

4



Interinale: con «Etjca» le agenzie sono 39

Con l'autorizzazione ministeriale conseguita lo scorso 20 luglio, inizia ufficialmente la sua attività Etjca, società per la fornitura di lavoro temporaneo in cui sono confluite esperienze professionali già consolidate nel settore. Alla guida della nuova impresa è Franco Villardi, amministratore delegato di Etjca, fra gli antesignani dell'ideazione e dell'attuazione italiana della formula del lavoro interinale. La struttura di Etjca (che si propone al mercato come fornitrice di personale qualificato alle aziende, dal management ai livelli più operativi) si articolerà inizialmente in quattro sedi, con Milano sede central (tel. 02.43.98.3117 - fax 02.43.98.3063) e filiali a Piacenza, Arona e Vicenza. Nell'arco dei prossimi 12 mesi è prevista l'apertura di nuove filiali fino a raggiungere 20 sedi operative. Con le ultime quattro autorizzazioni concesse nei giorni scorsi dal ministero del lavoro sale così a 39 il numero delle agenzie di lavoro interinale autorizzate ad operare nel nostro paese. Oltre a Etjca, le altre nuove società sono: Randstad Italia, Marvecs, e Synergie Italia.

La competitività attuale e futura del Paese dipende in larga parte dalle scelte strategiche. In questo quadro l'investimento sulle risorse umane appare decisivo con riferimento alla condizione complessiva dei giovani, alla qualità della loro formazione, al miglioramento delle loro prospettive d'inserimento al lavoro. L'obbligo formativo fino a 18 anni lanciato dall'art. 68 comma 2 del collegato ordinamentale alla Finanziaria in attuazione del «patto» del dicembre '98 costituisce un pezzo importante di questa strategia. Occorrerà però lavorare alacremente per realizzarlo: dalle innovazioni decisive sul versante della scuola alla modernizzazione della formazione professionale, all'individuazione delle soluzioni più appropriate per il nuovo apprendistato anche attraverso il più generale riordino dei dispositivi di inserimento al lavoro previsto dall'art. 45 dello stesso collegato.

Attuare l'obbligo formativo a 18 anni è un obiettivo tutt'altro che semplice da conseguire per una serie di ragioni: il messaggio deve essere raccolto e fatto proprio dai giovani e dalle loro famiglie;

la parte pubblica deve provvedere a creare le condizioni per l'esercizio di questo diritto-dovere e nello stesso tempo esercitare la necessaria azione di vigilanza; occorre mediare tra obiettivo occupazionale e obiettivo di formazione; occorre tener in debito conto le specificità dei contesti locali e l'influenza che questi possono avere in termini di derive e di opportunità sui comportamenti dei soggetti.

È peraltro opportuna la piena consapevolezza che si sta operando al margine, che i tassi di scolarizzazione sono comunque cresciuti e che ulteriori progressi dopo quelli degli ultimi decenni non sono facili da conseguire.

La spinta a prolungare la frequenza scolastica hanno fatto sì che più dei 2/3 delle nuove leve finisca-

qui Italia

Progetti

L'obbligo formativo, arma contro la disoccupazione

LUCIANO FORLANI*

no per conseguire, con maggiori o minori difficoltà, un diploma di scuola secondaria superiore. Combinando le informazioni statistiche disponibili (indagine sulle forze di lavoro ISTAT) con quelle di derivazione amministrativa di fonte INPS e Ministero del lavoro emerge che l'80% degli attuali 16-17enni si trova nella condizione di studente o frequenta corsi di formazione professionale e che tale percentuale si riduce al 70% per i diciottenni. Gli under 18 in apprendistato (più di rado in cf) valgono un altro 10% sulla leva anche se il dato è in costante diminuzione per effetto degli andamenti demografici (le nuove leve sono meno numerose), del maggior benessere familiare che spinge a preferire i percorsi scolastici, in considerazione del fatto che i dropout aspiranti autonomi anche in continuità con l'impresa familiare, soprattutto in taluni contesti dinamici, non sono un fenomeno statisticamente irrilevante.

A queste considerazioni si aggiunge il fatto che il conseguimento della qualifica professionale consente di assolvere l'obbligo formativo a prescindere dall'età posseduta,

soprattutto in questa fase di transizione verso il nuovo regime di obbligo scolastico (9 - 10 anni). Ogni anno 100.000 giovani tra i 16 ed i 18 anni conseguono una qualificazione professionale via IPS, formazione regionale o apprendistato.

Ciò porta a ridimensionare di molto la platea obiettivo. Da una popolazione teorica interessabile dell'ordine delle 450.000 unità (25% di una leva di 600.000 soggetti x 3 anni) si scenderebbe a 100-120.000 unità, un gruppo composto all'interno del quale non mancano situazioni difficili da aggredire: occupazione sommersa, soggetti che scelgono o sono costretti ad alternare lavoretti e periodi di disoccupazione, area della devianza che richiedono un impegno pubblico ben al di là della previsione legislativa e della comunque doverosa attività di vigilanza.

