

Terziario, occupazione in crescita

È in crescita il settore terziario italiano. Dalla domanda generale di servizi, ai livelli occupazionali, giù (o su) fino alle tariffe. A registrarlo è l'Italian Services Index, l'indicatore mensile dell'economia dei servizi curato da Reuters/Adac. Secondo l'indagine, svolta su un campione di 500 aziende, il settore ha registrato, nel mese di marzo, un indice destagionalizzato dei nuovi affari per un valo-

re di 58,8, sopra il livello critico 50,0. Anche l'indice occupazionale destagionalizzato ha fatto registrare un valore di 54,3. Il che segnala il più alto tasso di crescita dal maggio 1999.

Non solo, però. Con la domanda e l'occupazione sono aumentati, per il terzo mese consecutivo, anche i prezzi medi pagati (le tariffe) che nell'indice hanno raggiunto un valore di 62,5. Secondo le aziende campione l'aumento delle tariffe, che supera come indice quello degli altri indici presi in considerazione, sarebbe da addebitare all'aumento del costo del lavoro e dei prezzi delle materie prime e dei trasporti.



5

qui Italia



L'ultima notte della legislatura è stata particolarmente travagliata per il Consiglio regionale del Veneto. Nei convulsi atti conclusivi molti provvedimenti non sono stati portati al voto; e fra questi uno dei più importanti è stato sicuramente il Programma regionale per il lavoro, la cui mancata conversione in legge ha comportato il congelamento di 80 miliardi destinati in tre anni alle politiche attive dell'occupazione. In particolare questi fondi avrebbero dovuto finanziare la creazione di un sistema informativo di livello regionale; promuovere azioni mirate all'incontro fra domanda e offerta; favorire la riorganizzazione del sistema di avviamento all'impiego, anche attraverso la formazione del personale.

Per la verità, nessuno si sta stracciando le vesti per questo contrattacco. Giuseppe Pat, segretario della Filitea di Belluno, che si occupa fra l'altro del comparto dell'occhialeria che detta legge a livello mondiale, sostiene che dalle sue parti i lavoratori in mobilità non ci mettono più di una settimana a trovare un altro posto; mentre Pierino Bettineschi, responsabile del dipartimento mercato del lavoro della Cgil regionale, ricorda che in tutta la provincia di Vicenza non superano le diecimila unità le persone realmente in cerca di lavoro. Questo non vuol dire però che i problemi non ci siano; ma, come suggerisce lo stesso Bettineschi, essi vanno ricercati più sul piano della qualità che della quantità. «Il nostro sistema produttivo è prevalentemente manifatturiero, ben al di sopra della media nazionale: non hanno tanto bisogno di ingegneri, quanto di operai generici. E i giovani del Veneto, che cominciano anche loro a farsi una cultura, a quell'offerta li rispondono sempre meno».

C'è dunque una ragione soggettiva nella riduzione di disponibilità di manodopera giovane locale a coprire la domanda di lavoro delle imprese venete. Ma ce n'è un'altra oggettiva, messa in rilievo dagli studi dei ricercatori di Veneto Lavoro, l'agenzia regionale per l'impiego: il declino demografico della popolazione in età lavorativa. In cinque anni, dal 1993 al 1998, il Veneto ha perso circa 53mila «forze lavoro» fra i 20 e i 29 anni. Ed anche per questo le fabbriche della regione si stanno riempiendo sempre di più di lavoratori immigrati, sia extracomunitari che provenienti dalle regioni del Mezzogiorno d'Italia. Diciamola tutta: senza l'apporto del lavoro degli immigrati, settori tradizionali come quello conciario di Arzignano o attività tipiche come la raccolta delle fragole sarebbero già scomparsi dallo scenario produttivo del Veneto.

Un'altra tendenza costante che sta modificando la struttura del mercato del lavoro del Veneto è la crescita del tasso di femminilizzazione: ciò è dovuto prevalentemente a un elemento positivo di carattere culturale, che sta spostando il tradizionale modello del maschio - bread winner e sta portando alla luce nuove esigenze e nuove particolarità. La donna del Veneto è mediamente più scolarizzata del maschio ed è portatrice di una specifica domanda di flessibilità «amica»: si deve insomma prevalentemente alle donne se sono nella regione circa 172mila le persone la cui ricerca di lavoro è condizionata a criteri di orari, di distanza e di mansioni.

