

4

Donne e professioni: carriera «ridotta» nell'84 per cento dei casi

Carriera, sostantivo di genere maschile a dispetto del vocabolario. Si ha un bel dire che i tempi sono cambiati, le donne del Duemila la scala del successo la percorrono ancora a metà e quasi sempre non per colpa loro. Diventano professoressa associata, ma raramente rettore (nel '97 su 65 atenei i rettori-donna erano appena il 3,1% del totale), medico, ma non primario e nelle Asl solo il 5% dei di-

rettori generali porta la gonnina. Insomma l'84% delle donne in carriera sono a carriera ridotta. E quanto emerge da una ricerca realizzata dal Laboratorio di scienze della Cittadinanza (Cerfe) nell'ambito di un progetto finanziato dal Fondo sociale europeo e dal Ministero del lavoro. Si tratta di una ricerca (3 regioni coinvolte, Campania, Molise, Sardegna e un campione di 826 intervistati) che

pure qualche barlume di speranza lo lascia intravedere, ma che conferma però il persistere di forme di sottoutilizzazione e spreco delle risorse professionali femminili. A ostacolare la scalata al successo è soprattutto la sopravvivenza di una mentalità sessista, l'assenza di sostegni alla carriera o interventi per conciliare vita privata e professionale (appena l'1,9% ad esempio ha segnalato asili-nido vicini al lavoro). Se il 31,3% delle intervistate segnala l'esistenza di una situazione generale di discriminazione, percentuali ben maggiori riferiscono battute di spirito sessiste (56,2%), palese ostilità degli uomini (39,4%) e negazione di aiuto da parte dei colleghi maschi (38,9%).

L'OCCUPAZIONE NEL VENETO

Durata dei rapporti di lavoro accessi dal 1995 al 1997 nelle aree di:

Calazzo,
S. Bonifacio,
Mirano,
Belluno,
Montebelluna
e Conegliano



Fonte: Ricerca di Bruno Anastasi, Maurizio Gambazza e Maurizio Rassera

Rapporti conclusi (durata in mesi)

Anni	minore 1	2-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-24	oltre 24	Rapporti aperti	TOTALE
1995	4.113	10.007	7.697	3.721	2.548	1.510	1.189	2.128	3.179	10.422	46.514
	8,8%	21,5%	16,5%	8,0%	5,5%	3,2%	2,6%	4,6%	6,8%	22,4%	100%
1996	4.856	10.736	7.803	4.206	2.701	1.548	1.288	1.782	577	13.127	48.624
	10,0%	22,1%	16,0%	8,7%	5,6%	3,2%	2,6%	3,7%	1,2%	27,0%	100%
1997	5.201	10.983	8.740	3.961	2.081	1.146	561	-	-	17.590	50.283
	10,3%	21,8%	17,4%	7,9%	4,1%	2,3%	1,1%	-	-	35,0%	100%
TOTALE	14.170	31.726	24.240	11.906	7.330	4.204	3.038	3.910	3.756	41.139	145.421
	9,7%	21,8%	16,7%	8,2%	5,0%	2,9%	2,1%	2,7%	2,6%	28,3%	100%

Rapporti conclusi nel 1997 (durata in mesi, per categoria)

tipo di contratto	minore 1	2-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-24	oltre 24	Rapporti aperti	TOTALE
Apprendisti	8,4%	39,9%	10,8%	5,5%	2,6%	1,1%	0,4%	-	-	31,3%	100%
C.F.L.*	5,1%	9,1%	9,4%	8,3%	7,9%	13,8%	-	-	-	35,5%	100%
T. determ.	15,1%	26,0%	25,5%	8,9%	4,2%	-	-	-	-	17,9%	100%
T. indetermin.	6,5%	13,1%	10,7%	7,5%	-	-	-	-	-	55,8%	100%
Totale	10,4%	21,9%	17,4%	7,9%	4,1%	2,3%	1,1%	-	-	84,9%	100%

* Contratto Formazione Lavoro

INFO

Immigrati 8.700 nuovi ingressi in Veneto

Il Ministero del Lavoro ha assegnato nel 1999 al Veneto 8.714 nuovi ingressi di lavoratori extracomunitari per le attività stagionali, soprattutto in agricoltura, e per quelle a tempo indeterminato. Per la prima volta la quota delle autorizzazioni copre le richieste imprenditoriali agli uffici del lavoro.

Nel 1998 le autorizzazioni sono state 3.368. Quest'anno il Veneto aveva evidenziato una necessità di almeno settemila nuovi ingressi. Di quelli accordati dal ministero, 3.341 andranno a Verona, 1.641 a Treviso, 1.216 a Venezia e 1.160 a Vicenza. Nel 1998 i lavoratori extracomunitari regolarmente assunti in Veneto erano 31 mila.

