

Torino, progetto per «allievi tecnici»

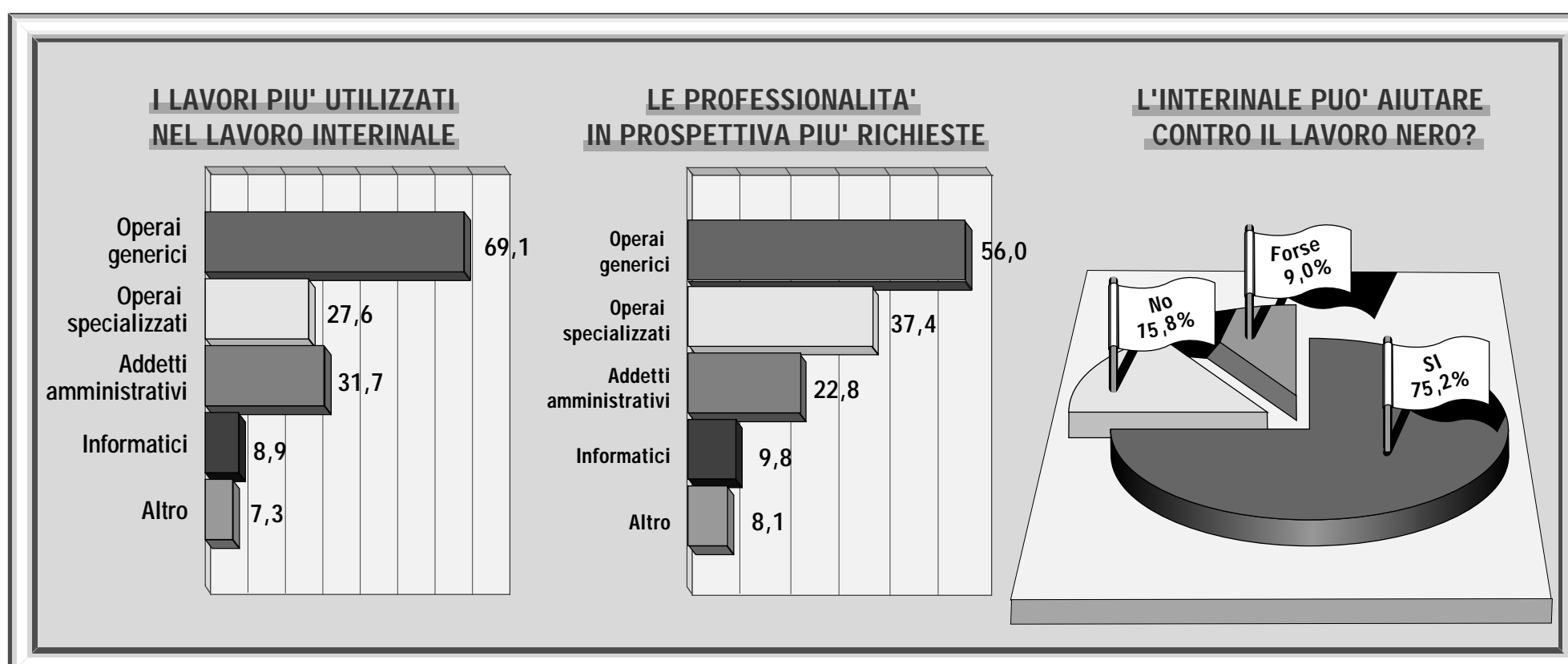
Un percorso formativo per operatori tecnici di officina rivolto a 140 neo-diplomati e a 100 giovani dai 18 ai 25 anni, è il contenuto di «Progetto allievi 2000» predisposto da Isvor Fiat, Unione Industriale di Torino, Camera di Commercio, soci di Assocam Scuola Camerana. I corsi si svolgeranno dal lunedì al venerdì, in orario diurno, da ottobre a giugno. Per gli iscritti che hanno concluso il ciclo dell'obbligo scolastico,

venivano offerti due anni di formazione e a chi supera le prove di idoneità, un anno di apprendistato che comprende altre 300 ore di formazione. I giovani in cerca di occupazione, invece, dopo l'anno di formazione e se superano le prove di idoneità, possono accedere a due anni di apprendistato che comprendono altre 700 ore di formazione.

Il progetto, che assicura ai partecipanti una borsa di studio annuale di due milioni per la frequenza dell'intero corso, garantisce ai giovani che lo concluderanno con successo, un attestato della qualifica professionale. La domanda di ammissione deve essere inoltrata entro il 5 settembre all'Assocam Scuola Camerana.



3



IN ITALIA SI STA VERIFICANDO UN AUTENTICO BOOM DEL LAVORO IN AFFITTO. IN APPENA UN ANNO DAL '99 AL 2000 SI È REGISTRATA UNA CRESCITA VERTIGINOSA: DA 250 MILA A 700 MILA.

