



Uliano Lucas

Il presidente del Consiglio Giuliano Amato durante una partita a tennis ad Orbetello (Grosseto). Sopra e sotto al titolo immagini di operai al lavoro e in basso pagina Guglielmo Epifani



Franco Silvi/Ansa

## «Rassegna Giovani» è in edicola

■ Anche quest'anno «Rassegna sindacale» dedica il numero speciale del Primo maggio ai giovani e al lavoro. Si tratta di un'edizione di 320 pagine a 5 mila lire, con i risultati della ricerca condotta dallo Iard sulla formazione e sul passaggio dalla scuola al lavoro. Tra i temi trattati ci sono le novità in campo universitario: la riforma, le prospettive occupazionali dei laureati, i corsi post laurea. Poi c'è l'Atlante delle professioni, che individua le migliori possibilità di inserimento nel mondo del lavoro, regione per regione, partendo dall'analisi dei profili professionali più richiesti dalle aziende. Una sezione è dedicata a lavoro e handicap, un'altra contiene le informazioni sul collocamento, su come fare a mettersi in proprio e su come trovare lavoro su Internet, e un'altra ancora è sulle opportunità offerte dall'Europa.

# Amato ai giovani: avrete un lavoro se sarete flessibili

## Lezione di globalizzazione agli studenti di Orbetello

ROMA Non è vero che il mondo di domani non offrirà lavoro e non è vero che sarà la globalizzazione a creare nuovi, futuri disoccupati. Chi lo afferma «è profeta di sventura che non merita credito». Ottimista, il premier Giuliano Amato ha esortato all'ottimismo gli studenti dell'Istituto tecnico professionale «Del Rosso» di Orbetello molto meno ottimisti di lui.

Sono stati rassicurati? Il premier ce l'ha messa tutta: «Avrete un lavoro», ha «promesso». A garantirlo saranno formazione e flessibilità, «su cui oggi tanto si polemizza» e che diventerà «naturale».

Tutto sta, ha spiegato Amato, nel recuperare quella che gli economisti chiamano «miss match» cioè la mancanza di sincronia tra domanda e offerta di lavoro: un compito che il governo assume tra le priorità. «L'asse del futuro, e questa è la prima delle nostre responsabilità, è darvi una formazione che corrisponda ai lavori che il mondo del domani, il mondo globalizzato, vi offre. Solo - ha precisato Amato - è che sono diversi da quelli di ieri». «Diversamente» occupati, dunque, rispetto ai loro padri (e in alcuni casi ai loro nonni) che per esempio hanno goduto di quello che la storia ricorderà come un privilegio, ovvero il posto fisso, ma anche come tipologia di lavoro, di professioni: «Troppo spesso continuiamo a prepararvi per lavori che non ci sono più e voi restate disoccupati non perché il lavoro non c'è, ma perché non avete la preparazione per il lavoro che c'è», ha continuato il premier.

L'esempio portato viene dalle nuove tecnologie che in Europa hanno creato 600 mila posti di lavoro «che gli europei coprono con pachistani ed indiani perché - paradosso della storia nel Continente - non sono stati formati ingegneri di software come era necessario, non sono stati in grado di stare al passo con i tempi». Tutti ingegneri per avere un reddito? No, le basse qualifiche resistono «e purché siano ugualmente specializzati in compiti e mansioni legati alla nuova econo-

mia. In sintesi la flessibilità del lavoro è legata al cambiamento».

Dopo il lavoro che verrà, l'insolita lezione è continuata sulle pensioni («che non vogliamo ridurre»), sulla scuola («se gli insegnanti sono ben preparati sanno come orientare studi e sperimentazione»), sull'euro e l'immigrazione.

E ancora futuro e globalizzazione, i temi dell'incontro: nella globalizzazione l'Italia «ci sta alla grande», dice il premier. Globalizzazione rappresentata dalle reti telematiche, da Internet, «ma anche dai vuoti, e non si può fare di tutt'erba un fascio». In Italia ci vuole più flessibilità o basta quella che c'è? «Per rispondere bisogna prima distinguere tra i diversi tipi di flessibilità e i settori in cui va applicata». Bene, allora facciamo. Quanti tipi di flessibilità ci sono? «Innanzitutto c'è la flessibilità esterna, che è quella a cui si fa più riferimento e riguarda la libertà di assumere e di licenziare. Poi ci sono altre due flessibilità importanti: quella salariale, in base alla quale si collega il salario alla produttività aziendale, e quella interna, troppo spesso trascurata, che riguarda l'organizzazione del lavoro, sia in termini di tempi, che di possibilità per i lavoratori di svolgere compiti diversi, a seconda delle esigenze del ciclo produttivo».