1991 a 325.000. Anche se i posti di lavoro non dovessero crescere, per coprirli occorreranno comunque apporti esterni.

Del resto, non è il sistema Veneto che ha fatto della propria flessibilità una forza?

«Vicinanza al mercato, prontezza di reazione negli aggiustamenti della produzione... Sì, in una realtà come questa, geneticamente priva delle grandi imprese, si è sviluppata una grande capacità reattiva che ha coinvolto la manodopera. Il lavoratore non percepisce l'adeguamento dell'impresa come esigenza dell'altra parte. Comprende i bisogni dell'impresa. Però intendiamoci: non è stata una flessibilità intesa come disponibilità a costi bassi che ha fatto il successo del Veneto».

Cioè c'è tanta disponibilità, ma non incondizionata?

«Esatto. Quella c'è solo quando non hai scelta, o non immagini di averla. Quanto al primo caso, in Veneto non sono gli imprenditori ad avere il coltello dalla parte del manico. Nel secondo, invece, non tutti percepiscono la realtà. C'è ancora chi immagina che ci sia una disoccupazione sterminata. Ed anche chi è realisticamente consapevole dei propri limiti e sa di non avere molto da dare. È una situazione frantumata, io ho presente casi di tutti i tipi. I punti di forza oggi sono le figure dei tecnici manifatturieri, mentre c'è un eccesso di offerta di lavoro di tipo impiegatizio. Se voglio aprire un supermercato, non avrò problemi a trovare le commesse. Ma se ho bisogno di un saldatore esperto, sono nei guai».

Lei dice: mobilità come punto di forza del dipendente. Ma c'è anche chi preferisce sempre il posto fisso in una grande fabbrica, anche se pagato un po' meno.

«Se dovessi scrivere un libro, lo farei sulla varietà delle persone. C'è chi vuole la qualità del lavoro. Chi preferisce fare sei ore di corsa e chi farne una in più ma senza il fiato sul collo. Chi ama il lavoro routinario, chi non sta bene se non cambia ogni due anni. E all'interno della varietà c'è l'altra varietà del tipo di vita condotta, dell'età... Il punto vero resta sempre lo stesso: se e come tutta questa domanda di flessibilità del lavoratore si incrocia con quella offerta dall'impresa e sfocia in uno scambio positivo».

Lei non si è dato una risposta? «No. So solo che la rappresentazione che ascolto più spesso è questa: le cose vanno male, la flessibilità è necessaria per difendere l'occupazione. Almeno nel caso del Veneto, non è corretta. Qua è una ricerca di vantaggi reciproci».

qui Italia

INFO

Ricometro, un software da Anci e sindacati

Assegni di maternità ma anche rette dei nidi più eque. E niente cittadini in fila per il ricometro: i dati potranno essere consegnati direttamente al proprio Centro di assistenza fiscale. Sono questi i vantaggi che si potranno ottenere dal software che l'Ance Veneto e Cgil, Cisl e Uil hanno messo a punto sulla base di un lavoro durato un anno, insieme al gruppo del professore Gianfranco Cerea, dell'Università di Trento, il «padre» del redidometro. La presentazione ai comuni veneti è avvenuta lo scorso 4 ottobre presso la sede dell'Ance.

«Sorpriente. Da che dipende? «Innanzitutto dalla mobilità dei lavoratori che cambiano posto. Poi, dalla stessa struttura produttiva: la piccola impresa che può chiudere, i settori come il turismo o l'agricoltura in cui può essere assunto a tempo indeterminato ma sapendo già in partenza che in un dato mese il rapporto cesserà. Insomma: la natura giuridica del contratto non dà automaticamente una indicazione attendibile sulla durata».

Vale anche il contrario? Cioè che a Nordest i contratti brevi durano a lungo? «Esattamente. Dopo la nostra indagine, stimiamo che circa un quinto dei contratti a tempo determinato si trasformano in tempo indeterminato. Cioè superano i due anni. E ci sono casi di proroghe continue, al limite della legalità. Questi contratti servono indubbiamente a far fronte a necessità di breve durata, o a riorganizzare la produzione, ma spesso sono usati anche come banco di prova».

Quali sono, in assoluto, i rapporti di lavoro con più probabilità di sopravvivenza? «Quelli attivati coi contratti di formazione e lavoro. Solo uno su cinque muore nei primi sei mesi. Almeno la metà supera la barriera dei due anni. Quelli di apprendistato, invece, metà dura meno di 3 mesi, l'altra metà supera i due anni».

