

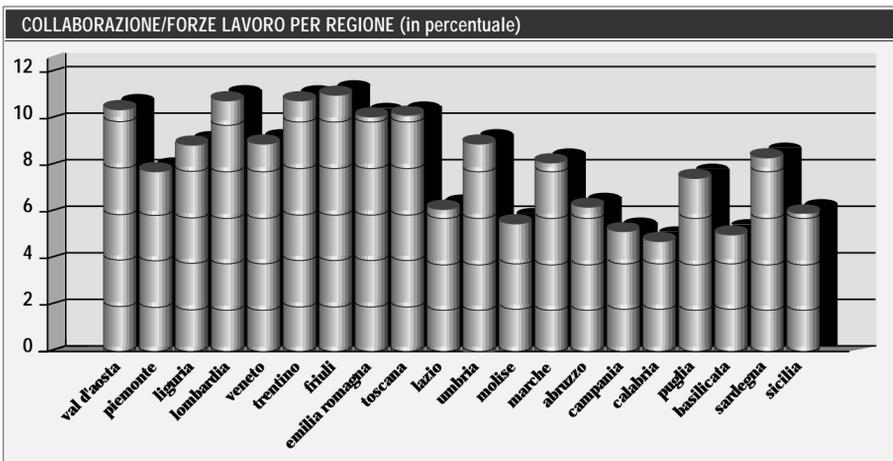
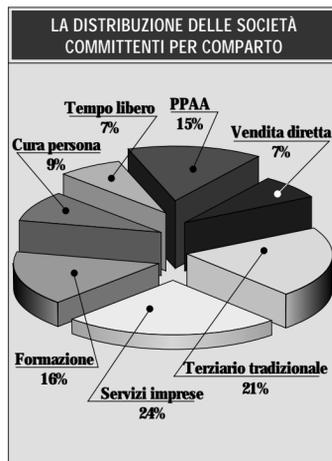
Con Adecco posto «mobile» via cellulare

Il posto di lavoro è mobile, e non soltanto perché è stato messo in crisi il tradizionale meccanismo basato sul posto fisso. Adecco, la multinazionale specializzata in lavoro temporaneo, ha lanciato un'iniziativa finalizzata a creare possibilità di occupazione attraverso messaggi sul telefonino cellulare. Il servizio - viene precisato - è gratuito e si basa sulla collaborazione avviata fra la stessa Adecco e MyAlert.Com,

una Internet-company che opera nel commercio elettronico e nella trasmissione radiomobili. L'obiettivo di Adecco è quello di raggiungere tempestivamente e con messaggi mirati i candidati in cerca di un lavoro attraverso uno strumento di comunicazione largamente diffuso e personale come il telefono cellulare. Chiunque aderirà al servizio potrà di conseguenza essere informato in tempo reale e senza costi, delle effettive possibilità di lavoro proposte ogni giorno dalla stessa Adecco su tutto il territorio nazionale. L'adesione sarà possibile collegandosi con i siti www.adecco.it e/o www.myalert.com o presentandosi in una filiale Adecco, fornendo il proprio nome ed il numero di cellulare.



5



qui Italia

OSSERVATORIO TENDENZE

EUROPA Da Bruxelles 20 miliardi per progetti di occupazione

Incoraggiare la cooperazione per la creazione di impieghi, migliorare la conoscenza, sviluppare lo scambio d'informazioni e valutare le esperienze nate dai piani d'azione per l'occupazione: è questo lo scopo del bando di gara della Commissione europea per incentivare l'impegno locale per la creazione di posti di lavoro. L'importanza del ruolo delle autorità regionali e locali per lo sviluppo di nuovi impieghi e la necessità di sostenerle per incentivare la creazione di posti di lavoro ha spinto l'esecutivo Ue a mettere a disposizione oltre 20 miliardi di lire (10.400.000 euro) di finanziamenti per azioni in questo settore. Entro il 9 giugno 2000, gli attori interessati potranno presentare delle proposte per la promozione della strategia europea per l'occupazione, per il sostegno regionale a organizzazioni del terziario e per lo sviluppo della cooperazione tra Stati membri in azioni locali per l'occupazione. Le proposte prescelte riceveranno una sovvenzione a copertura di 70% dei costi totali del progetto e i contratti dovranno essere conclusi entro il 31 ottobre 2000.