Partito in Italia con mille incertezze, il lavoro temporaneo è un fenomeno in progressiva espansione. E il duemila si preannuncia come un nuovo anno di record. Rispetto all'anno precedente il numero di lavoratori temporanei dovrebbe quasi triplicare e passare dai 250.000 del '99 ai 700.000 del 2000.

A testimoniare la crescita del settore è stata Manpower, leader mondiale tra le società di lavoro temporaneo, nel corso di un convegno svoltosi a Roma, fornendo le cifre anche della propria attività: un aumento di capitale da 20 a 70 miliardi, 1000 dipendenti diretti, 13 mila lavoratori presso le aziende a tempo pieno tutto l'anno. Nel corso di quest'anno gli avvisi al lavoro da Manpower dovrebbero toccare quota 70 mila (contro i 44 mila del '99) per un numero di ore lavorate pari a 24,3 milioni (10,6 milioni nel '99).

Crescita di Manpower e di tutto il settore. E previsioni confermate dalla ricerca che la Unicab ha realizzato per Manpower: il 53,3% delle aziende che hanno già usufruito di lavoro temporaneo dichiara che, nel prossimo futuro ne farà sempre più uso. Il 41,4% ritiene molto probabile l'utilizzo di lavoro in affitto e solo il 5,3% lo esclude. Il dato più sorprendente viene dalle aziende che non hanno

INFO

Allarme Ocse per il lavoro

L'Ocse lancia l'allarme: il lavoro è sempre latitante in Europa e la promettevole vitalità della new economy rischia di non tradursi in opportunità di crescita e occupazione nel vecchio continente, sempre più oberata da occupazione poco qualificata e bassi livelli di orari. Secondo l'Ocse, a causa delle inefficienze, e dei vincoli strutturali (liberalizzazioni incomplete, squilibri del mercato del lavoro, oneri burocratici e fiscali) le economie di molti Paesi Ue, Italia in testa, rischiano di non riuscire a cogliere i frutti che la diffusione delle nuove tecnologie ha autovengli Usa.

Il punto

Dal 99 al 2000 l'impiego in affitto passa da 250 a 700 mila. E da un'indagine Unicab emerge che il 41% delle aziende in futuro ne farà sempre più uso: solo il 5% lo esclude

Lavoratori temporanei triplicati in un anno

CARLO BUTTARONI

mai fatto ricorso al lavoro temporaneo: il 4,5% ha dichiarato di prevedere un utilizzo certo nei prossimi anni, il 32% probabile. E' il centro ed il nord ovest l'area del Paese in cui la domanda appare destinata a crescere con più forza e sono soprattutto le piccole e medie imprese a preventivarne l'utilizzo, ritenendolo la via percorribile alla necessità di rendere flessibile il mercato del lavoro.

A fronte, quindi, di una contrazione del 5% della domanda tra le aziende fruitrici, c'è un aumento potenziale della domanda da parte del 36% delle aziende attualmente non-fruttrici. Numeri da capogiro se si considerano, oltretutto, le quote di mercato potenziale ancora non coperte dall'offerta di lavoro in affitto. Come tutti i nuovi mercati, quello del lavoro temporaneo, ha vissuto in questi anni, in

Italia, una sua fase di primitiva natura: il 47,5% lo ha scelto perché era il modo più immediato per risolvere il problema, il 20,8% perché lo considera il modo migliore per risolvere il problema, il 7,1% la scelta strategica giusta per ottenere lavoro qualificato. La ricerca ha, cioè, messo in evidenza l'incertezza strutturale del mercato, ancora incapace di assumere il lavoro temporaneo come strumento di pianificazione economica (come è in altri paesi europei) mentre rappresenta (in Italia) soprattutto la soluzione più immediata per risolvere un problema inatteso e non preventivabile.

I giudizi delle aziende fruitrici di lavoro temporaneo sono, comunque, largamente positivi: il 91,6% delle aziende, infatti, è soddisfatto del servizio ricevuto. Tra

le aziende con più di 50 dipendenti la percentuale sale al 94,2%. A fronte di una domanda che ha richiesto finora, come requisito, la tempestività della risposta, le società di lavoro temporaneo hanno risposto efficacemente con la tempestività: già oggi il requisito principale richiesto dalle aziende che hanno fatto ricorso al lavoro temporaneo è la qualità del servizio (56,2%). Tra le aziende non-fruttrici la qualità sale al 79,3% (l'81,8% nel nord ovest). L'indicatore di quanto stia cambiando il mercato è anche nella specificità che sta acquisendo la domanda. Non è un caso che la figura professionale più richiesta, fino ad oggi, sia stata quella dell'operaio generico (69,1% dei casi) e dall'addetto amministrativo (31,7%) mentre nel prossimo futuro la crescita del-

la domanda si concentrerà sugli operai specializzati.

