

4

Friuli, mancano 5mila lavoratori all'anno

In Friuli-Venezia Giulia, nel solo settore del legno, mancano 763 unità lavorative. Solo in provincia di Udine il fabbisogno è di 450 unità, il 4,5% delle quali nelle professioni intermedie tecniche con una specializzazione post-diploma. In Friuli Venezia Giulia le proiezioni demografiche, a parità di sviluppo, evidenziano per i prossimi otto anni la mancanza di 4-5 mila unità di lavoro all'anno.



Puglia, 11mila posti nei prossimi 3 anni

Nei prossimi tre anni in Puglia vi sarà un fabbisogno di occupazione per circa 11 mila unità. Le nuove opportunità di lavoro riguardano soprattutto nel settore del legno-mobilità e in quello turistico-alberghiero. Sono gli elementi emersi da una ricerca dell'Ipres. Buone possibilità di lavoro offriranno pure il comparto culturale e i servizi connessi all'industria agro-alimentare, la chimica e la meccanica.

IN BREVE
DALLE REGIONI

VENETO

Le aziende chiedono 3000 immigrati in più

Le aziende venete, non solo quelle industriali ma anche agricole e artigianali, chiedono più manodopera comunitaria e per questo hanno scritto al ministro del lavoro Cesare Salvi di concedere 3.000 autorizzazioni in più rispetto alle circa 6.200 concesse per l'intero anno 2000. L'iniziativa è stata presa congiuntamente dalle organizzazioni regionali della Coldiretti, della Confindustria, della Federvento Api, della Confartigianato e della Cna. L'urgenza c'è soprattutto per le imprese agricole, dato che - sottolinea la Coldiretti - le campagne di raccolta sono in pieno svolgimento ma i prodotti rischiano di marcire sulle piante in assenza di manodopera. La seconda richiesta che le organizzazioni imprenditoriali muovono al ministro Salvi è relativa ad un monitoraggio costante della situazione "poiché - scrivono - è prevedibile che ci saranno nuove richieste da qui alla fine dell'anno". Su questo problema le associazioni di categoria hanno anche chiesto un incontro alla direzione regionale del lavoro. Delle circa 6.200 autorizzazioni al lavoro per cittadini extracomunitari assegnate dal Governo al Veneto, 3.066 sono quelle attribuite ex novo, 756 sono quelle per gli stagionali e oltre 2.370 sono quelle per lavori stagionali assegnate con provvedimenti precedenti al decreto sui flussi migratori firmato dalla presidenza del consiglio dei ministri.

MARCHE

In tre mesi registrati 10.958 nuovi posti

Cresce il lavoro nelle Marche. Negli ultimi tre mesi sono stati 24.080 i lavoratori che hanno trovato un'occupazione, mentre in 13.122 sono usciti dall'azienda. Complessivamente il saldo è positivo per 10.958 unità. I dati, forniti a livello nazionale dall'Inail, sono stati elaborati per le Marche dal Centro studi Cna. "Se consideriamo - afferma il responsabile regionale Cna per le politiche del lavoro Marco Bilei - che in tutto il 1999 i nuovi posti di lavoro nelle Marche erano stati 33 mila, è evidente che, proseguendo l'attuale trend, quest'anno il saldo finale sarà nettamente migliore, a conferma di una crescita economica che ha portato il tasso regionale di disoccupazione sotto il 6% e addirittura poco sopra il 3% per gli uomini, mentre per le donne la disoccupazione resta al 10%. Un ruolo importante nell'acquisizione di nuovi posti viene svolto dalla impresa artigiana e dalle piccole e medie imprese che, secondo l'Istat, già nel '99 hanno assorbito il 40% dell'occupazione, con punte del 50% nei settori tradizionali". Dai dati emerge anche una notevole mobilità. I lavoratori che negli ultimi tre mesi hanno cambiato azienda rappresentano infatti il 20% delle assunzioni mentre quasi il 10% dei nuovi assunti sono stranieri.

qui Italia

INFO

Genova
I laureati
in banca dati

I profili dei laureati e dei diplomati dell'Università di Genova saranno a disposizione delle aziende di tutta Italia grazie all'inserimento delle informazioni sulla loro esperienza universitaria e lavorativa nella banca dati Almalaura, creata 8 anni fa dall'ateneo di Bologna e alla quale sono oggi iscritte 24 università italiane. In base ad un accordo tra l'ateneo genovese e Assindustria, poi, le piccole e medie imprese liguri che cercano nuovo personale potranno preliminarmente dal sito internet di Almalaura le informazioni sui neo laureati e neodiplomati.

