

Bologna, boom del posto in affitto

Sono aumentati del 183 per cento i lavoratori assunti a termine dall'agenzia Adecco e impiegati temporaneamente in diverse imprese di Bologna e provincia, e del 112 per cento le aziende che se ne servono. I dati della società franco-elvetica di servizi si riferiscono al primo trimestre 2000 in relazione allo stesso periodo del '99: nel primo trimestre '99 erano 218 i lavoratori (persone e non avviamenti al lavoro) che sono stati impie-

gati in 47 aziende, nello stesso periodo 2000 ne sono stati contati 400 in 100 imprese. I contratti dei lavoratori con l'agenzia vanno dalla settimana a diversi mesi, per una media annua intorno ai tre mesi. I risultati, definiti «ragguardevoli», hanno indotto l'agenzia ad aprire 3 nuove filiali (anche a Casalecchio e a Fano di Argelato), salite così a 75 nel capoluogo. Il lavoro temporaneo sembra così essere entrato a pieno titolo nelle dinamiche occupazionali delle aziende, non solo per affrontare picchi di produttività e assenze improvvise di personale, ma anche come strumento di preselezione: secondo l'agenzia, nel 30 per cento dei casi bolognesi il lavoro temporaneo si è trasformato in assunzioni a tempo indeterminato.



5

IL CASO DELL'ALFA DI POMIGLIANO DOVE LE STRATEGIE MESSE IN ATTO DALLA FIAT ATTRAVERSO LE «ESTERNALIZZAZIONI» E LA FLESSIBILITÀ STANNO RAPIDAMENTE CAMBIANDO IL VOLTO DI UNO STABILIMENTO-SIMBOLO

Quando finisce il turno, fuori ai cancelli non vedi più solo le solite tute blu dai capelli brizzolati, invecchiate da anni di catena di montaggio, e che ricordano alla perfezione i tempi dell'Alfa Romeo, prima che l'avvocato più famoso d'Italia scendesse da Torino a comprare lo stabilimento di Pomigliano d'Arco. Da allora è passata di acqua sotto i ponti, e con insolita velocità negli ultimi tempi.

Nell'ultimo anno, infatti, alla Fiat Auto di cambiamenti se ne sono visti tanti, a partire dal fatto che, dopo anni di cassa integrazione e mobilità, nello stabilimento di Pomigliano d'Arco si è ritornati ad assumere e il numero degli organici è tornato a salire. Se non altro questa volta non si discute della solita mobilità, ma il discorso si sposta su un altro piano. Ben 730 giovani assunti dall'inizio dell'anno suddivisi in due chiamate, quello di gennaio - febbraio e quello di maggio, hanno fatto e faranno il loro ingresso in fabbrica. Alla drastica riduzione di personale targata anni '80 e '90, con il passaggio delle maestranze dai quindicimila dipendenti del 1980 ai settemila trecento del '99, sembra essere subentrata una nuova fase, che non è solo e semplicemente il contrario di quella precedente.

Cambia il volto degli operai, cambia la fabbrica: agli ultracinquantenni si sono affiancati i giovani neo-assunti, per lo più sotto i trenta anni, e cambia simultaneamente il volto dei rapporti di lavoro. La nuova direzione di marcia va prepotentemente consolidando due fenomeni concatenati, due facce della stessa medaglia che puntano direttamente all'abbattimento dei costi: flessibilità ed esternalizzazioni, elasticità del lavoro da una parte e degli assetti societari dall'altra. «Sto diminuendo il lavoro a tempo indeterminato, aumento lavoro interinale, contratti a tempo determinato e contratti di formazione lavoro. La tendenza sembra inarrestabile. La Fiat sta usando una strategia ben conosciuta in altre parti d'Italia e nel mondo ma ancora poco diffusa nel Mezzogiorno», spiega Luigi Nuzzi, segretario comprensoriale Fiom di Pomigliano d'Arco, che tenta di classificare un fenomeno già visto ma che di fatto è relativamente nuovo qui, su questo territorio. Aumenta il precariato e nello stesso tempo si trasforma profondamente la produzione in sintonia con la trasformazione della proprietà. La fabbrica diventa ultratecnologica, e si fornisce di un cervello. Quattromila miliardi spesi a Pomigliano dall'87 «per processi e prodotti», (ben 500 solo per l'allestimento della produzione della 156) in nuove tecnologie, in pochi anni hanno rivoluzionato la fabbrica, moltiplicato la produttività, facendo arrivare la produzione annua al record delle 190mila auto. Sul lungo periodo, si riduce il lavoro operai, aumenta quello di intelligenza.

