

Economia lavoro

Il Salvo Denaro
RISPARMIO, PREVIDENZA, FISCO,
CASA, CONSIGLI UTILI

MERCATO DEL LAVORO.

Sulla proposta di privatizzazione del collocamento avanzata dal ministro Treu, si accende la polemica

Soddisfatto l'esperto di diritto del lavoro

Ichino: basta col monopolio pubblico

ANGELO FACCHINETTO

MILANO. «È un grave errore dilandare a oltranza il regime di monopolio pubblico del collocamento». Pietro Ichino - 46 anni, professore di diritto del lavoro alla Statale di Milano, negli anni '70 sindacalista Cgil e deputato Pci nell'VIII legislatura - è critico con la posizione assunta da Pds e sindacato sull'iniziativa legislativa del governo che ha dato il via libera all'attività delle agenzie private di mediazione fra domanda e offerta di lavoro. E spiega: «L'Italia è rimasta l'ultimo paese in Europa, insieme alla Grecia, a conservare un regime di monopolio pubblico del collocamento». Un regime che negli ultimi quattro anni - spiega Ichino - è stato abrogato in Olanda, Danimarca e Germania e contro il quale - nel '94, con voto unanime, anche dei rappresentanti dei lavoratori - ha preso posizione la conferenza di Ginevra dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

C'è una cosa, in particolare, che lei contesta: il giudizio secondo il quale, segnando la strada indicata dal governo, si rischierebbe di legittimare il caporalato. Perché?

Perché il governo prevede alcune regole precise per l'attività dei privati. Anzitutto essi dovranno ottenere una licenza, che verrà rilasciata soltanto a società che abbiano una certa consistenza patrimoniale e siano amministrati da persone esenti da qualsiasi sospetto di collusione con ambienti criminali e mafiosi. I singoli non potranno svolgere in proprio attività di mediazione del mercato del lavoro. Il progetto prevede inoltre che il rilascio e il rinnovo della licenza siano condizionati all'obbligo per l'agenzia di operare gratuitamente per i lavoratori (cioè di far retribuire il servizio di mediazione soltanto dalle imprese) e all'obbligo di comunicare sistematicamente alla «Rete nazionale dei servizi per l'impiego» tutte le domande e offerte di lavoro raccolte.

Cosa è questa «rete»?

Sarà una banca dati nazionale collegata, con migliaia di terminali, non solo a tutte le agenzie private autorizzate ma anche a tutte le Agenzie regionali per l'impiego, a tutte le sezioni circoscrizionali, a tutti i centri di formazione professionale. La sua funzione sarà quella di consentire a chiunque di conoscere, in tempo reale e in piena trasparenza, i flussi di domande e offerte di lavoro.

Ma l'obbligo di collegamento alla «Rete» sarebbe una garanzia sufficiente contro caporalati e mercanti di braccia?

Chi vorrà offrire questo servizio dovrà essere disposto ad operare alla luce del sole. Una condizione, questa, che esclude radical-

mente caporali e mercanti di braccia. Già oggi ci sono migliaia di operatori seri, costretti da una legislazione arcaica ad operare in semiclandestinità, mescolandosi con faccendieri di ogni risma, operatori dell'economia sommersa, fornitori di lavoro nero. I loro nomi riempiono colonne intere delle «Pagine gialle» sotto la voce «Selezione e ricerca di personale». È molto difficile distinguere i seri dai disonesti. Il disegno di legge del Governo mira a consentire questa distinzione.

D'accordo, ma non potrebbe essere il servizio pubblico, opportunamente ristrutturato, a soddisfare per intero le esigenze di questo tipo di mercato?

Una recente ricerca della Banca d'Italia mostra come il servizio pubblico in Italia riesca a gestire soltanto il 5% degli incontri fra domanda e offerta di lavoro, e soltanto nell'area professionalmente più povera: bracciantato agricolo, manovalanza. Ma neppure le agenzie pubbliche più efficienti, negli altri Paesi, sono mai riuscite a soddisfare per intero la domanda di servizi espressa dal mercato. Non sono mai riuscite ad andare al di là della gestione di un terzo circa degli incontri fra domanda e offerta. La media europea attuale si colloca attorno al 15-20%. Il resto avviene per altri canali, e questo è inevitabile.

Perché inevitabile?

Perché il mercato del lavoro in un paese evoluto è sempre più segmentato e differenziato al suo interno. Le imprese non cercano mai lavoratori qualsiasi: cercano quelli che possano inserirsi meglio in processi produttivi in continua evoluzione. Un servizio di mediazione efficiente deve conoscere alla perfezione le esigenze degli uni e degli altri. Non è pensabile che una struttura unica possa offrire efficientemente questo servizio in tutti i settori, a tutti i livelli professionali. Tanto meno una struttura pubblica, con la sua caratteristica rigidità e staticità.

