

Disoccupazione giovanile, Calabria record

Calabria, Sicilia e Campania sono fra le sei regioni in Europa con la più alta densità di disoccupati. Lo ha rilevato Eurostat segnalando che la Calabria ha il primato per la più alta disoccupazione giovanile in Europa a livello regionale (72,3%). In un rapporto pubblicato venerdì scorso sulle differenze regionali della disoccupazione rilevate nell'aprile scorso, l'Ufficio statistico europeo ha stilato una classifica sui più alti tassi di

senza lavoro: la lista è guidata da due regioni spagnole, Andalusia con un 29,9% ed Estremadura (28,8%), cui seguono appunto la Calabria, terza con un 27,0%, la Sicilia (25,6%) e la Campania (quinta con un 24,9%) seguita a sua volta da un'altra area spagnola (Ceuto y Melilla, 24,8%). La Calabria però ha il primato della disoccupazione dei giovani sotto i 25 anni, ben al di sopra della media europea del 19,4% e agli antipodi rispetto alla regione austriaca del Niederösterreich dove la situazione è migliore in assoluto (solo il 4,6% dei ragazzi cerca un lavoro). L'Italia guida anche la classifica delle 18 regioni con tassi di disoccupazione giovanile superiori al 40% (la media Ue è del 19,4%); 8 di queste zone erano in Italia, 5 in Spagna e 3 in Grecia e in Finlandia.



3

La ricerca

La Cgil: gli ultimi dati dimostrano che le richieste di maggiore flessibilità fatte da Confindustria sono un alibi

È l'anno del lavoro in affitto, coinvolte 150mila persone. Il Nord corre, il Sud insegue

NICOLA RICCI

Interinale avanti tutta. Quest'anno non potrà che essere ricordato come quello della piena affermazione di questi nuovi modelli contrattuali, utilizzati a piene mani da aziende grandi (a cominciare dalla Fiat) e piccole.

I dati parlano chiaro. Nel primo semestre del 1999 il ricorso al lavoro «in affitto» è triplicato rispetto all'anno scorso. Ma al Sud questo tipo di flessibilità ancora stenta ad affermarsi: nel mezzogiorno, infatti, la percentuale di lavoro interinale pesa ancora solo per l'8,5%. Il dato lo fornisce la Cgil Nidil, che ha elaborato le cifre fornite da Assointerim, che l'associazione che raggruppa per le agenzie specializzate in questi servizi. Tra gennaio e giugno '99 gli interessati al lavoro interinale ammontano a 75 mila, contro i 50 mila registrati nei dodici mesi del '98. Per fine anno, secondo le previsioni della Cgil, in Italia avremo almeno 150 mila contratti «in affitto». Ma, ancora una volta, il fenomeno riguarderà soprattutto il centro nord: perché nel sud il peso dell'interinale è di appena il 7% nel 1998, e dell'8,5% nel 1999.

Secondo la Cgil, questi dati dimostrano che le richieste di maggiore flessibilità nel sud arrivate dalla Confindustria sono in realtà «un alibi»: l'applicabilità dei contratti di lavoro interinale, osserva infatti Gianni Principe, del Dipartimento lavoro Cgil, è già molto estesa, e in alcuni casi è utilizzato come una sorta di lungo periodo di «prova» a cui è sottoposto il lavoratore. «Eppure, nonostante queste applicazioni spregiudicate, la quota di assunzioni interinali al sud è di gran lunga più bassa che nel centro nord. I motivi per cui le imprese non assumono non sono dunque da ricercare nella mancanza di flessibilità, ma piuttosto nella mancanza di coraggio, di strategie imprenditoriali e di capacità competitive».

Dai contratti interinali ampliamo ora la visuale e analizziamo gli ultimi dati elaborati invece dal Centro studi di Confindustria sui lavori a termine. Secondo il Csc, nel corso del '98 part-time, lavori socialmente utili e di pubblica utilità e borse lavoro sono cresciute dal 7,8% del 1997 al 18,6% dello scorso anno. I dati - rileva Confindustria - sono confermati nei primi mesi del 1999, con un ulteriore aumento, ad aprile, al 9,8%. Si registra poi un vero e proprio balzo al 15,7% per i soli occupati sotto i 35 anni (era al 13,7% nel '98).