Ma la caratteristica principale del mercato del lavoro del Veneto, che ne ha fatto una sorta di laboratorio cui si guarda in tutto il Paese, è la sua flessibilità. La tendenza in proposito è di forte espansione. Uno studio recente della citata agenzia Veneto Lavoro ha messo infatti in evidenza la coesistenza di questi fenomeni: crescita forte dell'apprendistato, anche per effetto della legge 196 che ne ha esteso il campo di applicazione (il conseguente declino dei contratti di formazione e lavoro, scesi nel decennio dal 9,6 al 5,6% non attenua di molto le dimensioni di questo boom, dato che il 15% di tutte le assunzioni avvengono tramite contratti di apprendistato); il

Il caso

Boom del parasubordinato e dell'interinale, apprendisti in crescita costante e raddoppio - dal 22 al 42 per cento - dei contratti a tempo determinato. L'economia del nord-est cresce anche così

Veneto in fabbrica Il trionfo della flessibilità

MARCO MASÌ

substanziale raddoppio dei contratti a tempo determinato, passati dal 22% del 1991 al 42% del 1998; la discesa dei contratti a tempo indeterminato dal 55% del 1991 al 38% di oggi.

A tutto questo va aggiunta l'esplosione dei rapporti di lavoro cosiddetto parasubordinato, che nel Veneto - come conferma Giovanni Speranza, della Cgil, che dall'inizio si sta impegnando per garantire a queste figure un minimo di tutela e di rappresentanza - sono ormai 181.306, mentre gli avviamenti al lavoro interinale nel 1999 hanno avvicinato le venticinquemila unità.

Di flessibilità, insomma, il sistema delle imprese del Veneto ne ha fin troppa: se è vero, per esempio, che qualche grossa azienda metalmeccanica ha dovuto nei mesi passati rastrellare il territorio e sottrarre lavoratori alle imprese artigiane (suscitando giustificate proteste) per poter rispettare le commesse ricevute. Il guaio è che gli imprenditori alla flessibilità non chiedono semplicemente di disporre del lavoro quando e nella misura desiderata: chiedono anche la possibilità di mantenere quel rapporto di potere pressoché assoluto nei confronti del lavoratore che è stato caratteristico delle relazioni nel tessuto diffuso di piccola impresa.

La contraddizione più stridente delle associazioni datoriali venete è che da una parte cominciano a scrivere di sviluppo qualitativo, di innovazione, risorse umane, managerizzazione, e dall'altra rimpiangono i tempi non molto lontani in cui la rispo-

sta abituale del cittadino veneto che veniva chiamato era «comandi». Un caso esemplare è quello della San Benedetto, l'azienda di imbottigliamento delle acque minerali con sede a Scorzè, nell'entroterra veneziano. Qui da sempre si fa un ricorso smodato ai contratti di lavoro stagionali, basandosi sul fatto contestabile che si beve più d'estate che d'inverno. Solo che poi ci si accorge che alcuni di questi contratti hanno in realtà una durata di dieci mesi o più; che lavoratori al loro venticinquesimo anno consecutivo di chiamata vengono lasciati a casa senza una spiegazione, perché ormai troppo anziani, o perché hanno subito un infortunio, o magari perché hanno contestato l'ambiente di lavoro. E gli altri, quelli che restano, sono così indotti a piegarsi a tutte le richieste, che si chiamano ritmi, polivalenza, e soprattutto straordinari. Fino alla copertura di due turni consecutivi per sedici ore ininterrotte di lavoro.

Recentemente la Cgil ha contestato questo andazzo, chiedendo di sostituire i contratti stagionali con i cosiddetti «part time verticali»: contratti a tempo indeterminato per sei o otto mesi di lavoro all'anno. La reazione della direzione dimostra qual è l'uso che l'azienda di Scorzè - che, intendiamoci, in questo non è né peggiore né migliore delle altre del suo comparto - intende fare della flessibilità.

