termine. Se il lavoratore alla fine è giudicato non idoneo, l'azienda non è obbligata ad assumerlo a tempo indeterminato. Può apparire una «comodità» eccessiva. In realtà, non è nel nostro interesse troncare i rapporti di lavoro a contratto scaduto. Appena assunto, il dipendente rende poco. Dopo che l'hai istruito, davvero conviene liberarsene per ricominciare daccapo? Così, nell'89, nelle 1500 aziende dell'Unione, il 93,13 per cento dei contratti è stato confermato. Ai Cfl noi ci crediamo. Nel 1989, nell'industria sono stati stipulati undicimila contratti. Seimila erano di nostre aziende.

E la formazione?

Fatta la legge, sono nati gli accordi regionali. Nel Lazio, questa intesa è molto vincolante, regola l'orario, l'assistenza, le ferie, ecc. e anche la formazione. Per esempio, se volessi assumere un manovale con il Cfl, non potrei farlo, perchè qui la formazione non ha senso. Se poi assumo un fattorino, il periodo di Cfl è inferiore ai due anni, perchè è un tipo di mansione che si apprende in fretta. L'accordo stabilisce anche le ore di formazione teorica. Molti dicono che questi momenti di apprendimento non esistono. Bene, per le nostre industrie, lo smentisco. Periodicamente, organizziamo incontri per «formare» i nostri imprenditori. A loro diciamo sempre: rispettate il Cfl, perchè rischiate due legnate. Il giovane è tutelato. Ha una copia del contratto, sa qual è l'impegno dell'azienda. Una volta in azienda, il giovane può uscire dalla finestra e rientrare dalla porta. Il dipendente vede e sente tutto ciò che accade, se crede, può impugnare il trattamento dell'impresa. Ed ecco il doppio rischio: il contratto diventa a tempo indetrminato, i benefici contributivi sono perduti.

Allora, va tutto a gonfie vele?

Naturalmente non si può mai sapere che cosa accada. Comunque, nelle nostre aziende, nessuna controversia è mai finita in pretura. Caso mai, è stata risolta a livello di consiglio di fabbrica. Personalmente, ho la sensazione che questi abusi avvengano soprattutto nel piccolo. C'è anche un'altra garanzia: i progetti, prima di passare dalla commissione regionale per il lavoro, vengono esaminati dalle organizzazioni sindacali, che hanno tempo una settimana per verificare se c'è qualcosa che non va.

Vi sentite «vincenti»?

No. È il contratto di formazione ad essere vincente. È uno strumento che avvantaggia tutti, noi e i giovani.

Domenico De Masi: «Scuole e atenei sono assenti, le imprese ne fanno le veci»

Un futuro nero grazie allo Stato «Specializzatevi o vi aspetta la strada»

Intervista al sociologo Domenico De Masi. «Per i livelli più bassi, i contratti di formazione fanno da servizio militare. Per chi ha la laurea, sono una risposta all'inefficienza dell'università di Stato». Il problema della formazione? «Sempre lo stesso. È la vecchia polemica tra Leonardo e il Verrocchio». Le organizzazioni sindacali? «Dovrebbero controllare la quantità di insegnamento, e invece...».

Che funzione hanno i contratti di formazione?

È indispensabile una premessa. Da qualche anno, è in atto una profondissima trasformazione nell'organizzazione del lavoro: le macchine sono diventate intelligenti. Prima, erano concorrenti solo dei muscoli umani. Ora sono usate al posto del cervello umano, sia per il lavoro esecutivo-fisico sia per quello esecutivo-intellettuale. All'uomo, così, resta solo un lavoro molto qualificato, di forte professionalità. Questo pone un problema per il futuro. Cioè, ogni volta che all'azienda serviranno delle persone nuove, tenterà di trovarle già esperte. Si creerà una sorta di circolo vizioso, per cui i giovani non troveranno lavoro perchè inesperti e, d'altra parte, l'azienda tenderà a non assumere i giovani. Il contratto di formazione rappresenta una soluzione. L'azienda non ha bisogno dei giovani, allora interviene lo Stato. È una specie di scambio. All'impresa lo Stato dice: assumi un inesperto, nei primi tempi non ti servirà e gli dovrai insegnare delle cose, in cambio io ti dò una mano economicamente.

Ma non tutti diventano dei super-esperti. Che tipo di società avremo, tenendo conto del fatto che il contratto di formazione taglia fuori dal mondo del lavoro molti giovani sopra i 29 anni?

Io vedo un futuro di ragazzi non specializzati senza lavoro. Se un giovane non potrà dire «Io sono un esperto di marketing» o «Io so tutto di organizzazione della produzione», la laurea in economia o in sociologia non gli servirà a niente. In effetti, manca una fase di aggiustamento tra lo studio teorico e il lavoro pratico. Lo Stato non se ne occupa, le scuole di specializzazione raramente funzionano. E, senza incentivi, difficilmente l'azienda si metterebbe a insegnare.

Ha senso che il contratto di formazione sia applicato anche a categorie professionali molto basse?

Sì. Oltre alla fase di "acculturazione tecnica" – che forse, a questi livelli, poche aziende si accollano – c'è anche una fase di "acculturazione organizzativa", che costa tempo e fatica. Mi spiego. Gli anni della scuola non assomigliano per nulla al mondo del lavoro: poche ore di studio, dei compitini che si fanno con maggiore o minore diligenza...I giovani escono dalla scuola senza la minima assuefazione alla disciplina del lavoro. Nessuno gliela insegna. Allora, anche per i livelli più bassi, un periodo di inserimento psicologico è indispensabile. Il contratto di formazione ha almeno questa funzione. È una specie di servizio militare. Non credo neppure che qualche mese di lavoro sia sufficiente. Per imparare ad autodisciplinarsi, occorre molto tempo.

