

MERCATO DEL LAVORO. Borghini difende i disegni di legge di Treu, il sindacato contrattacca

Occupazione: il «pacchetto» della discordia

I disegni di legge sul mercato del lavoro e la riforma del collocamento «denziati» venerdì dal consiglio dei ministri continuano a suscitare reazioni. Difende il «pacchetto Treu» Gianfranco Borghini, responsabile della Task force per l'occupazione e lo apprezza la Lega delle Coop. Si alza, invece, il tono delle critiche sindacali, mentre Bertinotti propone di unificare nella manifestazione del 24 il «no» alla riforma delle pensioni e il «no» a queste misure.

FRANCO BORGHINI

ROMA. Il «pacchetto occupazionale» di Treu, con i due disegni di legge che il consiglio dei ministri ha avviato venerdì, continua a «tenere banco». Non piace a sindacati e Confindustria? Potevano pensarci prima, accettando sacrifici maggiori su pensioni e fisco e la chiave di lettura di Gianfranco Borghini, responsabile della task force occupazionale di palazzo Chigi. «Questi provvedimenti - ha detto ieri all'Adriatico - sono un primo passo nella direzione giusta. Non si può fare tutto. Per interventi incisivi sono necessari migliaia di miliardi. Ragionando in astratto, se si volevano misure maggiormente efficaci, allora occorre agire con più severità sulle pensioni, con risparmi più incisivi su quelle di anzianità, e poi forse, non essendo questa una misura sufficiente, bisognava accettare un sacrificio maggiore, istituendo una patrimoniale. Nessuna delle parti interessate però, ha mostrato consenso su soluzioni di questo genere. E il governo allora è incasato in un percorso segnato dai conti della finanza pubblica». A palazzo Chigi «non si vuole spacciare queste misure come il progetto occupazione. Sono provvedimenti che affrontano l'emergenza e che aprono nuove prospettive nella gestione dell'offerta e della domanda di lavoro». Sarà...

Comunque Borghini assicura che un'altra grossa partita si gioca sullo sblocco dei 46 mila miliardi per la costruzione di nuove opere pubbliche. La somma è rimasta incagliata a lungo, ma stiamo per liberarla. I fondi si riverseranno principalmente sulle aree di crisi e sul Mezzogiorno. «La settimana prossima - dice Borghini - dopo l'incontro del 14 sulla politica dei redditi ci sarà una riunione dove faremo il punto della situazione. Interveneremo con decisione, anche se ovviamente dovremo sempre fare i conti con le disponibilità finanziarie».

Abete e il bicchiere

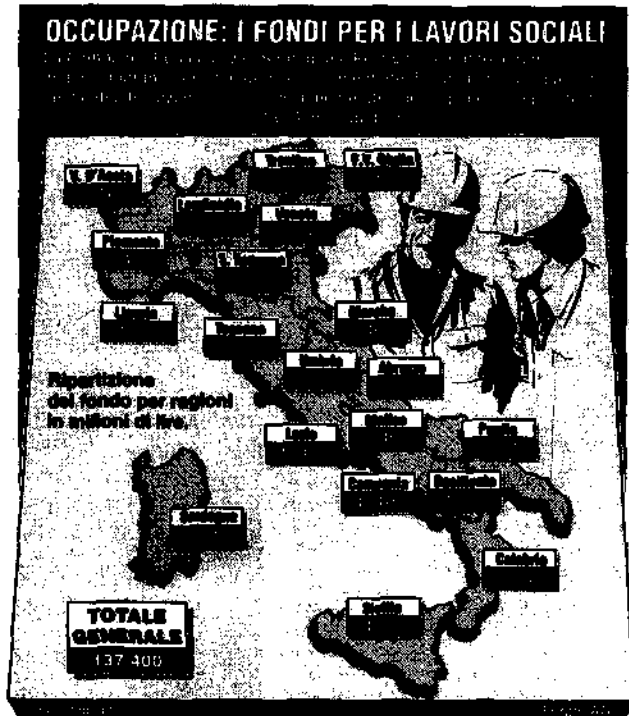
Da Santa Margherita, intanto, gli industriali confermano le loro perplessità. E Abete definisce i provvedimenti sull'occupazione con la