GERMANIA Disoccupati al 9,8 per cento Ai minimi da quattro anni

In Germania il tasso di disoccupazione è tornato sotto il 10%: ad aprile il numero dei disoccupati è infatti sceso al di sotto della soglia dei quattro milioni, il 9,8 per cento della popolazione attiva, raggiungendo il livello più basso degli ultimi quattro anni. Nel fornire i dati (destagionalizzati) l'Ufficio federale per il lavoro ha precisato che i 3.986.400 disoccupati di aprile erano 154.600 di meno rispetto a quelli del precedente mese di marzo e 159mila rispetto all'aprile dell'anno scorso. Per il presidente dell'Ufficio, Bernhard Jagoda, il «proseguimento del miglioramento della situazione sul mercato del lavoro ha fra le sue cause la ripresa congiunturale, che guadagna in forza e in ampiezza. Purtroppo, ha aggiunto Jagoda, l'est del paese beneficia solo in parte di questa favorevole tendenza. Per il prossimo mese, comunque, Jagoda si attende un proseguimento del «positivo sviluppo» e un'ulteriore diminuzione del numero dei disoccupati, fino a 150mila in meno. L'Ufficio federale, quindi, spiega che il tasso di disoccupazione rilevato ad aprile (9,8%) è nominalmente di 0,8 punti inferiore a quello del mese precedente. Tuttavia, depurato da una correzione dovuta ad una diversa rilevazione statistica con l'inclusione dei mini-salari, il dato si ridurrebbe allo 0,4. Ad aprile '99 la quota era stata del 10,7%. Come detto, la situazione del mercato del lavoro rimane però sempre critica nell'est del paese. Nella ex Rdt, in dati assoluti, ad aprile il numero dei disoccupati è diminuito di 49.800 unità, a quota 1.400.500, ma se depurate da fattori stagionali le cifre mettono invece in luce un aumento di 6mila unità. All'ovest invece i senza lavoro erano 2.585.800, 104.900 in meno rispetto al mese precedente.

ITALIA Entro il 2000 90mila giovani in formazione

Dal '97 al '99 il numero degli apprendisti è aumentato dell'11,3%. E quanto risulta dal rapporto di monitoraggio sul nuovo apprendistato dell'Isfol. In particolare sono già 25mila i giovani apprendisti che al centro nord hanno approfittato della nuova opportunità di seguire un percorso di formazione esterno all'impresa, e per il 2000 dovrebbero arrivare a 90mila, quando decolleranno i progetti previsti per l'Italia meridionale. Ma come saranno questi apprendisti? A tracciarne un profilo è sempre il rapporto dell'Isfol. Secondo il quale non sarà più garzone di bottega, spesso con un abbandono scolastico alle spalle e relegato a compiti umili, ma protagonista della propria scelta professionale, mediamente ventenne e, in almeno un caso su tre, un diploma in tasca. Ma l'apprendistato cambia anche dal punto di vista del datore di lavoro. L'avviso «Cercasi apprendisti» non campeggia più, infatti, solitamente sulla porta di fabbrici e falegnami, ma viene pubblicato, e sempre più frequentemente, anche tra gli annunci economici da banche e compagnie di assicurazione. I comparti credito, finanza e assicurazione tra il '98 e il '99 hanno fatto registrare un balzo nelle assunzioni di giovani (di studio) del 75%, con oltre 5.700 nuovi addetti, contro un aumento medio del 3,4% messo a segno dal complesso delle imprese che occupano apprendisti, per un totale di circa 438mila addetti. Ad aver rilanciato il ruolo dell'apprendista è stata la legge 196/97 (spacchetto Treu) che tra l'altro ha esteso da 16 a 24 (26 al sud) i limiti di età.

Gp. R.

