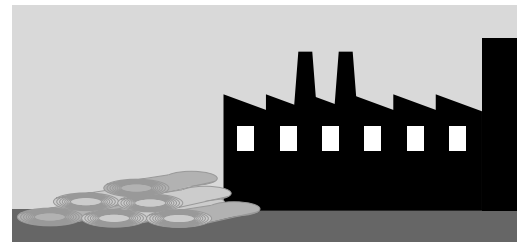


64 in mobilità alla Mantero di Como

Continua e si fa sempre più grave la crisi del comparto tessile-abbigliamento. E continuano ad arrivare notizie di chiusure, crisi e licenziamenti. Mentre altri esuberanti si profilano all'orizzonte sia in piccoli che in grandi gruppi del comparto. L'ultima «novità» riguarda la «Mantero spa» di Como, la più importante industria del settore seta della provincia lombarda che ha deciso di mettere in mobilità 64

dei circa 400 lavoratori del proprio reparto di tintostamperia. Lo hanno annunciato nei giorni scorsi a Como i sindacati di categoria. In realtà le richieste di licenziamento erano inizialmente per 75 dipendenti, scesi a 64 al termine della trattativa tra sindacati e azienda. A una quindicina di lavoratori la «Mantero» si è impegnata a versare 600 mila lire al mese fino al raggiungimento dei requisiti minimi di pensione; otto saranno invece ricollocati all'interno del gruppo, mentre altri undici potranno seguire corsi di formazione professionale finanziati sempre dall'azienda per facilitare la ricerca di un nuovo impiego.



3

Lavori in corso

Riforme

Il sistema di tutele economiche, concepito in un momento in cui la disoccupazione era un evento eccezionale, va rivisto. Come? Dall'Europa arrivano alcune indicazioni interessanti

La «vecchia» cassintegrazione non basta più. È l'ora di nuovi strumenti

LUCIANO FORLANI *

Nell'aggregato disoccupazione vi sono soggetti con disagi anche molto differenti in relazione alle condizioni individuali e del nucleo familiare di appartenenza. Si possono considerare tre sub-aggregati principali: giovani in cerca di prima occupazione, soggetti adulti che hanno perso un lavoro stabile e trovano maggiori / minori difficoltà di ricollocazione e area della marginalità sociale ma tali gruppi obiettivo vanno letti, a prescindere dalla condizione rilevata / dichiarata, alla luce di tre fattori: il "nastro individuale" più o meno denso di attività regolari e/o irregolari visto che il disoccupato puro esiste sempre meno, il fatto che il soggetto benefici / non benefici di una qualche forma di garanzia del reddito in base a dispositivi assicurativi o assistenziali di tutela economica della disoccupazione, le opportunità di lavoro offerte dallo specifico contesto territoriale.

IL SISTEMA ATTUALE

Il sistema delle tutele economiche in caso di disoccupazione è stato concepito in una fase in cui la disoccupazione era un evento possibile ma tutto sommato raro (tassi di disoccupazione inferiori al 4-5%). Le prestazioni, sia quelle universali o tendenzialmente universali tipiche dell'esperienza europea che quelle mirate o tendenzialmente mirate dell'esperienza italiana al di là dei giudizi sui modelli, potevano essere tranquillamente finanziate con sistemi su base mutualistica utilizzando le risorse accumulate nei periodi di congiuntura positiva. Questi modelli non possono essere riproposti in una fase in cui il tasso di disoccupazione con tutti i distinguibili, è a due cifre. Prova ne è che dopo aver esteso le tutele rafforzando i principi di solidarietà rispetto a quelli assicurativi tutti i Paesi hanno sottoposto i sistemi a profonde revisioni con l'obiettivo più o meno dichiarato del contenimento dei costi. Ciò è avvenuto adottando regole e prassi che tendevano / tendono a concentrare le tutele sui soggetti particolarmente bisognosi; potenziando la funzione di controllo dello stato di disoccupazione; condizionando le prestazioni ai comportamenti "attivi" dei soggetti; nei limiti in cui questo era possibile spostando progressivamente risorse dal finanziamento delle politiche passive a quelle attive. In Italia nonostante il quadro del mercato del lavoro anche evolutivo non fosse dissimile da quello degli altri paesi tutto questo non è avvenuto.

Al di là del dibattito tecnico che ha più volte sottolineato l'esigenza di una profonda riforma - da ultimo le risultanze della Commissione "Onofri" - non si è riusciti a tradurre il tutto in linee di riforma di un sistema che presenta iniquità, a bassa tutela complessiva, che lascia comunque ampio spazio a comportamenti opportunistici, a forme di collusione tra lavoratori ed imprese (es. disoccupazione agricola), a soluzioni di pericolosa deriva (LSU) o a scelte discutibili (art. 2 comma 28 della finanziaria del 1997) a spese del bilancio pubblico.

