BORSA — In ribasso Mib a 1197 (-0,7%)

LIRA — Sempre forte Marco a quota 925

DOLLARO — In ripresa In Italia 1461 lire

La recessione colpisce duro gli operai ma nell'occhio del ciclone ci sono anche figure professionali come gli «intermedi» e i dirigenti delle aziende industriali

Le associazioni di categoria usano toni preoccupatissimi, e lanciano iniziative
I quadri vogliono un'Agenzia per la mobilità
Parte una banca-dati per i manager a spasso

I «colletti bianchi» dentro la crisi

Quadri e manager fanno i conti con l'emergenza occupazione

Quando l'attuale fase di crisi industriale era solo all'inizio, ormai tre anni fa, gli economisti e gli esperti lanciarono un monito: «stavolta il posto di lavoro lo rischieranno anche i colletti bianchi». Una profezia che oggi si rivela davvero azzeccata. Le associazioni di quadri e dirigenti di azienda parlano di «gravissima emergenza», e propongono iniziative per cercare di limitare i danni.

ROBERTO GIOVANNINI

ROMA. È una specie di buco nero, la crisi occupazionale che sta colpendo l'economia italiana. Come la stella «collassata» attrae - inesorabilmente nel suo pozzo gravitazionale tutta la materia che la circonda, la recessione trascina nel gorgo lavoro e occupazione. E le vittime predestinate non sono più, come un tempo, soltanto gli operai. Stavolta la mannaia si abbatte anche su figure professionali che, in un certo senso, non se l'aspettavano: quadri e dirigenti d'azienda.

Gli allarmi ormai si moltiplicano. In realtà, non esistono rilevazioni ufficiali sul fenomeno, ma intanto le associazioni di categoria di quadri e manager parlano di vera e propria «situazione di emergenza», e sui tavoli delle società private che si occupano di *outplacement* (ovvero di ricollocazione professionale) piovono letteralmente le richieste.

L'Unionquadri (il principale sindacato di categoria) sostiene che dei 300mila quadri italiani (età media 44 anni, per il 60 per cento laureati) almeno 30mila hanno già perso o stanno per perdere il loro posto di lavoro, con destinazione disoccupazione, mobilità esterna o cassa integrazione straordinaria. Secondo un recente studio sulla mobilità dei quadri avviato dall'Osservatorio sul mercato del lavoro del ministero di Via Flavia, il 58% dei «mobili» è a spasso per provvedimenti di riduzione del personale, il 29% per ristrutturazioni aziendali (con perdita della qualifica), il 3% per chiusura dell'azienda. Tra gli strumenti adoperati per ricollocarsi, gli «intermedi» ricorrono per il 35% a corsi di aggiornamento, per il 27% a conoscenze personali, per il 13% ad agenzie di ricerca di personale, per il 10% a inserzioni sui giornali. Per far fronte alla situazione, l'associazione ha proposto (presentandolo formalmente qualche settimana fa all'allora ministro del Lavoro Nino Cristofori) la creazione di un'Agenzia per la mobilità e l'occupazione dei quadri. Quali dovrebbero essere i suoi compiti? In primo luogo, monitorare l'evoluzione della situazione occupazionale per la categoria. Poi, grazie a una specie di banca dati centralizzata a livello nazionale, l'Agenzia dovrebbe mettere in contatto domanda e offerta di lavoro, facilitando l'incontro tra imprese e livelli intermedi.

In pratica, i quadri chiedono un mercato del lavoro separato dagli «altri», concretizzato in una sorta di «collocamento parallelo» riservato ai lavoratori dei livelli intermedi. «Si tratta di un'esperienza già operante da almeno venti anni in Francia – spiega Corrado Rossitto, presidente dell'Unionquadri – che dovremmo imitare. A nostro avviso alle imprese dovrebbe interessare questo progetto, che tra l'altro permetterebbe loro di poter scegliere professionalità specifiche da inserire in azienda. Ma al momento, non mostrano nessuna disponibilità».

