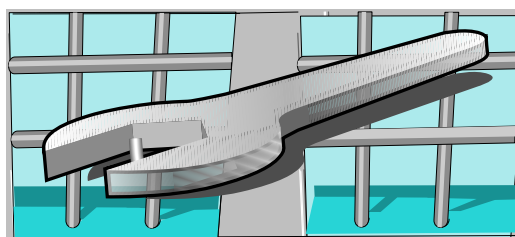


2

Si alla legge sul lavoro ai detenuti

Via libera definitivo del Senato al disegno di legge sul lavoro per i detenuti, grazie alla quale dovrebbe essere ora più facile trovare un'occupazione. La nuova legge, infatti, estende ai detenuti i benefici previsti per i cosiddetti «soggetti svantaggiati», come i disabili, gli invalidi, i tossicodipendenti e gli alcolisti. Con relativi sgravi fiscali e contributivi.



In Basilicata disoccupazione in discesa

Con un calo netto del tasso di disoccupazione di oltre 4 punti, dal 19,5 al 15,1 per cento, la Basilicata si conferma la «tigre» del sud per crescita economica. Dai dati congiunturali del primo trimestre emerge che il trend di crescita è proseguito anche nell'anno in corso. I consumi elettrici industriali, registrano un più 3,4 per cento, un dato che sale all'8 per cento se si esclude l'industria chimico-fibre in cui persiste il dato negativo.

L'intervento *Secondo l'Isae è riconducibile a «forme atipiche» il 14,7 per cento dell'occupazione dipendente. Cinque anni fa la percentuale era ferma al 9,5*

Scommessa formazione

«Così il lavoro atipico non si trasforma in trappola»

GAIA GROSSI*

«DOPO IL PERIODO DI ACCETTAZIONE ACRTICA DELLA PAROLA D'ORDINE DELLA FLESSIBILITÀ SI PONE ORA LA QUESTIONE DI UN DIVERSO PROCESSO D'IRREGOLAZIONE»

Tra i temi che caratterizzano l'attuale dibattito sull'occupazione e chiamano in causa le scelte politiche, la crescita tumultuosa del lavoro atipico rappresenta certamente un fenomeno importante.

Ricostruzioni impressionistiche del problema o atteggiamenti preconcetti non aiutano nell'affrontare una questione che richiede uno sforzo di interpretazione non banale, e che il «mercato» (astrazione dotata, in casi simili, di grande concretezza) ha conosciuto prima e con più evidenza di quanto non abbia fatto finora il legislatore.

Sulla consistenza e sulla diffusione del fenomeno è bene non avere reticenze. Una fonte assai autorevole è l'ultimo, recentissimo Rapporto Trimestrale dell'Isae (www.isae.it), che stima al 14,7 la percentuale dell'occupazione dipendente 1999 ascrivibile a forme atipiche, che solo cinque anni prima era pari al 9,5 per cento. L'incremento più vistoso sembra essersi registrato nell'ultimo biennio, nel quale speculari alla perdita di rilievo della tipologia contrattuale standard (il lavoro a tempo pieno ed indeterminato) risulta crescente il ricorso al contratto a termine.

Naturalmente è possibile affinare l'analisi ed apprezzare la complessità del fenomeno (per esempio è notevole il dato dell'utilizzo di forme a termine prevalenti nel Mezzogiorno rispetto a quelle in essere al Centro-Nord), rispetto al part-time, per il quale il rapporto tra agenzie territoriali invece si inverte, o quello della tipologia delle collaborazioni coordinate e continuative, che nelle regioni forti - dove sono più diffuse - interessano soprattutto professionisti ultraquarantenni, lavoratori ex-dipendenti, attivi nel terziario,