Insomma: a Nordest i più sicuri sono i meno stabili? «Diciamo che chi mantiene un rapporto di lavoro per un periodo medio lungo, oltre i tre anni, nella quasi totalità dei casi è partito da un contratto a tempo determinato, o di apprendistato, o di formazione lavoro. Forse il mercato del lavoro è un po' meno destrutturato di come potrebbe sembrare alla luce di poche statistiche frettolose».

È una tendenza stabile? «In costante crescita. Se guardiamo le tipologie contrattuali, c'è una costante tendenza all'aumento delle durate brevi mentre i tempi indeterminati continuano a scendere. Nel '97 sono calati sotto il 37% del totale».

Come definirebbe la flessibilità? «Può leggerla come disponibilità: incondizionata, oppure condizionata se la contratti, se le dai un prezzo. Di disponibilità, in Veneto, ce n'è molta. Si tratta di capire dove gioca a favore di entrambe le parti, il che spesso non avviene. La flessibilità è il giusto adattamento alle esigenze delle due parti. Più che un de-

Il caso

Flessibili e contenti
Nel Nord-Est chi è provvisorio è più sicuro

MICHELE SARTORI

monio, dovrebbe essere un obiettivo. Non vedo controindicazioni se non è a senso unico, se non si trasforma in rigidità degli interessi dell'impresa».

Ma contrattare un do ut des non dipende molto dal sindacato? «Uhm... Dalla presenza del sindacato in azienda, intanto. Dalla cultura sindacale, meglio ancora. A dirla tutta: alle volte il sindacato ha difeso di più la rigidità, dando per scontato che contrattare la flessibilità fosse più difficile».

Capita però che la flessibilità favorisca il dipendente. «Nel Veneto della piena occupazione, succede che in varie fasce l'offerta di lavoro ha delle carte da giocare: la flessibilità diventa mobilità, cioè puoi permetterti di disertare le imprese che offrono condizioni peggiori».

Quanta gente cambia posto ogni anno, da queste parti? «Un bel po'. Il Veneto ha un milione di dipendenti privati e 380.000 assunzioni ogni anno: grosso modo, un terzo per stagionalità, un terzo per turn-over, un

terzo per creazione di nuovi posti. I rapporti di lavoro di breve durata determinano diciamo la metà dei movimenti. E non si tratta solo di turismo od agricoltura. Negli ultimi anni si stanno molto diffondendo in alcuni settori meccanici, che tendono a lavorare non per in-time. Prendi il caso dell'Aprilia. Nessuno infatti compra moto d'inverno, e così l'Aprilia verso ottobre rallenta la produzione, per riprenderla all'inizio dell'anno successivo. E così usa molto contratti brevi, di 8, 9, 10 mesi».

Assume e licenzia? «No. Assume a tempo indeterminato, ma prevedendo meno mesi di lavoro. In un'azienda, in base alle esigenze, ti fa sapere quando e per quanto tempo starai a casa. Più tardi te lo dice, più ti deve pagare. Beh: complessiva-

mente guadagnerai meno, però hai un bel periodo libero, e puoi organizzartelo come meglio credi: divertirti, fare un altro lavoro...».

Anche le mansioni sono flessibili? «Non è un gran problema, nel settore privato, né per i dipendenti né per le imprese».

E gli orari? «Questo sì. È molto diffusa la disponibilità ad straordinari. Poter assicurare lo straordinario è quasi un fiore all'occhiello, per le imprese. Alcune lo sottolineano in partenza, nelle offerte di lavoro: "offresi posto con garanzia di straordinario". In Veneto il dibattito sulle 35 ore non ha senso. L'altro aspetto è la velocità di diffusione del part-time: sono 30-40.000 movimenti all'anno, sopra-

tutto giovani e donne». Felici e contenti? «Molto spesso è un accomodamento. L'offerta di lavoro amerebbe uno short full time: 18 ore di lavoro settimanali su 36 danno uno stipendio troppo basso. È stata fatta un'indagine in Trentino, sulle donne: l'ideale, per loro, sarebbero 24 ore settimanali. Comunque, è un universo difficile da riassumere. Il discorso è: cosa si incrocia col part-time? Due lavori? Lavoro e studio? Lavoro e casa? L'unica cosa certa è che si sviluppa rapidamente».

