4

Quattro morti in due settimane. Como in sciopero per la sicurezza

Sciopero dei lavoratori e delle lavoratrici di Como e provincia, oggi, per la sicurezza su lavoro. La giornata di mobilitazione è stata indetta da Cgil, Cisl e Uil dopo che, la scorsa settimana, nel territorio lariano si è registrata la quarta «morte bianca» nell'arco di quindici giorni.

«Non ci sono parole - scrivono le tre confederazioni sindacali in una nota - per esprimere lo sgomento e la rabbia che proviamo di fronte a queste quattro morti. Ezio Beretta è l'ultimo dei lavoratori comaschi a pagare un tributo altissimo, intollerabile, inammissibile in qualsiasi comunità civile, allo sviluppo economico della provincia lariana». «Le segreterie comasche di Cgil, Cisl e Uil - continua la nota - dicono basta. I lavoratori non sono disposti a mettere a repentaglio la propria vita e la propria incolumità fisica perché vi è chi continua a speculare e a risparmiare sulla loro sicurezza. Serve una risposta forte, capace di spezzare questa catena di omicidi».

I lavoratori sono invitati a scioperare per un'ora, a fine turno, e ad organizzare, dove possibile, assemblee sui luoghi di lavoro, mentre un presidio è in programma davanti alla Prefettura, dalle 10 alle 12.

La giornata di mobilitazione promossa dalle tre confederazioni in provincia di Como segue di poco più di una settimana quella analoga organizzata da Cgil, Cisl e Uil a Bergamo.

qui Italia

L'intervista

Parla il segretario generale della formazione e ricerca Cgil «Solo il 3% dei giovani e l'1,7% degli adulti sono coinvolti nei percorsi formativi. È necessario cambiare il sistema»

Sos Formazione

Ranieri: «Se ne fa poca e il governo non è incisivo»

GIOVANNI LACCABÒ

La formazione professionale in Italia. Come interloquisce il sindacato in quello che, con eufemismo, si potrebbe considerare un vero pantano? Lo chiediamo a Andrea Ranieri, segretario generale della Formazione e Ricerca Cgil.

Come la Cgil giudica lo sviluppo della formazione?

«Il problema fondamentale è che di formazione professionale ce n'è troppo poca. Tra i giovani disoccupati, così come tra i giovani lavoratori oppure tra i giovani che hanno problemi di riconversione, quelli che trovano nella formazione un loro trampolino sono di numero assai inferiore rispetto a tutti gli altri Paesi europei. Gli adulti coinvolti nei percorsi formativi sono soltanto l'1,7 per cento, e solo il 3 per cento dei giovani».

Da questo scenario molto deludente quali indicazioni trai?

«Bisogna cambiare la formazione professionale, per farne di più. E bisogna smetterla con una denuncia di tipo distruttivo, che a volte ahimè parte dallo stesso governo».

Qual è nel merito la critica?

«Rispetto agli obiettivi del patto sociale del '96 e del patto di Natale del '98, quelli sulla formazione professionale hanno camminato meno, per tutta una serie di ragioni. Da parte del governo non c'è stata una azione incisiva come con la riforma della scuola. E ciò ha reso un po' monco il processo di riforma del sistema formativo - scuola, università e formazione professionale - che era stato ipotizzato nel patto di Natale».

Quali erano le indicazioni?

«Noi si chiedeva una formazione professionale più a ridosso del mondo del lavoro e dei suoi cambiamenti. In secondo luogo, gli strumenti fondamentali per i giovani: il nuovo apprendistato, in cui fosse obbligatoria una quota di formazione esterna per tutti gli apprendisti, anche ricostruendo un equilibrio tra gli incentivi contributivi elargiti agli imprenditori ed il coinvolgimento effettivo dei giovani nei percorsi formativi. Perchè ritengo giusto che per l'apprendista si paghino contributi inferiori, purchè ci sia la formazione. In caso contrario saremmo di fronte ad una forma spuria di salario d'ingresso. Oltre a questa prima grande riforma, il patto prevedeva l'obbligo formativo a 18 anni: tutti fino a 18 anni devono avere a disposizione una opportunità formativa, sia nella scuola - aumentando l'obbligo scolastico e il numero dei giovani che possono avere un diploma - sia nell'apprendistato, sia attraverso la formazione nuova in alternanza che dia a tutti i giovani tra i 15 e i 18 anni. Queste erano e sono le due grandi opportunità per dare una risposta ai giovani e riformare la formazione professionale per i giovani raccordandola al mondo del lavoro che cambia».