Se consapevoli dell'approssimazione delle cifre ma l'obiettivo era solo dare l'idea delle grandezze in gioco. Comunque questo non fa che confermare l'esigenza richiamata nel Collegato, di un'anagrafe dei giovani che consenta di monitorare scelte e comportamenti formativi e

di valutare i progressi realizzati.

Al di là del risultato in termini di valorizzazione delle risorse umane un effetto significativo dovrebbe essere la riduzione della partecipazione al mercato del lavoro degli under 18. La riduzione del tasso di disoccupazione e di occupazione per la classe 15-18 anni determinerà, se vi è un'offerta di lavoro disponibile in quel determinato territorio, maggiori chances per gli appartenenti alle classi di età successive. Il tasso di occupazione complessivo dovrebbe restare a parità di altre condizioni invariato mentre potrebbe ridursi in modo apprezzabile il tasso di disoccupazione.

Sulla base della riforma i giovani potranno scegliere tra tre opzioni, scuola, formazione professionale e apprendistato. Quali saranno le concrete scelte di assolvimento dell'obbligo formativo? Il mix è solo in parte prevedibile. Sarà influenzato dalle condizioni e dalle preferenze individuali, dalla pressione della domanda di lavoro, dalla qualità dell'offerta formativa presente sul territorio, dall'azione di sostegno (in molti casi necessaria) alle famiglie. Quale che sia il giudizio sulla

scuola e sulla formazione professionale l'offerta non presenta problemi di quantità (semmai di qualità dei percorsi). Diverso il discorso per l'apprendistato ancora in alto mare per quanto riguarda la programmazione della cosiddetta formazione esterna e la chiarezza delle regole per taluni aspetti chiave (certificazione, profili contrattuali). Qui influirà molto il contesto territoriale: dove la domanda di lavoro è robusta l'apprendistato potrà ricevere una spinta nella misura in cui fa fronte alla duplice esigenza di formazione e di lavoro a costo contenuto, nei casi meno dinamici si potranno incontrare maggiori difficoltà sul lato delle imprese con il rischio che venga confermata la valenza di parcheggio degli altri percorsi formativi (scuola e formazione professionale) più o meno integrati.

La volontà di riformare i contratti a causa mista già prevista dall'art. 16 della legge 196/97 è stata rafforzata e resa più urgente dalla recente decisione della Commissione europea. Su questo e su altre questioni previste dalla delega sta lavorando la Commissione

INFO

36miliardi di fondi

È questa la cifra assegnata al nuovo «Masterplan», il piano pluriennale per lo sviluppo e la formazione presentato alle parti sociali dal governo. Secondo il Masterplan dal 1999 al 2002 il numero delle persone interessate al nuovo sistema potrebbe essere oltre 4 milioni.

istituita dal ministro Bassolino. L'idea di unificare i diversi schemi d'inserimento al lavoro per i giovani con meno di 25 anni non deve far dimenticare oltre alla coerenza di insieme ed alle esigenze di finanziamento del sistema che ci si trova di fronte ad un'offerta giovanile non indistinta con aspettative e disponibilità diverse; che non tutti gli ambienti di lavoro sono idonei allo scopo, che la programmazione degli interventi è piuttosto complessa e vi è un alto rischio di rispondere più alle logiche dell'offerta formativa che alle esigenze di giovani ed imprese.

In questo quadro vi è un punto che meriterebbe una discussione. Gli apprendisti under 18 debbono necessariamente avere un contratto di lavoro? Possono essere considerati dei soggetti in formazione con le tutele tipiche di questo status? Una discussione in tal senso non c'è stata né con il patto di natale del dicembre '98, né con quello di settembre '96 quando dopo i tentativi iniziali di porre la questione finì per prevalere un'impostazione tesa ad attuare vie implicite di flessibilità salariale. Forse è il caso di farla ora. Confermare che l'apprendistato è un particolare rapporto di lavoro con tutto quello che ne consegue rinviando alla contrattazione collettiva le decisioni riguardanti i profili professionali, le durate, i tempi e le modalità della formazione interna ed esterna, è sensato ed opportuno con riferimento ai giovani ma non è detto che debba essere l'unico modello per i giovanissimi. Per questa fascia di età si potrebbe prevedere anche un modello più leggero e flessibile basato su un progetto di alternanza tra una formazione su misura (di durata variabile) ed un dispositivo tipo work experience o tirocinio con esteri certificati prevedendo una borsa di lavoro cofinanziata con risorse dell'impresa, pubbliche e comunitarie e la possibilità di riscatto agevolato a fini previdenziali del periodo.