metafora del bicchiere mezzo vuoto e mezzo pieno. Vorrebbero di più, molto di più, anche se «stavolta il Governo, a differenza che sulle pensioni, ha utilizzato correttamente la concertazione». Soddissfazione esprime anche, tutto sommato, il presidente della Lega delle Coop Giancarlo Pasquini, a partire dal fatto che il consiglio dei ministri ha anche rifinanziato il fondo di dotazione della legge 49/85 (Marcora), «che ha permesso di salvaguardare 4.500 posti di lavoro, promuovendo la costituzione di cooperative tra lavoratori di aziende in crisi». Pasquini auspica poi che «vengano superate le riserve sulla possibilità di costituire cooperative con un numero di soci inferiore a nove e con adempimenti societari semplificati» e che, altrettanto, si superi il divieto all'esercizio in forma cooperativa delle attività professionali. Ok, infine, sugli «interventi di flessibilizzazione del mercato del lavoro» e, in particolare, sul lavoro interinale e sull'ingresso dei privati nel collocamento.

Governo contro i lavoratori

Di tutt'altro parere Giorgio Cremaschi, leader della Fiom piemontese. «Il Governo - dice - ha preso una rotta chiara, che va contro l'interesse dei lavoratori: il sindacato deve rispondere con la dovuta fermezza». L'impostazione adottata, secondo Cremaschi, «peggiora i punti cardine dell'accordo del 23 luglio». Per quanto riguarda il lavoro interinale, poi, la soluzione trovata è assolutamente da respingere. Se alle misure sull'occupazione che sono una vera e propria deregulation, aggiungiamo la crisi della pubblica amministrazione, di certo - dice il sindacalista - non prendiamo la strada per l'Europa, ma quella per il terzo mondo».

Fortemente critico anche il segretario di Rifondazione, fausto Bertinotti, che propone di «aggiungere» alla manifestazione del 24 giugno contro la riforma delle pensioni anche il «no» ai disegni di legge Treu. «Siamo alla distruzione sistematica di ogni diritto - dice -. Così si completa un disegno iniziato dal governo Amato e portato avanti dal gabinetto Berlusconi».



Dal Nord al Sud gli «spiccioli» per l'emergenza

Quanti saranno i «beneficiari» dei fondi stanziati dal governo per i lavori socialmente utili? Campania, Puglia, Lazio, Sardegna e Piemonte saranno le regioni che in Italia godranno dei maggiori stanziamenti del fondo per l'occupazione. Ma la disponibilità complessiva è di appena 137,4 miliardi di lire. La Gazzetta ufficiale ha infatti appena pubblicato il decreto del ministro del Lavoro che ripartisce gli importi da destinare ad ogni regione. Lo stanziamento - di cui saranno beneficiarie 84 mila persone che quali - è già scaturito ogni sostegno al reddito (cessa integrazione o mobilità) - verrà versato all'Inps che provvederà poi ai relativi pagamenti sulla base delle disposizioni che saranno emanate dallo stesso

ministero. Il finanziamento riguarda progetti che utilizzano i lavoratori per un importo non inferiore al 60%. Nel dettaglio, l'operazione riguarderà 17.892 ex lavoratori campani, 10.131 pugliesi, nel Lazio interesserà 5.687 persone, in Sardegna 4.295. Seguono il Piemonte, con 2.915, la Toscana con 2.006. Poi Sicilia (1.908), Abruzzo (1.518), Marche (1.375), Calabria (1.071), Lombardia (1.028), Umbria (890), Veneto (867), Basilicata (768), Liguria (704), Friuli Venezia Giulia (379), Emilia Romagna (279), Molise (254), Valle d'Aosta (92) e, finalmente di coda, il Trentino Alto Adige, regione nella quale saranno coinvolti nei lavori socialmente utili soltanto... tre.

I dati di un sondaggio realizzato dal sociologo Mannheim

Il posto fisso? È un sogno

SANTA MARGHERITA LIGURE. L'attaccamento al posto fisso, in Italia, è più forte al Nord che al Sud. E quanto emerge da un sondaggio reso noto ieri dal sociologo Renato Mannheim ai giovani della Confindustria, riuniti a Santa Margherita Ligure per parlare di impresa ed istituzioni. In generale, la maggioranza delle persone intervistate (il 60 per cento) si è dichiarata aperta alla creazione di più posti di lavoro anche se precari. Questa tendenza si fa più marcata nel Mezzogiorno dove si rileva una maggiore disponibilità a nuove forme di lavoro (ma è bene ricordare che qui il tasso di disoccupazione è attorno al 20%). Questa disponibilità cala però, sul totale degli intervistati, se si considerano solo i giovani: una forte quota (47 per cento) chiede la garanzia del posto fisso.