Quadri e dirigenti d'azienda sono lavoratori dipendenti, per quanto «anomali», anche se ci tengono molto ad essere considerati «diversi» dal grosso del mondo del lavoro subordinato. Non c'è dubbio però che i manager guardano dall'alto in basso i quadri intermedi (all'insegna dell'adagio in base al quale c'è sempre qualcuno più «terrone» di te). Fatto sta che la difficile congiuntura occupazionale «morde» anche i dirigenti: secondo la Fndai (la Federazione Nazionale dei dirigenti d'azienda) sono circa 6mila i manager «scaricati» o «scaricandi» dalle aziende private e pubbliche nell'ultimo anno. E l'associazione ha così deciso di mettere a punto una banca-dati sui manager a spasso cui le aziende alla ricerca di personale direttivo possano rivolgersi. Per adesso la lista raccoglie 500 nominativi: età media 48 anni, per il 74% laureati (oltre la metà ingegneri dell'area meccanica, chimica ed elettrotecnica), per il 31% direttori di stabilimento, seguiti dai direttori commerciali e marketing. La banca dati sarà pubblicata sul mensile dell'associazione *Management* e disponibile su Videotel. Intanto, come spiegano gli esperti delle società di «cacciatori di teste», dei seimila licenziati almeno la metà sono ancora disoccupati: si tratta – un'analogia con gli operai che colpisce – di cinquantenni spesso da anni nello stessa azienda, persone difficilissime da riciclare, bisognose di riqualificazione.

Tempi duri anche per i manager: addio ai telefonini, agli abiti firmati, agli uffici lussuosi
e (per i più quotati) addio anche alle auto blu.
La crisi che ha colpito l'industria italiana non risparmia proprio nessuno: sono già più di 6mila i dirigenti che hanno perso il posto negli ultimi tempi

IL CASO — Corsi anticrisi

E c'è anche chi pensa a cambiare vita e lavoro

Torna prepotente la voglia di cambiare. Vita. O, magari, solo lavoro. Non è il desiderio sessantottino del locale alternativo ma, piuttosto, il bisogno di crearsi un lavoro nuovo dato che quelli tradizionali sono inafferrabili e danno poche soddisfazioni e molto stress. Oppure iniziano clamorosamente a traballare. Per diventare manager ci sono ora anche corsi di due giorni. Ecco come sono organizzati.

DALLA NOSTRA INVIATA
MARCELLA CIARNELLI

POSITANO. «Vorrei metter su una società per adottare genitori. Possibilmente ricchi. Meglio se cagionevoli di salute. Cosa devo fare?». Può sembrare uno scherzo ma invece è una delle idee di nuovo lavoro più originali tra quelle con cui, negli ultimi mesi, si sono trovati a fare i conti gli organizzatori del corso per aspiranti nuovi manager ideato da Fogliensi, una società di Genova che per prima ha colto la voglia di cambiamento (per i motivi più diversi) che pervade la società italiana.

Ancora la sindrome di Puerto Escondido? In un certo senso sì. Certamente una «malattia» molto diffusa: alzi la mano chi non ha almeno una volta detto «sono stufo di questo lavoro, pianto tutto e vado ad aprire un ristorante su una spiaggia lontana». E che dire di chi, anche «colletto bianco» o manager, sente il suo posto traballare e pensa a qualcosa di totalmente alternativo? E quanti sono quelli che sentono sempre meno il fascino del posto fisso, magari statale, con l'obiettivo finale di una pensione modesta ma sicura? Ed anche quelli che sono alla ricerca del primo lavoro non sono forse sempre più disponibili ad un lavoro «alternativo» ai tradizionali, sovente molto lontani da quelli che sono stati gli studi effettuati? Le donne, poi, non sono sempre più stufe di lavorare nell'azienda di famiglia, magari pagate poco e senza alcuna possibilità di influire sulle decisioni?