I sindacati sostengono che le ore dedicate all'insegnamento sono pochissime.

Almeno nelle grandi imprese, la formazione viene fatta. Il giovane passa i primi due anni quasi esclusivamente ad imparare. E poi, molto spesso, se ne va. All'Olivetti, per esempio, il 50 per cento dei neo-assunti, scaduto il contratto, lascia l'azienda. L'impresa quasi ci rimette, dopo avere fatto le veci dello Stato e dell'università, che sono completamenti assenti. Va detto che, senza i contratti di formazione, il rapporto tra giovani e imprese non esisterebbe. Prima, quando all'azienda un giovane o un anziano costavano uguali, veniva scelto l'anziano.

Lei pensa che, con l'intervento dello Stato, la logica del contratto di formazione potrebbe essere superata?

Non a breve termine. C'è un solo sistema per cambiare questo stato di cose. L'università deve agganciarsi davvero al mondo del lavoro, fare lavorare i giovani durante gli studi, organizzare stage. Questo però è difficilissimo e le occupazioni della Pantera hanno complicato tutto. In qualche modo, anche se la legge Ruberti poi è passata, alle imprese è arrivato il segnale che l'università non ci sta. Risultato? Quest'anno le iscrizioni alla Luiss e alla Bocconi sono aumentate. La Pantera ha fatto agli atenei privati un grande regalo.

E quando si preparano panini in un fast-food, si può parlare di «formazione»?

In effetti, occorrerebbe un maggiore controllo sulla quota di insegnamento impartito. Ma è complicato. Nei lavori intellettuali, la formazione può essere calcolata in base alle ore passate a studiare. Ma nel caso dell'apprendistato? È difficile stabilire quanto tempo il maestro passi ad insegnare all'apprendista, e quanto tempo l'apprendista passi a fare lavori banali. Questa è una polemica antica, come quella tra Leonardo e Verrocchio. Nella bottega, l'allievo restava dai 12 ai 20 anni, ed era quasi proprietà privata degli artisti. Preparava i colori, le pareti, non imparava nulla. Leonardo, alla fine, se ne va. Appena arrivato a Milano, inventa la accademia, una specie di università: pratica più teoria. È difficile individuare il confine tra sfruttamento e apprendistato.

Il ruolo del sindacato.

Con questo genere di contratto, il dipendente è sguarnito, ricattabile. Ma ci sono situazioni differenti, casi in cui il giovane non fa nulla, e casi in cui il giovane è sfruttatissimo. C'è tutta la gamma, e il controllo sindacale è molto labile. In realtà, questi ragazzi sono considerati un po' lavoratori di serie B. I sindacati sono figli dell'industria, si occupano dei metalmeccanici, ma non guardano assolutamente alle altre figure, non fanno sforzi per capire che cosa sta stia succedendo.

Allora, non c'è niente da fare. Da Leonardo ad oggi non è cambiato nulla, nè cambierà mai...

Il sistema ci sarebbe: controlli più severi. Questo dovrebbe essere il compito del sindacato, attivare strutture dove si facciano esami per calcolare la "quantità" d'insegnamento. Certo, esistono lavori poverissimi di conoscenza. Quello che si deve fare davanti alla catena di montaggio lo si impara in un minuto. Qui, il contratto non avrebbe più senso, poi però non si trova lavoro. Non c'è via di uscita, a parte accrescere il controllo o spingere i giovani a preferire quei settori dove è necessario apprendere. □ C.A.

Una Commissione con più poteri Di qui escono divieti e permessi

Tra i compiti della **Commissione regionale per l'impiego** c'è l'esame delle domande presentate dalle aziende per avviare contratti di formazione. Nata negli anni Settanta (con le Regioni), la commissione inizialmente aveva poteri limitatissimi. Adesso, invece, compie atti veri e propri di governo. I suoi pareri sono vincolanti (è il caso, per esempio, della distribuzione dei fondi di sostegno per le cooperative: se la commissione non dà la sua approvazione, la Regione non dà i soldi). Il passaggio da organo-fantasma a strumento decisionale è recente. È arrivato proprio con l'entrata in vigore della legge 863. Buona parte del lavoro della commissione consiste nell'esaminare le richieste – da parte delle aziende – di attivare i contratti di formazione.

Chi decide. La commissione è composta di 16 membri. Oltre al presidente e al sottosegretario, ci sono 2 consiglieri regionali, l'assessore al lavoro, 6 sindacalisti, un rappresentante della Confindustria, uno della Confapi, uno della Confartigianato, uno dell'Intersind.

Come funziona. L'azienda presenta la domanda, che contiene la pianta organica, una scheda riassuntiva sulla «storia» degli eventuali contratti stipulati in passato, l'elenco delle qualifiche secondo cui avverranno le assunzioni e il progetto formativo. Il fascicolo viene esaminato dalle sottocommissioni. Una volta la settimana i membri si riuniscono e ascoltano le relazioni delle sottocommissioni. Se il parere è positivo, la domanda dell'azienda viene accettata. Se è negativo, si esamina nuovamente il fascicolo in questione e poi si vota. Dal momento in cui l'azienda ha presentato la domanda, a quello in cui arriva la decisione della commissione, passano circa dieci giorni. La stragrande maggioranza delle richieste (circa l'80 per cento) viene accettata.