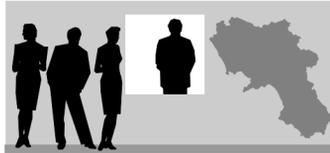


## Napoli, quantai a rischio di estinzione

È a rischio il futuro dei quantai napoletani. L'allarme, lanciato da alcuni imprenditori del settore, è stato raccolto dall'assessore comunale, Raffaele Tecce. Uno dei fini statutari del Comune - afferma l'assessore - è proprio quello di salvaguardare i mestieri tipici napoletani. E quello dei quantai rientra a tutti gli effetti in questo segmento, per storia, qualità e quantità di produzione. Gli imprenditori che avevano

chiesto aiuto - Alessandro Pellone, Giuseppe Mellone, Fulvio De Rosa - hanno accolto positivamente l'impegno dell'amministrazione cittadina e insieme con altri produttori, si incontreranno con la Cna (Confederazione nazionale artigiana) per coordinarsi e fissare le iniziative per il rilancio anche in vista di «Napoli fieramosa» che si terrà alla Mostra d'oltremare a fine maggio. L'80 per cento dei quantai realizzati in Italia è di produzione napoletana. Dagli anni settanta c'è stata una contrazione del 70 per cento della produzione e il 60 per cento delle ditte è già sparito. Attualmente sono circa 50 le aziende tra piccole, medie e grandi che lavorano ai quantai anche se c'è una notevole realtà del sommerso.



5

Quali sono le figure professionali più richieste dal sistema delle imprese milanesi? E quali sono le competenze, e più in generale i requisiti, che i cacciatori di teste o, più semplicemente, gli imprenditori bisognosi di manodopera chiedono con maggior frequenza a chi è in cerca di un'occupazione? Una risposta, utile per chi cerca di orientarsi nei meandri del mercato del lavoro, viene da una ricerca condotta dal Cite di Milano e dalla Regione Lombardia che ha analizzato le inserzioni relative alla ricerca di personale apparse sui quotidiani nel secondo semestre del '99.

La figura di gran lunga più gettonata - sia pure con una leggera flessione rispetto al semestre precedente - è quella dell'analista sistemista seguita, a distanza, dall'esperto di vendita, dal direttore commerciale, dal direttore del marketing e dall'addetto ai processi amministrativi e contabili. Saltando poi nella graduatoria si incontrano i consulenti, le segretarie, gli esperti in assistenza telefonica, gli addetti al controllo gestione, i progettisti di software fino ai magazzinieri e ai tecnici di laboratorio.

Rispetto alle analisi dei periodi precedenti, sono stati gli esperti di vendita, i disegnatori progettisti e gli esperti di installazioni, montaggio e manutenzioni a far registrare flessione (in parte dovuta anche al periodo preso in considerazione, comprendente le ferie estive). Mentre in controtendenza sono risultati i direttori del marketing, i consulenti, gli addetti all'editoria elettronica e gli esperti di formazione. Segno, almeno in parte, di un adeguamento del mercato alle esigenze della new economy e ai nuovi bisogni del sistema produttivo. Non solo. Per la prima volta si affaccia con una certa frequenza una figura professionale in precedenza pressoché sconosciuta, quella dell'addetto alla sicurezza. Mentre scompaiono dalla graduatoria vetriniste ed addetti alle macchine a controllo numerico.

Se queste sono le figure più gettonate, quali sono i requisiti chiesti ai candidati all'assunzione? Anzitutto ci troviamo di fronte ad una valorizzazione delle competenze trasversali. A differenza di quelle professionali non direttamente riconducibili ai compiti specifici della figura ricercata. Tra queste, le più richieste sono l'apertura all'innovazione, l'attitudine al lavoro di gruppo, l'autonomia, la capacità di comunicazione e di coordinamento e la capacità di lavoro per obiettivi.