Dunque il ruolo del pubblico nel mercato del lavoro è destinato a scomparire?

Niente affatto. La struttura pubblica deve svolgere anzitutto un ruolo insostituibile di coordinamento e controllo sui servizi privati, di garanzia sulla trasparenza e la correttezza. Inoltre deve porsi in condizione di competere con le strutture private, sul loro stesso terreno: sono convinto che una parte dei «collocatori» pubblici oggi sia in grado di raccogliere questa sfida. Non dimentichiamo che nel settore pubblico ci sono anche le regioni, i comuni, le scuole, le università, i centri di formazione professionale, tutti soggetti che hanno un ruolo importante da svolgere.

Il lavoratore temporaneo

Le statistiche, e le cifre, fornite da «Manpower» sono chiare. In Europa e negli Usa il «lavoratore temporaneo» è soprattutto giovane (nel 70 per cento dei casi ha meno di trent'anni) e predilige il lavoro impiegatizio (43 per cento dei casi). Né mancano gli addetti alla

produzione - operai, impiegati, magazzinieri, che seguono col 30 per cento -, i tecnici (ingegneri, analisti e programmatori compresi) e i «professionisti» (medici, avvocati, contabili, revisori, dirigenti di livello medio-alto e top manager).

Ma in Italia, dove persiste una cultura del lavoro che punta soprattutto sul posto fisso e garantito, ci sarà davvero posto per il lavoratore in affitto? E con quali conseguenze sull'occupazione? «È una flessibilità necessaria quella introdotta da questa figura - dice Elena Henry - ma non risolverà certo il problema dell'occupazione». In Olanda, spiega, in un mercato del lavoro assolutamente privo di lacci e lacciuoli, la quota raggiunta è del 2,7 per cento. Una percentuale che scende all'1,8 in Francia, dove le rigidità sono maggiori. In Italia - se la legge, come sembra, introdurrà un tetto massimo del 6% per azienda - non si dovrebbe superare lo 0,8-1%. Cifre minime, quindi. Ma ugualmente importanti. Perché co-

munque questi posti verranno coperti da chi oggi non lavora affatto. E perché - spiega ancora la signora Henry - il lavoro interinale offre anche una formidabile opportunità, a chi lo desidera, di trovare un lavoro stabile. Secondo un'indagine condotta in Francia nel marzo '94 da Bva, società di ricerche di mercato, al 31 per cento dei lavoratori interinali viene offerto un contratto di lavoro permanente, accettato dal 67% e rifiutato dal 33% (per insufficienza del salario).

Così, negli uffici della «Manpower» a un passo dal Duomo, ci si aspetta una risposta favorevole soprattutto da parte dei giovani e delle donne. I primi perché vedono l'opportunità di fare un'esperienza lavorativa - altrimenti difficile - di guadagnare e di venire in contatto con diverse aziende anche in vista di una definitiva sistemazione futura. Le seconde perché un'attività temporanea consente - anche di fronte alla scarsità di offerta di posti part-time - di conciliare vita familiare ad attività lavorativa. Ca-

ranza, sia sotto il profilo contrattuale che previdenziale.

A restare ai margini e a guardare con diffidenza la proposta, secondo le previsioni, sarebbero ancora una volta i disoccupati di mezza età con scarsa specializzazione. Ma per loro - affermano i responsabili della multinazionale - ci sarebbe comunque un'opportunità concreta: quella della riqualificazione. Per rientrare poi nel giro della produzione.

Le imprese già pronte

Se, statistiche a parte, la risposta dei prestatori di lavoro resta tuttavia un'incognita, gli imprenditori sembrano già pronti ad usufruire dell'opportunità offerta da questa nuova figura professionale. Almeno quelli che operano per conto di multinazionali o che, per ragioni diverse, sono in stretto contatto con l'estero, ed hanno bisogno di essere competitivi. La legge poi prevede già contratti a termine per produzioni stagionali. Ma non tutti



Fila all'ufficio di collocamento

Alberto Pini

Ue, rischio occupazione

Il problema dei posti di lavoro in un'Europa in cui la disoccupazione rimane uno dei maggiori problemi sociali, saranno tra i principali argomenti destinati a finire nell'agenda del vertice della Unione Europea che inizia oggi pomeriggio a Cannes. Probabilmente già durante la prima giornata di impegno dei capi di stato e di governo, salvo variazioni nell'ordine del giorno sempre possibili all'ultimo minuto, i partecipanti alla riunione discuteranno in particolare dei mezzi per combattere la disoccupazione e rilanciare la competitività dell'industria europea. Tra i probabili punti di discussione figurano il varo concreto delle cosiddette «grandi reti» di infrastruttura elettronica nonché le modalità e i tempi per il passaggio alla moneta unica europea.