Naturalmente sono poi gli immigrati le fasce di lavoratori più esposti a un uso discrezionale. Non parliamo dei quasi centomila extracomunitari ormai

stabilmente inseriti nelle fabbriche della regione, che come è immaginabile occupano i gradini più bassi della scala gerarchica aziendale, ma che almeno sono tutelati da norme e contratti. Parliamo dell'esercito degli irregolari, dei frontalieri sloveni, degli stagionali delle campagne di raccolta. Parliamo anche di una forma più sofisticata di elusione che si sta affermando soprattutto nelle imprese edili subfornitrici: quella di stipulare accordi di appalto con più o meno fantomatiche aziende dei Paesi di origine degli extracomunitari, che poi inviano da noi i lavoratori «in trasferta», naturalmente alle condizioni salariali e normative di casa loro. La battaglia che il sindacato sta compiendo contro queste forme di svalutazione del lavoro non è, come magari ritengono gli imprenditori, un tentativo alla flessibilità. È anche uno stimolo al sistema di imprese perché comincino a percorrere altre strade per tenere il passo con la competizione globale: valorizzando le risorse di qualità, investendo in innovazione, procedendo, pur con la dovuta gradualità, a una trasformazione del mix produttivo oggi troppo sbilanciato dalla parte della manifattura.

Benetton, il maglione che si è costruito un centro sportivo-culturale del valore centinale di miliardi; che possiede una scuola di scienze mediche diretta da Toscani; che sta entrando come una valanga nel campo delle infrastrutture materiali e immateriali, può essere un esempio per tutti.

INFO

Mestre Artigiani criticano il part-time

Pergli artigiani di Mestre aderenti alla Cgia la nuova legge sul part-time anziché incentivare le assunzioni rischierebbe di rallentarle. Motivo? La possibilità di «ripensamento unilaterale» del lavoratore dopo cinque mesi dall'assunzione.

OSSERVATORIO TENDENZE

EUROPA/1

Costo del lavoro nel '99, più 2,2 per cento

Secondo i dati più recenti pubblicati da Eurostat, l'incremento del costo del lavoro nel quarto trimestre del 1999, rispetto allo stesso periodo del 1998, è stato, in Italia, solo dello 0,5% contro una media del 2,2% nella zona euro e del 2,9% nei Quindici. L'Italia è dunque il paese comunitario nel quale l'aumento del costo del lavoro nell'insieme dell'economia è stato il più contenuto da ottobre a dicembre 1999, mantenendosi sugli stessi valori del trimestre precedente. In base ai dati Eurostat, l'Italia si posiziona davanti a Spagna (1,7%) e Olanda (2,0). Gli aumenti più consistenti sono stati invece registrati nel Regno Unito (6,3%), in Danimarca (4,2%) e in Lussemburgo (4,0%). Più in particolare nel settore industriale, il costo orario della manodopera, sempre nel quarto trimestre del '99 rispetto a un anno prima, è cresciuto in media del 2,2% nella zona euro e del 2,5% nei Quindici. Anche su questo fronte l'Italia registra l'aumento più contenuto (0,9%), seguita dalla Spagna (1,2%), mentre le più forti crescite si notano nel Regno Unito (4,5%), Danimarca (3,9%) Olanda (3,4%). Solo in Lussemburgo i costi nell'industria hanno segnato un calo (-2,7%). Stessa tendenza da ottobre a dicembre '99 per i salari: con +1,2% Italia e Spagna segnano i valori più bassi.

EUROPA/2

Fermo al 9,5 il «tasso» di chi cerca un posto

Il tasso di disoccupazione nei Paesi di Eurozona è rimasto fermo al 9,5% nel febbraio 2000, lo stesso livello registrato a gennaio: è quanto ha annunciato Eurostat, osservando che nel febbraio 1999 i «senza lavoro» erano stati il 10,3%. Anche nell'Ue a Quindici, il tasso di disoccupazione a febbraio ha confermato la cifra del mese precedente (8,8%) contro il 9,5% di un anno prima. L'Italia, il cui ultimo dato disponibile risale al mese di gennaio, è a quota 11,2% (11,8% nel febbraio 1999), superata nella zona euro dalla sola Spagna (15,2%). Nel complesso, i disoccupati di Eurozona erano a febbraio 12,4 milioni, quelli dell'Ue 15 milioni (3 in meno che nel marzo di tre anni fa).

