2

Pari opportunità nella vita e nell'impiego, il 28 e 29 «forum» a Napoli

«Lavorare e vivere con pari opportunità». È il tema del forum, organizzato dal Dipartimento per le pari opportunità del Consiglio dei ministri e dalla Commissione, che si svolgerà venerdì e sabato prossimi a Napoli alla Mostra d'Oltremare.
Il forum, che verrà aperto dal Presidente della Repubblica, Carlo Azeglio Ciampi, si articolerà in quattro diverse sessioni di lavoro - Tra Europa e contesti di sviluppo locale; Impegni pubblici e spazi privati; Professioni carriere percorsi privati; Nuove opportunità e nuove garanzie - e vedrà la partecipazione di cinque ministri. Laura Balbo e Cesare Salvi, in particolare, che si confronteranno sabato mattina - intervistati da Lilli Gruber - con i rappresentanti delle parti sociali.
Oltre a Balbo e Salvi, al forum parteciperanno anche, tra gli altri, Antonio Bassolino, Katia Bellillo, Rosi Bindi, Mercedes Bresso, Claudio Caron, Paola Manacorda, Adriana Poli Bortone, Rosa Russo Jervolino e Livia Turco, deputate italiane ed europee, assessori regionali con delega alle Pari opportunità, sindaci, assessori e consiglieri donna, rappresentanti delle agenzie regionali per il lavoro e i presidenti delle commissioni parlamentari di Lavoro, Industria, Affari sociali e Bilancio, rappresentanti di istituti ed associazioni.

qui Italia

IL CONFRONTO DELLE TRE CITTÁ CAMPIONE

Genova

Occupati per settore d'attività
(dati provinciali in migliaia e in valori%)

Agricoltura	5	1,6%
Industria	51	15,8%
Costruzioni	21	6,6%
Terziario	245	76,0%
Totale	322	100%

Occupati per posizione
(dati provinciali in valori totali e in %)

Dipendenti	236.000
Percentuale	73.3
Indipendenti	86.000
Percentuale	26,7

Milano

Occupati per settore d'attività
(dati provinciali in migliaia e in valori%)

Agricoltura	12	0,8%
Industria	490	31,9%
Costruzioni	70	4,5%
Terziario	965	62,8%
Totale	1.537	100%

Occupati per posizione
(dati provinciali in valori totali e in %)

Dipendenti	1.176.000
Percentuale	76,5
Indipendenti	361.000
Percentuale	23,5

Torino

Occupati per settore d'attività
(dati provinciali in migliaia e in valori%)

Agricoltura	20	2,3%
Industria	302	34,6%
Costruzioni	44	5,0%
Terziario	507	58,1%
Totale	873	100%

Occupati per posizione
(dati provinciali in valori totali e in %)

Dipendenti	655.000
Percentuale	75,0
Indipendenti	218.000
Percentuale	23,5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat 1997 (indagine sulle forze lavoro) Schema

CHI È

Sociologo e pubblicista, Salvatore Vento è autore di numerosi volumi. Tra i suoi lavori più significativi ricordiamo: «Cattolicesimo sociale e politica»; «Gli operai di Genova»; «Mutamenti, innovazione e cultura d'impresa».

La ricerca

Dalla riorganizzazione industriale al lavoro autonomo. Il destino di quadri e manager in un'indagine su Milano, Genova e Torino

Nell'era post industriale l'incerto futuro dei colletti bianchi

SALVATORE VENTO

Dopo i continui e lunghi cicli d'espulsione degli operai dalla grande fabbrica, i processi di ristrutturazione produttiva degli anni novanta provocano l'immediato esubero degli alti livelli professionali (impiegati, quadri, dirigenti) con conseguenze anche in quell'area del lavoro autonomo che svolge, prevalentemente, attività di servizio alle imprese (consulenti, liberi professionisti, piccoli imprenditori); un fatto sociale caratterizzante le contraddizioni del mutamento dell'attuale fase storica che comincia a suscitare la curiosità dei ricercatori e delle Istituzioni pubbliche. Anche i colletti bianchi sono in pericolo e il futuro appare sempre più incerto. Da queste sensibilità nasce l'avvio della ricerca che presentiamo (su iniziativa del Ministero del lavoro col contributo del Fondo Sociale Europeo, commissionata all'Istituto di formazione Endform Liguria di Genova), condotta nelle tre città del vecchio triangolo industriale (Genova, Torino e Milano) nel corso del 1998, effettuata seguendo una metodologia mista di analisi quantitativa e qualitativa: il campione quantitativo comprende 558 unità (268 interviste ai lavoratori provenienti dai processi di mobilità e 290 lavoratori autonomi), mentre la parte qualitativa, condotta attraverso colloqui aperti/semistrutturati, si è indirizzata a oltre 40 dirigenti e manager aziendali. Tre erano le principali ipotesi di partenza esemplificati nel titolo (dalla riorganizzazione post industriale al lavoro autonomo): l'esistenza di una correlazione tra uscita dei quadri dalle aziende e aumento del lavoro autonomo nel comparto dei servizi alle imprese; l'omogeneità/somiglianza tra i quadri, lavoratori dipendenti (professionisti interni alle aziende) e il mondo dei professionisti esterni (lavoratori autonomi), soprattutto in termini di etica del lavoro e professionalità; l'espulsione degli alti livelli professionali quale novità dei processi di ristrutturazione aziendale degli anni novanta; correlazione tra questo fenomeno e quello di esternalizzazione.