L'esperienza della Manpower, società leader internazionale nel «collocamento interinale»

«Volete farvi affittare? Ci pensiamo noi»

MILANO. Milano, «Pagine gialle». Taglio basso di pagina 1698. Voce «ricerca e selezione di personale». Discreta e ben visibile, tra altre conto, ecco la manchette di «Manpower», multinazionale leader nel settore del lavoro interinale e nell'organizzazione, formazione e gestione, delle risorse umane. È discreta, attenta ed efficiente è Elena Henry, direttore generale della nuova sede italiana, aperta a Milano alla fine del '94 per dar la scallata al mercato del collocamento di mano d'opera e, appunto, del lavoro interinale, cioè in affitto. Non appena il disegno di riforma del settore varato l'altra settimana dal governo sarà diventato legge dello Stato.

Non ha dubbi, Elena Henry, sulla bontà dell'impresa. «Manpower inc.» opera nel settore ormai da 50 anni. È presente con duemila filiali in 37 paesi dagli States all'Australia, dall'Asia all'Europa tutta. Ha 7.200 dipendenti, è quotata alla Borsa di New York ed ha un fatturato (bilancio '94) di 5,6 miliardi di

dollari. Ma soprattutto colloca nel mondo, ogni anno, un milione e 800mila lavoratori temporanei. Perché allora non dovrebbe funzionare anche da noi? In Europa, un mercato per certi versi simile al nostro, la multinazionale yankee ha già dimostrato di avere le carte in regola. La struttura è semplice. L'agenzia, l'azienda che intende utilizzare i lavoratori interinali (cioè per brevi o brevissimi periodi), il lavoratore assunto e retribuito dall'agenzia alla quale l'imprenditore paga l'intero servizio. E chi è in cerca di un'occupazione, anche precaria, e chi ha bisogno di un lavoratore per un periodo limitato spesso si incontrano.

Il lavoratore temporaneo

Le statistiche, e le cifre, fornite da «Manpower» sono chiare. In Europa e negli Usa il «lavoratore temporaneo» è soprattutto giovane (nel 70 per cento dei casi ha meno di trent'anni) e predilige il lavoro impiegatizio (43 per cento dei casi). Né mancano gli addetti alla

La Cgil contraria a questa riforma

Buffardi: dico no al nuovo caporalato

FRANZUELA RISARI

ROMA. Il sindacato non difende il collocamento pubblico così com'è. Non da oggi diciamo che la sua inefficacia è il frutto di anni di politiche governative che ne hanno distrutto la funzione sociale. Ma la proposta di Treu, e questo modello di ingresso dei privati, non fanno altro che coronare questo processo. Collocamento ai privati e flessibilità selvaggia corrispondono ad un'idea di società escludente che non accettiamo». Adriana Buffardi, responsabile del dipartimento politiche attive del lavoro della Cgil, boccia senza mezzi termini la «pseudoriforma» del collocamento voluta dal ministro e, complessivamente, l'insieme dei provvedimenti di Treu sul mercato del lavoro e l'occupazione.

Perché giudicate queste misure insufficienti e inadeguate?

Non abbiamo mai nascosto la necessità di una riforma del collocamento, l'esigenza di renderlo adeguato alle trasformazioni e alle differenziazioni in atto sia nella domanda sia nell'offerta. Ma l'incontro tra chi cerca e chi offre lavoro, oggi, è anche segnato pesantemente dall'erosione dei diritti e dalla mancanza di controlli. In questa condizione l'ingresso dei privati sancirà, di fatto, il depotenziamento definitivo della struttura pubblica. Nella concorrenza con i privati, insomma, il pubblico è destinato a soccombere.

Dita, però, di non voler dilandare il pubblico così com'è. Allora quale potrebbe essere la scelta?

La parola chiave è: riqualificazione. Ma la premessa è riaffermare la funzione del collocamento pubblico come elemento fondante di garanzia, tutela e pari opportunità rispetto ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Al centro della nostra proposta c'è la riforma del ministero del Lavoro, su tre assi: decentramento regionale di funzioni e risorse, attraverso le commissioni regionali per l'impiego come centri regolatori delle politiche del lavoro e del rapporto fra tutti i servizi per l'impiego; centralità delle sezioni circoscrizionali per il collocamento attivo, cioè per l'incontro fra domanda e offerta sul territorio; rilancio delle funzioni di controllo attraverso un forte potenziamento degli ispettori del lavoro, che restano oggi invece del tutto inadeguati e sotto organico.

