

6



Isfol: difficile il passaggio scuola-azienda

Una società selettiva, sensibile ai vincoli economici, meritocratica, attenta alla flessibilità, ma molto meno alle garanzie. Una società che tende ad emarginare i giovani, rendendo più profondo il solco che li separa dal mondo del lavoro. È quanto emerge da una ricerca condotta dall'Isfol su 2.500 giovani di ventun'anni, età «ponte» considerata come la più adatta a comprendere il passaggio dal mondo della

scuola a quello del lavoro e ad illuminare sulla difficile transizione dalla formazione alla collocazione produttiva. La ricerca mette in luce un mondo giovanile molto meno omogeneo di un tempo, tanto da suggerire all'Isfol una classificazione dei giovani in sette gruppi. Per quel che riguarda gli sbocchi occupazionali, secondo l'Isfol ha trovato un lavoro il 43,8% di chi ha conseguito la maturità professionale, il 35,9% dei ragionieri e dei geometri, il 34% dei periti industriali, il 22,1% dei diplomati magistri e l'11,7% di chi ha conseguito la maturità liceale: un dato che però si alza al 51,3% di coloro che un lavoro lo hanno effettivamente cercato. Molto più alti invece i livelli occupazionali di chi ha solo la licenza media.

UN SONDAGGIO DELLO IARD METTE A CONFRONTO IL RAPPORTO TRA I RAGAZZI DELLE DUE REGIONI E IL LAVORO. UGUALI I LIVELLI RETRIBUTIVI, MA STANNO A MILANO E DINTORNI I PIÙ SODDISFATTI DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

Lo Iard, istituto di ricerca con sede a Milano, ha messo a confronto tra loro, nel '97 e nel '99, due campioni significativi di giovani tra i 15 e i 29 anni, lombardi e toscani. Tema (tra gli altri), il rapporto con il lavoro.

Ecco i risultati. Che evidenziano come la differenza più significativa stia soprattutto nelle opportunità di lavoro, che vedono i giovani lombardi avvantaggiati rispetto ai coetanei toscani. Sia per quel che riguarda la qualità che la quantità.

Sui «fondamentali», tuttavia, le differenze non sono granché. Il tasso di attività dei ragazzi toscani è molto simile a quello rilevato in Lombardia. Il 38,6 per cento degli intervistati in Toscana dichiara infatti di aver svolto un'attività lavorativa vera e propria contro il 39,6 per cento dei pari età lombardi. Mentre impercettibilmente inferiore risulta la percentuale di quanti hanno eseguito lavori saltuari: il 22,7 per cento contro il 23,1. Lievemente superiore, poi, è la percentuale di giovani che sono stati occupati con contratti di lavoro a tempo determinato, il 14,5 per cento contro il 13,2. Ma alla fine il totale degli attivi, in Toscana, raggiunge quota 53,8 per cento, uguale a quella rilevata in Lombardia.

Nonostante questa uguaglianza, fra Toscana e Lombardia esistono però differenze rilevanti nella composizione interna delle forze lavoro. In Toscana il totale degli occupati è il 44,3 per cento, mentre in Lombardia raggiunge il 48,8.

Non solo. In Toscana i giovani senza lavoro rappresentano il 9,4 per cento contro il 4,9 lombardo. Se si considera poi la composizione interna dei giovani senza lavoro, si nota che non solo il mercato del lavoro giovanile in Toscana assorbe giovani alla ricerca di prima occupazione in misura inferiore rispetto a quello lombardo, ma anche che facilita in misura minore il rientro al lavoro dopo un periodo di assenza. In Lombardia, i giovani in cerca di prima occupazione rappresentano infatti il 0,2 per cento contro il 2,5 per cento della Toscana e i disoccupati sono l'1,9 per cento contro il 5,4 toscano.

Confrontando gli «inattivi» toscani con quelli lombardi non si notano invece differenze rilevanti (46,4 contro 46,3), salvo una

la ricerca

maggior incidenza degli studenti lavoratori che raggiungono il 7,0 per cento in Toscana contro il 3,1 lombardo.