La nuova testa della produzione meridionale si chiama Elasis, il Centro Studi e Ricerche tecnologiche autoveicoli, 600 impiegati di



Strategie «Esternalizzazioni» e tanti contratti a termine (730 nuovi assunti tra gennaio e maggio) ma per i giovani il futuro rimane a rischio

Fiat di Pomigliano Come la flessibilità cambia la fabbrica

ANTONIO FICO

stanza a Pomigliano. Dalle ricerche degli ingegneri dell'Elasis nasce anche la nuova 156 "Sport Wagon", modello di punta della scuderia Fiat, entrata in produzione dal gennaio del 2000, tira, assicurano i vertici aziendali, tanto è vero che delle 187mila auto all'anno che vengono prodotte nello stabilimento pomiglianese ben 60mila unità sono di questo modello, che per essere un prodotto di "nicchia", destinato al mercato dei ricchi, ha numeri di tutto rispetto. A cui si affiancherà entro la fine dell'anno il nuovo modello 147, che nei progetti del colosso torinese dovrebbe subentrare alla produzione delle 145 e 146 e bissare i successi dei precedenti modelli. E' proprio nella produzione della 156 "Sport Wagon" che sono finiti gran parte dei precari assunti quest'anno, a contratto fino al luglio

prossimo. Ben oltre il dieci per cento della forza lavoro presente nello stabilimento napoletano e cioè, 730 lavoratori su seimila, che dovranno far fronte al picco di produzione, in forza di un contratto che dà certezze fino al luglio prossimo. E poi? Si potrebbe riaprire per questi giovani, di nuovo, il baratro della disoccupazione. Lo stesso incubo che spinse l'anno scorso ben 60mila a fare domanda contro gli appena 400 posti che erano stati offerti.

Lo scenario occupazionale del Sud è piuttosto lontano dal Nord-Est d'Italia. Perdere un posto non significa trovare un altro dopo una settimana. Qui bruciare un'occasione può dire mesi, anni di attesa per un lavoro decente, per uscire dall'inattività o dal lavoro nero. Aumentare flessibilità e tecnologia può aumentare stabilmente

l'occupazione, in presenza di un nutrito "esercito di riserva" a cui chiediamo, può significare un futuro stabile per qualcuno di questi giovani?

«E' inutile nasconderselo, molti di questi ragazzi sono stati spinti dal sogno del lavoro fisso. - commenta Nuzzi - E noi della Cgil abbiamo accettato a tutta questa flessibilità perché speriamo alla lunga di trasformare questi contratti a tempo in altri a tempo indeterminato. 156 "Sport Wagon" sta andando bene, e si spera così anche della 147. Ma è anche vero che la flessibilità in questo caso allontana l'assunzione di nuovi lavoratori». Operai, spesso diplomati, che fanno lavori poco qualificati e che, quindi, potrebbero essere sostituiti facilmente, una scadenza di contratto che potrebbe significare la fuoriuscita dalla produzione. Ci si

LAVORATORI "CEDUTI" ATTRAVERSO LE ESTERNALIZZAZIONI DALL'INIZIO '99 AD OGGI, PRESENTI PRESSO LO STABILIMENTO DI POMIGLIANO D'ARCO

COMAU (settore manutenzione)	433
Marelli (produzione teloni di plastica)	344
Ergom	30
Lifi (attrezzature, contenitori)	140
Sirio (vigilanza)	90
Logind (logistica, spedizioni)	700
De Vitia (manutenzione pompe)	60
Pellegrini S.p.A.	111
TOTALE	1908

chiede se hanno sfumature diverse precarietà e terziarizzazione al Sud rispetto al comparto produttivo padano? «La flessibilità può essere utilissima - commenta Raffaele Busiello, della segreteria regionale Fiom e responsabile del settore Auto - Ma qui serve solo ad abbassare il costo della manodopera, non per rendere più efficienti gli impianti, perché sono abituati a competere sui costi. In una situazione di disoccupazione fisiologica la flessibilità avrebbe tutto un altro significato. Qui, con un tasso di disoccupazione al 23 per cento hanno interesse a selezionare giovani a loro piacimento, e sulla catena di montaggio ci vanno a finire i diplomati. La parola d'ordine degli imprenditori è selezionare di più e pagare di meno».