Il 60,9% delle aziende già fruitrici si dichiarano disposte a investire maggiormente nel lavoro temporaneo in cambio di personale sempre più qualificato (nel Nord est la percentuale sale al 67,7%). Al secondo posto, tra i fattori che influirebbero su un maggior investimento nell'utilizzo di lavoratori temporanei, c'è la richiesta (12,4%) di leggi più favorevoli alla flessibilità. Tra le aziende non-fruttrici la richiesta di leggi più favorevoli alla flessibilità sale al 23,3% ma è sempre la professionalità del lavoratore ad essere l'elemento discriminante (42,5%).

Ma saranno soprattutto le nuove aziende, che per la prima volta si affacciano sul mercato del lavoro temporaneo, a condizionare la domanda. Il cuore del mercato sarà,

INFO

Tirocini

In un anno più 75%

Bilancio positivo per i tirocini di orientamento al lavoro, aumentati del 75% tra il '98 e il '99, con un esito occupazionale che, a sorpresa, si rivela ampiamente sopra la media nelle regioni del Sud. A rivelarlo è uno studio dell'Isfol. Solo nel '98-'99, precisa l'Isfol, sono stati realizzati 10.700 tirocini, con il coinvolgimento di 5.700 imprese e 150 soggetti promotori. A fronte di una media nazionale del 46,4%, la quota più alta di giovani assunti dopo il tirocinio si è registrata nel Sud, dove ha sfiorato il 70%.

infatti, quello che si aprirà nei prossimi anni, dove la competizione non si giocherà più soltanto sulla capacità di fornire tempestive risposte ma soprattutto sulla capacità di fornire specializzazioni di alto livello, segmentando l'offerta. Sembra quindi destinata a giocare un ruolo discriminante la capacità delle società di lavoro temporaneo di specializzarsi, segmentando la propria offerta in base al target al quale si rivolgono.

Il futuro del settore fa leva anche sulle prospettive di crescita dell'economia e dell'occupazione. Il 70% delle aziende ritiene che il lavoro temporaneo abbia portato i suoi frutti sia all'occupazione, sia all'economia dei paesi in cui si è diffuso e si è radicato. L'82% prevede che la diffusione del lavoro temporaneo alimenterà la crescita dell'economia e dell'occupazione anche in Italia ed oltre il 75% che contribuirà a combattere il lavoro nero.

Previsioni segnate, quindi, da un diffuso ottimismo sulla capacità di innescare meccanismi virtuosi all'interno del sistema economico ma anche caratterizzate da una conoscenza del settore del lavoro temporaneo insufficiente. In rapida espansione, infatti, il mercato del lavoro a tempo ha una diffusa notorietà di base tra le aziende (soprattutto a livello simbolico/representativo) ma la conoscenza specifica del settore è insufficiente. Il 48,8% delle aziende fruitrici di lavoro temporaneo ha dichiarato di avere necessità di maggiori informazioni. La richiesta di conoscenza sale all'86% tra le aziende non-fruttrici. La ricerca ha evidenziato quanto siano ancora insufficienti, cioè, quegli strumenti conoscitivi in grado di esercitare le leve per l'utilizzo del lavoro temporaneo in modo strategico.

Nel corso del convegno non sono mancati gli spunti polemici evidenziati dalla Presidente di Manpower, Maura Nobili: «Nel '99 Manpower ha versato al fondo di formazione presso l'INPS circa 9 miliardi di euro non sappiamo cosa se ne sia fatto. Chiediamo che siano utilizzati effettivamente per la formazione dei lavoratori temporanei.»

«Il problema della burocrazia non è solo questo. Basti pensare che occorre la stessa quantità di pratiche e passaggi per un contratto di due giorni che per uno a tempo indeterminato. Un contratto di assunzione deve essere spedito a otto enti diversi. Solo per l'espettazione della burocrazia è impegnato il 20% dei nostri dipendenti»

L'INTEGRATIVO

Salario, orario, partecipazione: al via la vertenza Fiat

GIOVANNI LACCAPO

L'integrativo Fiat, un appuntamento che «fa testo», è ai nastri di partenza. Con la prossima settimana, la piattaforma viene vagliata dalle rsu, poi dalle assemblee dei lavoratori, e dall'11 al 13 luglio si vota con il referendum: «Un risultato importantissimo», lo giudica Claudio Stacchini, segretario della quinta Lega Fiom: «Sia perché tutti insieme i sindacati hanno deciso di rafforzare il percorso democratico, sia perché, presentando la piattaforma alla Fiat, e respingendo ogni ipotesi di moratoria chiesta dagli industriali metalmeccanici, rispondiamo a chi in queste settimane ha annunciato che si intende cambiare le regole del sistema contrattuale».