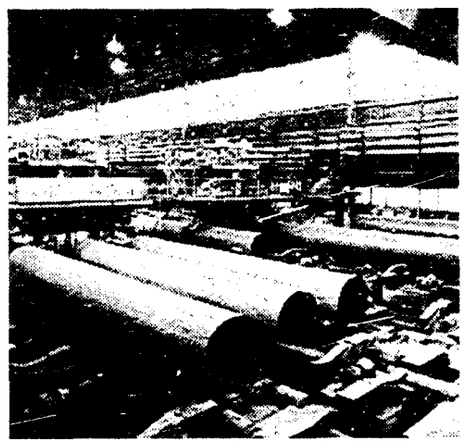
Questo è il potenziale pubblico cui Fogliensi si è rivolto, organizzando dei fine settimana all'insegna della ricerca di un nuovo lavoro. Due giorni sono sicuramente pochi per diventare manager esperto ma sono più che sufficienti per capire quanto di stress e frustrazione c'è nell'improvvisa voglia di cambiare. E se il lavoro che si è pensato in sostituzione di quello che si fa ha qualche possibilità di riuscita.

A far da guida a chi ha già le idee chiare (che vanno dai ristoranti al catering all'allevamento di lombrichi o cincillà, all'apertura di centri ricreativi, di agriturismo o, più semplicemente, di negozi) e a chi, invece, è ancora alla ricerca della via da intraprendere è il dottor Antonio Montefinale, consulente aziendale che dall'88 si dedica proprio alla creazione di nuove imprese. Con pazienza e competenza cerca di mettere ordine nelle idee spesso confuse degli aspiranti manager «non per demoralizzare, sia chiaro, ma piuttosto per evitare il crescere di speranze che potrebbero tramutarsi in cocenti delusioni. Più che mai in un periodo come questo...». Qualche dato per capirne di più? Ogni anno in Italia nascono circa 300.000 nuove imprese su un totale di quattro milioni. Sempre nello stesso periodo sono 120.000 quelle che cessano l'attività. Nello scorso anno, quello che passerà alla storia per il maggior numero di aggravi fiscali, ne sono nate più o meno lo stesso numero ma sono aumentate le «morti». I primi mesi del '93 sembrano mostrare segni di ripresa, tutti da verificare. Comunque sono almeno tre milioni le persone che in un anno vorrebbero cambiare attività o modificare quella in cui sono già impegnati. Solo una su dieci ci riesce. Questo lo scenario complessivo. Quello che segue è il racconto (necessariamente sommario) di uno dei corsi, vissuto dall'interno, insieme a ventidue persone (solo tre uomini) arrivati a Positano per farsi confortare in una scelta già fatta o per essere guidate verso la nuova professione. Dopo le presentazioni si passa alle idee che si vorrebbe trasformare in progetti concreti. La più curiosa? Quella di Federica, una ragazza di Roma, molto carina, impiegata all'Ibm che già non ne può più di scrivania e scartoffie e vorrebbe aprire un negozio di barbiere gestito da solo personale femminile. Le appassionate di cucina che vorrebbero trasformare l'hobby in lavoro sono almeno cinque compreso un uomo, Franco, quadro Fiat in cassa integrazione che vorrebbe passare dall'organizzazione di un ufficio a quella di ricevimenti. Lo stesso sogno di Caterina di Roma e Carolina di Salerno. Emira vive a Taranto, lavora la cartapesta e vorrebbe vendere i suoi lavori. In caso o in un negozio? Alba, invece, è appassionata di fiori secchi ed essenze e, poichè a Messina, la sua città, non esiste alcun negozio di questo tipo medita di aprirne uno. C'è anche chi è attratta dall'innegabile fascino degli argenti antichi inglesi. E chi, come Rosalba, vuole «staccarsi» da papà e aprire un negozio di abbigliamento in proprio. A questo pubblico eterogeneo, composto in gran parte da adulti alla ricerca di una seconda opportunità, il dottor Montefinale deve spiegare in due giorni cos'è un'azienda, quanto bisogna prevedere per metterne su una e in che modo arrivare al mitico «punto di pareggio» che, per i non addetti ai lavori, è quella soglia oltre la quale si comincia a guadagnare. «In genere il momento della verità si verifica nel secondo anno di vita dell'azienda» avverte Montefinale. «Se comincia ad andar bene vuol dire che si è sulla strada giusta».