E la formazione per gli adulti?

«Era il secondo asse del patto di Natale: come garantire la formazione continua in connessione ai cambiamenti nelle imprese e alle esigenze di migliorare il patrimonio professionale e culturale dei singoli lavoratori. Dobbiamo riuscire a mettere in sintonia le esigenze delle imprese con le esigenze delle persone, costruendo un'offerta di formazione che risponda sia alle necessità indotte dalle trasformazioni dei processi produttivi, sia al fatto che i lavoratori, anch'essi in modo autonomo, possono sviluppare il loro bisogno di crescere. Ci sono lavoratori che vivono in fabbrica una professionalità bloccata, con scarsa capacità innovativa, con una professionalità che spesso muore col morire dell'azienda. Invece, questi lavoratori hanno diritto a costruirsi un proprio percorso di evoluzione professionale».

E la formazione al Sud? O meglio, la formazione in rapporto al territorio?

«Abbiamo lavorato per spostare i percorsi formativi in relazione ai territori, ossia i corsi di prima formazione, quelli ripetitivi e uguali per tutti, allo scopo di incardinare la formazione nei progetti di sviluppo territoriale e nei grandi investimenti infrastrutturali al Sud. Il piano acque del Mezzogiorno, di quanta formazione abbisogna per essere attuato? Sia di lavoratori già occupati ad esempio nella pubblica amministrazione, sia delle nuove professionalità, di cui ha certamente bisogno una gestione moderna, compatibile con il territorio. Oppure: di quanta formazione hanno necessità i patti territoriali e i contratti d'area se vogliono diventare momenti di fertilizzazione culturale del territorio e se non vogliono limitarsi a essere soltanto incentivi alle imprese affinchè queste si spostino in funzione del minor costo del lavoro? Ossia essere fattori di crescita complessiva non solo professionale, ma anche culturale e civile dei territori?

Ma allora non chiedete solo una maggiore quantità di formazione, ma anche un suo diverso ruolo tra società e impresa?

«Abbiamo lavorato per attribuire alla formazione dei ruoli. Non ci siamo limitati a criticare la sua mancata attuazione. Abbiamo costruito nel patto sociale una serie di *missioni* che potevano contribuire a ridefinire la formazione. Un'altra *mission* è l'integrazione col sistema scolastico, sia nell'ultimo anno dell'obbligo in cui ai giovani dev'essere offerta la possibilità di conoscere il mondo del lavoro - attraverso esperienze e *stages* - sia nella formazione tecnico-superiore del nuovo ciclo formativo che scatta dopo il diploma della secondaria. Che deve'esser costruito insieme con scuola, formazione, università, mondo delle imprese, mondo del lavoro».

Tutti questi sono buoni propositi. Come stanno camminando?

«Per quanto riguarda l'apprendistato, è partita la sperimentazione che ha coinvolto circa 6-7 mila apprendisti. Si sta lavorando per la messa a regime, rapida. E qui, come per l'obbligo formativo a 18 anni, si pone il problema: la formazione è di competenza delle Regioni, ma una legge nazionale prescrive come obbligatori la formazione nell'apprendistato e l'obbligo formativo a 18 anni. Alcune regioni funzionano in modo egregio, altre invece nemmeno ci pensano. Bisogna fare in modo che le Regioni abbiano qualche vincolo. Noi parliamo quasi sempre di sussidiarietà nel senso di spostare dal centro alla periferia, ma esiste anche una sussidiarietà che deve far intervenire il governo allorché le Regioni siano inadempienti rispetto ai grandi obiettivi nazionali, che sono legge nello Stato e che le Regioni devono fare entrare nella loro programmazione».