Se l'incremento «può in parte coincidere con l'espansione dei lavori sussidiati - si legge nel Rapporto - la maggior concentrazione nel Centro-Nord segnala l'affermarsi di modalità di assunzione alternativa al tempo indeterminato, facilitate dalle novità introdotte dalla legge 196/97, tra le quali l'avvio dell'interinale».

IL LAVORO TEMPORANEO IN ITALIA

	Gennaio-dicembre	Gennaio-giugno	Differenza 1 sem. 99-88	Differenza 1 sem. 99-88 in %
numero ore lavorate	9.100.105	12.562.225	3.462.120	38,0
numero contratti stipulati	21.524	35.481	13.957	64,8
numero imprese utilizzatrici	9.243	14.347	5.104	55,2
Retribuzioni lorde in miliardi	145,42	207,045	61,6	42,4
Fatturato in miliardi	268,41	394,826	126,4	47,1
numero dipendenti diretti	1.361	1.549	188	13,8
numero lavoratori temporanei assunti a tempo indeterminato	124	116	-8	-6,5
numero agenzie	402	455	53	13,2
Stima lavoratori temporanei assunti	7.739	12.748	5.009	64,7

La distribuzione per regioni

	Gen-dic 98	%	Gen-giu 99	%	Diff 1° sem 99	%
Nord	40.820	78,0	55.208	73,1	14.338	35,2
Centro	7.707	14,7	13.919	18,4	6.212	80,6
Sud	3.785	7,2	6.397	8,5	2.612	69,0
TOTALE	52.312	100,0	75.524	100,0	23.212	44,4

Fonte: elaborazione Cgil-Nidil su dati Assointerim

Lavori in corso

ATA CROMA

Su bus e metrò presto anche il controllore sarà «interinale»

Da questa settimana per le vie di Roma circolano ben 160 autobus dell'Atac guidati da conducenti «in affitto», ovvero assunti con contratto interinale tramite la società Obiettivo lavoro, organizzazione no-profit che fa capo al movimento cooperativo. Una settimana di guida assieme a conducenti esperti e poi, da lunedì prossimo, per quattro mesi (eventualmente rinnovabili), soli sul bus a scortare passeggeri da una parte all'altra della capitale.

L'iniziativa intende tamponare la forte carenza di autisti creati negli ultimi anni e competerà una spesa complessiva di 8,6 miliardi. Gli autisti in affitto verranno infatti inquadrati in base al contratto nazionale di lavoro degli autoferrotranvieri che prevede 6.800 l'ora con 39 ore di lavoro settimanali.

«Roma - spiega il presidente dell'Atac Mario Di Carlo - sarà la prima città italiana ad utilizzare il lavoro in affitto anche nel settore pubblico. L'iniziativa si è resa necessaria per far fronte ai 160 pensionamenti imprevisti con i quali l'Atac ha dovuto fare i conti nei mesi scorsi e permetterà ai cittadini di usufruire di circa 3.000 corse in più al giorno».

«L'assunzione degli autisti in affitto - gli fa eco il vicesindaco Walter Tocci - sarà possibile anche grazie ad un importante accordo sindacale firmato nel luglio scorso in cui l'aumento dei servizi e dei posti di lavoro si inserisce nel piano di riassetto delle aziende di trasporto pubblico romano». «È importante - precisa Marco Di Lucio della Cgil - che le agenzie lavorino, ma questa iniziativa servirà solo a coprire un'emergenza temporanea al termine della quale dovremo affrontare migliaia di assunzioni a tempo indeterminato e rivedere l'intera organizzazione del servizio».

Nei prossimi due anni, infatti, l'Atac-Cotral assumerà 4.352 nuovi dipendenti, tra cui 1.340 autisti, 110 amministrativi, 400 addetti alle stazioni Metro e Ferro, 80 macchinisti, 520 controllori di posteggio a pagamento e 32 operai Metro.

