

2

Lombardia: 53mila nuovi posti coi corsi Ue

In Lombardia il 72% di chi ha frequentato un corso di formazione professionale regionale cofinanziato dalla Ue ha trovato poi lavoro: tra il '97, su 74mila allievi hanno trovato un'occupazione in 53mila. E quanto emerge da uno studio dell'Istituto regionale di ricerca (Iret), nel quale si afferma che la politica di formazione ha contribuito alla discesa del tasso di disoccupazione in Lombardia dal 6,3 a circa 5% attuale.



Interinale: autorizzate tre nuove società

Continua a crescere il numero di società che operano nel settore del lavoro interinale. Il ministero del Lavoro ha infatti autorizzato tre nuove società all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo. Si tratta di «Page Interim», con sedi a Milano, Torino, Verona e Bologna, «Idea Lavoro» (Roma, San Giuliano Milanese, Conegliano Veneto e San Mauro Torinese), e «Orienta» (Roma, Milano, Torino e Bologna).

DALLA PRIMA

Milano, patto...

D'altro canto si tratta di discutere di quali siano, ed è la prima sessione di lavori, i progetti imprenditoriali, pubblici ma anche privati - e forse è proprio questa il cambiamento più rilevante da luglio ad oggi che si riscontra nella posizione del Comune - che meritano di entrare nel Patto e, per tale via, beneficiare di vantaggi specifici. Si tratta inoltre, e questo è un bel ginepraio, di individuare quali strumenti contrattuali siano in grado di erogare maggiore flessibilità alle imprese che, rientrando nel Patto, assumano nuovi lavoratori.

Non si può prescindere poi dalla terza sessione, in cui vanno definiti gli strumenti necessari per ottimizzare domanda ed offerta di lavoro, perché è su questo tavolo che ci si confronta con le modalità di approccio al lavoro sommerso, nero, fuori legge, degli extracomunitari ma non solo. Infine, si tratta di individuare quali siano gli strumenti formativi (e chi debba sostenerli anche finanziariamente) per qualificare o riqualificare persone mai entrate nel mondo del lavoro o da troppo tempo d'esso espulse.

Chi partecipa ai lavori lo fa con grande sforzo, anche se a volte non comprende appieno quale potrà essere la risultante di tutte quelle forze divergenti.

La situazione sembra cristallizzata: tutti sono d'accordo sui principi (e chi mai potrebbe discutere la proposta di mettere a lavorare chi lavoro non ha, togliendolo dalla strada?), ma nessuno osa avventurarsi sulla via delle singole, poco appariscenti e a volte banali, cose da fare. Soprattutto non si affronta il nodo del «chi fa che cosa», a partire proprio dal Comune di Milano.

Certo, quando insieme si assume l'impegno di realizzare un percorso, altrettanto in comune debbono intendersi le responsabilità in caso di errore. Gli atteggiamenti dei partecipanti sono però diversi: c'è chi attende che il vicino inciampi per disoccupati sono però diminuiti di 212mila, pari all'11,75%. Altri dati sui trend economici della Spagna possono essere reperiti via Internet sul sito Web dell'Istituto nazionale spagnolo di statistica il cui indirizzo è: www.inec.es.

Architave del «miracolo spagnolo» il primo portatore di possibili sciagure (economiche) il secondo. Più raramente, invece, ci si è fermati a ragionare. A cercare di comprendere cosa, nella realtà, si nasconde dietro questi «modelli». Uno sforzo in questa direzione lo ha fatto, con il contributo della Fiom Lombardia, l'organizzazione dei metalmeccanici Cgil di Mantova. Che, in vista dell'avvio della nuova stagione di contrattazione aziendale, ha riunito a convegno i

Mario Jacober
*Presidente Apimilano

il punto

INFO

Spagna, crescono i senza lavoro

Il tasso di disoccupazione in Spagna in ottobre è salito al 9,75% dal 9,62% di settembre, in base ai calcoli del ministero del Lavoro. Il numero dei senza lavoro è aumentato di 21.700 unità, pari all'1,4%, a un totale di 1,59 milioni. Negli ultimi dodici mesi i disoccupati sono però diminuiti di 212mila, pari all'11,75%. Altri dati sui trend economici della Spagna possono essere reperiti via Internet sul sito Web dell'Istituto nazionale spagnolo di statistica il cui indirizzo è: www.inec.es.