I NUOVI PROGETTI

Nel riprogettare il sistema della tutela economica della disoccupazione occorre in primo luogo:

- a) definire l'area dei soggetti che si intendono tutelare in relazione alle priorità ed alle possibilità di finanziamento delle prestazioni;
- b) mettere a punto il disegno della rete di tutela economica (condizioni di apertura del diritto alle prestazioni, loro entità e durata nel tempo, etc.) ivi compresa la garanzia di reddito in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione) e quella calcolata ex post sulla base del "nastro lavorativo" individuale (indennità con requisiti ridotti);
- c) precisare il modello di finanziamento avendo cura di attuare un governo dei costi del sistema;
- d) curare la connessione tra il sistema di tutela economica della disoccupazione, il disegno degli incentivi per l'occupazione, il ruolo dei servizi per l'impiego, sia pubblici che privati, le azioni di politica attiva a carattere preventivo (es. outplacement, interventi di orientamento e formazione).

I SOGGETTI DA TUTELARE

Per quanto attiene ai soggetti da tutelare la scelta potrebbe essere quella di continuare a garantire il diritto alle prestazioni sulla base

della contribuzione lavorativa pregressa. Ma questa scelta potrebbe rivelarsi insufficiente. È infatti sempre più diffusa la figura del lavoratore precario che non perde "il lavoro" ma alterna sistematicamente periodi di occupazione e disoccupazione, una situazione nella quale lavori e lavoretti non vengono neanche dichiarati al fine di preservare il diritto alle prestazioni di welfare.

Il problema del trattamento della disoccupazione si coniuga dunque ai modi per favorire l'emersione del lavoro sommerso e conseguire un equilibrio dei conti del welfare. Si dovrà / potrà tenere conto rivedendo taluni dispositivi (indennità di disoccupazione con requisiti ridotti), prevedendo incentivi adeguati, promuovendo il lavoro interinale.

Circa il secondo punto, il disegno della rete di tutela economica, occorre essere consapevoli che il problema è complesso, sul piano dei valori da affermare, dell'equilibrio e della razionalità della proposta.

Il nuovo sistema deve essere economicamente sostenibile e non può che poggiare su un patto di solidarietà. Quali che siano le soluzioni è certo che non è accettabile il modello attuale che tutela ampiamente, attraverso la sequenza dei dispositivi cigo (cigs) mobilità (che in qualche caso prosegue via mobilità lunga e prepensionamenti) o che porta ad una tutela ridotta via partecipazione agli LSU) alcuni soggetti, lasciando gli altri (la maggioranza) sguarniti di qualsiasi tutela.

NOI E L'EUROPA

Nell'esperienza dei paesi europei ritroviamo modelli di finanziamento dell'assicurazione disoccupazione differenti: ad esempio in Germania il finanziamento delle politiche del lavoro, sia attive che passive, è assicurato attraverso un contributo di pari entità dei datori di lavoro e dei lavoratori (3,15 + 3,15%) calcolato in percentuale del salario. L'aliquota contributiva è soggetta a variazioni nel tempo per tener conto delle esigenze di finanziamento e della congiuntura.

Negli altri paesi vi sono altri modelli menzionati ma il tratto ricorrente è che al finanziamento del sistema concorrono, in misura rilevante, anche i lavoratori. Radicalmente diverso è il modello danese dell'assicurazione volontaria contro la disoccupazione. Il finanziamento del sistema è assicurato attraverso contributi (cospicui) dei lavoratori e dei datori di lavoro, questi ultimi calcolati sulla base del valore aggiunto d'impresa. I fondi per l'assicurazione disoccupazione - ne sono stati costituiti 38 a livello settoriale o di professione, sono costituiti dalle parti sociali.

Meno differenziata dell'assicurazione disoccupazione, quanto a modello di finanziamento è l'assistenza data ai soggetti, una volta che questi abbiano esaurito il diritto alle prestazioni di tipo assicurativo.

In tutti i Paesi è la fiscalità a farsi carico di queste prestazioni attingendo alle risorse del bilancio dello Stato o delle autonomie locali. Nel caso italiano si dovrà puntare quantomeno alla razionalizzazione dell'attuale situazione, fissando una contribuzione più equa da parte delle imprese e dei lavoratori e/o variando le aliquote contributive. Si potrà optare tra sistemi integrati e sistemi dedicati, ma andranno comunque posti limiti complessivi alla spesa pubblica per l'assistenza a complemento delle risorse reperite su base mutualistica.