Una strada cercata perchè? Per la necessità di inventarsi un lavoro nuovo dato che quelli tradizionali sono difficili da agguantare ma anche per l'insofferenza ai vincoli burocratici così come per uno spiccato desiderio di indipendenza e la voglia di misurarsi con se stessi. I partecipanti al corso di Positano erano sicuramente mossi da stimoli di questo tipo. Se tra loro vi fosse il perfetto imprenditore non è dato sapere. «Non è possibile fare un identikit del manager di successo. La caratteristica di chi si mette in proprio è la diversità rispetto ad altri, la capacità di coniugare capacità anche discordanti tra loro» - avverte Montefinale che ci tiene a precisare come l'obiettivo del corso non sia quello di far nascere molte imprese ma di farle nascere motivate.

Per riuscirci, nei due giorni di corso, si analizza l'idea d'impresa che ciascun partecipante si è fatto e la trasformazione della stessa in un progetto concreto. In tema di concretezza grande rilievo hanno i costi che bisogna affrontare, la possibilità di chiedere finanziamenti, la capacità di conteggiare quali possono essere i guadagni una volta che l'azienda comincia a funzionare a pieno ritmo. Osservare gli altri, potenziali concorrenti ma al momento maestri sul campo; essere capaci di sfruttare tutte le fonti di informazione; fare una scelta non in base alla frustrazione di un momento ma alla reale volontà di portarla avanti; conoscere tutte le leggi che prevedono agevolazioni e nello stesso tempo approfondire la strategia di marketing che può portare a mettere sul mercato prodotti in grado di competere con quelli già proposti da altri: ecco cosa ci vuole per cominciare. E non è poco

Nei due giorni di Positano si è discusso di tutto questo. Sono nate amicizie e potenziali collaborazioni. Molti sono tornati a casa convinti del loro progetto. Altri, quelli arrivati con poche idee, forse sono stati prevaricati. «È per questo - dice Montefinale- che ci stiamo attrezzando per dar vita a due tipi di corso. Uno per chi ha già progetti e un altro per chi ha solo sogni che, voglio ribadirlo, sono importanti. Ma non vanno alimentati. Altrimenti alla fine la delusione è quasi certa». Un'ultima curiosità. Ma quanto bisogna prevedere di guadagnare prima di lasciare un lavoro dipendente per un altro «in proprio». «Tre volte quel che si guadagna di stipendio. L'obiettivo deve essere questo -risponde Montefinale con una sicurezza che fa sicuramente morire molti sogni- altrimenti non ne vale la pena».



Ilva: i sindacati contestano il piano-tagli della Cee

I tagli alla produzione invocati dal commissario Cee Karel Van Miert per il via libera al piano di ristrutturazione presentato dall'Ilva, hanno suscitato le proteste di Fiom, Fim, Uilm. «Pretendere un taglio di 3 milioni di tonnellate di acciaio come conseguenza di un piano di una società che sta divenendo a tutti gli effetti una spa - rileva una nota unitaria - significa distruggere per sempre ogni aspirazione all'economicità di esercizio della futura Ilva. Significa anche - continua la nota - infliggere un ulteriore deficit strutturale alla bilancia commerciale dell'Italia, rendere strutturalmente incerte lavorazioni utili per l'economia italiana (auto ed elettrodomestici) e minacciare il lavoro di decine di migliaia di persone in aree difficili del Paese». I sindacati invitano quindi il governo italiano, il ministro dell'Industria, l'Iri e L'Ilva ad assumere «un atteggiamento fermo e severo nei confronti della Cee sulle questioni che riguardano l'Ilva e la trasformazione di tutta l'industria pubblica».