speciale

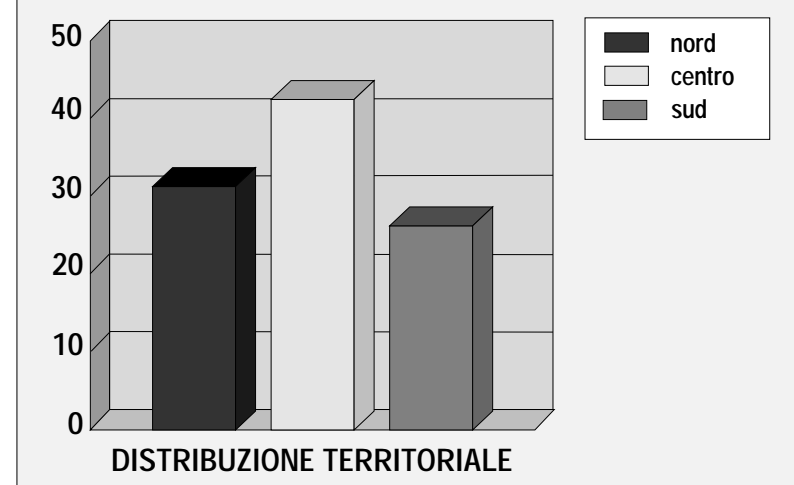
INFO

Non reperibile il 60 per cento delle figure professionali

Le imprese stentano a reperire il 60 per cento delle figure professionali necessarie al loro sviluppo competitivo, mentre due giovani su dieci non hanno alcun diploma o qualifica professionale. Inoltre, il 9 per cento dei ragazzi tra i 15 e i 18 anni risulta non aver concluso la scuola dell'obbligo, con picchi del 20 per cento nelle aree urbane degradate come Napoli e Palermo. I dati sono quelli di un'indagine dell'organismobilateral nazionale Confindustria-sindacati sui fabbisogni formativi delle aziende.

Gli Iscritti a CGIL NidiL

Nelle regioni del centro Italia si concentra la percentuale maggiore delle adesioni: il 42,48%. Recentemente, però, anche nelle regioni meridionali cresce il numero degli iscritti raggiungendo il 26,24%: un dato da non trascurare poiché coinvolge un numero di territori molto inferiore rispetto al Centro. Infine, il Nord si attesta sul 31,29% degli iscritti.



mentre a Sud vedono il prevalere di giovani in cerca di occupazione.

È possibile cioè, e verosimilmente necessario, cogliere le molte peculiarità che compongono il mosaico del lavoro atipico e che dovrebbero essere valorizzate soprattutto nell'osservazione territoriale dei mercati del lavoro e nella definizione di strategie locali.

Ma un dato di contesto rimane, e va sottolineato con forza all'attenzione di tutti: dopo il periodo di accettazione acritica della parola d'ordine della flessibilità, di fronte a

questo magna ed ai rischi che porta con sé si pone la questione di un diverso processo di regolazione. Le risposte che sapremo immaginare dipendono, come è ovvio, dal modo in cui si valutano le aspettative e le prospettive sottese dall'esperienza del lavoro atipico. Varrà la pena prioritariamente di interrogarsi su questioni come i fattori di una scelta divisa tra volontarietà e condizionamento, o i livelli di segmentazione del mercato del lavoro quali cause e/o effetti del fenomeno.

Dal punto di vista della programmazione regionale (che

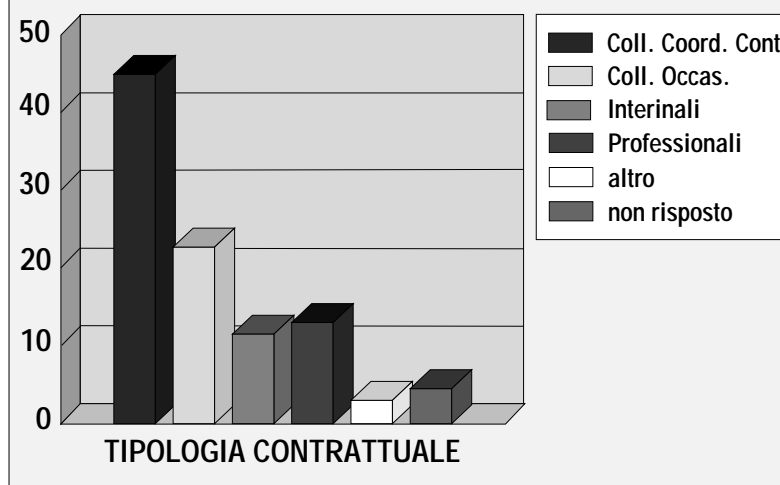
in questa congiuntura presenta un cantiere importante e complesso, per l'assommarsi delle scadenze legate al nuovo ciclo dei Fondi Strutturali 2000-2006 e dell'effettivo decentramento di compiti inerenti le politiche del lavoro), queste problematiche suggeriscono alcune priorità, tra le quali si impone l'obiettivo di costruire servizi per l'impiego capaci di misurarsi con i segmenti di domanda e di offerta interessati dalle forme atipiche.

