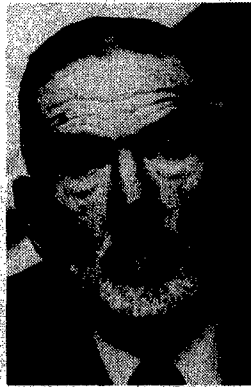


«Le occupazioni atipiche non vanno demonizzate»

«Azioni positive per i nuovi lavori» Trentin: è questa la nuova sfida

Crescita senza occupazione, scenari futuri da «fine del lavoro». E intanto, dentro il lavoro che c'è, flessibilità e mobilità crescono selvaggiamente, si consolidano forme «atipiche». Ma per Bruno Trentin occorre smettere di considerare come «eccezioni» e, piuttosto, immetterle dentro una rete (anche legislativa) in grado di governarle. Con una nuova generazione di azioni positive, per «promuovere» nuovi diritti.



EMANUELA RISARI

ROMA. Occupazione per un momento dello «scenario». La crescita senza occupazione è un dato strutturale, ora più che mai paradigma dell'evoluzione del capitalismo? O quelli a cui ci troviamo davanti in questa fetta di Occidente, in Europa e in Italia, sono effetti congiunturali, transitori?

Si tratta certamente di un dato strutturale, accelerato a più riprese da fenomeni congiunturali. E, soprattutto, «connesso» con la diffusione delle tecnologie informatiche, che si sono estese dall'industria ai servizi sino a far scomparire negli ultimi anni quella funzione di recupero rispetto alla disoccupazione che si veniva creando nel settore industriale che i servizi avevano sempre assicurato. Oggi la crescita impetuosa della produttività nel settore manifatturiero non ha praticamente alcun effetto sull'occupazione.

L'alto sarà quello della «fine del lavoro»? Credo che lo sbocco di questa situazione sia ancora molto incerto. Non è comunque così pacifica una crescita esponenziale con una altrettanto esponenziale caduta dell'occupazione. Molte variabili possono entrare in gioco. Le accento soltanto: la variabile demografica, l'eventualità che la rivoluzione informatica possa produrre, come tutte le altre rivoluzioni industriali, una terza generazione di prodotti; possibili trasformazioni nel governo della domanda pubblica.

Insomma, gli esiti di questa fase sono davvero ancora tutti aperti, dati altrettanto strutturali possono fare il loro ingresso. E poi, trent'anni fa (e a ben guardare ancora prima) circolavano tesi analoghe, allora riferite alle conseguenze dell'automazione. Ce n'è abbastanza per guardare con cautela alle sentenze definitive.

Allora, al di là delle suggestioni sul futuro, mettiamo a fuoco questo presente. Trasformazioni profonde sono già realtà «dentro» il lavoro. Flessibilità e mobilità tendono a consolidarsi come tendenze costitutive. Cosa producono?

Intanto non producono occupazione. Ormai tutte le ricerche più recenti dimostrano che Europa e Italia, che pure presentavano contesti

sociali e politici e tradizioni molto differenti, registrano tassi di flessibilità che non si discostano molto da quelli statunitensi. E altrettanto inequivocabilmente smentiscono quanti - dagli imprenditori italiani all'Ocse - sostenevano pervicacemente che flessibilità e mobilità del lavoro erano la condizione fondamentale per garantire maggiore occupazione. In più, si ridimensiona un altro grande mito sull'economia italiana, dominante soprattutto nella letteratura giornalistica, quello che le piccole imprese avrebbero determinato una vera e propria svolta occupazionale se si fosse consentita loro una flessibilità anche salariale. Di fatto i risultati sono molto modesti, mentre proprio qui la flessibilità del lavoro e dei salari ha raggiunto livelli davvero patologici, fino a comportare la distruzione di un patrimonio professionale che pure esisteva.

Nelle piccole imprese c'è una permanenza media di cinque mesi sullo stesso posto di lavoro e un'incidenza spaventosa del turn over. Azzeramento di professionalità e non un solo posto di occupazione aggiuntiva. Sta anche in questo, a ben vedere, l'enorme bluff dei salari d'ingresso, il cui unico effetto, al di là delle conseguenze ancora una volta patologiche sull'organizzazione dell'impresa e sulla composizione dell'occupazione e della disoccupazione, è quello di coincidere con la sostituzione di occupazione stabile con occupazione precaria, favorendo la disoccupazione in età più avanzata. Determinando così anche il rischio di un conflitto corporativo fra generazioni.