COMPORTEMENTI VIRTUOSI

È certo che il nuovo sistema potrà assicurare una tutela economica essenziale e limitata nel tempo. Per questo motivo sa-

NOI E L'EUROPA

	ITALIA	Modello di rif. "europeo"
• Titolari di trattamento di disoccupazione a diverso titolo (escluso cig e dis agricola) sul totale dei disoccupati (def. allargata Eurostat)	20%	Intorno al 60%
• Entità del trattamento di disoccupazione	30-80% del salario precedente	50-65% del salario precedente
• Entità del trattamento su base solidaristica	Non previsto (*)	Strettamente legata all'accertamento delle condizioni di bisogno
• Profilo temporale del trattamento	Ammontare costante	Ammontare decrescente
• Durata del trattamento su base assicurativa	6 mesi (ord) max 4 anni (mob.)	Max 2-2,5 anni
• Tipologia trattamenti	In teoria ampia (*)	Contenuta
• Modulazione territoriale del trattamento di disoc.	Si, per quanto riguarda la durata (ind. mobilità)	No
• Risorse per il finanziamento	Compresa la cig tra il 4 e il 5% della massa salariale + contributo dello Stato	Tra il 5 e il 7% della massa salariale + contributo dello Stato
• Ripartizione dei costi	Datori di lavoro e Stato (la copertura del deficit) in misura prevalente, contributo ridotto dei lavoratori (0,30%)	Datori di lavoro e lavoratori (con sostanziale equilibrio degli apporti). Stato

(*) cig ordinaria, cig straordinaria, indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria, indennità con requisiti ridotti, assegni legati alla frequenza di attività formative, sussidi Lsu e Lpu, mobilità lunga, prepensionamenti

Tutela economica in caso di disoccupazione o sospensione dal lavoro (dati INPS)

	Iscritti alla gestione	Beneficiari
• Trattamenti di disoccupazione		
- non agricoli	10.240.000	760.000
(di cui DS edilizia G.I.A.S)	(420.000)	(63.000)
- agricoli	650.000	620.000
TOTALE	10.890.000	1.400.000
• Trattamenti di integrazione salariale ordinaria		
- operai ed impiegati dell'edilizia	400.000	167.000
- operai ed impiegati aziende lapidee	30.000	6.000
- operai ed impiegati dell'industria	3.325.000	153.000
- operai ed impiegati agricoli	120.000	12.000
TOTALE	3.875.000	338.000
• Trattamenti di int. salariale straordinaria (G.I.A.S)	2.930.000	53.000
• Indennità di mobilità (G.I.A.S)	2.930.000	135.000
• Lavori socialmente utili (G.I.A.S)	-	137.000

Stime da bilanci di preconsuntivo per il 1998

IL SONDAGGIO

Lavoro: i cittadini italiani tra i più insoddisfatti della Ue

Tra i cittadini dell'Unione Europea gli italiani - insieme con i greci - sono i più insoddisfatti del loro lavoro. Stando a quanto emerge da un sondaggio condotto dall'Ufficio statistico dell'Ue su 13 delle 15 nazioni Ue (escluse Finlandia e Svezia), il 5% degli italiani e addirittura «totalmente insoddisfatto» del proprio lavoro. Per i nord europei è generalmente più facile fare quadrare in conti e tutto sommato il lavoro risponde alle loro aspettative: vi è poi un 6% di entusiasti che ritiene «molto facile» tirare con lo stipendio sino alla fine mese e tra questi troviamo tedeschi e danesi. Per contro, il 47% delle famiglie intervistate nell'Europa meridionale - soprattutto in Grecia, Portogallo e Spagna - dice che a fine mese ci si arriva ma tirando il collo. Su 130 mila adulti intervistati 60 mila hanno famiglia a carico e il 42% di questi ha risposto che alla fine del mese è riuscito a non spendere tutto lo stipendio, mentre il 58 per cento resta senza una lira o qualche spicciolo. Gli olandesi sono i più grandi risparmiatori dell'Unione con il 57% che dice di essere in grado di mettere qualche soldo da parte; in fondo a questa classifica troviamo i greci con il 90% che assicura di non riuscire a mettere da parte niente. Quando si parla di soddisfazione sul lavoro abbiamo visto che italiani e greci sono quelli che più si lamentano; i più felici sono danesi e austriaci che - rispettivamente per il 37 e 34% - si dichiarano «pienamente soddisfatti». Il sondaggio ha rilevato anche il grado di familiarità dei cittadini dell'Unione con le lingue straniere. Il 19% del totale intervistato ha detto di farne uso per ragioni di lavoro, con un picco del 90% in Lussemburgo, mentre all'opposto della scala vi sono i britannici (con appena il 6%) che evidentemente non considerano prioritario imparare un altro idioma avvantaggiati dal fatto che il loro è tra i più parlati sul pianeta. Arrivando al rapporto con l'Unione, la maggioranza degli intervistati continua a sostenere l'appartenenza del proprio Paese nell'Ue, anche se teme che la liberalizzazione degli scambi e dei movimenti di persone minacci il proprio posto di lavoro e acuisca il problema della criminalità e del traffico di droga. Il 61% teme che l'apertura delle frontiere, con la possibilità di trasferire le produzioni dove i costi sono inferiori, possa minacciare il proprio posto di lavoro. Il 57% paventa un aumento della criminalità e del traffico di droga. Gli europei vedono anche con preoccupazione la soppressione degli ammortizzatori sociali e dei sussidi statali all'attività più esposte alla concorrenza. Resta invece alta la percentuale di approvazione per la moneta unica.