Esperienze

La ricetta spagnola e quella francese passate sotto la lente d'ingrandimento, pregi e difetti dei due modelli al di là di ogni stereotipo

La flessibilità di Aznar e le 35 ore di Jospin, cosa buttare e cosa salvare

ANGELO FACCIETTO



Capita spesso, nei momenti di transizione, quando si devono guadagnare nuovi approdi, che spuntino d'un tratto parole magiche. E capita che queste parole vengano poi ripetute all'infinito, fino ad entrare nel lessico comune. Ma capita anche che, alla fine, a queste parole si attribuisca un significato diverso da quello d'origine. Capita, insomma, che qualcuno si impadronisca di una parola - o di un concetto - plasmandola, e «vendendola», a proprio vantaggio con martellante frequenza. I padroni delle parole, come in Alice nel Paese delle meraviglie. Così è successo in questi anni con termini come «flessibilità» o con concetti come «35 ore», diventati sinonimi, nel lessico economico-sindacale dominante, di virtù o di orrore.

Architave del «miracolo spagnolo» il primo portatore di possibili sciagure (economiche) il secondo. Più raramente, invece, ci si è fermati a ragionare. A cercare di comprendere cosa, nella realtà, si nasconde dietro questi «modelli». Uno sforzo in questa direzione lo ha fatto, con il contributo della Fiom Lombardia, l'organizzazione dei metalmeccanici Cgil di Mantova. Che, in vista dell'avvio della nuova stagione di contrattazione aziendale, ha riunito a convegno i

propri delegati con i rappresentanti delle Comisiones Obreras spagnole e delle francesi Cgt ed Union des syndicates des travailleurs de la metallurgie. Per parlare di contrattazione, certo. Ma anche per cercare di andare oltre gli stereotipi. Ecco cosa è emerso.

Spagna e «Modello Aznar» Per un certo periodo, sul finire dell'estate, i nostri giornali si sono dedicati alla celebrazione del modello economico ispirato dal primo ministro spagnolo, il centrista José María Aznar. Un modello che ha consentito di ridurre il tasso di disoccupazione nel Paese dal 25 al 15 per cento. Per Collel, delle Comisiones Obreras catalane, a Mantova il miracolo lo ha traggionato così. «Il risultato - dice - è stato ottenuto grazie alla favorevole congiuntura economica internazionale e all'introduzione di norme che hanno favorito il ricorso al lavoro a tempo determinato, i cosiddetti temporales. Questo ha portato sì alla riduzione della disoccupazione ed ha favorito l'approdo in Spagna di capitali stranieri. Ma ha anche modificato nel profondo il mondo del lavoro. Adesso c'è grande precarietà - sono 17 le modalità di assunzione, contratti per un'ora di lavoro settimanale compresi - e nelle fabbriche ci sono minori con-

trolli, mentre le prestazioni previdenziali sono state ridotte. Una batosta tremenda.

Attualmente, nella provincia di Barcellona, il 92 per cento delle assunzioni è a tempo determinato. Un livello insostenibile. Tanto da indurre il governo a farsi promotore di un accordo con le parti sociali finalizzato a convertire in stabili i rapporti di lavoro a termine. In cambio di sgravi sui contributi previdenziali. E di una riduzione degli indennizzi da corrispondere in caso di licenziamento, ora pari a 35 giorni di salario per ogni anno di lavoro. Motivo? Problemi produttivi - gli avventizi, è giocoforza, si sentono poco legati ai destini dell'impresa e sono anche poco motivati ad impadronirsi delle tecniche necessarie allo svolgimento ottimale della mansione - ma pure consapevolezza della necessità di ridurre le tensioni sociali. Altrimenti, addio capitali stranieri.

La Francia e le 35 ore Remy Haddad e Francis Nennig sono sostenitori della legge che ha promosso la riduzione dell'orario di lavoro (le 35 ore non sono obbligatorie) e che diventerà definitiva il prossimo 31 dicembre. «In diverse imprese, soprattutto dove il sindacato è forte - afferma Haddad - sono stati sotto-

scritti accordi che prevedono aumenti di posti di lavoro. Per il momento, tuttavia, nonostante in prospettiva sia previsto un recupero del 10 per cento dell'occupazione, è difficile fare bilanci». Anche perché dove il sindacato è debole, a vincere sono gli imprenditori. E la riduzione d'orario, che è calcolata su base annua, viene utilizzata come strumento di flessibilità. Pochissimi straordinari quando ci si trova a dover far fronte a picchi produttivi, pochissimi problemi di improduttività forzata nelle fasi di stacca. E ci sono pure risvolti oggettivamente indigesti. «È con l'introduzione della legge il periodo di prova per i nuovi assunti, che in passato era di tre mesi, dura tre anni» - sottolinea Nennig. Alla fine comunque arriva l'incartamento: «Adesso tocca a voi italiani vincere questa battaglia».