L'attivismo o la pigrizia delle Regioni hanno un rapporto con le rispettive strutture produttive, oppure è tutto casuale?

«Il panorama è variegato. Vi sono regioni del Sud attive, come la Basilicata, ed altre del Nord che vanno lentamente. Al Nord vanno bene Toscana, Emilia, Piemonte. È evidente che l'apprendistato è più diffuso al nord che non al Sud, è ciò fa sì che al Nord ci siamo maggiori risposte. Ma il coordinamento delle Regioni deve diventare un soggetto che garantisca che tutte le Regioni introducano nella loro programmazione gli impegni nazionali. Questo è il punto cardine».

Fin qui l'apprendistato. E i lavoratori adulti?

«Ho già spiegato cosa prevede il patto di Natale per la formazione continua. Il patto prevede che si costituisca una apposita Fondazione, con un ruolo preminente delle parti sociali, per consentire che i progetti siano rapidi, con procedure di diritto privato, in modo da rispondere con tempestività alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Per un corso di formazione per parrucchieri in Sicilia, se l'autorizzazione arriva un anno dopo non è un dramma. Invece lo diventa per un intervento mirato rispetto ad un'azienda che modifica l'assetto produttivo. Con un anno di attesa si rischia di arrivare quando sono tutti morti, l'impresa e, per metafora, i lavoratori».

Quali scopi ha la Fondazione?

«Intanto di responsabilizzare le parti sociali circa l'individuazione dei fabbisogni attraverso un sistema di accordi: alla Fondazione si accede solose i progetti sono concordati tra le parti. In secondo luogo, la Fondazione serve per rendere rapide e tempestive le procedure».

Però il meccanismo si è inceppato. Come mai?

«Perchè lo ha bloccato la Corte dei conti. Ha detto che una struttura nazionale, prevista dal famoso articolo 17 della legge Treu, violava la Costituzione che affida alle Regioni».

Una censura ragionevole? È fondata?

«A me sembra ispirata da un federalismo molto *naif*, poichè Paesi a federalismo molto più solido del nostro, come la Spagna, dispone di una struttura nazionale per la formazione, che ha ottenuto risultati straordinari: i lavoratori in formazione continua sono a quota 20 per cento, contro il nostro 1,7. E la Catalogna sta dentro la Fondazione nazionale. Eppure la Catalogna ha tradizioni federaliste assai più radicate rispetto alla Calabria o alla Lombardia».

Quindi tutto è fermo?

«Noi siamo disponibili a prevedere che i compiti della Fondazione entrino nella programmazione regionale delle Regioni, ma il ruolo delle parti sociali rimane decisivo. Inoltre, poichè si parla di professionalità e di qualifiche, i giovani hanno diritto a sapere che la professionalità acquisita nei corsi sia riconosciuta ovunque, e ciò lo garantiscono le parti, che fanno i contratti».

INFO

Arezzo Scuola per orafi

Corsi di formazione professionale per orafi ad Arezzo. Li organizza la Unoaerre, azienda leader nel settore dell'oreficeria, d'intesa con la Regione. L'iniziativa è volta a favorire l'inserimento di 30 giovani aretini in cerca di prima occupazione. I corsi prenderanno il via a marzo.

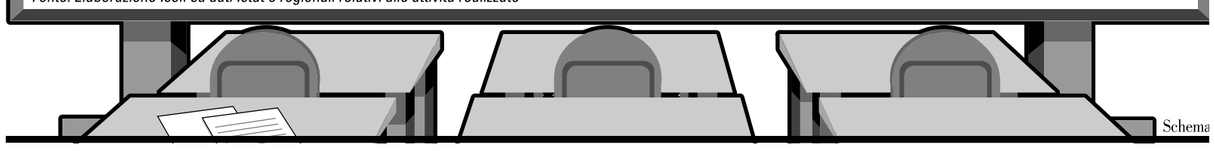
LA GEOGRAFIA DEI CORSI

Iscritti ai corsi di formazione professionale per Regioni (in percentuale sul bacino di utenza)