Ma quali sono i settori dell'economia più aperti all'apporto lavorativo dei giovani? Lo Iard, al riguardo, rimarca in Toscana il peso superiore dell'agricoltura - 3,5 per cento contro l'1,5 della Lombardia - e dell'artigianato (rispettivamente 18,7 e 16,1 per cento), cui fa da contraltare il peso inferiore dell'industria. In Toscana raggiunge il 18,2 per cento, in Lombardia è sopra di ben otto punti, raggiungendo quota 26,2. Il peso complessivo del terziario-commercio, servizi, banche e finanza - in termini occupazionali è invece solo lievemente superiore in Toscana rispetto alla Lombardia, 55,1 per cento contro il 52,2. Nelle due regioni, però, il settore presenta profonde differenze al proprio interno. In Toscana il commercio garantisce il 31,3 per cento dell'occupazione del settore, mentre in Lombardia l'incidenza è molto più bassa: il 22,7.

Discorso inverso per i servizi, che rappresentano il 21 per cento dell'occupazione in Toscana contro il 24,4 di quella in Lombardia. Ancor più rilevante il divario tra le due regioni se si considerano i due settori più qualificati. Finanza e banche, in Toscana, assorbono il 2,8 per cento dell'occupazione giovanile. In Lombardia, il 5,1.

Sin qui le caratteristiche dei sistemi produttivi delle due regioni e le capacità di questi di assorbire occupazione. Ma quali sono le condizioni di lavoro in Toscana e Lombardia considerando le condizioni contrattuali e le ore di lavoro effettuate?

Anzitutto tra giovani toscani e giovani lombardi esiste una leggera differenza in termini di garanzie contrattuali. In Toscana

Occupazione

Orario più «leggero» per i toscani
Ma i lombardi hanno maggiori opportunità nei settori più qualificati

Lombardia batte Toscana Per i giovani le opportunità migliori stanno a nord

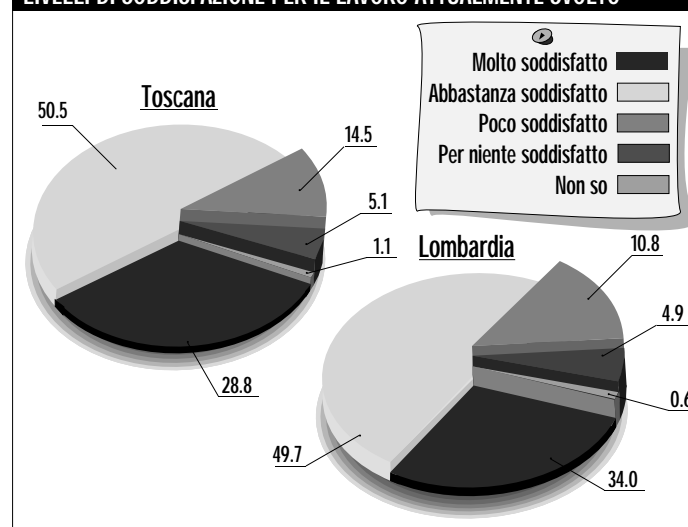
CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

	Lombardia	Toscana
- Impiego a tempo pieno indeterminato	26,2	22,7
- Impiego part-time	2,7	2,8
- Impiego a tempo determinato	3,2	5,0
Dipendenti	32,1	30,5
- Imprenditore	1,5	2,5
- Libero professionista	1,8	0,9
- Lavoratore autonomo	2,4	3,8
- Coadiuvante nell'impresa familiare	1,9	3,3
Indipendenti	7,6	10,5
Altri lavoratori	9,1	3,3
Totale occupati	48,8	44,3
- Disoccupati	1,9	5,4
- In cerca di prima occupazione	0,2	2,5
- Altri in cerca di occupazione	2,8	1,5
Totale senza lavoro	4,9	9,4
ATTIVI	53,7	53,7
- Casalinghe	0,7	1,0
- Studenti	39,7	37,5
- Studenti lavoratori	3,1	7,0
- Altri inattivi	2,8	0,9
INATTIVI	46,3	46,4