Anche in Spagna, 35 ore a parte, l'orario è fissato su base annua. Con grandi possibilità di manovra, nel segno della flessibilità, da parte dell'impresa. Dal momento che, tra l'altro, non esistono limiti giornalieri o settimanali.

Salario È uno dei punti nodali. Anche perché è in stretta relazione col costo del lavoro e, quindi, con i livelli di competitività, in un mercato europeo ormai integrato. In Francia il salario base medio mensile di un metalmeccanico è equivalente a circa due milioni di lire nette. In Spagna, meglio, in Catalogna, equivale a circa 32 milioni annui lordi. Tutto compreso. Alla Seat l'operaio medio guadagna comunque di più del collega italiano dipendente da Fiat Auto.

Potere d'acquisto L'esempio francese è stato focalizzato sul settore siderurgico. Qui, negli ultimi diciotto anni, i salari hanno perso il 23 per cento del proprio potere d'acquisto. Un'inchiesta recentemente condotta su un campione di 10mila lavoratori - racconta Nennig - parla di una perdita secca dell'equivalente di 450mila lire nette mensili. Un fatto, questo, che ha scatenato, come compensazione, la corsa agli straordinari. Che sono destinati però a sparire con le 35 ore, con tutti i problemi conseguenti. Situazione diversa in Spagna dove, negli ultimi anni, gli aumenti salariali hanno superato dell'1,5 per cento l'aumento del costo della vita. «I problemi però non mancano neanche da noi - puntualizza Collel - perché cominciano ad esserci imprese straniere che pensano di andarsene a causa dell'ormai elevato costo del lavoro».

Contrattazione Differenti, nei due Paesi, sono i modelli contrattuali adottati. In Spagna, dove l'adesione al sindacato, raggiunge il 15 per cento, vi è un solo soggetto della contrattazione ed è il comitato d'impresa. Ed esiste un solo livello. Diversificato appunto. La Seat, ad esempio, ha un proprio contratto di lavoro. E lo stesso avviene in alcune province. In Catalogna, quattro province, quattro contratti diversi su base territoriale. Col sindacato che punta al contratto nazionale. In Francia, invece, prevale un modello fortemente centralizzato. Ma l'applicazione del contratto riguarda solo gli iscritti al sindacato firmatario. E il livello di sindacalizzazione si aggira, a seconda dei settori, tra il 10 e il 12 per cento. E anche oltre si punta ad un vero contratto nazionale. Cioè al modello italiano.

SEGUE DALLA PRIMA

Nuovi contenuti per i nuovi contratti

Contemporaneamente, però, è cresciuto non solo un dibattito, ma anche una pratica contrattuale (contratti d'area, contratti di emersione) tesa a consentire trattamenti salariali inferiori ai minimi in aree ad alta disoccupazione e/o con rilevante presenza di lavoro nero.

Riguardo alla necessità di allargare la distribuzione della produttività, la strada potrebbe essere quella di prendere come base per le richieste del contratto nazionale solo la parte del salario contrattata nazionalmente, ma ottenendo il diritto a un aumento aggiuntivo per tutti i lavoratori che, nel quadriennio, non facciano un accordo aziendale. Ciò aprirebbe la strada alla contrattazione territoriale di categoria.

Ma, come dirò più avanti, essa non può nascere sulle briciole salariali derivanti da altri livelli. Deve avere compiti specifici, che ne sorreggano

l'esistenza perché producano vantaggi a entrambe le parti.

Riguardo alle possibilità di deroga al contratto nazionale per favorire nuovi investimenti e nuova occupazione, dobbiamo ribadire che deroga generalizzate per tutto il Sud, compresi i lavoratori in forza, come chiede la Confindustria, non servono allo scopo dichiarato.