Per quanto riguarda i 400 nuovi autisti «interinali», Massimo Cabati responsabile della filiale romana di Obiettivo lavoro, spiega che i neo-assunti sono stati divisi in tre differenti scaglioni: «i primi 160 hanno iniziato le due settimane di stage in aula il sei settembre e sono sui bus da ieri, altri 160 hanno iniziato i corsi sempre ieri e saranno in servizio dall'11 ottobre, infine il terzo gruppo di 80 inizierà i corsi il 4 ottobre e prenderà servizio per conto dell'Atac il 25 dello stesso mese».

Per quanto riguarda le selezioni (era richiesto il possesso della patente DEK, il libretto di lavoro e l'iscrizione alle liste di disoccupazione) va segnalato che l'età media si aggira attorno ai 25 anni e che il buon tasso di idoneità registrato nel corso delle visite mediche tenute da Fs Sanità è particolarmente buono, con un percentuale di non abili al lavoro del 20% contro medie standard di solito sempre sopra al 30%. Obiettivo lavoro è particolarmente soddisfatta del fatto fatto per questo contratto. E quanto pare l'esperienza, per quanto ancora in fase di avvio, deve aver impressionato anche l'Atac che pensa già ad un nuovo progetto: l'assunzione di altre 400 persone con contratto interinale da impiegare come verificatori, per controlli contro l'evasione e per assistenza alla clientela. L'idea c'è e Di Carlo la caldeggia, quello che manca è una firma su un contratto e pocaltro.

INFO

Caserta bonus da 5 milioni ogni nuovo assunto

Nuova occupazione e lotta al lavoro nero si intrecciano a Caserta con un'iniziativa di sostegno finanziario (5



L'ARTICOLO

Un nuovo welfare dalla parte dei giovani

ANDREA CATENA *

Ancora una volta si torna a discutere di flessibilità in termini ideologici: la si benedice o si maledice senza fare i conti con la realtà. Con poche eccezioni.

Il posto fisso è al tramonto. Lo è già da molto tempo: è un dato di fatto, non una questione su cui dividerci.

Il problema da discutere, e su cui eventualmente dividerci, è quali sono le risposte da dare alla realtà di un mercato del lavoro mobile e flessibile. Due assunzioni su tre negli ultimi cinque anni sono avvenute con contratti atipici.

Al fondo INPS del 12% sono iscritti circa due milioni di collaboratori coordinati e continuativi. Se a ciò si aggiungono una parte dei lavoratori a partita Iva con monocommittenza, le collaborazioni occasionali, gli associati in partecipazione e i soci lavoratori si ha una galassia di nuovi lavori che riguarda alcuni milioni di persone, per i quali la flessibilità è già «americana».

È una realtà strutturale, non transitoria. Le collaborazioni e la loro diffusione sono tipicamente italiane, ma il lavoro a prestazione, diffuso soprattutto nel terziario avanzato e nei settori più innovativi sul piano tecnologico, è un dato di tutte le economie avanzate, anche se disciplinato con forme contrattuali diverse: dal lavoro interinale al part-time.

La mobilità per le giovani generazioni è già parte inscindibile del loro modo di vivere il lavoro e di «stare sul mercato». Non si tratta di una sciagura. Webmasters, restauratori, consulenti del marketing, gestori di risorse umane, ecc. sono lavoratori che investono sul proprio capitale di conoscenze e competenze.

I nuovi lavori spesso sono sinonimi di più autonomia e più libertà. Essi consentono di scegliere il proprio tempo di lavoro e di vita e ciò aiuta soprattutto le ragazze e le donne, che costituiscono una parte consistente del lavoro atipico. Ma in tale realtà complessa ci sono anche i telefonisti dei call centers, i pony express, promoters pubblicitari e altri lavoratori a media-bassa qualifica per i quali la mobilità è più un rischio che un'opportunità. Per loro, come per tutti coloro che lavorano, la flessibilità non deve degenerare in precarietà; per tutti deve sempre esserci la possibilità di passare da un lavoro ad un altro, migliorando la propria posizione professionale.

La precarietà altrimenti produce povertà ed esclusione, ed inoltre abbassa la qualità del lavoro e ciò non aiuta certo il Paese ad essere più innovativo e competitivo.