Se flessibilità e mobilità sembrano essere allora unicamente alibi per coprire l'incapacità progettuale di tante «imprese di ventura», dove a qualsiasi virtù manageriale si sostituisce l'imperativo del realismo, quanto più possibile deve essere quella di quella legislazione che nel nostro Paese sembra muoversi semplicemente alla legittimazione di una situazione di fatto?

Fino ad ora la scelta legislativa è davvero solo quella della legittimazione della deregolamentazione selvaggia del mercato del lavoro. Lo

credo che l'errore sia proprio nel voler legittimare tutte le forme possibili di lavoro a tempo determinato, considerandole dall'inizio utili eccezioni al paradigma del lavoro a tempo pieno, mentre sono in realtà destinate a diventare connotati strutturali. Allora l'approccio va rovesciato. Ed occorre pensare ad una regolamentazione, anch'essa flessibile, che faccia emergere nuove figure contrattuali, fatte di diritti e certezze che sostituiscano le vecchie certezze del lavoro a tempo indeterminato.

È chiaro che questi nuovi elementi devono essere massicciamente legati al tipo di prestazione richiesta. L'accento, dunque, va messo sulle casuali che devono far parte del contratto di lavoro.

La sfida che propono, anche per il sindacato, è dunque quella di disegnare nuove regole, capaci di intercettare una realtà profondamente mutata con la tutela di «diritti indispensabili». Come?

Se parliamo di nuove regole occorre distinguere grappoli diversi di questioni, che pure sono contigue. In materia di orari di lavoro - e il sindacato non lo dice da ora - occorre raggiungere al più presto un insieme di norme-quadro, all'interno delle quali devono stare le 40 ore di legge ma anche una forte rivalutazione del pagamento degli straordinari. Imponendo anche per legge il recupero delle ore di straordinario, al di là del pagamento, oltre una certa soglia. Ma è necessario rivedere altri aspetti, pensare per esempio ad un uso dei contratti di solidarietà al di fuori dall'emergenza. Dentro questo capitolo «tempo» è indispensabile regolamentare anche un vero regime di congedi sabatici. Da qui, da una diversa gestione e modulazione degli orari, si diparte poi il legame con le questioni della formazione e della riqualificazione. Io credo occorra rivedere in questa direzione una conquista

LAVORO «MANGIA» LAVORO						
Creare posti - lavoro significa anche distruggerne? Uno schema di analisi costi-benefici.						
Tipologia	Caratteristiche	Jobs creati	Jobs distrutti	Indotto	Creazione di economia esterne	
A	Cooperative di servizio con anziani	Riempiono una nuova nicchia di mercato	35 giovani infermieri	-	Forse	Si sulla qualità della vita
B	Imprenditoria da 100 anni (attività di servizi)	È un'attività commerciale più efficiente	100 commessi	120 negozianti	Forse	Poche (anche negative: gli anziani preferiscono la bottega sotto casa loro)
C	Fabbrica di componenti hardware	È una produzione import-substitution	200 tecnici (in Italia)	200 tecnici (in Giappone)	SI	?
D	Industria di componenti auto	Una iniziativa nel Sud al seguito della Fiat	100 specializzati (nel Sud)	100 specializzati (nel Nord)	SI	?
E	Cablaggio dell'Italia	Un grande investimento infrastrutturale (STET?)	1.000 tecnici 10.000 specializzati 10.000 generici	0	SI (colossale)	SI sul sistema produttivo del paese
	Un'attività che crea una nuova nicchia di mercato	Incremento di due terzi quanto investito 1000 posti creati	3	3	No	No

Senza lavoro un giovane su tre, uno su due nel Mezzogiorno Frey: servono interventi strutturali