USA

In calo (-6mila) i sussidi ai disoccupati

Scendono di 6 mila unità le nuove richieste di sussidi di disoccupazione negli Usa, nella settimana che si è conclusa il 1 aprile scorso. Secondo i dati resi noti dal Dipartimento del Lavoro, gli americani che hanno chiesto un nuovo sussidio di disoccupazione sono stati 266mila, contro i 266mila della settimana precedente. Il dato smentisce le previsioni, che accordavano un aumento delle richieste di 4 mila unità, a 270mila. La media su 4 mesi scende a 262.750, mentre il totale dei sussidi chiesti al governo Usa, aggiornato al 25 marzo, è pari a 2.023.000.

GERMANIA

La disoccupazione scende al 10,6 per cento

In Germania il numero dei disoccupati è calato in marzo a 4.141.000, 136.100 in meno rispetto a febbraio. Lo ha reso noto l'Ufficio federale del Lavoro a Norimberga, precisando che il tasso annuo di disoccupazione è sceso il mese scorso al 10,6% dal 10,9% di febbraio. Rispetto al marzo 1999 il numero dei senza lavoro in Germania è calato di 147.500 unità. Come ha precisato il presidente dell'Ufficio federale del Lavoro Bernhard Jagoda, nei Länder occidentali i disoccupati registrati sono stati 2.690.700 (106.300 in meno rispetto a febbraio) e 206.100 in meno rispetto al marzo 1999, pari a una quota dell'8,6% (9,3% nel marzo 1999). Nelle cinque regioni orientali invece i senza lavoro sono stati il mese scorso 1.450.300 (29.800 in meno su febbraio), ma 58.600 rispetto al marzo del 1999, pari al 18,9% (18,4% nel marzo di un anno fa).

ITALIA

Aumentano part time e contratti a termine

Tra ottobre e gennaio l'occupazione è rimasta invariata al netto della stagionalità. Rispetto a gennaio '99, secondo Confindustria, sia i contratti a termine che i part-time hanno incrementato di mezzo punto percentuale l'incidenza sul totale dei dipendenti. Occupazione e offerta di lavoro hanno registrato andamenti territoriali divergenti: la prima è cresciuta solo nel Centro Nord (+0,2%, -0,5% nel Sud), mentre le forze lavoro sono aumentate nel Centro Sud (+0,4%, +0,1% nel Nord).

L'INTERVISTA

Damiano (Cgil): «Parola d'ordine, qualità»

ANGELO FACCHINETTO

«Mi auguro che la società veneta dei prossimi anni possa poggiare su un modello produttivo più evoluto sul piano della qualità rispetto all'attuale. E non solo per reggere meglio la competizione mondiale». La vede così, Cesare Damiano, da qualche settimana segretario generale della Cgil del Veneto, la prospettiva di sviluppo della «sua» regione. La flessibilità così come è stata finora praticata, insomma, non basta.

Dietro il miracolo economico, produttivo ed occupazionale del nord-est c'è un mercato del lavoro in forte trasformazione. Crescita costante dei rapporti a tempo determinato, boom degli atipici, progressiva affermazione del lavoro interinale e del part-time. La flessibilità, insomma, è un dato di fatto. Quali problemi, per i lavoratori, porta con sé?

«Per la verità i lavoratori veneti hanno una lunga pratica di flessibilità: si può senz'altro dire che il grande sviluppo della nostra economia si è poggiato negli anni su un uso discrezionale delle risorse, compresa la risorsa umana. In origine la flessibilità era garantita soprattutto dal lavoro nero e dall'impiego dello straordinario; oggi questi fattori sono in declino e si ricorre a tutte le forme di contratti atipici, il che, comunque, rappresenta un progresso. Mi chiede quali sono le ricadute di tutto questo sui lavoratori. Certamente un senso di precarietà che non sarebbe giusti-

ficato dai dati sull'occupazione. E una minore possibilità di tutelare i loro diritti, specie nelle aziende dove il sindacato non arriva».