E intanto l'altro fenomeno che sta radicalmente cambiando lo sta-

bilimento pomiglianese, le esternalizzazioni in atto, dall'inizio del '99 ad oggi ha subito una forte accelerazione. Dall'anno scorso ad oggi ben duemila lavoratori sono stati "ceduti" ad altre imprese, non necessariamente meccaniche, mentre altri 1000 potrebbero trovarsi sotto altri padroni, entro la fine dell'anno. La novità della terziarizzazione in atto è un effetto principalmente fisico. Mentre in passato, è il caso dei Cablaggi i lavoratori all'atto della cessione sono passati armi e bagagli all'esterno del recinto Fiat, i lavoratori dei nuovi settori terziarizzati rimangono per ragioni produttive ancorati al vecchio stabilimento. E' questa elementare considerazione che fa dire alla Fiom che «nel recinto della Fiat ci sono mille facce nuove, con un saldo positivo di settentotto lavoratori in più».

LA TESTIMONIANZA

«Niente sbagli e ti conviene dire sempre sì»

«Cercavo un lavoro fisso, per questo l'anno scorso ho fatto domanda alla Fiat. E' un lavoro a termine, con la speranza che ci assumano definitivamente. Ma per il momento non ci fanno sapere niente. Fra poco il contratto scadrà e io non ho idea di quello che farò dopo, se qui dovesse andare male». L'autore di questa dichiarazione è un giovane che chiameremo «C.», che un nome e un cognome per esteso ce li ha, ma che per timore di possibili rappresaglie preferisce rimanere, come gli altri, un'aggiunta di fantasia. «Se si venisse a sapere che ho parlato con un giornale, mi "punterebbero", rischierei di rimanere a casa al prossimo contratto». Timore del resto espresso anche dagli altri suoi compagni di avventura. «C.» ha 24 anni e la fortuna per il momento irrilevante di avere un diploma in tasca. E' uno di quei 730 giovani, lavoratori interinali e a termine, 406 mesi di contratto, che hanno messo piede nello stabilimento di Pomigliano d'Arco della Fiat Alfa, cambiando radicalmente il volto della fabbrica.

Un piccolo esercito di lavoratori con l'ambizione di un futuro stabile. Come vivono questi lavoratori la loro precarietà? Quali speranze e quali paure hanno? Il lavoro alla Fiat per «C.» potrebbe significare, se durasse, la fine di un vital lavorativa altalenante. «Sono anni che mi arrango, alternando

lavoro nero e disoccupazione. Questo lavoro non mi gratifica ma non vedo molte altre strade. Vorrei sfruttare il mio diploma per accedere ad uno di quei concorsi interni per diplomati». Cambiano le esperienze, cambia la percezione del futuro.

«M.», 24 anni anche lui, ha cambiato molti lavori, alcuni al Nord, anche in altri stabilimenti di auto. «Sono giovane, non ho famiglia a carico e questo è già un vantaggio. Il futuro è incerto ma non nero. Vorrei mantenere questo lavoro, anche perché vedo che lo stabilimento ha bisogno.

Nelle condizioni in cui lavoriamo il sindacato serve poco

Il sindacato serve poco

saresti più a rischio. Il nostro lavoro lo impari in due giorni, ti sostituisci facilmente. Il sindacato servirebbe senz'altro, se potessimo iscriverci». «S.» ha 25 anni ed è sposato, in attesa di andare a vivere con la sua consorte. Come vive chi ha famiglia? «Direi discretamente. La maggior parte va avanti», dice. «Il problema è che puoi fare pochi progetti, oggi lavori, domani forse. Io a dire il vero avevo già progettato di sposarmi, prima del lavoro in Fiat, quindi l'assunzione non mi ha cambiato la vita».

Anche lui viene da una lunga gavetta nel commercio e anche lui per la prima volta è ha una posizione lavorativa regolare. Certo la posizione di questi lavoratori è piuttosto diversa dagli "anziani", ma questo non sembra aver intaccato la vecchia solidarietà di classe. De resto non in pochi aspirano a diventare lavoratori a tempo indeterminato. «Mi sento a tutti gli effetti come uno di loro», dice «S.» - anche se sono più tutelati. Lavoriamo allo stesso modo, siamo nella stessa condizione. Certo noi che abbiamo un contratto a termine siamo più sotto pressione, non vivi con calma il lavoro. Non devi sbagliare, e non solo dal punto di vista lavorativo. Non puoi controbattere, anche se credi di aver ragione. Ti conviene di dire sempre, va bene».