Tendenze

Le imprese cercano lavoro dequalificato, «merce» sempre meno reperibile in regione. Risultato, più immigrati e più giovani in attesa di occupazione

«Mismatch» alla veneta Tra domanda e offerta cresce l'incomunicabilità

PIERINO BETTINESCHI*

Qualcuno si potrà chiedere che cosa ci si aspetti dalle politiche attive per il lavoro, in una regione come il Veneto dove da molti anni la disoccupazione è contenuta intorno al 5 per cento, e dove semmai è avvertito il problema contrario, quello di reperire nuove leve che vadano ad alimentare una macchina in eterna ebollizione. Eppure, al di là dei grandi aggregati, punti di sofferenza si avvertono anche qui, e trattandosi di questioni estremamente specifiche, trovano scarsa risonanza nelle strategie nazionali per il lavoro elaborate a Roma. Cominciamo allora col dire che quella macchina proprio in ebollizione non è lo più: la crescita economica del Veneto, dopo lo strepitoso 5,1 per cento del 1995, si è molto ridimensionata nel successivo quadriennio, per effetto della limitatezza degli investimenti, della caduta dei consumi legata alle politiche di raffreddamento salariale, del calo dei trasferimenti pubblici. E certo una parte importante la sta giocando la stabilizzazione della moneta all'interno dell'euro, che priva il sistema delle imprese diffuse di un formidabile strumento di competitività, la svalutazione differenziale della lira.

Per nostra fortuna, il mercato del lavoro non ha seguito, almeno finora, questa tendenza alla stagnazione: si è avuta nello stesso periodo dal 1995 una crescita dell'occupazione (circa 100 mila unità, di cui il 74 per cento donne) e un calo della disoccupazione, attestata intorno al 4,5 per cento. Ma gli analisti cominciano sempre più di frequente a parlare di «mismatch», di mancato incontro fra domanda ed offerta.

Il tipo di domanda espresso dal sistema di imprese, prevalentemente di piccola dimensione e di tipo manifatturiero, si rivolge a lavoro sostanzialmente dequalificato, con scarse pretese dal punto di vista retributivo e molta flessibilità mentale, cioè disponibilità di adattamento alle esigenze della produzione just in time.

Si tratta di merce sempre meno reperibile - per fortuna, aggiungerei - in una regione che ha visto ridursi negli ultimi anni il gap nel tasso di scolarizzazione con il resto del Paese, e le cui giovani ge-

IL MERCATO DEL LAVORO IN VENETO			
OCCUPATI			
Anno	In assoluto	Dipendenti	Tasso di occupazione
1994	1.787.000	1.243.000	41,0%
1999	1.887.000	1.340.000	42,6%

IN CERCA DI OCCUPAZIONE		
Anno	In assoluto	Tasso di occupazione
1994	1.787.000	41,0%
1999	1.887.000	42,6%



La popolazione veneta, a fine '98, era di 4.487.560 abitanti con un incremento, rispetto al '91, del 2,4%

nerazioni, che hanno dimenticato i tempi dell'aringa appesa sopra il paio di polenta, aspirano a un'occupazione più in linea con la loro formazione e i loro modelli di vita.

E così aumenta la percentuale di immigrati nelle posizioni di lavoro meno qualificate, mentre una parte crescente dei giovani allunga il periodo di attesa della prima occupazione o si adatta a la-

vori che non riconosce adeguati. Diviene insomma sempre più grave il problema della coerenza tra le competenze scolastiche acquisite e il contenuto professionale del lavoro offerto. Responsabile di questa situazione è anche il sistema formativo nel suo complesso, poco attento ai fabbisogni professionali espressi dalle aziende. Ma se parallelamente all'aumento del tasso di scolarizzazione non vi sarà l'af-

fermazione di una nuova generazione di imprese, rivolta più alla ricerca dell'innovazione e della qualità del prodotto che ai risparmi sul costo del lavoro, alla lunga lo squilibrio sul mercato del lavoro si farà sempre più insostenibile.

