

Sicurezza
Nuove norme
in vigore nei cantieri

A PAGINA 2 ANDREA BASSI

Sicilia
Lo sbarco della grande
distribuzione

A PAGINA 3 GIAMPIERO ROSSI

Qualità
Fiat Rivalta
e quality-tracking

A PAGINA 4 GARETTI-PESSA-SARTIRANO

Sindacato
La piattaforma
dei pensionati

A PAGINA 6 GIOVANNI LACCABO

Se ne parla da tempo. Se ne parla con particolare insistenza soprattutto in questi mesi. Promotori e sostenitori del referendum per l'abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori - quello che sancisce l'obbligo di reintegrare il dipendente arbitrariamente licenziato - ne hanno fatto il proprio cavallo di battaglia. Mobilità e flessibilità, sul lavoro e del lavoro, sono la medicina di cui l'Italia ha bisogno per reggere la sfida della competitività nell'era del mercato globale. E di mobilità e di flessibilità l'Italia non ne ha - meglio, non ne avrebbe - abbastanza. Troppi lacci e laccioli, troppe tutele, troppe garanzie. Anche, aggiunge qualcuno, troppi privilegi a favore di chi ha già il «privilegio» di un posto fisso. Magari da turista in fonderia. Ma è davvero così? È vero che mobilità e flessibilità, in Italia, sono virtù sconosciute?

Il sindacato e quanti, nel mondo politico ed economico, si sono schierati contro il referendum sono di parere opposto. La stessa dinamica del costo del lavoro, che da noi cresce meno rispetto al resto di Eurolandia, dovrebbe pur dire qualcosa. A sostenere quest'ultima tesi, però, non sono soltanto le parti direttamente coinvolte nella disputa politico-sindacale. Lo confermano anche i dati analizzati ed elaborati dall'Istat.

Puntando i riflettori su turnover totale e worker turnover, i ricercatori dell'Istituto giungono ad una duplice conclusione. Sorprendente. Ogni anno su cento occupati avvengono 34 «transazioni in uscita dalle imprese». Cioè 34 separazioni dal posto di lavoro.

Anche se poi soltanto 23 lavoratori su cento, dopo un anno, hanno in realtà cambiato la loro condizione o il posto, dal momento che un terzo della mobilità complessiva dipenderebbe dagli spostamenti multipli effettuati da lavoratori stagionali che, nell'arco dell'anno, instaurano più rapporti di breve durata. Un dato non da poco, in grado di sfatare solo il mito dell'immobilità del mercato del lavoro italiano. E che pone l'Italia su livelli non dissimili da quelli degli altri paesi additati ad esempio. Il nostro 34% non è molto distante dal 38% di separazioni degli Stati Uniti. Nell'opinione di molti irraggiungibile paradiso di flessibilità.

Certo, la mobilità non è praticata in modo uniforme in ogni azienda. È fortemente legata all'età dei lavoratori, alle dimensioni dell'impresa. Nelle «fabbrichette» con meno di venti dipendenti il turnover è assai elevato. Il tasso di separazione arriva al 50%. Che tradotto significa che, ogni anno, un lavoratore su due cambia posto. Mentre nelle imprese maggiori, quelle con oltre mille addetti, la percentuale dei divorzi professionali precipita al 13%. Motivo di questa divaricazione? I ricercatori sottolineano come i risultati siano coerenti con il fatto che nelle grandi aziende, contrariamente a quanto accade nelle piccole, esiste anzitutto un grado notevole di mobilità interna. E, anche, col fatto che i vincoli ai licenziamenti, per motivi sindacali ed istituzionali, sono più elevati. Senza contare poi che, in genere, nella piccola impresa si concentra la forza lavoro più giovane. Un elemento che, legato alle minori possibilità di carriera offerte da questo tipo di struttura produttiva, contribuisce a spiegare l'elevato turnover. Dicono sempre le statistiche, infatti, che sono i giovani fino ai 36 anni i più interessati a cambiare. Tanto che la curva della mobilità - che vede prevalere in modo netto gli operai su impiegati e dirigenti - scende ai minimi nella fascia tra i 36 e i 45 anni, per risalire poi. Ma questa volta per effetto della progressiva esclusione dal lavoro, con l'avvicinarsi dell'età pensionabile. Tutti dati che nello scenario complessivo assumono un valore ancor più rilevante se si tiene conto che alla base della struttura economico-produttiva italiana si trova proprio la piccola e media impresa. E che questo è un aspetto che nessuno contesta. Né in Confindustria né al sindacato.

