

Cnel, un futuro di contratti ad personam?

Il futuro del lavoro potrebbe essere nel contratto individuale, come accade adesso per i calciatori: i più forti otterranno un buon ingaggio mentre i più deboli verranno costretti a giocare in serie B o C. La metafora emerge dalla prima ricerca del Dies (Dipartimento innovazione e società) sul futuro del lavoro presentato al Cnel. L'analisi immagina per i prossimi cinque anni un sistema nel quale aumenterà il lavoro

autonomo rispetto a quello dipendente, diminuirà il periodo di permanenza nella stessa occupazione, ma soprattutto aumenterà la divaricazione tra chi sa e chi non sa, tra chi è capace di rimettersi in gioco e chi non è disponibile a rischiare. Potrebbe essere un mondo nel quale il luogo di lavoro sarà sempre meno la fabbrica (ma anche la grande banca) e sempre più la Rete, con un'attività che sarà sempre di più «remotizzata». La disoccupazione non dovrebbe scendere di molto (per gli esperti dovrebbe attestarsi al 10% nel 2005) né dovrebbe ridursi in modo significativo l'orario di lavoro ma dovrebbe cambiare il tempo nel quale l'attività di lavoro si esplica: sempre meno orari fissi, sempre più tempi flessibili.

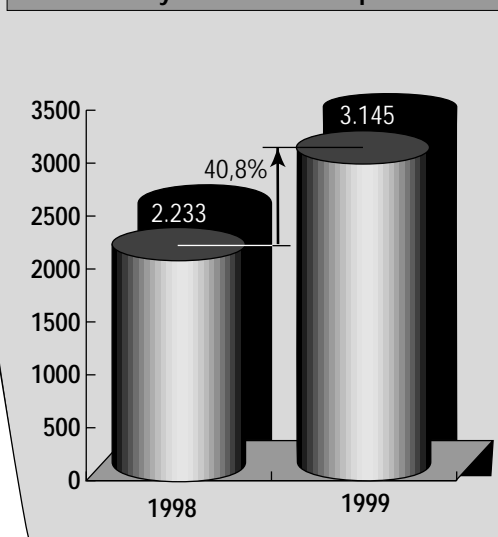


5

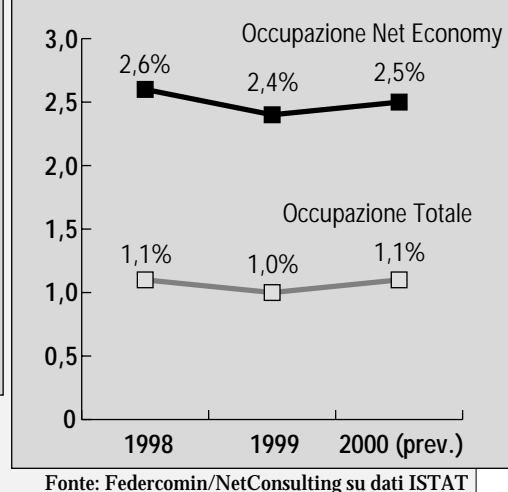
L'OCCUPAZIONE NELLA NET ECONOMY



Il numero di nuove imprese della Net Economy sulle nuove imprese totali



La crescita dell'occupazione nel settore della Net Economy e dell'occupazione totale in Italia



Fonte: Federcomin/NetConsulting su dati ISTAT

contrattazione

OSSERVATORIO TENDENZE

OCSE

«Non sopravvalutare l'impatto dell'e-commerce»

L'impatto dell'e-commerce a livello macroeconomico non va sopravvalutato. È la diagnosi dell'Ocse, che in uno studio invita a «interpretare con cautela» recenti stime, sia governative sia di banche d'affari, secondo cui il settore darà una forte spinta alla crescita economica. L'impatto a livello occupazionale, pur positivo, non sarà tale da «poterci contare per risolvere gli attuali problemi del mercato del lavoro».