A proposito: gli extracomunitari? Non è che sono meno garantiti? «No. Direi di no. Il lavoro extracomunitario in Veneto sta diventando strutturale. Ci sono 50-60.000 persone inserite stabilmente. Per le assunzioni sono esattamente nella media veneta. Non sono assunti per essere sfruttati, ma per la difficoltà a trovare manodopera. Sono indispensabili, in una regione in declino demografico. La nostra previsione è che entro otto anni i giovani veneti, nella fascia d'età tra i 15 ed i 29 anni, saranno scesi dai 550.000 del

DENUNCIA DELLA FIOM

A Brescia evasione alle stelle

NICOLA RICCI

Evasione record a Brescia. Nei primi mesi del '99 gli uffici ispettivi di Inps, Inail e Ispettorato del Lavoro, nel corso delle loro ispezioni nelle aziende bresciane, hanno infatti scoperto una evasione contributiva per un importo di circa 24 miliardi. Delle 1.603 aziende e società ispezionate 945 sono risultate irregolari, pari al 58,9%, le aziende metalmeccaniche non in regola sono state 117 su 267 esaminate, pari al 43,8%. Nel 1998 sono stati recuperati, sempre dai tre enti citati, 40 miliardi. La Guardia di finanza di Brescia, tra il '98 e i primi cinque mesi del '99, ha accertato una evasione fiscale per un importo di 1.298 miliardi tra imposte dirette, evasione dell'Iva e falso fatturazioni.

«In Italia l'Inps - afferma Osvaldo Squassina, segretario generale della Fiom bresciana che ha diffuso

questi dati - vanta crediti contributivi per oltre 54.000 miliardi. Di fronte a tale situazione il governo pensa di introdurre, per cercare di recuperare parte dei crediti, la cosiddetta "cartolarizzazione" che consiste nella cessione dei crediti a qualcuno che darà in cambio dei contanti (sperando che non siano gli stessi che hanno evaso!), finanziandosi con l'emissione di obbligazioni da vendere sul mercato».

Siamo davvero all'assurdo: da un lato attività economiche che nascondono redditi per non pagare le tasse allo Stato e, dall'altro, attività economiche inesistenti che fatturano il falso per incassare il rimborso dell'Iva dallo Stato».

«Questa situazione - spiega ancora il segretario della Fiom di Brescia - crea un danno economico rilevante allo Stato e determina una concorrenza sleale tra stessi indu-

DATI DEL '98

Aziende Controllate dall'Inail			
	N. Aziende	Percentuale	di cui Meccaniche
In regola	955		216
Non in Regola	376	39%	104
Contributi Recuperati	579	61%	112
Totale: 3.842.227.000			

Aziende Controllate dall'Inps			
	N. Aziende	Percentuale	di cui Meccaniche
In regola	986		177
Non in Regola	366	37%	44
Contributi Recuperati	620	63%	133
Totale: 34.017.856.000			

Aziende Controllate dall'Ispettorato			
	N. Aziende	Percentuale	di cui Meccaniche
In regola	1.935		202
Non in Regola	1.032	53%	141
Contributi Recuperati	903	47%	61
Totale: 5.010.329.615			

Fonte: Elaborazioni Fiom Brescia

L'EVASIONE FISCALE

Guardia di Finanza			
Schema			
Voci	1998	dati al 31 maggio 1999	
Imposte dirette	601 miliardi	396 miliardi	
Iva	206 miliardi	93 miliardi	
1998			
	Controllati	Violazioni Accertate	
Scontrini Ricevute e Beni Viaggianti	13.100	1.015	5.800
Evasori scoperti	75		24
Evasori paratotali scoperti	18		13
Recuperi Fiscali su Imposte dirette	257 miliardi		370 miliardi
Iva complessivamente evasa	80 miliardi		39 miliardi
Imponibile da false fatturazioni	370 miliardi		110 miliardi

Fonte: Elaborazioni Fiom Brescia

striali onesti e industriali disonesti. E poi viene alimentata sempre più la sfiducia dei cittadini onesti verso le istituzioni». L'evasione fiscale e contributiva, sostiene il sindacato, è una piaga sociale inaccettabile che porta allo sfascio le casse dello Stato e impedisce qualsiasi progetto di sviluppo equilibrato delle società moderne. «Le scelte politiche di taglio alla spesa sociale accompagnate dalla continua messa in discussione

del diritto alla pensione - conclude Squassina - sono falsi scorciatoie e non affrontano le cause vere, anzi aumentano le disuguaglianze e le ingiustizie nel nostro paese».

La Fiom di Brescia continuerà la sua battaglia, senza farsi intimidire, nel denunciare agli organi ispettivi, alla Guardia di finanza tutte le illegalità che riscontra e si augura che Magistratura, Governo e forze politiche facciano la loro parte».