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO



300mila

Sono, in Italia, i bambini costretti a lavorare. Lo ricorda il leader della Cgil, Colferati, nel quarto anniversario della morte di Iqbal Mashif

250mln

Sono, nel mondo, i bambini costretti a lavorare. Sul banco degli imputati, secondo il segretario Cgil Colferati, la «globalizzazione senza regole»

48

Erano gli anni di Pietro Sauda, operaio, morto sul lavoro mentre era impegnato in opere di manutenzione alla Fonderia di Torbole (Brescia)

57

Erano gli anni di Enrico Fraticelli, contadino, morto schiacciato dal proprio trattore mentre era intento al lavoro a Osimo (Ancona)

40

Sono i giovani che un'azienda di software di Napoli, la In.Tel.Tec. (www.inteltec.it), vorrebbe assumere. E che non riesce a trovare

12

Sono i progetti d'impresa proposti da piccole coop selezionati a Genova al concorso finanziato da Coopfond, ente di Legacoop

Il caso

Tra i dati elaborati dall'Istat una realtà poco nota
Da noi la mobilità non ha nulla da invidiare
a quella degli Usa, soprattutto nelle piccole imprese

Italia flessibile Ogni anno un dipendente su tre cambia posto

ANGELO FACCHINETTO

	QUOTA DI OCCUPATI	TASSO DI SEPARAZIONE ANNUALE (WORKER TURNOVER)	TASSO DI SEPARAZIONE TOTALE (TOTAL TURNOVER)
CLASSE DIMENSIONALE			
fino a 9 dipendenti	26,3	38,4	53,7
10-19 dipendenti	13,4	27,4	40,3
20-49 dipendenti	13,9	24,1	35,2
50-199 dipendenti	15,1	20,7	28,6
200-499 dipendenti	8,0	17,1	21,9
500 e oltre	23,3	11,9	14,6
SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA			
TOTALE INDUSTRIA	55,3	20,7	27,1
- Energia, gas, acqua	2,2	7,2	8,2
- Estrattive, trasformazione minerali, chimiche e apprendisti	7,6	19,0	23,2
- Lavorazione e trasformazione dei metalli	21,9	20,3	26,0
- Alimentari, tessili, legno e altre manifatturiere	23,6	22,8	31,2
Costruzioni	10,6	38,3	64,6
TOTALE SERVIZI	34,1	21,9	35,3
- Commercio e pubblici esercizi	18,4	26,5	46,3
- Trasporti e comunicazioni	5,9	15,5	22,5
- Credito, assicurazioni e servizi alle imprese	9,8	17,0	22,3
TOTALE	100,0	23,0	33,9

Fonte: elaborazioni su dati INPS

È anche vero, poi, che mobilità e flessibilità non sono uguali in tutti i settori. Se commercio, turismo e costruzioni - accomunati da una notevole quota di attività stagionali - sono caratterizzati da tassi di separazione elevatissimi, non altrettanto si può dire per altri. A cominciare dal pubblico impiego. Così, se valori vicini a quelli medi caratterizzano le industrie manifatturiere alimentari, del legno e metalmeccaniche, quelle chimiche ed estrattive fanno registrare valori più elevati. Mentre le aziende produttrici di energia, acqua e gas, in larga misura pubbliche o ex pubbliche, si collocano all'estremo opposto della scala.