Il caso

Normali impiegati «garantiti», giovani in formazione, interinali, dipendenti a termine, collaboratori coordinati e continuativi. Per tutti un luogo di incontro (e di assemblee) comune: la mensa

Pozzuoli, nel laboratorio dell'iper-flessibilità

GIAMPIERO ROSSI

NELL'AREA OLIVETTI, IN ATTESA DEL CNR, CONVIVONO, CON IL SETTORE RICERCA DEL GRUPPO, I CALL CENTER DI OMNITEL E INFOSTRADA, IL FORMEZ, IL CONSORZIO UBEO. E MOLTE TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO

Là dove c'era la fabbrica ora c'è un «laboratorio», un luogo dove è già possibile capire cosa è e cosa sarà sempre più il lavoro dell'era della flessibilità. E una volta tanto questo osservatorio privilegiato sul futuro non è alle porte di Milano o comunque nel nord, ma a Napoli, anzi a Pozzuoli, dove il bradisismo dei contratti di assunzione a tempo indeterminato ha creato nuove necessità, ma anche nuove opportunità di lavoro. Così l'area metropolitana che ha dato i natali ai disoccupati organizzati, adesso ospita il più frequentato tra gli uffici del Nidil della Cgil, punto di riferimento fondamentale per i lavoratori-atipici.

Lo scenario di questa manifestazione del lavoro che cambia è lo stabilimento che Adriano Olivetti fece costruire in mezzo al verde, proprio di fronte al golfo di Pozzuoli, agli inizi degli anni '60. Qui si produsse per anni la famosa macchina per scrivere «Lettera 22». Insomma, un fabbrica tradizionale, la Olivetti, con il suo carico umano di impiegati, operai e tecnici. Poi la produzione si è progressivamente trasferita altrove e - come tanti altri ambienti fordisti - anche lo stabilimento Olivetti di Pozzuoli ha ceduto. Non è diventato un monumento al lavoro che non c'è più. Però ha cambiato pelle.

«È diventata una sorta di cittadella del terziario», spiega Enzo Foi, direttore generale Omnitel del Sud. Oggi tra quelle stesse mura lavorano ogni giorno migliaia di persone (operai, tecnici, impiegati...), legate ad aziende diverse con rapporti di lavoro diversi. In quello stesso complesso si trovano i laboratori di Olivetti Ricerca, i call center di Infostrada e Omnitel, il consorzio Ubeo (che fa attività didattica per diplomati universitari), una sede del Formez e altro ancora. «Presto dovrebbe arrivare anche il Cnr», precisa Foi. Co-

si, se l'unica attività superstita del gruppo di Ivrea occupa ancora una minoranza di lavoratori «classici», cioè di dipendenti a tempo indeterminato, ai quali si sommano i nuovi collaboratori coordinati e continuativi, nei due call center si trovano ampiamente mescolati subordinati a tempo indeterminato e determinato, interinali, giovani a contratto di formazione, collaboratori coordinati e continuativi.

C'è tutto il mondo del lavoro, insomma, tra le mura di Pozzuoli. Ed è quasi emblematico lo scenario che si presenta all'ora di pranzo nella mensa (dove peraltro lavorano una trentina di «normali» dipendenti a tempo indeterminato): nel vasto locale il colpo d'occhio è quello della vecchia e ben nota concentrazione di forza lavoro di tipo fordista. A richiamare le immagini del lavoro classico, inoltre, c'è anche il fatto che è proprio tra le mura della mensa che si tengono le assemblee di ciascun gruppo di lavoratori. E se tutto ciò non bastasse, ecco un altro dato che proietta nel presente futuro «situazioni operaie» d'altri tempi. In occasione delle elezioni delle Rsi di Infostrada la Fiom ha fatto il pieno di voti, risultando la prima lista in assoluto con 206 preferenze su 502 votanti. E proprio il dato della partecipazione è quello più interessante, perché per un motivo o per l'altro, 502 votanti su 746 lavoratori di una sede di lavoro «atipico» non è un risultato di poco conto. Ma questo non significa che tutto sia