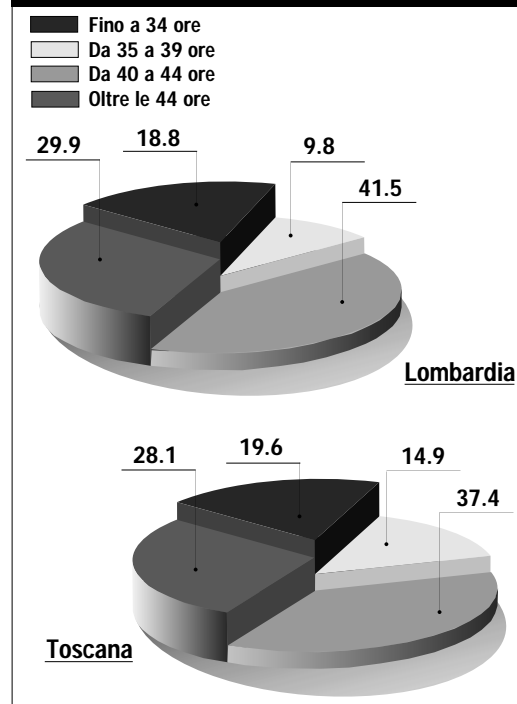
solo il 65,9 per cento dei ragazzi con lavoro dipendente ha dichiarato di avere un regolare contratto contro il 67,8 per cento dei giovani lombardi. I giovani senza alcuna tutela contrattuale sono però l'8,3 per cento in Toscana contro l'8,7 in Lombardia. L'analisi di questi dati - rilevano i curatori dell'indagine - deve tuttavia considerare il fatto che nel campione toscano le non risposte alla speci-

fica domanda sono percentualmente più numerose - 2,3 punti di quelle del campione lombardo. Ipotizzando, in modo alquanto verosimile, che alcune non risposte del campione toscano corrispondano a giovani che, pur lavorando come dipendenti, non hanno un regolare contratto di lavoro, la percentuale dei non garantiti, in Toscana, dovrebbe essere destinato ad aumentare.

LIVELLI DI SODDISFAZIONE PER IL LAVORO ATTUALMENTE SVOLTO



ORARIO EFFETTUATO NELLA SETTIMANA ANTECEDENTE LA RILEVAZIONE



C'è poi la questione oraria. La comparazione della durata del lavoro effettuato nella settimana antecedente la rilevazione mette in evidenza come le condizioni di lavoro, almeno in termini di ore lavorate, sembrano migliori in Toscana. I giovani che lavorano dalle 40 alle 44 ore settimanali scendono infatti dal 41,5 per cento della Lombardia al 37,4 per cento della Toscana. Inoltre i giovani toscani, rispetto ai loro coetanei lombardi, mostrano valori percentuali più elevati fra coloro che dichiarano di lavorare meno di 40 ore e valori percentuali più bassi fra coloro che dichiarano di lavorare oltre le 44 ore settimanali.

Ultima questione, ma non certo meno importante, le retribuzioni. Ovviamente quelle medie. Con un'avvertenza preliminare. Lo Iard sottolinea infatti che i dati raccolti potrebbero essere inaffidabili dal momento che si tratta di stime del reddito mensile basate su autodichiarazioni e che molti degli intervistati hanno preferito non rispondere alla domanda. Il confronto indica comunque che non sembrano esserci differenze significative fra le retribuzioni medie dei toscani e dei lombardi. La «forbice» è di sole 27 mila lire a favore dei secondi.

E la soddisfazione? Anche qui le differenze non sono forti. Se i giovani lombardi sembrano certamente più soddisfatti dei loro coetanei toscani del lavoro che svolgono, a conti fatti i livelli di soddisfazione e di insoddisfazione espressi sono simili. I «molto soddisfatti» prevalgono in Lombardia - 34 per cento contro il 28,8 - gli «abbastanza» in Toscana (50,5 contro il 49,7). Ma in Toscana prevalgono anche gli scontenti, complessivamente il 19,6 per cento contro il 15,7 dei lombardi. Solo questione di carattere?