	Giovani(a)	Adul. oc.(b)	Adul. disoc.(b)	Totale
Piemonte	12,8	0,5	10,7	1,8
Valle d'Aosta	49,3	6,6	71,7	7,8
Lombardia	27,9	3,1	19,0	4,1
Prov. aut. di Trento	76,6	5,0	42,6	7,8
Prov. aut. di Bolzano (c)	121,5	13,2	28,2	13,1
Veneto	31,5	0,7	10,1	1,6
Friuli Venezia Giulia	38,7	1,9	2,7	3,0
Liguria	11,3	6,1	4,2	5,4
Emilia Romagna	8,1	5,2	18,9	5,3
Toscana	9,2	1,0	13,0	1,8
Umbria	5,8	0,9	3,5	1,2
Marche	34,2	1,6	31,2	4,6
Lazio	20,1	0,7	40,5	4,9
Abruzzo	9,3	0,8	10,4	1,5
Molise	3,2	0,0	0,7	0,4
Campania	0,8	0,1	0,4	0,3
Puglia	5,0	0,7	1,5	1,2
Basilicata	22,7	3,9	10,9	6,1
Calabria	0,6	0,4	1,1	0,6
Sicilia	11,2	0,3	0,9	2,0
Sardegna	6,2	0,8	2,4	1,6
Nord: Giovani(a)	22,1			
Nord: Adult. oc.(b)	3,0			
Nord: Adult. disoc.(b)	14,4			
Nord: Totale	3,7			
Centro: Giovani(a)	17,7			
Centro: Adult. oc.(b)	1,0			
Centro: Adult. disoc.(a)	29,0			
Centro: Totale	3,6			
Sud: Giovani(a)	5,3			
Sud: Adult. disoc.(b)	0,5			
Sud: Totale	1,5			
Sud: Totale	1,3			
TOTALE	11,4	1,8	9,2	2,9

(a) Allievi dei corsi di 1° e 2° livello sul totale dei giovani tra 14 e 29 anni in cerca di occupazione; (b) di età superiore ai 30 anni; (c) il tasso superiore a 100 si spiega perché molti giovani iscritti ai corsi non si erano dichiarati "in cerca di occupazione".

Fonte: Elaborazione Isolf su dati Istat e regionali relativi alle attività realizzate



Schema

SEGUE DALLA PRIMA

L'Italia e i diritti dei lavoratori immigrati

casi non possiamo nascondere una reciproca convenienza tra datore di lavoro e lavoratore - ma necessaria per poter lavorare. E, molto spesso, lavoro nero non significa soltanto evasione dei contributi, ma anche sfruttamento ed evasione delle norme di prevenzione e di sicurezza sul lavoro. La nuova legge offre strumenti per garantire agli stranieri condizioni di pari opportunità. In particolare offre strumenti per l'integrazione e la formazione anche sul posto di lavoro. Le situazioni di discriminazione in cui molti stranieri si vengono a trovare sono direttamente correlate con la situazione del mercato del lavoro italiano e temo che poco potranno gli strumenti che abbiamo messo in atto, se non si verifica un profondo cambiamento nella cultura del lavoro nel nostro paese. Sulla volontà di garantire ai lavoratori stranieri piena parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani è nata infatti la prima importante legge sull'immigrazione (943/86), in attuazione anche della Convenzione dell'OIL, ma questo non ha impedito che si verificassero situazioni di sfruttamento e di discriminazione. La nuova legge fa, da questo punto di vista, dei passi avanti prevedendo la definizione di azioni discriminatorie, tra le quali anche quelle sul posto di lavoro, e individuando le azioni civili che si possono intraprendere per far cessare l'azione discriminatoria. Ma sono articoli che richiederanno un grande sforzo perché siano conosciuti ed applicati dagli stessi immigrati, ma anche dagli avvocati e dai giudici. Credo che dobbiamo puntare molto di più sulla diffusione di una cultura della legalità al fine di prevenire situazioni di sfruttamento. Credo siano maturi i tempi per coinvolgere in questo nostro progetto gli stessi datori di lavoro, affinché mettano in atto tutti gli strumenti che il contratto prevede per attivare azioni positive anche all'interno dell'azienda. Sappiamo che un importante ostacolo all'investimento sulla forza lavoro immigrata da parte del datore di lavoro è quello dell'instabilità della presenza degli immigrati. Ma la legge incoraggia i datori di lavoro a porre un rimedio anche a questa situazione, collaborando all'individuazione di soluzioni per l'alloggio, la causa maggiore della mobilità degli stranieri sul territorio, senza introdurre situazioni di privilegio rispetto ai lavoratori italiani.