Anche senza voler ricordare che ormai oltre il 60% delle assunzioni avviene con contratti a termine, il quadro appena tracciato una considerazione la autorizza. La mobilità del lavoro, in Italia, non è così scarsa

come si vuol far credere. Altri numeri, relativi questa volta al job turnover nel settore privato, dicono che anno dopo anno, da noi, ogni quattro-sei posti di lavoro ne viene creato o distrutto uno. Il che significa che, accanto alla mobilità, pure la flessibilità è una realtà alle nostre latitudini ben presente. E anche questo dato ci pone su livelli molto simili a quelli Usa e a metà strada tra Germania e Gran Bretagna, che hanno gli indici più bassi, e Svezia, che è collocata al vertice opposto. Come pure le statistiche relative al turnover attribuibili all'espansione e contrazione delle imprese esistenti rivelano andamenti simili tra i diversi paesi.

Ma qual è stato, negli ultimi decenni, il trend della mobilità in Italia? Negli anni cinquanta - ricorda in un suo saggio Fabio Rapiti, ricercatore Istat - il ricambio del lavoro è

da noi piuttosto scarso e certamente inferiore a quello di altri paesi come gli Stati Uniti e la Gran Bretagna. Nel decennio successivo, pur con notevolissime differenze intersettoriali, il fenomeno rivela una tendenza alla crescita, conseguenza diretta del più accentuato sviluppo economico. Tendenza che si arresta però negli anni settanta, anche in questo caso conseguenza dell'andamento stagnevole dell'economia e dell'occupazione industriale. Negli anni ottanta, infine, il discorso si allarga. Alla discussa questione della scarsa mobilità del lavoro si aggiunge il dibattito sulle rigidità salariali. Ma i dati confermano. I vincoli normativi, compresi quelli su assunzioni e licenziamenti, non costituiscono ostacoli assoluti all'adattamento dell'input di lavoro dell'impresa. Se ostacoli esistono, ed esistono, sono da ricercarsi altrove.

	QUOTA DI OCCUPATI	TASSO DI SEPARAZIONE ANNUALE (WORKER TURNOVER)	TASSO DI SEPARAZIONE TOTALE (TOTAL TURNOVER)
CLASSI DI ETÀ			
fino a 21	5,6	38,4	86,4
21-25	15,9	29,3	46,4
26-35	32,3	22,3	31,8
36-45	23,3	16,2	21,8
46-55	18,0	19,2	23,8
oltre 55	5,0	34,8	41,2
SESSO			
Maschi	69,7	23,3	34,4
Femmine	30,3	22,1	32,8
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE			
apprendisti	4,9	36,6	66,2
operai	58,7	25,1	38,5
dirigenti	1,5	18,4	19,4
impiegati	34,8	17,6	22,2
ANZIANITA' AZIENDALE			
fino a 1 anno	16,3	60,0	95,1
1 anno	10,5	40,3	56,1
2 anni	16,3	16,9	18,1
3 anni	11,6	16,1	16,9
4 anni e oltre	45,3	12,3	12,6
TOTALE	100,0	23,0	33,9

L'INTERVISTA

«Ma farlo spesso non conviene a nessuno»

«S u mobilità e flessibilità del lavoro tra Italia e Stati Uniti non ci sono forti differenze. Ma attenzione, l'eccessivo turnover comporta dei costi pesanti anche per l'impresa». Di turnover parla Fabio Rapiti, saggista, ricercatore Istat, esperto in statistica del lavoro.

Dottor Rapiti, sulla base dei suoi dati è corretto dire che, in Italia, la rigidità del mercato del lavoro è più mito che realtà?

«Se ci riferiamo al settore privato e se consideriamo la flessibilità dal punto di vista quantitativo, sì, questa affermazione si può fare. Da noi il mito della rigidità del lavoro affonda le sue radici nel passato, nella realtà della grande impresa. E non tiene conto che ormai il 60% delle assunzioni avviene con contratti a termine. Un dato, questo, che ci dice che anche il cambiamento è avvenuto».