Da quale cominciamo? «Prima bisogna dire che se esaminiamo i diversi settori notiamo che, a seconda delle loro caratteristiche, è un diverso mix di flessibilità quello che diventa rilevante».

Beh, dicali: dove cominciamo? «Dal settore manifatturiero. In questo comparto, specie nella grande industria, c'è la tendenza a sopravvalutare la flessibilità esterna».



Roberto Cano

ALESSANDRO GALIANI

ROMA «La flessibilità è importante ma non può diventare un toccasana». Per Carlo Trigilia, docente di sociologia economica all'Università di Firenze, «va usata nel modo appropriato, a seconda dei casi. Insomma, servono delle avvertenze per l'uso. E non si può fare di tutt'erba un fascio».

In Italia ci vuole più flessibilità o basta quella che c'è? «Per rispondere bisogna prima distinguere tra i diversi tipi di flessibilità e i settori in cui va applicata».

Bene, allora facciamo. Quanti tipi di flessibilità ci sono? «Innanzitutto c'è la flessibilità esterna, che è quella a cui si fa più riferimento e riguarda la libertà di assumere e di licenziare. Poi ci sono altre due flessibilità importanti: quella salariale, in base alla quale si collega il salario alla produttività aziendale, e quella interna, troppo spesso trascurata, che riguarda l'organizzazione del lavoro, sia in termini di tempi, che di possibilità per i lavoratori di svolgere compiti diversi, a seconda delle esigenze del ciclo produttivo».

Da quale cominciamo? «Prima bisogna dire che se esaminiamo i diversi settori notiamo che, a seconda delle loro caratteristiche, è un diverso mix di flessibilità quello che diventa rilevante».

Beh, dicali: dove cominciamo? «Dal settore manifatturiero. In questo comparto, specie nella grande industria, c'è la tendenza a sopravvalutare la flessibilità esterna».

Perché? «Nelle aziende manifatturiere, specie in quelle medio grandi, l'aspetto chiave è la flessibilità funzionale interna, cioè la possibilità di utilizzare in modo flessibile il lavoro dentro l'azienda, in termini di tempi e di prestazioni. Nei modelli post-fordisti questa è una risorsa cruciale per l'impresa, mentre la flessibilità salariale è importante ma meno di quella interna. Anche le imprese anglosassoni si sono ristrutturate negli ultimi anni, sul modello giapponese, investendo molto nel lavoro flessibile dentro l'azienda. Insomma, utilizzando strumenti come il welfare aziendale o le stock option, queste aziende hanno fatto diventare il lavoro flessibile una risorsa da valorizzare e da trattenere all'interno dell'azienda, lo hanno trasformato in una risorsa competitiva».

Insomma, il contrario di chi chiede più libertà di licenziamento? «Diciamo che, se si guarda a questo tipo di aziende, il problema della flessibilità esterna è meno rilevante, anche se procedure come l'arbitraggio, o nuove forme di compensazione al posto del meccanismo tradizionale previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, potrebbero aiutare».

E dov'è che una maggiore flessibilità esterna potrebbe giocare un ruolo importante? «Nel settore dei servizi e in particolare in quello dei servizi privati a bassa produttività, come quelli alla persona o al consumatore, cioè nell'area della ristorazione, del turismo e del

tempo libero. È il comparto la cui crescita ha fatto la forza del modello americano. E negli Usa si è sviluppato molto per due motivi».