Più in basso, nella graduatoria, vengono dinamismo, leadership e flessibilità. Anche se quest'ultima è una virtù la cui considerazione appare in rapida ascesa. Ma cosa si intende per flessibilità? Anzitutto disponibilità alle trasferte, legate alla necessità di far fronte a mercati sempre più vasti. Ma anche, soprattutto per alcuni settori (assistenza, telefonia), ad accettare turni di lavoro notturni e festivi.

Altro aspetto, l'età. Circa il 50 per cento delle inserzioni fissa un limite, per lo più massimo. Un limite da cui emerge una conferma. I più penalizzati sono gli anziani. Così, su 1882 richieste, soltanto 99 riguardano persone over 40. E soltanto per figure di vertice, come direttori generali o responsabili dei sistemi informativi. Per le altre mansioni è necessario essere giovani. E scattanti. Non a caso per esperti di ven-

dita, analisti sistemisti, tecnici di assistenza, segretarie e disegnatori progettisti l'età massima, in genere, è di 25 anni.

Per quel che riguarda invece il titolo di studio, assai gettonata - sovrappiù di molte lunghezze i diplomi (1204 richieste contro 572) - è la laurea. Nella maggior parte dei casi, generica. Quando invece ne è richiesta una specifica non ci sono dubbi. Le più ambite sono, nell'ordi-

ne, quelle in ingegneria, in economia e in materie scientifico-tecnologiche. A chi è uscito dalle facoltà umanistiche (comprese quelle a indirizzo giuridico e politico) restano soltanto le briciole. Stesso discorso per i diplomi (spesso intercambiabili con la laurea). Al top sono quelli rilasciati dagli istituti tecnico-industriali. In coda la licenza liceale. Tra le lingue ad andar per la maggiore è l'inglese. Spesso vengono ri-

chieste, in abbinata, inglese e francese o inglese e tedesco. Soltanto in pochi casi, invece, e per posizioni di vertice nel marketing o nel commerciale, il candidato deve essere a conoscenza di tre lingue straniere. Mentre comune alla maggioranza delle figure professionali trattate è la richiesta di competenze informatiche. Che vanno però da un generico uso del Pc alla domanda di specifici linguaggi, programmi o sistemi

operativi. Ultima annotazione. Quasi sempre si richiede esperienza, per lo più «significativa» o «pluriennale». Non sempre - anzi, solo in meno del 30 per cento dei casi - si indica il tipo di rapporto di lavoro (leggi contratto) che si intende instaurare. Negli altri casi si privilegia l'effetto sorpresa. Che non sempre prevede un rapporto di lavoro dipendente di tipo tradizionale.

## QUI HANDICAP

## I disabili e gli scogli della pubblica amministrazione

DAVIDE CERVELLIN\*

Inesorabile quasi come il perpetuar-si d'una maledizione, la dabbenaggine, il pressapochismo e l'ottusità si sollevano e avvilluppano le menti.

È difficile trovare infatti, gente che voglia ascoltare e ragionare, gente che voglia capire e risolvere.

Molto più facile diversamente, incontrare masse di persone «concentrate» nel trovare istante dopo istante della loro vita di relazione la possibilità di sfuggire, di non assumersi responsabilità, di trovare le parole per eludere senza dare risposta alcuna alle molte domande che vengono avanzate.

Molti imprenditori necessitano per il loro agire di confrontarsi quotidianamente con la Pubblica Amministrazione e sempre, inesorabilmente sempre, sono problemi, rinvii, silenzi, decisioni non prese.

Sempre, pare ci si debba rassegnare che qualcosaltro, qualcun altro, inter-

venga, decida, risolva.

Qualcun altro e qualcosaltro che sempre più prende il nome soltanto di Provvidenza.

Ho fatto richiesta tre anni fa di installare nella sede della mia azienda a Piombino Dese, una piattaforma elevatrice per permettere ai disabili di salire agevolmente al primo piano e strazione Comunale mi risponda.