I lavoratori autonomi. I risultati della ricerca dimostrano che il passaggio da lavoro dipendente a lavoro autonomo indica una tendenza di medio-lungo periodo, ma non è immediatamente collegabile alla ricollocazione in attività autonome di lavoratori espulsi dai processi produttivi, quindi non rilevabile attraverso il campione analizzato, che ha dato invece i seguenti esiti: hanno dichiarato di passare ad un lavoro autonomo soltanto l'11% degli intervistati a Genova, il 10% a Torino e il 15% a Milano (qui il dato è analogo a quello di una precedente ricerca effettuata dall'Irer milanese). Viene verificata l'ipotesi che i professionisti (lavoro autonomo) provengono, in larga misura, dal lavoro dipendente (il 65% a Genova, il 76% a Torino, il 70% a Milano), ma sono state, nella stragrande maggioranza dei casi (dal 56% al 68%) libere e consapevoli scelte professionali, non imposte cioè dalla necessità di trovare un'occupazione dopo la crisi dell'azienda di provenienza. Si tratta di una verifica ricca di implicazioni per i decisori pubblici nel campo delle politiche attive del lavoro. L'imprenditorialità, infatti, non s'improvvisa; mettersi in proprio o fare impresa, non può essere la conseguenza della rottura traumatica del precedente rapporto di lavoro. A Genova, la maggioranza dei lavoratori autonomi si considera libero-professionista (45%), completamente diversi i torinesi, i quali svolgono, al 73%, un'attività di tipo imprenditoriale, più equilibrate le risposte dei milanesi che comprendono le tre principali specificazioni (58% liberi professionisti, 24% consulenti per diversi clienti, 14% veri e propri imprenditori).

I liberi professionisti sono più propensi a considerare il loro lavoro come il risultato di "una libera scelta di vita per realizzare le proprie aspirazioni", mentre gli imprenditori pongono maggiormente l'accento su una "naturale evoluzione di una precedente attività svolta come dipendenti verso l'autonomia".Gli autonomi del campione provengono da aziende di piccole dimensioni (meno di 100 unità), sono in maggioranza laureati (36% a Torino, oltre il 70% a Genova e Milano) e si concentrano nella classe d'età in cui si decidono le prospettive professionali e di lavoro (25-35 anni). Questi risultati rappresentano un'indubbia novità se consideriamo che, nell'immaginario collettivo, Genova ha sempre significato grande industria a partecipazione statale e Torino si è storicamente identificata con la grande Fiat. Come spiegare questo fenomeno? Tentiamo qualche interpretazione (frutto della parte qualitativa della ricerca). In genere, chi lavora nella piccola impresa è in contatto più diretto col prodotto/cliente; ha una visione globale dell'azienda; ha l'abitudine ad interessarsi di molte cose e ad assumere responsabilità in prima persona; verifica quotidianamente i risultati del suo lavoro; matura una cultura di servizio al cliente. Dalla sua conoscenza diretta del prodotto/mercato/cliente, se intuisce che può farcela da solo, esce dall'azienda e si mette in proprio.