*ministro del Lavoro

LE ESPERIENZE

Anche tra gli atipici c'è spazio per contrattare

ROBERTO GIOVANNINI

Uno strumento sindacale «classico», quello della contrattazione, utilizzato in un segmento «nuovo» del mercato del lavoro. La nascita di strutture sindacali di emanazione confederale (la più importante e conosciuta è Nidil-Cgil, mentre per adesso Alai-Cisl e Cpo-Uil sono ancora in fase di organizzazione) ha visto l'avvio di alcune esperienze contrattuali in aziende che ricorrono al lavoro a collaborazione.

Quasi sempre sono i lavoratori a muoversi e chiedere il sostegno del sindacato, ma sempre più spesso - e questo è un aspetto particolarmente interessante - sono i datori di lavoro a cercare, attraverso l'intersindacale che sancisce condizioni migliorative, una sorta di «certificazione».

Un caso significativo è quello dell'Unicab di Roma, una società di ricerca di mercato. L'accordo firmato a gennaio stabilisce poche regole, ma di importanza fondamentale per i circa 150 giovani (in prevalenza studenti universitari) che Unicab impiega nella conduzione di interviste telefoniche assistite da computer. La società si impegna a utilizzare contratti di collaborazione coordinata e continuativa; la scelta di aprire una partita Iva è riconosciuta come «facoltativa», ma al tempo stesso incentivata: a chi emette fattura Unicab offrirà «rapporti lavorativi di più lunga durata, ed un livello di reddito tale da giustificare la tenuta di una partita

Iva». Vengono poi definite le modalità di controllo degli intervistatori e le sanzioni disciplinari applicabili in caso di inadempienze, oltre alle regole di elezione dei delegati sindacali; l'azienda si impegna infine a garantire pagamenti regolari a 60 giorni dalla prestazione.

In vista un accordo anche alla Sanitel di Napoli (con 15 sedi in Italia), una società che offre servizi domiciliari di assistenza socio-sanitaria, occupando a Napoli oltre 300 collaboratori tra medici, infermieri, fisioterapisti, assistenti per anziani e disabili. C'è già una prima intesa su alcuni punti: tutti i collaboratori avranno un contratto scritto, con l'indicazione di oggetto e durata delle prestazioni, entità del compenso (fissato in base a un tariffario concordato), tempi di pagamento.

L'iscrizione alla «lista di disponibilità» dà diritto a ricevere almeno tre chiamate l'anno o, in alternativa, un'indennità. Rifiutare due offerte di lavoro consecutive, tuttavia, comporta la cancellazione. L'accordo prevederà tutele anche in caso di malattia o infortunio: i lavoratori avranno un fondo di solidarietà, un'assicurazione e la garanzia di conservare il rapporto di lavoro in caso di assenza giustificata che non si prolunghi oltre il 30% della durata del contratto.

A Firenze, il 30 novembre scorso, è stata siglata un'intesa all'Irpet, un centro di ricerca che impiega una trentina di collaboratori esterni altamente qualificati. Tra i punti concor-

dati, contratti scritti della durata minima di tre mesi, con l'indicazione di oggetto della prestazione, criteri per la determinazione del compenso, modalità di pagamento, regole per i rimborsi spese. In caso di interruzione anticipata del rapporto, sono previsti un'indennità e un preavviso di 15 giorni.

I collaboratori non hanno obbligo di esclusiva e godono di un diritto di prelazione per ottenere nuovi contratti; hanno inoltre ottenuto il riconoscimento dei diritti sindacali e una tutela per le lavoratrici madri: durante il periodo di assenza obbligatoria per maternità, l'azienda si impegna a mantenere il contratto, oppure a concedere un'indennità pari al 20% del compenso.

E mentre Nidil di Roma si è attivato per garantire i diritti dei molti medici fiscali impiegati (ma sottopagati) dall'Inps, alla Provincia di Treviso è stato concordato che le insegnanti di sostegno, che assistono i bambini non vedenti a casa e a scuola, avranno tutte un contratto di collaborazione scritto, con l'indicazione del progetto educativo-assistenziale, che l'insegnante realizzerà in piena autonomia. Il contratto dovrà indicare il compenso complessivo, che la Provincia liquiderà attraverso acconti mensili, in base a una relazione e a una nota di debito presentate dall'insegnante. In caso di assenza non superiore a tre mesi, dovuta a malattia o infortunio, l'insegnante potrà essere sostituita.

per chi si è perso qualche film
ma non ha perso la pazienza



Se vi siete persi un film, un libro, un CD musicale, un CD Rom, un album di figurine, da oggi per voi c'è il nuovo servizio clienti l'U multimedia.

06.52.18.993

l'U
multimedia

L'occasione colta

Basta una telefonata per ricevere gli arretrati.