Ho chiesto di poter disporre di due tagliandi «handicap» per consentire ai nostri operatori di andare a prendere i disabili che arrivano alla stazione di Padova o all'aeroporto di Venezia e chissà in quale bel giorno l'Amministrazione capirà dell'importanza di questa richiesta.

E poi altre e altre cose per le quali veramente vien solo un grande sconforto e un senso impotente di invidia per quei cittadini - veramente beati loro! - che non necessitano mai di

interagire con la Pubblica Amministrazione.

Ora, tra rabbia e nuova consapevolezza, questo malumore incomincia a trovare organizzazione e a diventare la linea per nuove aggregazioni che si pongono l'obiettivo di cambiare.

Ora, come la natura rigermaglia a primavera, riaffiora la voglia e la speranza di ribellarsi all'idea che nelle scuole i problemi dell'integrazione dei bambini disabili si incomincino ad affrontare solo a marzo perché da poco in alcune scuole sono state completate le assegnazioni degli insegnanti di sostegno o che nella sanità a qualcuno venga rifiutato un esame, peraltro necessario, semplicemente perché questo dovrebbe avvenire presso un'altra Usl e non è «buona cosa» utilizzare servizi esterni alle Usl di appartenenza perché costano.

E qualcuno a questa ribellione, a questa speranza di cambiamento risponde con sottili intimidazioni cercan-

do di rinserrare i ranghi dei poteri burocratici per frenare i cambiamenti.

Non vogliamo fare i profeti, i predicatori nel deserto, i don Chisciotte del terzo millennio, vogliamo semplicemente vivere con consapevolezza il nostro

ruolo di cittadini chiedendo conto a ciascuno di fare e di rispondere per quanto il suo ruolo gli assegna, certi che prima o poi anche i burocrati e i pubblici amministratori si troveranno a confrontarsi da cittadini con questi problemi di tutti i giorni e allora, probabilmente anche

loro troveranno le ragioni per capire il senso di questa nostra ribellione.

\* Coordinatore Gruppo sostegno all'handicap di Confindustria

**Abbonatevi a**

per sole 85.000 lire

**Ogni martedì a casa vostra con**

**l'Unità**

Per informazioni

Numero Verde

**800-254188**

Dal lunedì ai venerdì ore 9-13 / 14-17

FIGURE PROFESSIONALI		numero inserzioni	FIGURE PROFESSIONALI		numero inserzioni
1	ANALISTA SISTEMISTA	824	22	INFORMATORE SCIENTIFICO DEL FARMACO	41
2	ESPERTO DI VENDITA	398	23	DIRETTORE DI PRODUZIONE	37
3	DIRETTORE COMMERCIALE	270	24	PROGETTISTA SOFTWARE	36
4	DIRETTORE DI MARKETING	256	25	ESPERTO DI FORMAZIONE	34
5	ADDETTO PROCESSI AMMINISTRATIVI CONTABILI	178	26	TECHNICAL WRITER / ADD. EDITORIA ELETTRONICA	33
6	TECNICO ASSISTENZA	172	27	CLINICAL ADVISOR	27
7	RESPONSABILE CONTABILITA' / ESPERTO AMMIN.	164	28	PROGRAMMATORE DELLA PRODUZIONE	25
8	NETWORK PLANNING ENGINEER	72	29	RESPONSABILE ASSICURAZIONE QUALITA'	23
9	ESPERTO DI INSTALLAZ. / MONTAGGIO / MANUTENZ.	65	30	RESPONSABILE SISTEMI INFORMATIVI	22
10	CONSULENTE	63	31	PERSONALE DEL SETTORE TRASPORTI	22
11	INGEGNERE PROGETTISTA	62	32	ASSISTENTE AI SERVIZI LEGALI D'IMPRESA	19
12	SEGRETARIA	59	33	DIRETTORE AMMINISTRATIVO	19
13	ESPERTO ASSISTENZA TELEFONICA	58	34	RESPONS. REPARTO GRANDE E MEDIA DISTRIBUZ.	18
14	ADDETTO CONTROLLO GESTIONE	53	35	ADDETTO BACK OFFICE	18
15	DISEGNATORE PROGETTISTA	52	36	ESPERTO DI PROCESSI ORGANIZZATIVI	17
16	SEGRETARIA DI DIREZIONE	50	37	DIRETTORE GENERALE	17
17	ESPERTO RISORSE UMANE	46	38	MAGAZZINIERE	15
18	RESPONSABILE LOGISTICA	45	39	RESPONSABILE SICUREZZA	14
19	PROJECT MANAGER ESPERTO TLC	44	40	TECNICO DI LABORATORIO	8
20	TECNICI DELLE ASSICURAZIONI	42	41	OPERATORE DI PRODUZIONE	7
21	ADDETTO ACQUISTI	41	42	ADDETTO IMPORT/EXPORT	6