A. F.

OSSERVATORIO TENDENZE

GERMANIA

Dresdner Bank licenzia Tagliati 5mila posti

Dresdner Bank, il terzo colosso del credito tedesco, taglierà 5mila posti di lavoro dopo il fallimento delle nozze con la Deutsche Bank. Lo ha annunciato l'amministratore delegato dell'istituto, Bernd Fahrholz, il cui obiettivo è quello di generare 500 milioni di euro in risparmi di costi nel prossimo triennio. Le attività saranno focalizzate in Europa con un piano di investimenti di 3,5 miliardi di euro di cui 1 miliardo di euro saranno liberati dai tagli al business extra-europeo. I vertici dell'istituto stanno cercando di recuperare la fiducia del mercato e degli analisti dopo il fallimento delle trattative con l'altro colosso tedesco Deutsche Bank. Le azioniste Dresdner sono calate in Borsa del 17 per cento dall'inizio dell'anno. Il piano di ristrutturazione - secondo alcuni analisti - potrebbe rendere la Dresdner un obiettivo più appetibile in vista di possibili aggregazioni.

EUROLANDIA

Bce: «E' qui la patria dei baby pensionati»

Eurolandia, patria dei «baby pensionati». Il vizio del prepensionamento non sembra riguardare solo l'Italia, se dal Rapporto mensile della Bce risulta che nell'area dell'euro metà dei lavoratori è già in pensione prima dei 60 anni, contro un terzo degli Stati Uniti. Questo, nonostante in quasi tutti i paesi europei siano state fatte riforme previdenziali che hanno fissato l'età pensionabile a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne. La Bce, dunque, parla di «prestazioni previdenziali generose» e incentivi istituzionali che scoraggiano i lavoratori più anziani, e spesso anche più esperti, a proseguire nella loro attività, portandoli ad abbandonare anticipatamente il mercato del lavoro. Almeno quello regolare, visto che il fenomeno dei prepensionamenti anticipati spesso prelude a nuove attività svolte in nero. Ma - spiega il bollettino - la crescente tendenza al prepensionamento (e la Bce per una volta porta ad esempio non l'Italia, ma i piani recentemente attuati in Portogallo e Francia) è una delle principali cause dell'elevato tasso di inattività tra la popolazione maschile in Europa, visto che tra i 55 e i 64 anni, si è passati dal 42 per cento dell'83 al 51 per cento del '99 (contro il 32 per cento negli Stati Uniti). Il divario è ancora più ampio per la classe di età fra i 60 e i 64 anni: 26,7 punti percentuali di differenza tra il vecchio continente e gli Usa.

ITALIA

Tre milioni e 300mila nuovi professionisti

Consulenti finanziari, traduttori, formatori ma anche dietisti, musicoterapisti e grafologi: per le cosiddette professioni non regolamentate è un vero e proprio boom: sono infatti 3,3 milioni - secondo un'indagine del Cnel - i nuovi professionisti. Di questi un milione 115mila sono iscritti alle 254 associazioni censite dalla Banca dati del Cnel. Oltre agli ordini professionali e agli altri, i professionisti si riconoscono in sempre più numerose associazioni oltre il 60 per cento delle attuali costituite dopo il '90. Le professioni - per il Cnel - rappresentano la parte più dinamica del mercato del lavoro caratterizzato dalla frammentazione dell'attività produttiva con una quota di lavoro autonomo che raggiunge ormai il 28 per cento degli occupati. Tra le associazioni delle professioni non regolamentate 106 sono presenti nella Consulta del Cnel in rappresentanza di circa 1,9 milioni di professionisti (245.888 gli iscritti). La maggior parte degli iscritti fa riferimento al settore dei servizi alle imprese ma è rilevante anche la quota del settore arte scienze e tecniche (79mila) e di quello socio sanitario (33.779 persone). Le donne sono presenti soprattutto nei servizi all'impresa (45,6 per cento del totale) mentre scarseggiano nel settore socio sanitario (20 per cento) e nella comunicazione di impresa (4 per cento).

GIAPPONE

Suicida per troppo lavoro L'azienda deve risarcire

Un'azienda giapponese, la Otafuku Sauce, è stata condannata a pagare 111 milioni di yen, (oltre 2 miliardi di lire) ai familiari di Kimiharu Kidani, impiegato ventiquattrenne che nel 1995 si tolse la vita perché esasperato dal troppo lavoro. La notizia è stata data da fonti del tribunale distrettuale di Hiroshima. «Un'impresa deve avere cura non soltanto di evitare che i propri dipendenti lavorino troppe ore e in condizioni disagevoli, ma deve anche preoccuparsi delle loro condizioni psichiche sul posto di lavoro», ha sentenziato il giudice.