Gabbie salariali Tutti bocciano la richiesta di Cipolletta

«Un'anticaglia, un residuato di storia che non serve a nessuno». Fausto Vigevani, segretario generale della Fiom-Cgil boccia senza appello l'idea di diversificare le retribuzioni fra Nord e Sud rilanciata mercoledì dal direttore generale della Confindustria, Innocenzo Cipolletta. «Tirar fuori l'idea delle "gabbie salariali" - aggiunge il leader dei metalmeccanici Cgil - equivale all'illusione che deriva dal finanziare o sostenere aziende che non sono in grado di darsi una loro capacità di competizione». Con una lettera inviata a Bruno Trentin, dal canto suo il vicepresidente della regione Basilicata, Pietro Simonetti, manifesta la preoccupazione sua e dei consiglieri regionali per un'orientamento che, se adottato, potrebbe discriminare i lavoratori che saranno impiegati nello stabilimento Fiat di Melfi. Critico anche Antonio Pizzinato: «Io capisco che a viale Astronomia dopo l'abolizione della scala mobile l'appetito vien mangiando - afferma - ma ripescare l'idea di una differenziazione salariale mi sembra un po' retrò».

Per Cameli Gerolimich arriva la liquidazione

L'assemblea straordinaria della Gerolimich, società quotata in Borsa che fa capo al gruppo Cameli, ha approvato ieri a maggioranza la proposta dell'azionista di controllo di porre la società in liquidazione volontaria. Stessa sorte toccherà alla controllata Unione manifatture. Si dovrà attendere fino al 14 maggio prossimo, invece, per sapere i nomi dei liquidatori della società. Già mercoledì dalle banche creditrici era arrivato un sostanziale assenso all'operazione.

Farmitalia Ufficiale il passaggio agli svedesi Andreotti resta

Cambio della guardia ai vertici della Farmitalia Carlo Erba, il cui 51% è ormai formalmente della svedese Procordia. Con il passaggio della maggioranza da Montedison al gruppo svedese, il nuovo presidente è Jan Ekberg (presidente di Procordia) mentre vicepresidente è Lars Lindegren (presidente della controllata farmaceutica Kabi Pharmacia Italia). Confermato invece come amministratore delegato Lamberto Andreotti (figlio di Giulio Andreotti), che è anche entrato come executive vice president in Kabi Pharmacia. Nel consiglio di amministrazione di Farmiterba è presente anche Hakan Astroem, amministratore delegato di Kabi Pharmacia Ab. «Dobbiamo ora unire le attività dei due gruppi - ha affermato Lindegren nel corso di un incontro con la stampa - in modo da creare una sola forte società sul mercato». L'integrazione sarà almeno per ora solo operativa e non comporterà fusioni. Anche per quanto riguarda il personale non dovrebbero esservi riduzioni.

FRANCO BRIZZO

Il segretario Cisl dice al Congresso Uil che l'unità non è più un sogno, ma rifiuta una riforma democratica del sindacato

D'Antoni: «Le firme alla legge Cgil sono devastanti»

«Devastanti» le iniziative della Cgil per conquistare, anche tramite una legge, la democrazia in fabbrica. Sergio D'Antoni alza la voce al Congresso della Uil, subito dopo aver detto che l'unità sindacale non è più un sogno. Ma prima, secondo la Cisl, bisogna rendere omogenee, eguali, le strategie. I passi concreti suggeriti da Trentin verranno dopo. Poco entusiasmo anche sui «deputati sindacali» proposti dalla Uil.