il punto

## OSSERVATORIO TENDENZE

## GERMANIA/1

## In due anni 600mila occupati in più

La disoccupazione in Germania scenderà di 600mila unità nel giro di due anni. La previsione è contenuta nel rapporto che i sei maggiori centri studi del paese hanno presentato nei giorni scorsi a Berlino. Secondo le stime, entro fine anno la disoccupazione scenderà di 270mila unità, mentre altre 330 mila saranno riassorbite entro il 2001. In termini percentuali, la disoccupazione tedesca scenderà così dall'attuale 10,2 per cento, al 9,6 per cento quest'anno ed all'8,8 per cento il prossimo anno.

## GERMANIA/2

## Tagli in vista alla Dasa

Tagli occupazionali in vista per Dasa. Il colosso aerospaziale tedesco, che insieme a Aerospaziale Matra e Casa ha appena firmato un'intesa con Alenia-Finmeccanica, ha annunciato che la stretta del governo ai fondi per la Difesa potrebbe costringere il gruppo a ridurre circa 1200 posti di lavoro. Nel mirino le attività localizzate nelle città tedesche di Monaco, Ulm e Friedrichshafen dove si concentrano le operazioni Daimler Chrysler legate all'aerospazio. Dasa conta attualmente 7mila dipendenti contro i 46mila complessivi del gruppo Daimler Chrysler. I licenziamenti, ha precisato Dasa, dovrebbero comunque avvenire attraverso prepensionamenti e incentivi.

## ITALIA/1

## Isfol: borse lavoro un'esperienza positiva

È stata positiva l'esperienza delle borse di lavoro avviate dal Governo nel 1998 per favorire l'inserimento al lavoro dei giovani disoccupati nel Mezzogiorno avviando 60mila giovani con una spesa di circa 500 miliardi. L'inserimento dei giovani poteva essere richiesto dalle imprese private tra i 2 e i 100 addetti per 12 mesi e ai borsisti spettava un'indennità di 800mila lire al mese a carico dello Stato. L'Isfol ha fatto un bilancio di un anno di funzionamento, rilevando che oltre l'80% dei datori di lavoro ha espresso soddisfazione per l'esperienza e disponibilità a replicarla, mentre il 36,6% dei giovani, a sei mesi dalla conclusione della borsa, risulta occupato in prevalenza presso la stessa impresa.

## ITALIA/2

## Toscana, occupazione in crescita

Occupazione in crescita, tasso di disoccupazione in costante flessione, aumento della partecipazione femminile e maggiore diffusione di forme di lavoro flessibili. Il 1999 in Toscana si è chiuso con una media di 1.393.000 occupati, 31mila unità in più (+2,3%) rispetto al 1998, che si era chiuso con 1.362.000 persone in possesso di un lavoro. Una variazione che risulta più elevata da quelle conseguite dalle maggiori regioni del centro-nord (Piemonte+2,1%, Lombardia +1,7%, Veneto +1,5% e Emilia Romagna +2,2%) e superiore anche alla media dell'area centro settentrionale(+1,8%). L'incremento medio a livello nazionale, nel '99 è stato dell' 1,3%.