A. F.

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale l'Unità
Direttore responsabile Giuseppe Caldarella
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 inviare fax al 02/8023225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it per la pubblicità su queste pagine: Publikompass - 02/24424611
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 5, 35
Distribuzione: SODIP
20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18

ASSUNZIONI

Se al candidato si chiede di fingersi assessore

TIZIANA VETTOR*

Per poter rispondere al quesito è necessario fare alcune premesse. Il nostro ordinamento, per effetto della liberalizzazione delle assunzioni (salvo le eccezioni di legge, ad esempio in tema di disabili) conferisce al datore di lavoro la

piena facoltà di scegliere liberamente la manodopera da assumere. Egli normalmente sottoporrà il candidato o la candidata al posto di lavoro ad un colloquio,

ma potrà valersi di altri strumenti di selezione del personale (test psicologici, test attitudinali e di logica generale). L'uso dei quali non è vietato dalla legge salvo il caso in cui le modalità del loro utilizzo si pongano in contrasto della riservatezza del lavoratore e della lavoratrice prevista dall'art. 8 legge 300/1970 (il cosiddetto statuto dei lavoratori). Cosa dispone l'art. 8? Esso sancisce per il datore di lavoro di

■ Un colloquio di lavoro può essere svolto simulando un'assemblea comunale in cui ogni candidato svolge il ruolo di un assessore? Una selezione può essere fatta in base a ciò

che il candidato dice e propone nel ruolo politico amministrativo che gli è stato assegnato? La posizione di lavoro era di operatore al terminale di un call-center.

effettuare indagini ai fini dell'assunzione (ma anche nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro) di determinati aspetti della vita privata del lavoratore e delle lavoratrici. Il divieto si riferisce, più precisamente, alle opinioni politiche, religiose o sindacali e ai fatti non rilevanti ai fini della valutazione professionale.

collaborazione.

Ai fini della soluzione del caso si dovranno, pertanto, innanzitutto, verificare le modalità di svolgimento della selezione. La simulazione ben poteva ad esempio essere finalizzata a rilevare le capacità relazionali del candidato o della candidata (il lavoro da assegnare ci pare del resto tipicamente comunicativo/relazionale, come ormai lo sono molti lavori cosiddetti post-fordisti).

Nulla vieta però di ritenere che il colloquio simulato fosse preordinato ad un'indagine sulle opinioni politiche del candidato o della candidata. Le difficoltà nello stabilire se ci si trova dinanzi ad un comportamento vietato o non si complicano, poi, dal fatto che sovente il colloquio viene

svolto in presenza di esperti (psicologi del lavoro, Sociologi, ecc.) con il rischio per il lavoratore o per la lavoratrice di essere sottoposto/a ad un'indagine sulle proprie opinioni ben più intrusiva di quella che appare.

Si tratta in sostanza di situazioni che si prestano a letture molteplici. Si tenga inoltre conto che il lavoratore o la lavoratrice, il la quale decida di agire in via giudiziaria si troverà gravato/a dell'onere della prova. Essi cioè saranno tenuti a dimostrare di essere stati «indagati» su opinioni e fatti vietati dalla norma statutaria, il che non si nasconde, può non essere sempre facile. Qualora, comunque, il ricorso fosse accolto, gli effetti si concretizzerebbero, sul piano civile, con un eventuale

risarcimento del danno e, sul piano penale, con un'ammenda da £ 300.000 a 3.000.000 o l'arresto da 15 giorni a 1 anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.

In questi casi, comunque, la soluzione probabilmente più efficace a tutela dei lavoratori assunti sarebbe quella di un controllo sindacale sulle modalità di selezione del personale. Nell'attuale quadro legale tale controllo procedurale non è previsto come diritto delle organizzazioni sindacali; ciò non impedisce, tuttavia, che, soprattutto laddove esistano rappresentanze sindacali, queste richiedano di poter esprimere un parere sulle tecniche di selezione del personale (parere che lo stesso datore di lavoro può avere interesse ad acquisire proprio per porsi al riparo da future contestazioni).

*Collaboratrice coordinamento servizi legali e vertenziali della Cgil di Milano e Lombardia