Punti.
Occupazione. Definire con Fiat il diritto del sindacato di conoscere preventivamente scelte strategiche, di alleanza e di riorganizzazione. Inoltre, riaprire una fase di contrattazione sugli organici: «Oggi il lavoro a termine, ed interinale, non serve solo per le "punte" di mercato, ma spesso per rimpiazzare lavoro stabile». Stabilire ogni anno con l'azienda i volumi produttivi e le necessità di organico, in modo da trasformare in la-

voro stabile la quota maggiore di lavoro precario e contrattualizzare tutte le assunzioni, con una sede negoziale che stabilisca quali sono i contratti di lavoro più idonei a soddisfare le esigenze produttive. Infine si chiede la conferma dei lavoratori a tempo determinato che sono al secondo contratto.

Sistema partecipativo. «In Fiat non ha funzionato: è un sistema debolissimo, soprattutto perché non vincola mai la controparte e non prevede pari dignità tra i soggetti delle commissioni. Chiediamo che sia stabilito il diritto di convocazione delle commissioni in tempi certi, anche per le rsu, e siamo disponibili ad una evoluzione positiva del sistema partecipativo anche con modalità decisionali delle commissioni di partecipazione, a condizione che Fiat rinunci alla unilateralità delle sue decisioni. Tutto ciò è vincolato al mandato delle commissioni non deve tradursi in una sterilizzazione delle rsu: per noi è vero l'esatto opposto». Ed ancora: per le terziarizzazioni, si propone di istituire ovunque un «comitato di sito», nel quale siano presenti

rsu e sindacati delle diverse aziende che operano in quel sito, indipendentemente dal contratto e della ragione sociale, e dei relativi responsabili aziendali. Istituire anche il delegato di sito, con poteri di intervento e tutela su tutti i lavoratori, anche quelli di aziende più piccole. Inoltre, si chiede che, nei processi di terziarizzazione, si concordi tra le parti una forma di tutela per i lavoratori inidonei.

Diritti sindacali. Dotare tutte le sale dei consigli di fabbrica di computer con accesso internet, e definire un monte ore aggiuntivo per le attività nelle commissioni di partecipazione.

Inquadramento e professionalità. Costruire entro due anni una mappa dell'inquadramento e dei sistemi di inquadramento professionali, per settore e per professionalità, per poi negoziare uno specifico sistema di valutazione delle professionalità, e della prestazione, che stabilisca un livello di inquadramento adeguato: «È una richiesta importante: vogliamo uscire da una logica in cui solo l'azienda è titolare di questa materia».

Orario di lavoro. «Chiediamo l'applicazione del contratto nazionale, dei diritti già acquisiti. Il part-time, la banca ore, i congedi parentali: Fiat fino ad oggi ha impedito la loro applicazione. Questa situazione va rapidamente superata. Il diritto al part-time sia applicato anche alle qualifiche operaie, e sia istituita la banca ore che prevede la libertà di ciascuno di decidere quali ore compensare e quali ore farsi tribuire. Per tutti gli stabilimenti con più di quindici turni, chiediamo l'anticipo delle riduzioni d'orario previste dal contratto, così da eliminare la cosiddetta ribattuta, ossia quei periodi in cui si lavora di notte per due settimane di fila. Estendere i diritti di informazione per conoscere l'effettivo straordinario, anche oltre le 32 ore obbligatorie. Estendere a tutti gli stabilimenti la mezz'ora di accantonamento per ogni notte lavorata, che dopo sedici notti dà diritto ad un giorno di riposo retribuito».

Salario. Si chiedono 2 milioni 200 mila lire annue che si aggiungono al premio già erogato, dunque consolidando di fatto il

vecchio premio di risultato, che ammonta a circa 2 milioni e mezzo. Dal primo gennaio 2000 si chiede l'aumento di un milione e, negli anni successivi si giungerà a regine coi 2 milioni 200 mila lire, i quali si formano assommando tre "fonti": «Vogliamo che questi soldi siano garantiti, posizionati su indici concordati con le rsu, e raggiunti. Il milione del primo anno è collocato su dati certi di bilancio, che conosciamo perché sono del '99. Infatti chiediamo di togliere dal ppg (il vecchio premio di performance) il tetto di 2 milioni e 100 mila: in tal modo, in base ai dati, si portano a casa almeno 300 mila lire». In secondo luogo si chiede la completa modifica della scala dei roi (il premio di redditività) posizionando 700 mila lire certe sul 5 per cento: oggi il premio ha fallito, nell'ultimo anno non ha fruttato una lira perché fino al 6 per cento prevedeva zero lire. Invece con il 5 per cento si avrebbe la certezza di incremento di un milione. Infine si chiede l'istituzione di un indice di qualità, da verificare in ogni stabilimento, su cui posizionare 800 mila lire.