tornato alla consueta dialettica tra lavoratori e sindacato. No, i rappresentanti dei lavoratori hanno ancora parecchio da fare: per esempio, la stessa Fiom vincente a Pozzuoli non riesce a ottenere grandi risposte dai pattugliatori di dipendenti a tempo determinato, troppo presi dal timore di non vedere rinnovati i loro contratti per esporsi sindacalmente. «Nella situazione data però - precisa Luigi Petricciolo, segretario della Fiom napoletana - nonostante le difficoltà legate alle singole situazioni, vediamo che molti giovani sono attenti al sindacato, essi tratta di persone che hanno un rapporto molto delicato con i propri diritti, compresi quelli piccoli e quotidiani; perché essere un lavoratore giovane, precario e del sud non è ancora così facile, le regole del gioco devono essere ribadite e curate da vicino ogni giorno, ma posso dire che per esempio, a Pozzuoli, si è creata una situazione buona, nessuno corre il rischio di essere cacciato via perché sta antipatico a un capo».

Gli stessi problemi, ovviamente, si propongono anche ai sindacalisti del Nidil, che tra i lavoratori interinali e i collaboratori coordinati e continuativi faticano un poco prima di riuscire a conquistare fiducia. Eppure è proprio a Napoli che gli atipici hanno vivacizzato il mercato del lavoro in questi ultimi tre anni, guidando dal capoluogo campano il trend di vistosa crescita (130 per cento dal 1997 alla fine del 1999) delle collaborazioni

coordinate e continuative nelle regioni meridionali e sfatando definitivamente l'idea che quello dei lavori parasubordinati fosse un lavoro prettamente milanese. «Qui il ricorso a queste forme di flessibilità è molto diffuso, nel bene e nel male - osserva Gianluca Daniele, giovane segretario del Nidil partenopeo (che conta circa 670 iscritti solo per quanto riguarda l'ufficio centrale cittadino) - anche perché il tessuto economico attorno a Napoli lo giustifica ampiamente, se pensiamo che in tutta la regione le partite Iva aperte sono circa un milione e 700 mila (numero che comprende anche tutti i commercianti) e che a Napoli, per guardare alle attività più recenti, oltre al complesso di Pozzuoli, a smuovere questo mercato sono arrivate anche Tim e Wind che hanno aperto i rispettivi call center».

Fin qui gli effetti della flessibilizzazione del lavoro. Ma il fatto è che a Napoli, nonostante le difficoltà innegabili, anche i sindacati cominciano a trarre i primi frutti positivi dai nuovi settori. «Anche perché abbiamo trovato il terreno già ben preparato dall'associazione Tempi Moderni che si è occupata prima di noi degli atipici - spiega Gianluca Daniele - e perché abbiamo risentito degli effetti positivi dell'alto livello di confederazione, dei buoni rapporti con le categorie e di presenza capillare sul territorio: Nidil, infatti, non è presente soltanto alla Camera del lavoro di Napoli ma in tanti punti della città della provincia».

ATIPICI E INDAGINI DI MERCATO

Quel sogno chiamato contratto collettivo

Non esisteva. E neanche adesso - a dire il vero - si può affermare con disinvoltura che esista una piattaforma «contrattuale» per i lavoratori del settore delle indagini di mercato. Però sta prendendo forma, grazie al lavoro certosino dei sindacalisti del Nidil di Milano e degli stessi lavoratori (in verità, soprattutto lavoratrici) delle tante società di ricerche di mercato che reclutano «atipici» a mani basse. Anzi, che senza queste persone non riuscirebbero in alcun modo a fornire statistiche sui gusti degli italiani, sondaggi d'opinione, exit poll elettorali. Così, dopo un primo periodo di volantaggi sperimentali, di passaparola, di sensibilizzazione individuale sui diritti e sulle possibilità in gioco, il coordinatore del Nidil milanese Amedeo Iacovella e la sua giovane squadra di sindacalisti (a loro volta atipici) sono riusciti - il 25 marzo scorso - a organizzare una prima assemblea cittadina degli occupati delle indagini demoscopiche. Nel corso di quel sabato mattina, in cui gli stessi colleghi di un comparto particolarmente vivace hanno potuto per la prima volta guardarsi in faccia e accennare un elenco delle questioni che a loro giudizio meriterebbero una regolamentazione, sono emersi i punti fondamentali sui quali il sindacato è chiamato a tentare una mediazione, a sollecitare da parte delle aziende risposte, non meno nuove delle domande poste dai lavoratori. All'inizio non parlava nessuna, ma prima