«Nella piccola e media impresa? «La rigidità, nelle piccole imprese non

c'era nemmeno in passato. Nelle aziende di minori dimensioni la mobilità è sempre stata maggiore anche a causa dell'elevato turnover che le caratterizza. Nelle piccolissime imprese i tassi di mortalità e natalità sono elevatissimi e generano un'elevatissima mobilità dei lavoratori. Che avviene lontano dai riflettori».

E qual è il quadro che emerge se si guarda ai settori?

«Ci sono settori, come quelli del commercio e del turismo, che hanno un tasso di flessibilità assai più alto rispetto ad altri. Penso al settore bancario, alle grandi imprese legate agli ex monopoli».

Si parla spesso della grande industria manifatturiera come del reno dell'immobilità. Ma è proprio lì che sono avvenute le ristrutturazioni più pesanti.

«Contrattata, assistita, anche lì c'è stata mobilità. Basti guardare, come ricorda-

va lei, agli anni 80, alle grandi ristrutturazioni nelle quali hanno trovato vasta applicazione i prepensionamenti. Tra la prima e la seconda metà di quel decennio assistiamo ad un forte cambiamento dell'età media dei lavoratori. Risultato evidente di una mobilità applicata. Tuttavia c'è mobilità e mobilità. C'è la mobilità volontaria, che dimostra efficienza del sistema. E quella determinata dai licenziamenti, che porta alla luce tendenze opposte. Non a caso Nord Est e Sud hanno tassi di mobilità simile. Ma le ragioni, è evidente, sono opposte».

La mobilità che c'è oggi in Italia è sufficiente o no?

«Penso che, in generale, il problema sia quello di aumentare la flessibilità e l'efficienza complessiva del sistema economico. E questo riguarda solo in minima parte il mercato del lavoro, mentre tocca la struttura industriale, la pubblica amministrazione, il credito. Il sistema deve essere flessibile nel senso di facilitare i cambiamenti strutturali, aumentare la ricerca e la formazione, accelerare i cambiamenti tecnologici, le innovazioni. In questo contesto una maggiore mobilità del lavoro può essere utile e assume connotati positivi anche per i lavoratori, cui devono però essere offerti percorsi di formazione continua. È una certa flessibilità sistemica e non semplicemente una maggior mobilità del lavoro che, ad esempio, garantisce al Nord Est, rispetto al Mezzogiorno, ottime performance produttive ed occupazionali».

Insomma, su questo terreno, l'eventuale successo del referendum per l'abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non è destinato a portare risultati?

«Sì, mi sembra che da questo punto di vista ci sia un'attenzione ridicola. Ormai le aziende, se temono di legarsi per sempre ad un lavoratore hanno tutti gli strumenti contrattuali per non farlo. Certo, rigidità ci sono, ma riguardano prevalentemente altri aspetti come la burocrazia e la pubblica amministrazione».

In quanto a mobilità e flessibilità del mercato del lavoro, come siamo rispetto ai «mitici» Stati Uniti?

«Negli Usa, per ragioni storiche e culturali, c'è una mobilità territoriale non certo paragonabile con quella esistente in Italia e in Europa. Ma se si parla di turnover, no, non ci sono forti differenze. In ogni caso va ricordato che un ricorso eccessivo alla rotazione della manodopera finisce con l'avere un costo che l'impresa è chiamata a pagare. Soprattutto in quei settori che richiedono elevata qualificazione. Non c'è una correlazione diretta tra mobilità e performance. Un eccesso di mobilità scoraggia e intraprende attività formative sul posto di lavoro e ha dei costi. Cambiare troppo spesso lavoro non conviene a nessuno».

A. F.

lunedì 1° maggio

Lavoro.it edizione speciale