Il 33,4 per cento dei giovani in tutta Italia, con una età compresa dai 15 ai 24 anni (per entrambi i sessi) è senza lavoro. Un dato più che triplo considerando che la percentuale di disoccupati fra i lavoratori dai 15 ai 70 anni, si attesta all'11,7%. E quanto emerge da uno studio del professor Luigi Frey, che analizza i vari aspetti del fenomeno. «Nell'ambito della disoccupazione giovanile», scrive, «appare nettamente più grave quella che coinvolge le giovani donne e soprattutto i giovani residenti in regioni meridionali: nel luglio '95 il tasso di disoccupazione giovanile nel Sud di entrambi i sessi, era ben 54,9 per cento contro il 33,7% del Nord». Un dato, questo relativo al tasso di disoccupazione nelle regioni settentrionali - prosegue Frey - leggermente inferiore rispetto a quello del luglio 1994 (19%). Mentre nell'insieme delle regioni meridionali, il confronto tendenziale risulta in netto peggioramento: il 54,9 per cento del luglio '95 contro il 50,6 del luglio '94. A risentirne maggiormente sono la Campania, la Calabria, la Puglia e il Lazio. Per capire

l'andamento del mercato del lavoro per i giovani, Frey osserva che, a fronte di una offerta molto più cospicua della domanda, la disoccupazione giovanile ormai coinvolge in misura rilevante sia giovani a bassissimo livello di istruzione, sia giovani con un livello di istruzione elevato. Che fare per arginare una realtà di disoccupazione/sottoccupazione così grave per i giovani? Nel suo studio il professor Frey spiega che «appaiono indispensabili politiche strutturali, quali un'adeguata qualificazione della spesa pubblica e l'utilizzo di incentivi fiscali differenziati, a cui vanno aggiunti un insieme più ampio e coordinato di strumenti di guida, sostegno e controllo». E poi occorre puntare di più su una selezionata formazione dei giovani.



sindacale importante, quella delle 150 ore e inoltre che a questo scopo vada definitivamente pretesa la certificazione dei risultati formativi raggiunti nei contratti di formazione-lavoro. Dove non si fa formazione effettiva, dentro questo tipo di contratti, va prevista una sanzione e la restituzione dei contributi fiscalizzati. E sull'obiettivo formazione va registrato anche l'istituto dell'apprendistato. C'è poi il versante delle forme diverse di contratto rispetto al tempo indeterminato. Il legame con le casuali deve diventare decisivo: un contratto a termine deve avere ragioni specifiche, legate a ragioni d'impresa ben diverse dall'interesse ad avere a disposizione una manodopera sempre più in-

certa sul proprio destino, a risolvere il problema della conflittualità e delle relazioni industriali usando la spada di Damocle della provvisorietà del rapporto di lavoro. Ci sono esperienze, all'estero, che prevedono «contratti di progetto», per esempio, che potrebbero utilmente essere proposte qui. È possibile sperimentare sul campo anche altre forme, che intrecciano meglio gli obiettivi del lavoro con quelli della formazione, come fa la Francia con i «contratti di attività», contratti nei quali entra in gioco una pluralità di soggetti e prevedono, al loro interno, anche contratti a tempo determinato.

Resterebbe ancora da partire del lavoro interinale, del part time, dell'organizzazione del collocamento. Ma intanto: si può dire che l'obiettivo progettuale è quello di superare l'idea di «atipicità» di una gran parte delle forme attuali di lavoro, per immetterle direttamente dentro una rete in grado di governarle? E si può dire che questo obiettivo è strettamente correlato da un lato alla stessa scommessa di esistenza di un sindacato e dall'altro alla possibilità di una nuova dignità per ogni donna e ogni uomo dentro il lavoro?

Credo di sì. Ma mantenere la dignità delle persone nel lavoro comporta, secondo me, una capacità di mettere in campo una nuova generazione di azioni positive. Legislativamente, ma non solo. Comporta un'atti-

Sindacati La destra si unifica nella «Ugil»

ROMA. L'unità sindacale si fa da destra: da ieri sono in cantiere ufficialmente i lavori per riunire i sindacati autonomi (la Cisl, la Cisl ed altre 22) in un unico e nuovo soggetto, l'Ugil, sigla sotto la quale sono raccolti oltre 2 milioni e 600mila iscritti.