della fine dell'assemblea Iacovella aveva riempito diverse pagine di appunti e faticava a chiudere i lavori. Il tempo di raccogliere e organizzare quelle istanze attraverso un questionario, il tempo di individuare il percorso per un possibile dialogo con una controparte (a sua volta da identificare, poiché tutto l'iter è assolutamente pionieristico), ed ecco che nel volgere di un mese il Nidil di Milano annuncia pubblicamente la richiesta di un incontro con l'Assimm, cioè l'associazione che raggruppa le aziende più importanti del settore delle indagini di mercato. Oggetto del faccia a faccia, proprio loro: i collaboratori e i lavoratori con partita Iva. Per la precisione sono otto i punti di discussione che il sindacato intende mettere sul tavolo: tempi di pagamento e rivalutazione dei compensi; maggiorazioni per le attività svolte in orario serale o al sabato e alla domenica; pagamento di alcuni giorni in caso di malattia; trasferte e rimborso spese; tipologia e contenuti dei contratti di collaborazione; metodi e scadenze per il controllo del lavoro svolto; pause e tempi di lavoro per gli intervistatori telefonici; diritti sindacali. Insomma, pochi temi ma già sufficienti a introdurre diritti e garanzie finora sconosciuti ai lavoratori delle ricerche di mercato.

«Abbiamo deciso di selezionare le richieste e di non affrontarle tutte in questa fase - spiega Amedeo Iacovella - è importante ora verificare se l'Assimm

intende essere un interlocutore che sappia dare risposte a un malessere abbastanza diffuso tra chi opera nel settore e che rischia di ricadere esclusivamente sulle tante professionalità esistenti. Sappiamo che non tutte le aziende possono essere accomunate in un unico modello di comportamento nei confronti dei lavoratori - precisa ancora il coordinatore del Nidil di Milano - ma sono intollerabili le troppe distanze normative e di trattamento economico esistenti. Che oltre a colpire i lavoratori, contribuiscono anche a creare una situazione di sleale concorrenza tra le diverse aziende». I rappresentanti degli addetti alle interviste e alle altre mansioni previste dall'attività di una società di ricerche demoscopiche non si nascondono la fase ancora embrionale del proprio lavoro, a partire dalla scelta della controparte: «Come si può ben capire - spiega il volontario diffuso dal Nidil tra i lavoratori - con la scelta di aprire per la prima volta un confronto con Assimm, i collaboratori e i detentori di partita Iva, insieme con la Cgil-Nidil, intendono svolgere un'azione rivendicativa collettiva senza che ciò debba significare eventuali iniziative verso singole società». Anche perché difficilmente, a breve termine, si può presumere la nascita di una forma di «contratto collettivo» delle ricerche di mercato; ma l'obiettivo di stabilire alcuni standard minimi sembra raggiungibile.

«Appena ci sarà il primo incontro o la prima risposta, i lavoratori saranno informati - spiega ancora il sindacato degli atipici milanesi - e verrà indetta una seconda assemblea cittadina. Ma intanto è importante dare la massima diffusione a queste nostre richieste tra tutti coloro che operano nel settore». E per raggiungere questo scopo lo stesso Amedeo Iacovella e tutta la sua squadra di collaboratrici (volontarie comprese) si stanno dividendo luoghi e fasce orarie per contattare almeno con un volontario i lavoratori distribuiti tra i tanti istituti di ricerca milanesi. Volantinaggi sono programmati anche (e spesso) alla sera, quando gli intervistatori - per esempio - hanno appena finito il proprio turno serale di telefonate per i sondaggi, quasi tutte ragazze, quasi tutte con la loro bottiglia d'acqua minerale in mano, evidentemente strumento di resistenza fisica al proprio banco di lavoro dal quale non possono più facile - ironizza Iacovella - c'erano i turni, ma i lavoratori erano più facilmente raggiungibili». E soprattutto non esistevano testi pseudocontrattuali come quello esistente presso una nota società di ricerche, in cui si recita che non bisogna essere né «razzisti», né «classisti», ma che non è una bella cosa anche essere iscritti a un partito politico.