ITALIA/1

Occupazione e high-tech: forte il divario con gli Usa

Calo occupazionale, produttività invariata e minore efficienza tecnologica sono alla base del rallentamento della crescita del Pil pro capite dell'Italia negli ultimi 20 anni (+1,3% nel 1999 contro +3,1% nel decennio '70-80) e sono i fattori che spiegano il distacco di oltre il 30% tra la performance italiana e quella degli Usa. E quanto emerge da uno studio Ocse che raffronta i trend di crescita dei Paesi industrializzati. Lo studio sottolinea come - in un panorama di generale rallentamento della crescita, per l'area Ocse, negli anni 90 rispetto ai due decenni precedenti (Pil +2,7% nel 1999 contro +3,4% in media nel 1980-90) - siano gli Usa (+4,2% contro +3,2%) a rappresentare la notevolissima eccezione. Gli Usa staccano i più diretti inseguitori, Norvegia e Svizzera, di 15-20 punti percentuali, mentre l'Italia con oltre 30 punti figura nella parte bassa della graduatoria.

ITALIA/2

L'alta produttività pro capite non basta per creare posti

I lavoratori italiani hanno la produttività pro capite più alta d'Europa. Fatta eccezione per il Lussemburgo - leader mondiale tra i paesi più industrializzati - ogni lavoratore italiano nel '98 ha prodotto valore per 62.187 dollari. 27 dollari meno di quanto prodotto da un collega statunitense che, nella classifica, con 62.214 dollari occupa la terza posizione. Solo i lavoratori giapponesi, fermi in seconda posizione con una produzione di 65.053 dollari, sembrano in grado di insidiare il primato lussemburghese. Ma in Europa, la produttività italiana non ha concorrenti: i competitori diretti sono ben lontani dagli standard italiani. Un francese ha prodotto per 57.440 dollari, un tedesco per 55.002 mentre l'inglese è andato poco oltre i 47.186 dollari. Tuttavia, esaminata dal punto di vista del prodotto pro-capite nazionale e del rapporto tra occupati e popolazione, la situazione italiana appare meno brillante: l'Italia, su 29 paesi Ocse, è 25esima quanto a numero di occupati per popolazione.

ITALIA/3

Nel Nord-Ovest boom del lavoro flessibile

Hanno raggiunto quota 420mila, il 27,1% degli occupati dipendenti, i lavoratori cosiddetti «atipici», in Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta. È proprio quest'ultima risulta essere la seconda regione d'Italia per incidenza del lavoro flessibile su quello dipendente: il 32,8% dei lavoratori, infatti, ha un rapporto di lavoro atipico.

Lo sviluppo delle nuove tecnologie della comunicazione sta provocando mutamenti evidenti e profondi nel tessuto produttivo tradizionale, con la configurazione di vere e proprie nuove filiere strategiche. Le ripercussioni anche in Italia sono consistenti. Recenti indagini su questi settori parlano di tassi di crescita nettamente superiori al Pil e di nascita di alcune migliaia di nuove imprese nel corso del 1999. Nel solo campo delle aziende operanti prevalentemente su internet e commercio elettronico le previsioni indicano per l'anno 2000 una dimensione superiore alle quattromila unità. Sono naturalmente dati da verificare, in parte legati all'euforia da crescita del settore, ma indicano una linea di tendenza evidente. D'altronde tutti i giorni gli organi di informazione riportano notizie di nascita di aziende, fusioni, integrazioni miliardarie. Ultima in ordine di tempo, anche per l'Italia, è la vicenda delle licenze per l'Umts. L'attenzione si è prevalentemente incentrata sulla quantità e sull'uso del ricavato delle licenze. Ma anche in questo caso, fondamentale risulterà la quantità di investimento industriale (stimato in circa e l'utilizzo di questo investimento. Sono risorse infatti, in un paese che ha la leadership europea nella telefonia cellulare e un ritardo negli altri possibili accessi ad internet, che possono e devono essere utilizzate per facilitare un uso di massa delle nuove tecnologie.

Tendenze

Necessarie per il sindacato novità sul versante contrattuale
«Il vecchio riferimento merceologico è ormai insufficiente»
Intanto sembra prevalere la logica della riduzione dei costi

Telecomunicazioni, nuove strategie sindacali per un settore che cambia

FULVIO FAMMONI*

INFO

Miraglia
Licenziate
le lavoratrici
ex Sigma

Dopo il licenziamento di 35 operai nel febbraio scorso, l'azienda Miraglia ha licenziato le ultime 8 lavoratrici già dipendenti dell'ex Sigma di Libero Grassi. Cgil, Cisl e Uil hanno protestato contro il provvedimento.