Quali? «Il boom Usa è legato da un lato alla flessibilità salariale e dall'altro a quella esterna. Si tratta di servizi a bassa produttività nei quali in Europa il peso dei contributi è tale da scoraggiare la crescita dell'occupazione e in Italia si finisce per orientarla verso il lavoro nero. Di qui l'importanza della flessibilità salariale. Ma anche la flessibilità esterna è cruciale, proprio perché si tratta di attività fragili, con orizzonti spesso limitati, dove il problema della rigidità può diventare un fattore che entra nel calcolo dell'imprenditore e finisce per ostacolare le assunzioni. Quindi in Italia e in altri paesi europei, in questi servizi, diventa importante introdurre delle innovazioni più radicali sul piano della flessibilità esterna, se si vuole far crescere l'occupazione. Tuttavia, proprio il caso americano, mette in evidenza due ostacoli di cui dobbiamo tener conto».

A chesi riferisce? «In primo luogo bisogna evitare che si crei anche in Europa una classe di working poor, di lavoratori poveri. L'altro pericolo da evitare è quello dell'intrappolamento dei lavoratori, cioè bisogna evitare che chi inizia a lavorare in questi settori non riesca più ad uscirne».

Ecosaggiere? «Nel primo caso una possibile soluzione è quella di accompagnare la riduzione del costo del costo del lavoro

con dei benefici diretti verso i lavoratori. Per esempio si può pensare ad un'imposta negativa, in base alla quale il lavoratore, invece di pagare un'imposta sul reddito riceve dei benefici, mentre il datore di lavoro non paga contributi».

E per evitare l'intrappolamento? «L'idea è quella che la condizione di disoccupazione temporanea, che specie in questo settore rischia di diventare fisiologica, si accompagni ad un salario minimo la cui percezione deve essere legata ad una serie di programmi di formazione e di riqualificazione professionale».

Come vede il referendum per l'abolizione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori? «Il referendum non è certo lo strumento migliore per attuare tutto quello di cui abbiamo parlato, ma può diventare uno stimolo per iniziare ad affrontare i problemi che la flessibilità pone».

E come giudica il ruolo dei sindacati in questo senso? «È chiaro che i sindacati sono condizionati dai gruppi sociali che rappresentano. Ma credo che dovrebbero cominciare a porsi il problema dell'innovazione nella regolazione dei rapporti di lavoro, per evitare che le trasformazioni in questo settore avvengano senza di loro. Certi cambiamenti infatti sono difficilmente evitabili, prima o poi ci saranno comunque. Il problema è se si riesce a coniugarli in una prospettiva di moderna solidarietà sociale o no. E la diffusione del lavoro nero in Italia è una chiara dimostrazione di questo pericolo».

Ecosaggiere? «Nel primo caso una possibile soluzione è quella di accompagnare la riduzione del costo del costo del lavoro

con dei benefici diretti verso i lavoratori. Per esempio si può pensare ad un'imposta negativa, in base alla quale il lavoratore, invece di pagare un'imposta sul reddito riceve dei benefici, mentre il datore di lavoro non paga contributi».

L'INTERVISTA ■ CARLO TRIGILIA, sociologo

## «Ma non si tratta di una ricetta unica»

Non esistono di tre tipi e a seconda dei settori servono mix diversi

Il sindacato deve porsi da innovatore o sarà travolto il referendum? solo uno stimolo

### MEZZOGIORNO

Sergio D'Antoni: «Le due Italie sono sempre più distanti tra loro»

ROMA «Si allungano le distanze tra le due Italie e le differenze tra Nord e Sud risultano sempre più evidenti. Anche di questo dovremo parlare durante la verifica del patto per il lavoro con il nuovo governo». Lo ha detto il segretario generale della Cisl Sergio D'Antoni, intervenendo a Positano a un convegno dell'Ance. «Chiediamo che quanto è stato raccolto dal fisco venga restituito alle famiglie in termini di investimenti, bisogna sostenere una crescita che è al momento insufficiente. Avevamo chiesto a D'Alema, ma le risposte non c'erano state; ora poniamo lo stesso problema al governo Amato sperando di avere migliore risposta».