Ma ci sono nel mercato del lavoro del Veneto altre condizioni di squilibrio, che riguardano il rapporto fra giovani e anziani, quello fra uomini e donne, e le cosiddette fasce deboli. Sul primo aspetto, è ancora una volta l'immigrazione ad offrire una parziale risposta, coprendo i buchi che si stanno aprendo nelle fasce d'età fra i venti e i trent'anni e contribuendo d'altra parte a irrobustire l'antico tasso di natalità delle regioni.

Per quanto riguarda le donne, pur in presenza di un tasso di femminilizzazione del lavoro in costante crescita e superiore alla media nazionale, siamo tuttavia ancora ben al di sotto dei livelli dei maschi e di ben 17 punti indietro rispetto all'Unione europea. In difficoltà appaiono soprattutto le donne con basso titolo di studio e con età superiore a 29 anni; ma d'altra parte è facile correlare questo dato con il troppo scarso ricorso al lavoro part time.

Infine le fasce deboli: rispetto ad esse, le politiche di inclusione si sono dimostrate poco efficaci, sia per la struttura produttiva di piccole imprese, sia per le strategie di esternalizzazione della Pubblica Amministrazione, sia per l'assenza di un moderno servizio per l'impiego. Tutto questo ci porta a concludere che le politiche per il lavoro vanno calibrate su questi specifici problemi, per rispondere da una parte a un'offerta più sofisticata, ma per indurre anche le imprese a un salto qualitativo indispensabile per affrontare la competizione nel nuovo scenario mondiale.

Noi ci aspettiamo molto dalla nuova legge regionale 31/98, che ha recepito il dispositivo del decreto legislativo 469/97. Le linee guida del provvedimento sono programmazione degli interventi in un Programma regionale del lavoro e in Piani provinciali; la concertazione tra le parti sociali e l'istituzione; la sussidiarietà e la collaborazione tra tutti i soggetti che operano sul mercato del lavoro, dalla scuola e dalla formazione professionale fino ai comuni; la trasparenza del sistema informativo del lavoro e condivisione delle informazioni. Ma per rendere realmente efficaci tali misure, sarebbe necessario atteggiarsi rispetto alla legge con uno spirito realmente riformatore: ed invece abbiamo assistito dapprima al naufragio del programma nell'ultima seduta dello scorso Consiglio Regionale, poi all'offensiva di un nuovo centralismo che tende a tener tutto ben stretto nelle mani della Giunta regionale, ostacolando quel processo di trasferimento di poteri e funzioni a Comuni e Province che rappresenta il principio ispiratore dei provvedimenti.

In una delle raccolte del leghismo e dei fermenti scissionisti, insomma, non ci sembra che il federalismo praticato stia facendo molta strada.

*Dipartimento politiche attive del lavoro, Cgil Veneto

SCIOPERI

Enav, un comitato di saggi per prevenire le vertenze

GILDO CAMPESATO

La conflittualità sindacale oggi? È soprattutto nei servizi. O, perlomeno, quella dei servizi è la conflittualità che per i suoi effetti "collaterali" balza maggiormente all'evidenza di un'opinione pubblica sempre più sensibile ma anche sempre più irritata per i disagi creati da conflitti che inevitabilmente si scaricano, più che sulle parti sociali interessate dal conflitto sindacale, su cittadini ed utenti chiamati ad osteggiare le vertenze di cui nemmeno capiscono la portata. Deriva sociale inevitabile in un mondo sempre più fragile visto che basta la rottura di un piccolo ganglio per cortocircuitare l'intero sistema come mostrano certi scioperi nei trasporti o nella sanità? Non proprio anche se, come è emerso da un convegno organizzato a Roma dall'Enav, ci sarà bisogno di molta fantasia, innovazione ed anche pazienza per disinnescare conflitti che il cambiamento tecnologico, l'emergere di nuove figure professionali, la specializzazione produttiva rischiano di rendere sempre più frammentari.