che questo trend potrebbe essere più elevato se non esistesse un problema definito «skill shortage»: cioè carenza quantitativa e qualitativa di professionalità per le nuove esigenze soprattutto legate ad internet; problema che riporta ai temi della formazione e dell'utilizzo di risorse per superare questo gap, a partire dalle scelte annunciate nel prossimo dpef. Anche dal punto di vista sindacale un tale scenario comporta necessità di riflessioni e adeguamenti, come il recente accordo Telecom ha dimostrato. Cambiamenti nelle politiche industriali, nelle politiche formative, ma soprattutto novità sul versante contrattuale. Molti aspetti generali riconducono a questa necessità, in primo luogo le prospettive europee: le diverse convenienze che i paesi propongono dal punto di vista fiscale sul terreno degli investimenti non possono vedere anche sostanziali elementi di dumping contrattuale. Per questo è necessario un progressivo

spostamento del baricentro dalla contrattazione verso questo livello. In Italia sembra prevalere fra gli imprenditori la scelta di una generalizzata riduzione dei costi, in gran parte alternativa al modello di qualità del prodotto, come forma di recupero del vecchio differenziale della svalutazione competitiva. Scelta sbagliata in sé, assolutamente controproducente in settori che hanno un forte trend di sviluppo: una crescente competizione globale risulterà infatti sempre più caratterizzata da diversi vantaggi competitivi e contemporaneamente, il forte afflusso di capitali legati all'Euro propone il problema di preservare filiere produttive strategiche nei diversi paesi. L'insieme di queste cose ha un impatto evidente, di sostanza e prospettiva, sul sistema contrattuale. Per intercettare queste novità e non snaturare il cuore del modello esistente, in cui il contratto nazionale continua ad

avere un ruolo fondamentale, occorre arrivare a contratti più ampi. Su questo concordano tutti, le diversità sono sul come ricomporre la filiera contrattuale. Il vecchio riferimento merceologico appare insufficiente. Per discutere di ricomposizione contrattuale vanno presi in considerazione anche altri parametri: modello e dimensione d'impresa, rapporto rete-prodotti, convergenze tecnologiche, ecc. ecc. Nella prospettiva non reggono i vecchi contenitori, ma neanche solo semplificazioni organizzative. Il tentativo contrattuale delle confederazioni relative al nuovo contratto per le imprese che svolgono servizi di telefonia, gestione di reti, internet, e-commerce, ecc., è un primo esempio di possibile ricomposizione su base settoriale della prospettiva contrattuale italiana.

Le difficoltà sono molte, a partire da quella logica dei costi che caratterizza anche in questo caso gli atteggiamenti di Confindustria e che ha fino ad oggi ritardato questo percorso. Siamo di fronte al tumultuoso sviluppo di un settore non più solo basato su grandi aziende nazionali, ma su una fitta rete di imprenditoria diffusa. Nella fase della convergenza, mentre in tutto il mondo si sceglie di mettere assieme la gestione delle reti con i contenuti che su queste reti dovrebbero passare, come possiamo pensare a meccanismi contrattuali che non tendano a questo tipo di riunificazione? Per quanto ci riguarda questa prospettiva rappresenta un interesse generale e la valorizzazione dei diritti dei lavoratori che operano in queste realtà, un suo rallentamento (solo di questo si potrebbe trattare) rappresenterebbe invece una evidente miopia politica. Nel dibattito spesso astratto fra chi è innovatore e conservatore, questa scelta rappresenta una concreta occasione di verifica e di giudizio.

* Segretario generale Sindacato Lavoratori Comunicazione Cgil

IL 30 GIUGNO

Elettrici in sciopero per il contratto unico di settore

È di nuovo alta tensione nel settore elettrico, dopo lo sciopero dello scorso 2 maggio. I sindacati dell'Energia Fnle-Cgil, Flaiei-Cisl, Uilcem-Uil hanno proclamato quattro ore di sciopero di tutto il settore (Enel, imprese degli Enti locali, aziende private) per venerdì 30 giugno che potrà essere integrato con proclamazioni locali di sciopero interessanti le restanti ore lavorative della giornata. A Roma, sempre per il 30 giugno, è in programma una manifestazione nazionale davanti alle sedi dei ministeri dell'Industria e del Lavoro. Lo sciopero, preceduto da assemblee sui posti di lavoro e da manifestazioni locali presso le prefetture, i comuni, le associazioni industriali, avverrà nel pieno rispetto delle regole previste dalla legge 146/90 e dai relativi accordi applicativi: comunque «non mancherà la luce - assicurano i sindacati - come è tradizione della categoria» - il pomo della discordia resta la proposta sindacale per un contratto