Pensate, insomma, ad una nuova «centralità» del servizio pubblico. Ma quello della «legittimazione» del caporalato è un fantasma o una possibile realtà?

Io credo che, purtroppo, si tratterà ben presto di una realtà. Persino peggiore del caporalato così come lo conosciamo. Voglio dire: almeno con le regole che sono valse finora al caporale era possibile ribellarsi, avere ragione. Ora le agenzie di intermediazione sono legalizzate: come sarà possibile scoprire se un lavoratore o una lavoratrice sono costretti a pagare tangenti o a concedere «conti» sul salario per ot-

tenere un posto?

E tutto ciò si intreccia con gli effetti del decreto che, a fine anno, ha depotenziato una mole consistente di reti in materia di lavoro...

Non solo, il decreto 232, appena entrato in vigore, ha un significato ancor più nefasto. Apre alla chiamata diretta, senza più iscrizione al collocamento, in modo «universale». Fa grazia, insomma, di ogni discorso europeo su gestione incrociata di domanda e offerta. Depotenzia perfino l'iscrizione statistica!

Quali categorie di lavoratori, o di «occupanti», rischiano di essere più penalizzate?

Naturalmente quelle che già hanno meno potere contrattuale, meno professionalità, scarsa qualificazione. Una larga fetta di lavoratrici e poi quelle che vengono definite «fasce deboli»: gli espulsi dal lavoro non più giovani, i portatori di handicap, gli immigrati. Insomma: privatizzazione del collocamento e flessibilità totale negli ingressi, col moltiplicarsi delle forme dei contratti a termine e con il lavoro interinale, fanno chiudere i battenti di fronte a qualsiasi idea di politiche attive del lavoro. Sembra che lo Stato voglia limitarsi solo a controllare gli incentivi alle imprese e alla gestione degli esuberanti in un'ottica puramente assistenziale.

Vuol dire che su questo versante il Governo conceda al privato quanto non ha concesso con la riforma del pubblico?

Credo che una logica di scambio di questo tipo ci sia. Corrisponde ad una scelta politica e ideologica: con le pensioni il Governo ha fatto un accordo con il sindacato? Bene, con gli imprenditori adesso fa quello sul mercato del lavoro. Venendo incontro, fra l'altro, all'anima più miopia e provinciale degli imprenditori, quella che pensa di reggere alla sfida della competitività erodendo i diritti e pagando di meno il lavoro. Ma è, la loro, una vittoria assistenziale. Tutto il contrario rispetto alla necessità di scelte strutturali e strategiche evidenziate dallo stesso Delors.

Intanto, sempre più, il lavoro resta merce. Al sindacato non resta che invocare una razionalità che non si intravede mai?

Io credo che, intanto, il sindacato non debba soggiacere a nessuna tentazione di «coesistenza» del mercato del lavoro, in una situazione in cui il pubblico non è garante. Insomma, che non debba immischiarsi in alcun modo in una gestione diretta dell'accesso al lavoro. Ma penso anche che debba incuneare le proprie proposte di riforma in modo più deciso. Credo, però, che questa partita non possa essere lasciata solo al sindacato. La sinistra politica se ne deve fare carico, deve assumere la «questione» in prima persona. I senatori progressisti hanno già cominciato a farlo, con la mozione presentata poche settimane fa al Governo. Sono convinta che sia necessario continuare su questa strada: per la sinistra politica i diritti di chi lavora e di chi cerca lavoro non possono non essere un pezzo centrale del programma politico.



Elena Henry
direttrice generale
della Manpower-Italia

piuttosto che mettere a libro paga nuovi operai «garantiti»? Alla «Manpower» non ne vedono. Anche perché il lavoro interinale - almeno quello che avrà (sempre che il disegno del governo passi) tutti i crismi della legittimità - costa tanto. Un 25-30% in più del lavoro ordinario, e tutto a carico dell'imprenditore. E dopo qualche mese diventa antieconomico. Così torna ad essere più conveniente l'operaio o l'impiegato tradizionale, quello a tempo pieno e indeterminato.

Intanto, in attesa che il progetto Treu diventi legge, alla sede milanese della società sono già iniziate le attività di selezione. Da gennaio, sono arrivate un migliaio di domande e si sono svolti circa 800 colloqui. Tutti, o quasi, per posti «medio-alti». Una volta inseriti nel computer con le loro caratteristiche professionali, saranno pronti per l'avventura.

Un'avventura che multi, e senza attendere la legge, stanno già vivendo. (A.F.)