Se il mercato del lavoro contempla, ed anzi moltiplica, questi spazi, anche i servizi

pubblici dovranno compiere uno sforzo di apprendimento, culturale ed organizzativo insieme, per arrivare ad intercettare queste transizioni e presidiare ciò che è stato definito «la gestione dell'incertezza».

Ma la vera fondamentale priorità mi sembra quella che porta alla valorizzazione di una leva ancora poco valutata quando si parla di questi temi, cioè la formazione. Il tentativo che bisogna fare per evitare, per così dire, la cronicizzazione della forza-lavoro in questi segmenti, ed immaginare invece dispositivi - questi sì, davvero flessibili in un'acce-

Per quanto riguarda il percorso scolastico, il 40% possiede un diploma di scuola superiore e il 47% ha conseguito la laurea. Anche quest'ultimo dato conferma che, in questo particolare segmento del mercato del lavoro, vi è un gran numero di lavoratori con professionalità medio alte, requisito che consente un buon grado di competizione. Da un punto di vista professionale, gli iscritti sono per la maggior parte collaboratori continuativi (44,9%) o occasionali (22,7%), mentre sono circa il 13% i lavoratori «professionali» iscritti al NidiL.



zione tutta virtuosa del termine - capaci di combinare con la prestazione lavorativa forti opportunità di qualificazione, e quindi di fare della prestazione atipica un ponte, un trampolino e non un trappola (e a questo riguardo l'esperienza della incompleta applicazione della L.196/97 per la formazione dei lavoratori interinali è un precedente negativo, da cui muovere per definire percorsi nuovi).

La formazione peraltro mi sembra che possa, e debba, rappresentare una risorsa anche per i datori di lavoro, nella declinazione che ci viene suggerita dal cosiddetto pilastro dell'adattabilità previsto dalla strategia europea per l'occupazione. L'allocatione ottimale nel contesto di lavoro dei soggetti interessati da forme atipiche chiama spesso in causa agguistamenti organizzativi e modifiche delle routine, rispetto alle quali gli stessi datori (e non solo privati) possono trarre interessanti opportunità dal nuovo Fondo Sociale Europeo.

Infine, il sistema della rappresentanza, che cambia vertiginosamente in ragione di questi nuovi interessi e che pone sfide significative all'attuale organizzazione delle parti sociali. Su questo punto io credo che tutti gli attori coinvolti nelle prassi di concertazione debbano riflettere e provare a sperimentare nuove strategie di intervento. Mi piace pensare che questo tema del lavoro atipico possa rappresentare uno dei punti di caduta del progetto-quadro di formazione integrata, che coinvolge anche decisori pubblici ed esperti delle parti sociali, previsto dal recente Piano per il Lavoro che la Regione Umbria si appresta ad avviare: una parte avanzata della sfida complessiva di una piccola regione che punta ad una grande qualità della vita, del lavoro, del sapere.

* Assessore Formazione, Università e Ricerca, Politiche del Lavoro Regione Umbria, membro del coordinamento nazionale dell'Autonomia tematica network dei Democratici di sinistra

L'ACCORDO

Emilia Romagna, intesa pilota Regione-sindacato

Orientamento e formazione, accesso al credito, incentivi allo sviluppo professionale, servizi per l'impiego dedicati sono, per i collaboratori e i lavoratori autonomi dell'Emilia Romagna, una prospettiva sempre più reale.

Il 14 febbraio 2000 è stato infatti firmato un accordo fra la giunta regionale e le organizzazioni sindacali confederali e NidiL Alai e Cpo che riconosce questi lavoratori come soggetti specifici di diritto, detentori di un ruolo fondamentale per la qualità del sistema produttivo e dei servizi.

Non solo. È anche già operativa una delibera che offre finanziamenti ai collaboratori iscritti al fondo Inps del 13 per cento che vogliono investire in attrezzature, strumenti, formazione e promozione della propria attività economica.

È, questo, un modo nuovo di pensare agli strumenti per dare tutela e valorizzare le nuove identità di lavoro, che guarda al rafforzamento delle competenze professionali e delle capacità

negoziali come strumento fondamentale per restare competitivi e consapevoli nel mercato del lavoro.