In un Palazzo dei congressi dell'Eur che registra il tutto esaurito il segretario generale Cisl, Mauro Nobilia, ha battezzato l'inizio di un percorso che porterà all'«unità sindacale, un bene prezioso - ha detto - in tutte le epoche e in tutte le visioni culturali, anche se non è mai stata praticata. Oggi siamo qui per indicare la via di costruzione di quest'unità». L'Ugil, Unione generale italiana del lavoro, avrà come obiettivi immediati «rappresentare al prossimo governo sicuramente la gravissima situazione disoccupazionale e quella del Mezzogiorno» insieme alla «necessità di operare un rafforzamento degli obblighi del protocollo sulla politica dei redditi».

I rapporti con le tre confederazioni Cgil Cisl e Uil, anche loro verso l'unità? «Venuta meno la contrapposizione ideologica - risponde Nobilia - ed essendo riconducibile il mondo del lavoro ad una visione comune credo che, ferme restando le differenze sul piano culturale e progettuale, il confronto è da ricercare all'interno di tutte le organizzazioni sindacali; salvo poi dichiarare chiaramente che non c'è il minimo dubbio che lotteremo insieme per difendere il contratto collettivo nazionale di lavoro», riferendosi alle proposte avanzate dal Pci di abolire la contrattazione collettiva.

Alla convention, oltre a Maurizio Gappari, è intervenuto Pino Rauti (Msi-Fiamma tricolore), che si è detto favorevole alla partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa e alla gestione delle strategie aziendali.

Critico sulla partecipazione di Rauti l'on. Domenico Gramazio, della direzione di An, che ha osservato: «quale componente della segreteria confederale della Cisl non condivido la scelta di aver fatto prendere la parola in questa prima assemblea all'on. Rauti, che non rappresenta alcuna forza nel mondo del lavoro».

I metalmeccanici della Cgil confermano il loro giudizio negativo sull'integrativo. Domani nuovo vertice a Torino Contratto Fiat, la Fiom critica ma firma

Vertenza chiusa sull'integrativo Fiat. Pur mantenendo la propria valutazione critica nei confronti della proposta di corso Marconi, la Fiom, per procedere alla firma, proporrà alle assemblee dei propri iscritti di accettare «criticamente» l'accordo sulla base del voto prevalente delle Rsu. E chiede che l'incontro, annunciato per domani, venga spostato a giovedì. La decisione, al termine dell'attivo dei delegati del Piemonte con i leader Fiom, Sabatini e Damiano.

DAL NOSTRO INVIATO ANGELO FACCHINETTO

Sono le 14 e 30, nel salone della Camera del lavoro si è appena concluso l'attivo dei delegati del Piemonte, con l'approvazione pressoché unanime di un ordine del giorno di «adesione critica all'intesa», quando Claudio Sabatini e Cesare Damiano - segretario e vice della Fiom nazionale - consegnano ai giornalisti la loro dichiarazione. In poche righe il risultato di tre giorni di discussioni. Perché la posizione della Fiom, uscita minoritaria dal confronto con le Rsu, sull'integrati-

vo non possa in alcun modo essere equivocata. E perché i colleghi di Fiom, Uilm e Fismic si possano regolare. «Non vogliamo ripetere storie di accordi separati», dicono. Per domani pomeriggio alle 14, presso l'Unione industriali, è annunciato l'incontro tra azienda e sindacato per la firma dell'accordo. La Fiom chiede che venga spostato a giovedì, per poter consultare «mercoledì» i propri iscritti, visto che la richiesta di assemblee di mandato era stata liquidata venerdì con un

secco. Un «rinvio» che non avrebbe nessuna conseguenza. Tuttavia se lunedì incontro sarà, dice Damiano, la Fiom sarà presente. E spiegherà de visu a partner sindacali ed azienda la propria posizione.

«Né sconfitti né angosciati» Sulla posizione da tenere si è discusso a lungo, ieri mattina, in via Pedrotti. E con una larghissima convergenza di vedute.