unico di settore, in grado di rispondere alle rilevanti trasformazioni che si sono determinate in seguito ai processi di liberalizzazione e privatizzazione in atto. «In nove mesi di negoziato - denunciano Fnle-Cgil, Flaiei-Cisl, Uilcem-Uil - sono emerse da parte di Confindustria, che coordina le trattative, resistenze immotivate e proposte di arretramento generalizzato rispetto alle condizioni economiche e normative in atto negli attuali contratti scaduti ormai da ben 18 mesi». Di più: «C'è il rifiuto - sostengono le organizzazioni di categoria - a concedere la parte di recupero salariale relativa all'anno 1998, nonostante siano tutte aziende economicamente sane e produttive che dovrebbero apprestarsi all'apertura del mercato elettrico con regole uniche dal punto di vista sociale, ad evitare che la concorrenza si giochi sul costo del lavoro anziché sulla qualità del servizio e su tariffe più basse da fornire ai cittadini».

LA SCHEDA

I punti della proposta sindacale

RELAZIONI INDUSTRIALI

Mantenimento di un sistema di relazioni tra le parti in cui il confronto preventivo sia lo strumento per estendere la politica della concertazione per una più evoluta democrazia industriale, che amplii la partecipazione e il protagonismo dei lavoratori. Confermata la contrattazione su due livelli: uno di settore, l'altro aziendale e/o di gruppo.

MERCATO DEL LAVORO

Applicazione del «pacchetto Treu», con la regolamentazione dei lavori atipici, individuando casistiche applicative aggiuntive ma non sostitutive rispetto a quelle già in essere. Confronti preventivi sia sulle politiche occupazionali che sulla riqualificazione e ricollocazione del personale.

ORARIO

Unificazione e il consolidamento delle 38 ore in tutto il settore: riduzione di orario, nell'arco della vigenza contrattuale, legata ad una maggiore flessibilità del sistema: maggior controllo e limitazione degli straordinari: costituzione della «banca ore» per recuperare il lavoro straordinario effettuato fuori

dai limiti contrattuali: conferma della trattativa sindacale per la gestione degli orari.

FORMAZIONE

Forti impulsi alla formazione permanente. Quattro i filoni individuali: d'ingresso, (per i neo assunti); continua (di aggiornamento professionale per tutti); di crescita professionale (ai fini dello sviluppo di carriera); mirata (alla riconversione e ricollocazione del personale).

SALARIO

Durata quadriennale per la parte normativa e scansione in due bienni per la parte economica. Per il biennio 1999/2000, occorre recuperare il differenziale inflattivo del 1998 e riallineare i salari al tasso di inflazione programmata 1999 e 2000, così come previsto dagli accordi del 23 luglio 1993 e dal Patto di Natale 1998.

IL LIVELLO

Regolamentare l'istituto rispetto al nuovo sistema contrattuale (scaturito dall'accordo del luglio '93), alle maggiori autonomie aziendali ed ai nuovi spazi salariali collegati ai risultati di

impresa.

CLASSIFICAZIONE

Ridisegnare il sistema alla luce dei forti cambiamenti organizzativi e funzionali delle aziende.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Va consolidata l'esperienza dei fondi integrativi complementari («Fopen» per il gruppo Enel, «Pegaso» per la Federelétrica) prevedendone una estensione ai lavoratori del comparto Assoelettrica, o l'integrazione in un fondo esistente.

ASSISTENZA SANITARIA

Recipere a favore dell'intero settore quanto previsto oggi in termini di riforma degli istituti rivolti alla promozione sociale e culturale, quali l'Arca per l'Enel e i Craem per la Federelétrica. Per l'assistenza sanitaria si conferma l'obiettivo di allargare il sistema integrativo dell'Enel (Fisde) a tutti gli addetti dei diversi comparti.

Il testo completo della piattaforma contrattuale in www.cgil.it/fnie; <http://www.flaei.org>; <http://www.uit.it/uitcuer>