I lavoratori in mobilità. Se consideriamo l'alto livello di scolarità dei quadri (ma a Torino risulta più bassa) e le elevate classi d'età (quando si raggiunge il massimo della carriera) in relazione alle retribuzioni dichiarate, la loro condizione sociale appare piuttosto contraddittoria e si configura come il vero anello debole delle tre categorie tecnico-manageriali in evidente contrasto con l'enfatizzazione del loro ruolo (lavoratori della conoscenza) o con la figura di ceto emergente diffusa negli anni '80 e simbolicamente rappresentata nella marcia dei 40mila di Torino. L'ipotesi della somiglianza tra quadri interni e professionisti esterni viene confermata negli aspetti relativi alla concezione/etica del lavoro e della professionalità, ma differisce negli aspetti retributivi ed economici. I quadri (secondo quanto dichiarato nelle nostre interviste) guadagnano relativamente poco (da 2 a 3,5 milioni, con punte più elevate a Milano) e sostengono di avere ulteriormente peggiorato la loro condizione economica.Viene confermata l'espulsione dei quadri nelle ristrutturazioni organizzative degli anni '90, ma, nel nostro campione, ciò non deriva da contemporanei processi di esternalizzazione di attività, o, comunque, non li hanno riguardati direttamente: sono stati espulsi e basta, nessuno si è più preoccupato di loro. Nonostante le continue dichiarazioni a favore della promozione/creazione d'impresa nessuno degli intervistati ha avuto agevolazioni per avviare attività imprenditoriali. Da ciò deriva un diffuso senso di sfiducia nei confronti di tutte le istituzioni, a partire dal sindacato al quale si addossano le stesse responsabilità delle direzioni aziendali; tale sfiducia viene confermata anche da altre ricerche. La gestione della crisi aziendale, nel personale coinvolto direttamente, ha provocato un crollo di fiducia nell'azione sindacale. La rete delle relazioni familiari e amicali continua a costituire il percorso più immediato e diretto nella ricerca di una nuova collocazione. Dal punto di vista delle condizioni economiche la grande maggioranza dei lavoratori in mobilità, rispetto a 5 anni fa, ha detto di averle peggiorate, anche se comunque rimangono sufficienti o più che sufficienti per vivere. Di diverso tenore sono le risposte dei professionisti autonomi le cui condizioni risultano buone o più che buone per il 60% (e oltre) a Torino e Genova rispettivamente, mentre a Milano un significativo 14% risponde "ottime". Nel campione dei lavoratori provenienti dai processi di mobilità, al momento dell'intervista solo una minoranza (23% a Genova, 21% a Torino, 15% a Milano) ha dichiarato di lavorare con contratto a tempo indeterminato. Ciò dipende, in primo luogo, dalle classi d'età piuttosto elevate (solo il 37% ha meno di 50 anni). La classe d'età connota chiaramente la condizione di lavoro o non lavoro, mentre sembra influire meno il titolo di studio; tra quelli che lavorano in proprio, invece, la metà ha un diploma di scuola superiore e l'altra metà risulta laureata.

I dirigenti. Si tratta, in particolare a Genova, di dirigenti provenienti da due aziende privatizzate (Ilva e Italimpianti) che avevano collocato sul mercato del lavoro delle alte professionalità un numero consistente di personale, spesso in competizione con i professionisti/consulenti già esistenti. Lo strumento principale utilizzato per agevolare l'uscita è stato il prepensionamento, finanziato anche con contributi della Comunità europea. Per quanto riguarda la loro ricollocazione tutti gli intervistati hanno trovato una nuova sistemazione ad alto livello, in particolare: in aziende municipalizzate, che nel frattempo si stavano privatizzando o avevano/hanno programmi di riorganizzazione (trasporti urbani, nettezza urbana, gas/acqua); in attività di consulenza, sia in Italia che all'estero, sia per enti locali che per imprese private di piccole/medie dimensioni; in società miste (privati-pubblici). In diversi casi i dirigenti espulsi sono stati richiamati con contratto di consulenza, finalizzato a seguire le code delle ultime commesse. Lo status sociale dei dirigenti intervistati può essere paragonato a quello di una "èlite professionale", veri e propri "knowledge workers" di cui parlano gli americani, quella minoranza cioè che nei momenti di crisi aziendale (come nel nostro caso), oppure nei processi di globalizzazione (come in molte esperienze anglo-americane) agisce da protagonista. Tra le loro comuni caratteristiche sono significative quelle relative all'elevata votazione di laurea (molti con 110 o 110 e lode); alla conoscenza di due lingue estere (oltre l'inglese, il francese o lo spagnolo); alla lunga esperienza nei mercati internazionali di tutto il mondo; alla forte rete di relazioni con le comunità locali; all'uscita dall'azienda in situazione di sicurezza economica, dovuta non solo al prepensionamento, ma anche ai compensi previsti dal contratto dirigenti; all'elevata autostima professionale, riconosciuta sia a livello di comunità locale, che dalle aziende alle quali si sono rivolti per offrire collaborazioni.

INFO

Cgil Un libro sul lavoro minorile

In un video e in un libro la piaga del lavoro minorile nel nostro Paese. L'iniziativa è della Cgil ed è stata presentata venerdì scorso da Sergio Cofferati, nel corso di una conferenza stampa presso la Camera del Lavoro di Milano, nell'ambito della campagna lanciata dalla confederazione contro lo sfruttamento dei minori. Il libro, di Daniela Invernizzi e Dario Missaglia, è pubblicato dalla Ediesse, mentre il video-inchiesta, di Claudio Marson, ha come titolo «I bambini a studiare, i grandi a lavorare». Primi destinatari dell'iniziativa, le scuole. L'inchiesta documenta, con la testimonianza diretta dei giovanissimi protagonisti, le due facce del lavoro minorile in Italia, a riprova che il tema riguarda non solo i paesi più poveri del pianeta, ma anche paesi ricchi come il nostro, dove alle tradizionali cause di carattere economico, si aggiungono più sottili, ma non meno forti, condizionamenti sociali e culturali.