Infatti, se la competizione rispetto all'attività degli investimenti è con i paesi in via di sviluppo, è evidente che non potremo mai scendere ai loro livelli salariali; se è con l'Europa, il nostro costo del lavoro è già tra i più bassi e le armi vincenti sono altre, cioè la qualità e l'innovazione. Per di più, deroghe generalizzate e «al buio» hanno l'effetto di dare benefici alla controparte a prescindere da una condizione fondamentale: la presenza del sindacato nelle aziende di nuova costituzione.

Meglio una strada contrattuale, fondata su tre principi: titolarità alle categorie, deroga solo a fronte di progetti concreti d'investimento e solo a tempo determinato. Ma queste possibili modifiche non bastano a rilanciare la contrattazione irrobustendo la rappresentanza del lavoro. Il tema della distribuzione del reddito è ormai troppo angusto. Le relazioni sindacali devono cominciare a occuparsi di diritto al lavoro, oltre la semplice difesa del posto di lavoro, e di spazi di libertà per la persona.

Il diritto al lavoro ha due aspetti, la promozione di sviluppo al Sud e la gestione del mercato del lavoro.

Per il Sud, occorre scommettere sulla forza della comunicazione sociale. Il sindacato può censire il territorio meridionale mettendone in evidenza prima di tutto le potenzialità già oggi esistenti in termini di infrastrutture, for-

za lavoro, cultura industriale ecc. e presentare i risultati in incontri con associazioni datoriali e singoli imprenditori del Nord. Per i sindacati metalmeccanici questo lavoro trova la sua sede naturale negli Osservatori costituiti con l'ultimo contratto nazionale.

Rispetto alla gestione del mercato del lavoro, a livello territoriale si possono istituire sedi partecipative nelle quali le parti analitiche e quantitative della domanda e dell'offerta di lavoro, per poi «investire» queste conoscenze in orientamento dell'offerta di formazione e in servizi di consulenza e di studio dei giovani o di riqualificazione professionale dei lavoratori espulsi dai processi di ristrutturazione. Tutto ciò potrebbe facilmente far nascere servizi cogestiti di collocamento, nell'ambito di iniziative non-profit. Ancora per via contrattuale, si potrebbero studiare for-

me di allargamento dell'uso del distacco di manodopera tra azienda e azienda. Infine, queste sedi territoriali potrebbero offrire alle piccole imprese un servizio di assistenza alla valutazione professionale dei lavoratori, rendendo così percorribile una riforma dell'inquadramento unico che, dovendo orientarsi verso l'adozione di un approccio di misurazione della professionalità più complesso e sofisticato, rischia di non potersi realizzare proprio perché, in molte piccole imprese, le parti non hanno le professionalità necessarie a gestirla.

L'altro tema cui ho accennato, quello delle libertà, propone una sfida affascinante al sindacato: se sia possibile, attraverso uno strumento collettivo come la contrattazione, occuparsi di diritti e opportunità per le persone.

Io penso che la contrattazione possa definire procedure per l'esercizio di scelte in-

dividuali che rafforzino il potere del singolo nei confronti dell'azienda, esplorando terreni come l'uso del tempo, il sapere, le opportunità di auto-realizzazione. La strada è quella percorsa con l'ultimo contratto nazionale dei metalmeccanici proprio sull'utilizzo del tempo. Nelle società benestanti, i bisogni post-materiali si diffondono e si rafforzano.

Oggi, probabilmente, ci sono le condizioni di consenso sociale perché il sindacato si mobiliti sull'antico obiettivo di rendere il lavoratore dipendente meno esecutore e più soggetto libero e responsabile. Temi tradizionali come l'orario, l'inquadramento, la formazione, l'intervento sull'organizzazione del lavoro ci offrono potenzialità contrattuali straordinarie di risposta a questi bisogni.

Giorgio Caprioli
*Segretario generale Fim-Cisl

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale L'Unità
Direttore responsabile Giuseppe Caldarola
Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma
Direzione, Redazione, Amministrazione: 00187 Roma, via Due Macelli 23/13 Tel. 06/699961, fax 06/6783555 20123 Milano, via Torino 48
Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviate fax al 02/8023225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it per la pubblicità su queste pagine: Publikompass - 02/24424627 Stampa in fac simile Se.Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130 Satim S.p.A. Paderno Dugnano (MI) S. Statale dei Giovi 137 STS S.p.A. 95030 Catania - Strada S. 35 Distribuzione: SODIP 20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18