Qual è la risposta del sindacato alla flessibilità? «Noi non vogliamo ostacolare la flessibilità della produzione, soprattutto in questa fase in cui la velocità di risposta al mercato rappresenta un'arma vincente nella competizione internazionale. Ma pensiamo che la flessibilità vada regolata. In particolare, pensiamo si debbano tutelare le prospettive di reinserimento dei lavoratori stagionali e che vadano garantiti anche ai lavoratori dell'indotto gli stessi benefici contrattuali e normativi dei dipendenti diretti dell'azienda committente. Il nostro principio è che tanto meno stabile è un impiego, tanto maggiore dovrebbe essere il contenuto formativo ad esso collegato, in modo che i lavoratori coinvolti siano messi in condizione di rafforzarsi sul mercato del lavoro. E, esemplare, a questo riguardo, la parte dell'accordo Aprilia che concerne la formazione».

Nel Veneto, dicono i dati, aumentano i posti di lavoro, ma diminuisce la popolazione attiva. E l'immigrazione l'unica risposta?

«Intanto voglio sottolineare che l'immigrazione costituisce un fattore di ricchezza per il nostro territorio: e ci stiamo battendo con grande energia per promuovere l'evoluzione culturale della nostra regione, che purtroppo è percorsa in qualche caso da istinti

xenofobi indegni di un Paese civile. Il problema è semmai un altro: e cioè che i giovani, che con un po' di ritardo stanno raggiungendo i livelli di scolarizzazione medi italiani, si sentono sempre meno attirati da mansioni molto al di sotto del livello culturale conseguito. E questo indipendentemente dalla presenza o meno di immigrati».

Cosa propone perché domanda ed offerta di lavoro, aspirazioni comprese, si possano incontrare? «C'è ancora molto da fare per rendere veramente efficaci i servizi all'impiego, soprattutto sul versante dell'orientamento al lavoro e dell'incontro fra domanda ed offerta: oltre tutto la mancata approvazione da parte del Consiglio regionale del piano triennale allontana l'attuazione delle misure necessarie per rendere effettivo il passaggio delle competenze in materia dallo Stato a Regione e Province. Voglio segnalare il fatto che esistono alcune sperimentazioni interessanti già in atto per individuare i fabbisogni formativi delle imprese, per offrire orientamento alla scuola e al lavoro ed avvicinare domanda ed offerta».

La «fame» di manodopera porta all'affermarsi di fenomeni nuovi - è il caso dei lavoratori frontalieri in trasferta, ai quali vengono applicati i contratti del paese di provenienza. I problemi di tutela come i rischi di dumping sono evidenti.

«L'ho già detto. Noi vigiliamo comunque perché a tutti i lavoratori impegnati in una determinata ope-

ra, siano diretti o dipendenti da imprese appaltatrici, venga garantito il rispetto di norme e contratti. Non è certo un'impresa facile, ma qualche risultato lo abbiamo già conseguito e in altri casi abbiamo aperto delle vertenze, come per esempio quella che riguarda le imprese di appalto di Porto Marghera. È importante che su questi temi si riesca a mobilitare anche i lavoratori più garantiti, scongiurando la possibile tentazione di chiusura sui propri (relativi) «privilegi». Solo difendendo il valore del lavoro in tutte le sue espressioni noi possiamo indurre gli imprenditori a scelte di qualità, che non si poggino sull'illusione di poter competere unicamente sul terreno dei costi».

Quantità e qualità, domanda ed offerta che non sempre si incrociano, aspirazioni che rischiano di restare senza risposta. Che tipo di società del lavoro si profila per i prossimi anni?

«Mi auguro che la società veneta dei prossimi anni si poggi su un modello produttivo più evoluto sul piano della qualità, che non solo sia in grado di reggere meglio la competizione mondiale, ma che garantisca più occasioni di lavoro qualificato ai giovani che escono dalle scuole. In questa direzione un ruolo importante può giocare la concertazione fra istituzioni, imprese, sindacato per il miglioramento della qualità totale. Un accordo in questo senso, di grande spessore culturale, è stato recentemente raggiunto nella provincia di Verona».