La sfida è quindi definire una rete di protezione comune per tutti i lavoratori, costruire un nuovo Welfare della

mobilità e della promozione. Così si fa in altri Paesi come l'Olanda e l'Inghilterra, ove flessibilità e occupazione vanno di pari passo grazie a forti investimenti sulla formazione e sui servizi per l'impiego: niente a che fare con la flessibilità «all'americana», più che all'americana, proposta dalla nostra Confindustria dai radicali.

La sfida per la sinistra è quindi confrontarsi con i cambiamenti del lavoro, per far crescere i diritti per tutti, anche per chi finora ne è stato escluso. Da questo punto di vista è fuorviante un dibattito che tende a contrapporre politiche per l'occupazione e Welfare. Non ha senso sostenere che bisogna prima far crescere l'occupazione e solo dopo affrontare il tema del riequilibrio del Welfare. È vero che per rendere più sostenibile la spesa previdenziale bisogna aumentare gli occupati.

Tuttavia, se tali nuovi occupati sono per oltre due terzi composti da lavoratori atipici privi o quasi di diritti o protezione, è difficile pensare che si possa chiedere loro di contribuire a sostenere un Welfare, che percepiscono sempre più ostile, e non a torto.

Serve, perciò, un nuovo patto tra le generazioni e una politica di inclusio-

ne verso coloro che oggi non hanno garanzie.

Proviamo ad indicare alcune priorità. Innanzitutto non si può chiedere ai lavoratori atipici di contribuire di più al sistema previdenziale, attraverso un passaggio drastico dell'aliquota contributiva dal 12 al 19%, se a ciò non corrisponde immediatamente la possibilità di accedere a tutte le prestazioni sociali fondamentali da cui essi sono esclusi: detrazioni fiscali per i redditi medio-bassi, indennità di disoccupazione, maternità, ecc.

È difficile, se non impossibile per molti lavoratori a termine, discontinui, con redditi bassi, procurarsi una pensione di base decente: né i contributi versati né eventuali pensioni integrative costituirebbero una garanzia adeguata. Bisogna pensare alla ricongiunzione dei periodi contributivi e interventi di sostegno a carico della fiscalità (contributi figurativi).

La formazione assume un ruolo centrale: la capacità professionale e il sapere costituiscono la migliore garanzia nel passaggio da un lavoro all'altro e di fronte alla necessità di adeguarsi ai continui e rapidi mutamenti tecnologici. Non si tratta di specializzare di più la formazione: un'eccessiva specializzazione rischia anzi di essere fattore di rigidità. Bisogna dare a tutti allo stesso modo un'ampia gamma di conoscenze fondamentali di base, culturali, tecnico-scientifiche e professionali. La flessibilità dei percorsi formativi, l'alternanza tra formazione e lavoro, attraverso strumenti quali stage, tirocini e apprendistato, ed un sistema di formazione continua e permanente sono gli strumenti che possono favorire una maggiore mobilità professionale e sociale, senza generare esclusione. In tal senso, è prioritario il riordino dei cicli scolastici della formazione professionale.

Bisogna al più presto discutere alla Camera la legge Smuraglia, già ap-

provata al Senato, per varare una Carta dei diritti per i nuovi lavori, che estenda agli «atipici» alcuni diritti minimi fondamentali. Tale Carta deve essere solo il punto di partenza per un aggiornamento complessivo dello Statuto dei lavoratori, che tutela solo una parte del mondo del lavoro ed è in alcune parti superato. Non mi riferisco al superamento della disciplina sul licenziamento: sarebbe il modo peggiore per avviare una discussione, il cui senso deve essere non l'abbattimento delle garanzie, ma la loro revisione ed estensione in senso universale.

Il diritto all'impiegabilità, alla mobilità e quindi alla formazione, che l'attuale «Costituzione» del lavoro non prevede, può essere l'asse strategico attorno cui costruire un insieme di diritti, validi per tutti, a prescindere dalla forma assunta dal lavoro che si svolge.

* responsabile nazionale lavoro della Sinistra giovanile