L'Enav è a suo modo un esempio paradi-

gnatico: 3.600 dipendenti e ben 14 sigle sindacali che fanno a gara nella rincorsa rivendicazionista. E non a caso proprio l'Enav, un tempo sotto l'egida militare ora nell'orbita del pubblico impiego ma in attesa della trasformazione in spa, appare come uno dei punti più fragili e precari del sistema aeronautico italiano. «Anche perché - ricorda il suo presidente, Luciano Mancini, un ex sindacalista Cgil passato dall'altra parte della scrivania - in certe situazioni basta lo sciopero di un solo dipendente per mettere in crisi l'intero sistema». E quando vi sono sindacati con appena 4 iscritti, il rischio rottura degli equilibri sociali è sempre dietro l'angolo.

Eppure, non solo la "tregua giubilare" ha finora sostanzialmente funzionato (da metà maggio a fine settembre non dovrebbero esservi scioperi), ma è altresì nettamente diminuita la conflittualità effettiva anche se, pur in maniera assai limitata rispetto al passato, non mancano le agitazioni dichiarate e poi ritirate puntando sui vantaggi dell'effetto annuncio. La ragione di questa pausa conflittuale? «Non sono certamente man-

cati i motivi del conflitto sociale, che è un qualcosa che non si può eliminare - sottolinea Mancini - Abbiamo però tentato un approccio diverso dal passato, quello del coinvolgimento e del dialogo con i lavoratori e le loro organizzazioni. Un fatto di cambiamento culturale prima ancora che di nuove relazioni sindacali. Il che, ovviamente, non deve significare confusione di ruoli».

Proprio all'Enav è nato quel che Mario Rusciano, uno dei massimi esperti in Italia di diritto del lavoro, chiama "il laboratorio". Ovvero la costituzione di un "comitato di saggi" il cui compito è di raffreddare le vertenze prima che scoppino. Frutto di un accordo sindacale, è composto di quattro membri (due indicati dall'azienda, due dai sindacati) e da un presidente scelto col consenso di entrambi. Caso praticamente unico nel mondo dei servizi, il comitato ha cominciato la sua attività da appena qualche mese ma ha già qualche punto positivo nel suo bilancio: «In una decina di casi il nostro arbitro ha funzionato, impedendo l'esplosione di momenti di conflittualità», osserva Carlo Spitalieri, rappresentante dell'azien-

danel comitato. Un esempio da seguire anche in altri settori? «È un'esperienza interessante perché consente di dare sostanza all'esigenza di prevenire i conflitti - osserva Rusciano che è anche presidente dei saggi - Del resto, la stessa legge sugli scioperi è frutto del negoziato e per funzionare richiede negoziati. Casomai, c'è un limite nei poteri del comitato. Possiamo intervenire solo quando sono in discussione interpretazioni o applicazioni di accordi. Sarebbe il caso di rendere più stringente il ruolo aumentandone i poteri di intervento».

Se Attolini (Federeti) denuncia la «fragilità» della legislazione sul contenimento dei conflitti nei servizi («Non bastano le dichiarazioni di buona volontà»), Mimmo Carrieri (Università di Teramo) osserva invece che se in Germania si è imposto un modello accentrato con la compartecipazione dei lavoratori imposta dall'alto tramite legge, in Italia c'è una tradizione di tipo contrattuale con cui fare i conti: dopo le fasi dell'informazione e della consultazione, si tratta ora di passare alla «codicisione su ob-

iettivi condivisi». Anche se, ammette, il modello a volte ha funzionato (Zanussi), altre volte molto meno (Fiat).

Che il problema non sia esorcizzabile emerge anche dalle osservazioni di Luca Bellasia (Eurocontrol): «L'attività dei controllori muterà drasticamente, le professionalità saranno stravolte». Ma come accompagnare il cambiamento senza che siano stravolti anche i nervi di chi viaggia? «L'elemento autoritativo dello Stato sta sempre più regredendo anche grazie alle politiche di liberalizzazione. Solo i rapporti contrattuali possono regolare i conflitti sociali. E abbiamo bisogno di rapporti contrattuali nuovi, partecipativi, in cui accanto a regole di tipo procedurale emergano anche regole di comportamento, codici etici condivisi», osserva Andrea Bixio, dell'Università di Roma.

D'accordo si dice anche Pierpaolo Baretta, segretario nazionale Cisl. «Tuttavia - avverte - la cultura della prevenzione dei conflitti va accompagnata con la cultura dell'inclusione, senza illudersi di poter eliminare per questa via la dialettica sociale».