La fame di lavoro, insomma, non sembra far dimenticare del tutto ai più giovani (e più scolarizzati) la necessità della tutela dei diritti. «Non comunque», sembrano

voler dire. E, fuor di sondaggio, è anche, questa, la tendenza che sembra pian piano emergere nelle giovanissime leve «di fabbrica». Sul fronte della mobilità, poi, l'indagine vede gli italiani divisi a metà: il 50 per cento favorevole, il 46 per cento contrari. Ma fra i lavoratori iscritti al sindacato, la situazione si inverte. Situazione analoga per quanto riguarda i contratti a termine, con una forte maggioranza (il 70 per cento) fra i giovani iscritti al sindacato di coloro che ritengono giustamente che questa formula renda il mercato del lavoro più precario. Anche in questo caso vi è una sostanziale differenza fra Nord e Sud.

L'analisi illustrata da Mannheim affronta anche la percezione dei cittadini nei confronti dell'impresa: tendenza ad una «forte accettazione» da parte degli intervistati anche se si registra un atteggiamento di critica, quasi di sfiducia, verso la grande impresa (addirittura nel 70 per cento degli inter-

vistati), specialmente al Sud. Questo atteggiamento, tuttavia, è comunque minore rispetto al passato.

Ai giovani imprenditori che sollecitano «nuove macro-regioni», gli intermedi con una giusta massa critica per governare i problemi, controllate però da un «centro che freni il regionalismo spinto». Mannheim ha fornito i risultati della sua ricerca sull'argomento. In Italia, in generale, il senso di attaccamento alle Regioni è molto forte (più nel Veneto, in Emilia, in Toscana, 60-70 per cento) che non si pone però in contrapposizione al senso di appartenenza nazionale.

Per il futuro, alle preoccupazioni dei giovani imprenditori, il sondaggio risponde con un aumento della quota degli ottimisti rispetto agli anni passati. In particolare c'è maggiore fiducia verso gli uomini di governo in senso lato. Durerà anche dopo le nuove misure sul mercato del lavoro e il collocamento?

De Tomaso a Massa Carrara Investimento dimezzato E al massimo arriverà una manciata di assunzioni

ROMA. Si dimezza ancora prima di nascere l'investimento per la fabbrica di auto che la De Tomaso intende costruire a Massa Carrara in collaborazione con la Spi del gruppo Iri? Sembra proprio di sì. Un primitivo progetto prevedeva di investire circa 30 miliardi nei capannoni dell'ex Iva (la Spi si occupa, appunto, di reindustrializzazione delle aree siderurgiche dismesse). Obiettivo? Costruire due auto di lusso puntando a seguire le orme di successo ottenute dalla vecchia Pantera De Tomaso. Si tratta della Guarà, una vettura destinata alle corse che ha già fatto la sua comparsa al salone di Torino del 1993, e di una nuova spider coupé di elevate prestazioni ed aspetto ultramoderno.

In partnership con la casa automobilistica modenese, detentrici del pacchetto di maggioranza (51%), sarebbero entrate la Spi col

15% e col rimanente 24% la Finprogetti, una finanziaria di partecipazioni che fa capo ad un gruppo di imprenditori emiliani e bresciani assorbita recentemente dalla Dti, la holding americana del gruppo De Tomaso. Contributi Ue per le aree ex siderurgiche avrebbero poi favorito l'investimento. La nuova avventura industriale avrebbe dovuto assicurare un centinaio di posti di lavoro per una produzione di 500 vetture l'anno (da circa 200 milioni l'una).

Invece, tutto si è fermato. Motivo? I terreni da acquisire dall'ex Iva sono troppo cari: 15 miliardi in più del preventivato. Risultato? Si sta ormai decidendo di dimezzare l'investimento. Finprogetti è uscita dall'insedia ed i nuovi piani occupazionali parlano ora di appena 48 addetti da assumere. A quanto pare, infatti, la produzione della Guarà verrà tagliata dalla fabbrica di Massa.

IL CASO

L'esperienza di un manager: Organizzare un'azienda diversa ricorrendo anche all'insolenza

PIER LUIGI COLLI

OMNITEL HA un anno di vita. Come tutti quelli che, lo si malgrado, nascono «contro», o comunque in maniera contrastata, anche Omnitel ha imparato presto a fare conto, soprattutto su se stessa.

Questo ha voluto dire crescere rapidamente, accettare di dover combattere da subito anche ad anni impari, cercare dentro di sé le ragioni e le alleanze per fronteggiare le difficoltà. Ciò ha portato a investire in un surplus di intelligenza di impresa più che in regole di comportamento.

Un anno nella vita di una impresa è una unità di misura di scarso rilievo, in condizioni di normalità.