Le cose da fare per il segretario della Cisl sono molte e in particolare riguardano il tema del divario tra le due «Italie»: «È necessaria una maggiore flessibilità, poiché tra il Nord e il Sud non vi è eguale punto di partenza, altrimenti le distanze si allungheranno sempre

di più». E a questo proposito D'Antoni ha sottolineato come bisogna anche «battere l'idea che sta prendendo piede a Bruxelles che avere un fisco selettivo sia lesione della concorrenza: questa è una sciocchezza clamorosa». L'altro aspetto su cui il segretario della Cisl ha insistito è di puntare su un rafforzamento del secondo livello di contrattazione che meglio si adatterebbe alle necessità delle diverse aree territoriali ad iniziare da quelle a piena occupazione come il Nord e quelle del Sud con un sovraccarico di disoccupazione che troverebbero così più conveniente assumere nuovi dipendenti. Il terzo punto su cui D'Antoni ha insistito è di «superare la prassi sbagliata delle gare, in materia di appalti, che puntano al massimo ribasso. Su questa si sta arrivando ha spiegato - a far sì che le aziende taglino i costi perfino della sicurezza dei lavoratori, che al momento è già così bassa: il sindacato non lo può accettare».

## Sud, è boom del lavoro atipico: in 4 anni +130%

### Il 58,5% concentrato al Nord. Ma in Sicilia, Campania e Puglia è aumento record

DALL'INVIATO GIAMPIERO ROSSI

NAPOLI Salto di qualità. A questo è chiamato il Nidil che ieri davanti a un gigantesco babà napoletano - ha concluso la due giorni di dibattito convocata nell'occasione del secondo compleanno del sindacato dei lavoratori atipici promosso dalla Cgil. Per due giornate archeologi, operatori di call center, web designer sindacalisti a loro volta «atipici» e molte altre tra le moltissime «nuove» figure professionali si sono succedute nel porre istanze e suggerire strategie utili a raggiungere l'obiettivo ultimo dell'iniziativa sindacale per gli atipici: «Tutela e rappresentanza per tutti i lavori», come recitava anche il manifesto dell'assemblea convocata nella «storica» area dell'ex Italsider di Bagnoli. Dopo l'entusiasmo che aveva caratterizzato il primo compleanno, un anno fa a Ri-

mini, questa assemblea, come osserva il coordinatore nazionale del Nidil Cesare Minghini, si è svolta all'insegna della consapevolezza. Di qui la richiesta comune di un salto di qualità, di nuovi obiettivi al di là della legge Smuraglia, di un progetto

mercato del lavoro. E, attenzione: perché a questo punto si parla di lavoro emerso e legale. Alla fine del 1999, infatti, su un milione e 813 mila iscrizioni al fondo per la gestione separata Inps (cioè l'indicatore principale del numero di lavoratori atipici), più di un milione si trovano concentrati nelle regioni settentrionali (58,5 per cento del totale), ma l'incremento maggiore si registra a sud, dove l'aumento rispetto al 1997 è stato

GUGLIELMO EPIFANI «Conservatore è chi critica il Nidil è la crocevia della sfida del nuovo»



del 130 per cento, mentre nello stesso intervallo l'incremento delle collaborazioni coordinate continuative è stato del 65 per cento al centro e del 56 per cento al nord. Le regioni dove questa crescita è stata più impetuosa sono la Sicilia (146 per cento, sempre rispetto al 1997), la Campania (+117 per cento), a conferma del fatto che in alcune aree del paese quella delle collaborazioni diventa una modalità di impiego sempre più rilevante nelle dinamiche economiche e sociali. La componente giovanile è quella nettamente preponderante (oltre il 40 per cento del totale ha meno di 35 anni), ma soprattutto la dove il lavoro atipico è un fenomeno meno recente si manifesta una presenza consistente di collaboratori «adulti», sintomo che questa formula di impiego non è più soltanto un veicolo per il primo lavoro ma anche una forma per-

manente di occupazione. Questo consolidamento ha condotto, a livello territoriale ma anche a livello nazionale, ad alcune vertenze pionieristiche: nelle telecomunicazioni, nei call center, nel campo delle ricerche di mercato e, proprio in questo periodo, sono gli archeologi che attendono di presentare la propria proposta al ministero dei Beni culturali. Nasce dunque da questo scenario estremamente dinamico, in continuo movimento, il richiamo che il vicesegretario generale della Cgil Guglielmo Epifani ha lanciato proprio dall'assemblea napoletana del Nidil: «Il sindacato ha saputo dimostrare di essere assai meno conservatore dei suoi critici e di saper raccogliere le sfide del cambiamento, e Nidil è il crocevia di questa sfida. Ma al prossimo congresso della Cgil occorrerà sciogliere definitivamente tutti i dubbi strategici».