Ma vediamo l'intesa più nel dettaglio. In base all'accordo raggiunto, verranno come detto finanziati progetti di attività professionali presentati da lavoratori parasubordinati sia singolarmente che congiuntamente relativamente a spese sostenute per:

- l'avviamento di sedi operative e le strumentazioni necessarie;
- l'acquisizione di consulenze (tutorship);
- la realizzazione di siti Web, abbonamenti a Banche dati, Centri di servizio;
- la promozione;
- la formazione e aggiornamento professionale;
- l'acquisizione di finanziamenti bancari.

Verranno poi finanziati dalla Regione progetti presentati da associazioni di rappresentanza dei lavoratori parasubordinati come già definiti che prevedano:

- la progettazione di strutture mutualistiche, anche finalizzate ad attivare funzioni di agevolazione dell'accesso al credito;
 - lo sviluppo e l'avviamento di attività di assistenza tecnica, gestionale, formativa, ecc.;
 - l'attuazione di iniziative promozionali;
 - l'acquisto di beni strumentali funzionali ai progetti e l'acquisizione di eventuali consulenze.
- Al fine di favorire, in particolare, la realizzazione di servizi comuni da parte di gruppi di lavoratori (open space) e la loro aggregazione la Regione stipulerà inoltre col sistema delle Camere di commercio un protocollo d'intesa che consenta anche l'attivazione di specifiche risorse messe a disposizione dalle Camere di commercio stesse. La giunta, con l'intesa, ha assunto inoltre l'impegno di definire programmi coerenti con le indicazioni contenute nella piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali e, in particolare, di definire interventi rivolti a:
- rafforzare le competenze profes-

- professionali e le capacità imprenditoriali e negoziali attraverso, la creazione di accessi specifici ai servizi per il lavoro;
- disporre di strumenti adeguati di analisi e di monitoraggio del fenomeno del lavoro atipico e autonomo allo scopo di costruire un insieme organico ed efficace di politiche e di servizi;
- potenziare le azioni di orientamento finalizzate a rafforzare le conoscenze dei giovani e delle giovani, dei lavoratori e delle lavoratrici, e delle persone non occupate sui cambiamenti e sulle opportunità del mercato del lavoro;
- favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro attraverso la programmazione di interventi mirati nella nuova rete dei centri per l'impiego;
- prevedere un sistema di formazione permanente in grado di sostenere percorsi formativi individuali e di azioni di tutoraggio e di supporto all'imprenditorialità;
- sostenere iniziative di assistenza tecnica in collaborazione con centri per l'impiego, centri di formazione professionale, camere di commercio, Università e Scuole.

Le parti si sono trovate altresì d'accordo sulla istituzione di un tavolo di consultazione tra Regione e rappresentanze economiche e sociali per monitorare l'evoluzione del fenomeno, valutare l'efficacia delle azioni programmate ed esaminare ulteriori ipotesi di lavoro. Mentre ancora la giunta si è impegnata all'istituzione di un comitato interassessorile per garantire il coordinamento delle azioni messe in atto dalla stessa giunta e ad aprire un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie per esaminare il quadro dei rapporti di collaborazione attivati direttamente dalla Regione, dagli enti e dalle società partecipate, allo scopo di individuare indicatori per definire contenuti minimi per i contratti individuali da far valere anche per imprese ed enti che operino su commessa, in appalto o in convenzione con la Regione, il sistema delle autonomie locali regionali, gli enti pubblici e le società partecipate.

Per saperne di più visitate il sito www.cgil.it/nidiL

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale l'Unità
Direttore responsabile Giuseppe Caldarola
Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma
Direzione, Redazione, Amministrazione: 00187 Roma, via Due Macelli 23/13 Tel. 06/699961, fax 06/6783555 20123 Milano, via Torino 48
Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviare fax al 02/80232225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it
per la pubblicità su queste pagine: P.I.M. Pubblicità Italiana Multimedia S.r.l. - 02/748271
Stampa in fac simile Se.De. - Roma, via Carlo Pesenti 130 Satim S.p.A.
Paderno Dugnano (MI) S. Statale dei Giovi 137 STS S.p.A. 95030 Catania - Strada 5, 35 Distribuzione: SODIP 20092 CiniselloB. (MI), via Bettola 18