STATISTICHE

Rilevazioni a confronto: così ti calcolo il disoccupato

ROSANNA CAPRILLI

Statistiche, che passione. C'è chi ne sostiene la completa inutilità, chi critica i metodi di rilevazione. Come si calcola, ad esempio la disoccupazione? E quali sono le differenze sostanziali fra i nostri medoti e quelli adottati dagli Stati Uniti? Se ne è parlato in un convegno, a Milano, oganizzato da «Progetto Idom -impresa domani», un'associazione di imprenditori e professionisti impegnati da oltre un trentennio sui problemi dell'impresa e dell'occupazione, per gestire le trasformazioni.
I metodi per calcolare occupazione e disoccupazione sono praticamente simili in tutto il mondo, l'unica grande differenza si registra negli Stati Uniti, dove nella popolazione attiva vengono compresi i carcerati e le persone che lavorano anche un solo giorno alla settimana, a condizione che il compenso sia sufficiente al fabbisogno di sette giorni.
Il problema non sta tanto nella metodologia, quanto nell'affidabilità degli istituti che effettuano le statistiche. Alcune delle quali, mette in guardia il professor Giulio Sapelli, docente di storia economica all'Università statale di Milano, vengono svolte in modo del tutto «casual». Ma guai a chi dice che «non servono a niente». Le più apprezzabili, sempre a parere del professore, sono quelle dell'Ocse (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico), che «da anni aiutano le politiche economiche».
Due sono i metodi per stabilire il tasso di disoccupazione: calcolare la percentuale sul totale della popolazione tout-court, oppure su quella attiva. «La cosa migliore - spiega il professor Sapelli - sarebbe ragionare sulla coppia di queste due statistiche». Perché, aggiunge, il calcolo sulla sola popolazione attiva evidenzia, nel quadro della capacità del sistema di produrre lavoro, «un'inefficacia dei meccanismi di incrocio dell'offerta e della domanda».
L'altra grande suddivisione è il calcolo della disoccupazione sull'intera popolazione, segmentabile per classi di età.
Ma attenzione. «Molti discorsi che noi facciamo sulla disoccupazione giovanile - dice Sapelli - sono quantomeno discutibili». E spiega che se il discorso è basato sull'incremento demografico «in un Paese come il nostro, che ha bassissimi tassi di natalità da lungo tempo, questo indicatore è meno grave rispetto a Paesi che hanno altissimi tassi di natalità».
Le statistiche stilate in base agli abitanti, portano a un'altra sfasatura della realtà. In quei dati, infatti, finirà anche tutto il lavoro sommerso. In altri termini: se una persona iscritta all'ufficio di collocamento fa un lavoro in nero viene comunque registrata come disoccupata. «Questo, ben inteso, non è soltanto un problema italiano. Lo si fa in tutto il mondo», precisa il professor Sapelli.
E sottolinea una cosa estremamente importante ai fini della comprensione: «Questi metodi standard presuppongono infatti un'economia pienamente visibile, istituzionalizzata. Dove chi lavora si dichiara e dove gli imprenditori dichiarano tutte le loro forze lavoro».
Un po' come avviene per le tasse, insomma. C'è sempre chi le paga e chi no.
E in America? «Negli Stati Uniti - sono sempre parole di Sapelli - oltre ad adottare questi metodi standard fanno qualcosa in più». Nella popolazione attiva vengono infatti inclusi i detenuti e le persone che lavorano un solo giorno su sette purchè quel salario consenta loro di campare per una settimana.
Questo cambia di molto il quadro della realtà? «Nel micro, nel breve sì, ma nel lungo periodo non cambia l'andamento dei flussi». Chi lavora un giorno alla settimana, spiega Sapelli, non è l'operaio, non è il più sfortunato e nemmeno chi è iscritto all'agenzia del part-time. «Sono generalmente dei "tocca e fuggi". Le donne che decidono di lavorare occasionalmente, e soprattutto i ragazzi dei college. Che però non spostano il baricentro. Semmai un discorso si potrebbe fare sulla popolazione carceraria». Si parla di circa un milione di persone. «Ma anche qui, l'incidenza non è eclatante. Sono piccole cifre. Alzerano la quota intorno allo 0,02%».
E il sommerso? «Anche negli Stati Uniti c'è il lavoro nero. Quindi probabilmente il tasso di disoccupazione è ancora più basso del 5% dichiarato ufficialmente».
Se noi applicassimo il metodo statunitense, e viceversa, cosa cambierebbe? «Niente di sostanziale. Per quanto ci riguarda, se aggiungessimo i lavoratori occasionali nella popolazione attiva, forse ci avvicineremmo un po' di più alla realtà».