A dare il «sì» è Giorgio Cremaschi. È contrario e tale resta, il segretario piemontese della Fiom, alla filosofia dell'accordo. Perché vince la variabilità del salario e perché, dice rispondendo agli attacchi di questi giorni, «non è che in una democrazia la minoranza debba far proprio il giudizio della maggioranza». Piuttosto, il rapporto unitario deve reggere le differenze: questa è democrazia». Ma afferma poi «alle assemblee diremo che non siamo in grado di portare avanti da soli la vertenza, di decidere lotte e

scioperi». E chiede «tra un giudizio polemico sulla scelta della maggioranza delle Rsu ed una stoccata ai Cobas (che scegliendo di non votare «hanno affermato che la Fiom è più nemica della Fiat)» che alle assemblee si proponga l'«adesione critica». Senza rinuncia al conflitto. Che sulle condizioni di lavoro e sul salario - «alla Fiat questioni irrisolte» - va anzi «continuato ed allargato».

No. Non sono né sconfitti né contenti né angosciati, i lavoratori della Fiom. Sono, invece, consapevoli «e lo sottolineo» che i risultati positivi ottenuti nel corso di quattro mesi di trattativa non sarebbero stati possibili senza la Fiom. E che dalla vertenza esce una Fiom unita, convinta che ora in Fiat c'è una nuova strategia sindacale in campo. Uno «stato», questo, che è anche di Cesare Damiano, in questi mesi capodelegazione negli incontri con corso Marconi. «Non mi sento né depresso né sconfitto», dice il numero due Fiom rispondendo an-

che a commenti di stampa. Abbiamo condotto una battaglia sfarzando di credere che anche alla Fiat le regole del confronto fossero quelle degli altri grandi gruppi. E al nostro interno non ci sono stati né sindromi né malesseri. Poi sottolineo che l'unità d'azione con Fim, Uilm e Fismic si è interrotta unicamente su problemi di merito, sindacali. La qualità, il ruolo delle Rsu nell'organizzazione del lavoro. «Le nostre architravi», conclude, «sono stati contenuti e il metodo democratico».

«Coerenza democratica» Già. Si parla molto, in via Pedrotti, di regole e di democrazia dopo le roventi polemiche a distanza di questi giorni. E di democrazia parla Sabatini. Che sottolinea, con l'unità interna, «l'estrema coerenza democratica» dell'organizzazione. Coerenza da rispettare quando va bene e quando va male. Proprio per questo, dice, la Fiom ha chiesto le assemblee. Perché il quorum,

tudine promozionale piuttosto che quella alla registrazione burocratica dell'esistente. Un'attitudine di questo genere credo possa essere utile a mantenere alta la tutela di quelli che chiamati diritti indisponibili: dal diritto e alle pari opportunità fra soggetti nell'accesso al lavoro e nella mobilità, alla parità di trattamento a parità di lavoro, alla salute, insomma a quella gran parte di diritti sanciti anche da qualche Costituzione. Ma utile anche alla promozione di nuovi diritti: all'informazione e alla formazione, per esempio. Diritti senza i quali rischiano di inescarsi tremendi processi di espulsione e marginalizzazione. Processi contro i quali si deve lottare.

«Lunedì si firma» «Per noi, però, i procedimenti democratici non sono violabili, quindi consulteremo i nostri iscritti: è così complicato riconoscerci di esercitare un nostro diritto? Come è per coerenza democratica», dice ancora il leader Fiom, «che per la vertenza Fiat non c'è altra possibilità che quella uscita maggioritaria dal confronto nelle Rsu». Cioè l'adesione Fiom. In attesa, domani, di vedere quale sarà nei fatti la risposta degli altri. Con un Baretta (Fim) che conferma «fimeremo» (sempre che l'azienda accetti le due modifiche richieste) e un Cavallitto (Fismic) che apre uno spiraglio: «Lunedì dice» sarà una giornata di dialogo. Mentre Rifondazione Comunista, con Giordano, critica la Fiom e parla di grave errore.



TORINO. «La Fiom mantiene la propria valutazione critica nei confronti della proposta della Fiat, i cui contenuti sindacali sono espressi nella mozione che la Fiom ha presentato alla discussione delle Rsu e, al tempo stesso, ritiene conclusa la vertenza sulla base del voto prevalente delle Rsu. Per l'insieme di questi motivi la Fiom proporrà nelle assemblee degli iscritti, accanto alla sua autonoma valutazione, di accettare criticamente l'accordo per poter procedere alla sua firma».