BRUNO UGOLINI

ROMA Settanta minuti di discorso, cinque minuti in più della relazione pronunciata lunedì da Pietro Larizza. Il leader della Cisl Sergio D'Antoni viene al congresso della Uil quasi per sfogarsi e spiegare meglio le sue idee sul suo modello di sindacato. Trova l'applauso, ma non l'entusiasmo degli oltre mille delegati. E la sua uscita potrebbe essere condensata in uno slogan: «Nè con Larizza, nè con Trentin». Eppure, malgrado queste ostentate differenziazioni, la sua è una proposta per l'unità sindacale organica. Essa non è più un «sogno», dice, con grande vigore. I settanta minuti del discorso servono a spiegare come, secondo lui, bisogna costruirla. Non servono i primi passi concreti indicati da Trentin, come i seminari dove ciascuno parla a ruota libera o come l'unificazione degli apparati internazionali o dei patronati, o come i corsi di formazione comuni. Tutte cose che la Cisl mette alla fine del viaggio verso l'unità. E allora che cosa bisogna cominciare a fare? La risposta è: bisogna concordare una strategia comune, una concezione comune del sindacato. Sembra un po' il ripescare quelle che un tempo - in un altra stagione di ricerca dell'unità - venivano chiamate le «premesse di valore». D'Antoni constata infatti che oggi esistono diverse teorie su come dovrebbe essere organizzato un sindacato. E qui chiama in causa con violenza verbale e alzando il tono della voce, la Cgil, grande imputata. Il segretario della Cisl mette insieme, dimenticando le feroci contrapposizioni esistenti nella stessa Cgil, la minoranza di coloro che raccolgono le firme al referendum abrogativo dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (quello che riconosce alle attuali Confederazioni una presunta «maggior rappresentatività») e la maggioranza di coloro che raccolgono le firme alla proposta di legge per la democrazia sindacale lanciata da *tutta* la Cgil. Sono fatti «devastanti», urla D'Antoni. E aggiunge: «Non possiamo far finta di niente. Non possiamo unificare i patronati e poi raccogliere le firme dei lavoratori su proposte diverse». È come se dicesse: «Caro Trentin tu predichi beni e razzoli male». Ma perchè tanta ira contro quella proposta di legge cara alla Cgil? Perchè essa riconosce i diritti degli associati al sindacato, ma vuole coinvolgere nelle decisioni anche tutti i lavoratori interessati ad accordi e contratti. Questo, secondo D'Antoni, innescherebbe «un meccanismo di riconoscimento pubblico, un controllo da parte dei non iscritti sulle decisioni di intere organizzazioni di lavoratori». Ma se le cose andassero così, prosegue la requisitoria di D'Antoni, perchè mai i lavoratori dovrebbero iscriversi ad un sindacato? E torna a spiegare il suo modello: un sindacato associativo che privilegia gli iscritti («sono loro che devono decidere»). E gli altri lavoratori? «Dobbiamo cercare di farli iscrivere tutti». Due concezioni a confronto dunque tra Cisl e Cgil, con la Uil che fa da «ponte». Ma allora affinchè quel «sogno» dell'unità diventi realtà bisognerà attendere che qualcuno convinca l'altro. E proposte come quelle di seminari comuni, senza vincoli disciplinari di organizzazione, non potrebbero aiutare appunto questo dialogo reciproco? Il rischio, sennò, è che il sogno rimanga sogno. L'unica concessione che D'Antoni sembra disposto a fare riguarda, invece, la realizzazione delle rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro. E, alla fine, dopo una fase di sperimentazione, si potrebbe pensare anche ad una legge di sostegno. Sarà interessante sentire che cosa dirà oggi, su questo punto, il neo-ministro del Lavoro Gino Giugni.

Ma c'è un altro aspetto che sembra dividere oggi le centrali sindacali. D'Antoni non è infatti nemmeno tanto d'accordo sulla proposta di Pietro Larizza di fare del sindacato una specie di levatrice di un polo progressista. La risposta di Trentin era tutta puntata sulla preliminarità dei programmi. Il segretario della Cisl dice: «Il sindacato non deve legare i suoi destini a nessuno, anche se deve favorire tutto ciò che va nella direzione dei valori della solidarietà, del lavoro e dello sviluppo». Come dire: semmai appoggeremo candidati «progressisti» in tutti i «poli». Il Congresso della Uil, attraversato da queste impennate polemiche, si avvia così alla sua conclusione (sabato la replica di Larizza). E anche ieri molti contributi interessanti negli interventi dei segretari confederali: Franco Lotito e Adriano Musi e del segretario dei metalmeccanici Luigi Angeletti. E molti anche i contributi «esterni» come quello del vice presidente del Csm (Consiglio Superiore della Magistratura), Giovanni Galloni, del presidente del Cnel (Consiglio Nazionale dell' Economia e del Lavoro), Giuseppe De Rita.

Lunedì 10 maggio
su **l'Unità**
speciale sulla democrazia nei luoghi di lavoro
Il referendum sull'articolo 19
dello Statuto e la legge sulla rappresentanza

Scritti di Bruno Trentin, Fabio Mussi
e Piergiorgio Alleva
interviste a Gino Giugni e Paolo Cagna
schede e altre informazioni