Ma in questo caso di normale c'è molto poco.

Omnitel infatti è cresciuta da zero a mille dipendenti nei suoi primi dodici mesi di esistenza, distribuendosi in quattro sedi regionali principali (Milano; Padova, Roma, Napoli) oltre alla sede storica di Ivrea e a una ventina di uffici territoriali secondari.

Quando si cresce così in fretta e così dispersi il problema non è solo quello di rendere compatibili gli ingressi con le regole e la struttura che il incorporato via via, ma vanno considerati con molta attenzione il mix di qualità (non solo di competenze) delle risorse che si portano a casa, il grado di flessibilità/rigidità della rete organizzativa che si distende come tessuto connettivo di un sistema che cresce spesso «con squilibrio temporaneo delle sue parti, il peso relativo delle logiche di accentramento/decentramento che governano i processi e, infine, il tipo di messaggi immessi costantemente in questi circuiti in perenne evoluzione, la loro capacità di coinvolgimento e di tenuta, la credibilità con cui vengono spesi e interpretati dal management.

Ci sono alcuni dati aggiuntivi che vanno esplicitati perché si possa capire, insieme, la potenzialità e la complicazione del percorso intrapreso da Omnitel. Questa è un'azienda con una età media dei dipendenti di 31 anni, con il 50% di laureati, e con provenienze che allineano, accanto al passaggio diretto dalla scuola, almeno 150 aziende diverse.

Così il cammino di fusione di esperienze e culture molteplici, che è un tratto inevitabile della costruzione ex-novo di una azienda, si confronta qui con scelte che non sono affatto scontate. Come evitare, ad esempio, che emergano culture forti di importazione, prima che sia stato possibile decidere ed affermare in proprio stile e contenuti della propria cultura. O come «domare», senza mortificare, le asprezze di una composizione professionale e manageriale tendenzialmente sbilanciata, avendo avuto l'ambizione di mettere insieme il meglio in ogni settore e quando la giovinezza è poco meno di un mito e qualcosa di più di un dato anagrafico. Come conciliare, inoltre, i tempi fisiologici della crescita delle strutture aziendali, la loro capacità di metabolizzare le massicce dosi mensili di nuovi ingressi e il fatto che l'azienda, mentre costruisce se stessa, deve contestualmente costruire e rendere via via operativi i suoi strumenti di azione: la sua rete tecnologica, la sua rete commerciale, le sue strutture di servizio al cliente e così via?

Costruire dal nulla, accanto ai molti problemi, offre alcuni vantaggi. È il primo è quello di poter selezionare persone che abbiano il gusto di partecipare ad una avventura.

Chi viene qui ha immediatamente la percezione che quello che gli viene offerto ha, insieme, il gusto e il rischio di una prospettiva non ordinaria. È la dimensione del «progetto», l'orientamento al «futuro», quello che consente di superare le molte antinomie di una condizione iniziale così forzata in ambivalenze apparentemente non risolubili. Costretti a ragionare (e a sperare) in qualcosa che avverrà, ma che è anche fondamentalmente nelle loro mani, essi sono naturalmente portati a pensare «avanti», a muoversi e rapportarsi con grande spirito di libertà.

Futuro e libertà, non a caso, sono due dei valori forti che Omnitel ha posto a base del proprio agire e dello stile di pensiero dei propri dipendenti.

In ogni condizione di stato nascente l'utopia gioca sempre una sua funzione di idea regolatrice dei processi e dei percorsi: nel nostro caso è ascrivibile all'entusiasmo e alla motivazione degli esordi molta di questa volontà di «essere moderni», che qui si tra-



Carta d'identità

Pier Luigi Colli, 53 anni, è il direttore delle risorse umane di Omnitel, il gestore privato che nel prossimo mese cederà Telecom Italia nei servizi di telefonia mobile. In precedenza Colli è stato capo del personale della Rai nell'anno del «Professione». Ancora prima aveva ricoperto l'incarico di vice direttore del personale e dell'organizzazione all'Enel. Laureato in sociologia a Trento ha insegnato organizzazione aziendale all'Università di Cagliari e alla «Luiss» di Roma. È stato anche autore di sei saggi, dedicati principalmente ai temi della gestione delle risorse umane.