È opportuno promuovere comportamenti socialmente virtuosi sia delle imprese che dei lavoratori in modo che contribuiscano, ciascuno per la propria parte, o trovino convenienza a ridurre la durata della disoccupazione. Potrebbe essere valutata la possibilità di introdurre contributi variabili (bonus-malus) in relazione allo score aziendale e potrebbe essere adeguatamente promosso il ricorso alle pratiche di outplacement (gestione anticipatrice delle crisi).

IL RIDISEGNO DEGLI INCENTIVI

Un contributo potrebbe venire dal ridisegno degli incentivi (razionalizzazione, personalizzazione, tenendo in debito conto l'eurocompatibilità dei dispositivi legati a nuove forme di classamento dei lavoratori (disoccupati, occupati critici, sottoccupati).

Ciò richiede un cambiamento sostanziale del modo di operare dei servizi pubblici dell'impiego, di approccio al problema, di procedure, di comportamenti degli operatori preposti alle diverse "zone" del servizio anche con riferimento alle migliori tecniche e prassi ma anche una cooperazione interistituzionale per effettuare verifiche incrociate sui dati in possesso di altre amministrazioni e organismi (registro imprese e lavoratori autonomi delle Camere di Commercio, INPS, etc.).

* ministero del Lavoro

I CONSIGLI DEL MANAGER

Giovani, innanzitutto puntate sulla cultura

SERGIO PININFARINA *

Prima di affrontare l'argomento dei consigli più pratici per chi cerca lavoro e affronta il momento dei colloqui e della selezione con le aziende, corre soffermarmi su una premessa che ritengo fondamentale: la cosa più importante, e oggi più che mai in un paese di trasformazione come il nostro, è la cultura.

La ricchezza e la forza di un paese non stanno nelle materie prime di cui dispone o nelle disponibilità economiche, ma nella capacità di offrire formazione a tutti i livelli e in tutti i campi di attività: c'è più che mai bisogno di professionisti che non solo portino con sé precise competenze ma, indipendentemente dal tipo di lavoro, dal livello al quale lo si svolge, dall'entità del compenso economico, dal luogo o dall'orario, siano motivati dal lavoro che si apprestano a svolgere.

Contano, infatti, le sensazioni di creazione, partecipazione e auto-realizzazione che il lavoro restituisce a chi lo apprezza. La capacità di sentirsi vitali, utili e produttivi è direttamente proporzionale alle scelte di formazione professionale che si sono fatte. Per questo è importante sentire le "stagioni" in continua evoluzione e mutamento: oggi, per esempio, i campi dell'informatica e dell'elettronica offrono molte possibilità di occupazione in più rispetto al passato. Il primo passo per cercare e ottenere lavoro è dunque avere come base una formazione professionale coerente alle richieste del mercato e alle proprie attitudini.

Per quanto riguarda il momento in cui si prepara ad un colloquio di assunzione, e poi lo si vive, suggerirei nell'ordine:

- 1 la preparazione di un curriculum chiaro, sintetico e non ridondante di informazioni accessorie non utili al selezionatore;
- 2 un atteggiamento al momento del colloquio il più possibile sincero ed onesto. Mentire o bluffare non paga;
- 3 un'informazione preliminare, anche se ovviamente generica, sullo "stile" dell'impresa a cui ci si rivolge;
- 4 la capacità di saper ascoltare il selezionatore piuttosto che l'ansia e la fretta di raccontarsi.
- 5 Un'ultima osservazione: in Europa viviamo purtroppo tempi di alta disoccupazione, non è facile inserirsi nel mondo del lavoro; paradossalmente, capita anche che venga rifiutato un ingresso ritenuto redditivo. Sono invece dell'opinione, e questo è il mio quinto consiglio, che entrare in una realtà produttiva significa saper cogliere un'occasione che è comunque il primo passo per migliorare e progredire. Il mondo è ricco di meravigliose esperienze di chi, partendo dal nulla e dai lavori molto umili, ha saputo conquistarsi la fiducia e la stima dei propri superiori e quindi coltivare quelle opportunità offerte dalla vita che vengono colte solo dai volenterosi, dagli ottimisti e dai coraggiosi. Atteggiamento più flessibile e positivo, dunque, non rigidità e preconcetti che possono rappresentare una grossa penalizzazione.

* ex presid. Confindustria