LIVIA TURCO
Ministro per gli Affari Sociali

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Fonchim sopra quota 92mila

Il fondo di previdenza complementare della chimica (Fonchim) traccia bilanci e previsioni.

Innanzitutto i numeri. I potenziali iscritti sono 185mila, e comprendono gli addetti della chimica, della farmaceutica, della ceramica, del vetro, delle lampade e dei coibenti. Dei 185mila, al 31 dicembre '99 sono iscritti al Fondo ben 92.486 (più 13 per cento rispetto all'anno prima). Mentre le aziende aderenti sono 1.579 (più 24 per cento).

Di rilievo, il fatto che, pur in mancanza di stime ufficiali sul numero dei giovani occupati nel settore, gli iscritti che hanno fino a 35 anni risultano essere il 34 per cento del totale, il 40 per cento dei quali collocati in Lombardia.

Altro punto forte, il risultato finanziario. Il rendimento netto degli investimenti è stato dell'11,28 per cento sul '98. Un dato molto importante, perchè superiore al budget di riferimento, ossia un investimento del 70 per cento in obbligazioni, con scadenza da uno a tre anni, e del 30 per cento in azioni. Ma soprattutto perchè molto superiore alla rivalutazione del tfr che nel '98-'99 è stata del 5,81 per cento in azienda, mentre il tfr depositato in Fonchim ha avuto una rivalutazione del 16,3 per cento. Cosa che dimostra tra l'altro che il tfr versato nei Fondi ha un rendimento certamente superiore a quello che si ottiene in azienda.

A tutto ciò andrebbero sommati altri vantaggi, per il lavoratore. Quali? Innanzitutto il contributo dell'azienda, poi il rendimento finanziario, poi il maggior rendimento dell'accordo sul tfr che nei due anni è stato dell'11,5 per cento. Ed ancora il beneficio fiscale, che per la stragrande degli addetti è del 34 per cento perchè quasi tutti superano i 30 milioni di reddito.

Nel contempo le spese di gestione del patrimonio risultano molto basse: considerando sia le spese di carattere amministrativo, sia quelle di carattere finanziario, la loro percentuale di incidenza, rispetto al patrimonio, si aggira intorno allo 0,80 per cento. E questa percentuale è destinata a diminuire con l'aumento della quota di patrimonio. Le previsioni per il 2000 è di ridurre la percentuale sotto lo 0,60 per cento. Oggi il patrimonio di Fonchim è di 461 miliardi. La previsione per il 2000 è di arrivare a 700 miliardi. E si conta, proseguendo l'attuale trend di crescita, di raggiungere a fine 2000 i 105 mila iscritti, ossia di superare il 50 per cento del bacino potenziale. Bisogna considerare tra l'altro che per ora non possono entrare i chimici con contratti atipici e che solo a partire da luglio 2000 potranno aderire quelli con contratti di durata superiore ai sei mesi.

Quanto al fronte fiscale Fonchim non teme la concorrenza dei fondi aperti in funzione di una parificazione fiscale.

«Bisogna accettare la concorrenza affrontandola passando a profili di rischio diversificati» - dicono gli amministratori.

G. Lac.

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 02/80232225 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 5ª, 35
Distribuzione: SODIP
20092 CinisielloB. (MI), via Bettola 18