La flessibilità degli assetti organizzativi, nella scarsa attenzione alle gerarchie formali e nel rifiuto del carattere riservato e inibitorio del sapere manageriale. La «costruzione dell'identità» di una azienda al suo esordio conosce la fatica dell'intercambio complesso dei percorsi interni di adattamento reciproco e di sedimentazione di comuni regole del gioco, ma anche l'esaltazione di «diversi» formare «a fronte» di modelli esterni nei cui riguardi gioca la competizione, la voglia di distinguersi, la scelta di una diversa filosofia di vita.

E a questo proposito ci sono alcuni punti che meritano una rapidissima riflessione. Fanno riferimento al contesto in cui Omnitel si è insediato, ma hanno - come inevitabile - ricadute interne non indifferenti per quanti hanno condiviso questa fase di rotazione degli equilibri di un intero comparto economico.

Immantovato la percezione di se stessi come «corpo estraneo» del sistema «invaso». Essere degli estranei - degli «stranieri» - è molto più che essere dei nemici. La «dinamica amico/nemico» è nota e governabile secondo modelli rassicuranti per entrambi i contendenti. Lo straniero è una minaccia non inglobabile: qualcuno che insidia il proprio territorio mettendo in discussione la trama stessa del sociale, le sue regole.

ENTRISI LO straniero interno di un sistema abilita inevitabilmente a giocare al limite: come dice bene E. Pozzi lo straniero forza le categorie ai confini delle loro possibilità, ridisegnando mappe e percorsi. Insomma modifica il terreno predisposto per la competizione. E questa è un'abitudine che, minacciata all'esterno, richiede all'interno una grande capacità di supporto per essere canalizzata in energia creativa, aziendalemente utile.

Questa logica, che accentua l'identità cogliendo le differenze del concorrente e negandole in quanto valore assoluto, è parente stretta di una virtù che le buone tradizioni manageriali non sopportano: l'insolenza.

Uscire dai ranghi, non rispettare le distanze, sfidare valoni e tradizioni andando «a vedere»: ecco qua l'insolenza, la forma seconda la quale si può manifestare la libertà di chi pare svantaggiato. C'è in Omnitel, nel suo modo di venire al mondo senza essere desiderata, una forma di «non rispetto» delle buone convenzioni e delle regole, che disturba più di un equilibrio consolidato. L'insolenza, o quanto le si apparenza nella voglia di non dare nulla per scontato, è una forma di libertà, di allargamento del pensiero, di rapporto socialmente poco raccomandabile, che è parte inevitabile del bagaglio dei giovani che vogliono crescere. Un appello alla resistenza locale: a quella prudenza, anche gestionale, che informa gran parte della burocrazia managerial-chic tradizionalmente consolidata. Chi impara a disobbedire ha certamente molta strada davanti a sé a patto di sapere a cosa va incontro. E di ricordare che questo è un terreno in cui è camminando che si fa il cammino.

Lettera aperta ai delegati R.S.U.

Il tentativo di appropriarsi, unicamente come Coordinamento nazionale delle RSU, dell'indizione della Manifestazione Nazionale a Roma del 24 giugno sulle pensioni, tradisce l'impegno unitario assunto a Milano il 13 maggio attraverso l'appello sottoscritto da tutte le strutture sindacali presenti che si concludeva affermando "...le forze che hanno promesso ed aderito a questa mobilitazione... Indicano dunque una manifestazione nazionale, da tenersi a Roma, durante il dibattito parlamentare".

Di fronte all'attuale grave situazione, ci sembra irresponsabile anteporre gli interessi di un singolo settore sindacale alla necessità di pesare nello scontro in atto con un forte movimento unitario. La nostra decisione di partecipare alla Manifestazione del 13/5, muoveva da questa elementare esigenza di unità di cui oggi devono farsi carico le RSU. Chi compie la scelta di privilegiare i propri problemi di collocazione all'interno dell'organizzazione di appartenenza, magari in vista di scadenze congressuali, a scapito di una mobilitazione unitaria, si assume la responsabilità di indebolire la risposta di lotta al Governo Dini e alla politica di concertazione di Cgil, Cisl, Uil.

Riteneremo necessario tornare allo spirito dell'appello unitario del 13 maggio per indire la Manifestazione del 24 giugno avendo comunque ben chiaro che, nell'ambito del movimento, esistono forze e posizioni diverse che devono saper dialogare senza pretese di egemonia.

In quanto firmatari dell'appello del 13 maggio, siamo tra i promotori della Manifestazione Nazionale del 24 giugno a Roma.

APPUNTAMENTO ALLE 14,30 A PIAZZA DELLA REPUBBLICA.

**CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE
COORDINAMENTO NAZIONALE COBAS - COBAS SCUOLA
CONFEDERAZIONE SINDACALE SARDA**