

# Sud, scendono gli occupati

In Italia, tra il 2001 ed il 2005 gli occupati interni crescono poco più di 940 mila unità, passando da 23,381 milioni a 24,322 milioni, con un tasso medio annuo d'incremento pari all'1%. Lo afferma l'ultima statistica Istat, relativa ai 686 sistemi locali del lavoro e riferita agli anni 2001-2005, in cui si rileva come l'andamento risulta alquanto diversificato nel periodo, con una concentrazione pari al 43% dell'aumento totale nel 2002 e un incremento sempre minore negli anni successivi. Si conferma il divario occupazionale tra nord e sud. Tanto che, sottolinea l'Istat,

il fenomeno della diminuzione degli occupati interni risulta particolarmente polarizzato nei sistemi locali di Campania, Puglia e Sicilia. Variazioni positive dell'occupazione si registrano in 491 sistemi, di cui 311 con una crescita superiore alla media nazionale, che assorbono il 47,2% della popolazione residente nazionale; di questi, 63 sono localizzati nel nord-ovest. Tra i 22 sistemi locali che mostrano i risultati più brillanti sotto il profilo occupazionale, con incrementi medi annui superiori al 4%, 8 appartengono al Centro, 6 al Nord-Est, 5 al Nord-Ovest, 2 alle isole, uno al Sud. Gli occupati interni risulta-

no invece in calo in 195 sistemi locali; di questi, 93 sono nel sud d'Italia e rappresentano il 7,5% della popolazione residente nazionale. Prosegue la tendenza alla "terziarizzazione" dell'occupazione. L'agricoltura perde circa 110 mila unità (-9,9%), riducendo il suo peso sul totale dell'occupazione dal 4,7% al 4,1%. Anche l'industria, pur assorbendo circa 131 mila unità in più (+1,9%), contrae la sua incidenza di 0,6 punti percentuali (dal 29,2% al 28,6%); cresce invece il peso dei servizi, dal 66 al 67,3% (+920 mila unità).

G.Ga.

## SVILUPPO ITALIA, DAL TAVOLO PRIMI SPIRAGLI

Impegno della Regione Campania, attraverso l'assessore alle Attività Produttive, Andrea Cozzolino, e dell'agenzia nazionale ad accelerare il processo di trasferimento di Sviluppo Italia Campania alla Regione; disponibilità della Regione Campania a presentare entro fine luglio alle organizzazioni sindacali una prima ipotesi di Piano industriale per l'agenzia, individuando anche attività aggiuntive regionali rispetto a quelle ad oggi in essere presso la società (Titolo I e Titolo II); impegno della Regione e dell'agenzia a individuare entro fine luglio nuove attività da far realizzare da Sviluppo Italia Campania, per il tramite dell'agenzia nazionale, in cui coinvolgere i 30 lavoratori con contratto scaduto il 30 giugno 2008 e non ancora rinnovato, per i quali entro il 1° settem-

bre vi sarà comunque il ritorno al lavoro. Sono questi i punti salienti dell'accordo sottoscritto ieri, presso la sede dell'agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'Impresa per il futuro dell'agenzia campana. Presenti, tra gli altri, l'amministratore delegato dell'agenzia nazionale, Domenico Arcuri, e di quella regionale, Bruno Falzarano, l'assessore alle attività produttive della Campania, Andrea Cozzolino, e i rappresentanti sindacali nazionali, regionali e aziendali. L'incontro e la conseguente intesa rappresentano un risultato importante, conseguito dopo una mobilitazione lunga, avviata il primo luglio scorso, che ha portato fino all'occupazione della sede di Sviluppo Italia in Campania. Poi l'incontro, grazie alle sinergie messe in atto sul piano territoriale e

nazionale, dalle rappresentanze sindacali. L'intesa risponde alle richieste immediate di Cgil, Cisl e Uil di salvaguardare tutti i lavoratori dell'agenzia campana almeno fino al completamento della cessione alla Regione. La cessione doveva essere completata entro il 30 giugno, ma il termine è trascorso senza esito alcuno. Contemporaneamente scadevano i contratti per sessanta lavoratori in somministrazione e l'Agenzia Campania si impegnava a prorogare solo i trenta più "anziani". Ora l'intesa, con i due punti fermi che Cgil Cisl e Uil indicavano da tempo, finalmente al centro dell'attenzione: un tavolo per il futuro dell'agenzia e la salvaguardia di tutti i lavoratori (l'impegno per gli altri trenta in somministrazione, infatti, è - come detto - per un rientro al più tardi per il 1° settembre).

Tutti i rappresentanti sindacali hanno apprezzato l'impegno della Regione Campania e la disponibilità dell'agenzia. Su base regionale Cgil Cisl e Uil, tuttavia, stigmatizzano contemporaneamente la "disattenzione" del Governo, confermata dalle parole di Arcuri, e non escludono nuove mobilitazioni se per Sviluppo Italia si confermeranno i tagli invece che nuovi e adeguati impegni. I sindacati ribadiscono, inoltre, con forza che l'agenzia in Campania è tutt'altro che un carrozzone. I lavoratori sono particolarmente qualificati e potrebbero rispondere al meglio a numerose esigenze di promozione e sviluppo territoriale. Tanto più che, come confermano i dati, l'Agenzia ha già dimostrato di saper dare il supporto tecnico necessario in questa direzione. Nel solo 2007 Sviluppo Italia Cam-

pania, infatti, ha ottenuto un utile netto di oltre un milione di euro. Nei tre anni 2004-2006, oltre ad altre attività, ha erogato finanziamenti per 360 milioni di euro, dato corso alla creazione di 1800 nuove imprese, con ricadute occupazionali per 3100 campani. Se ben amministrata, sottolineano Cgil, Cisl e Uil campana, l'agenzia regionale potrebbe ampliare le proprie attività e dare corso anche a nuove assunzioni. Più complessa la questione sul piano nazionale. I sindacati seguono con grande attenzione l'evolversi della situazione e condividono le preoccupazioni espresse dai vertici dell'agenzia per il futuro delle sue attività. Con l'auspicio che con il dialogo si possa arrivare a soluzioni condivise e di ampio respiro.

Marco Fandao

## Esuberi Telecom

Sul piano di efficientamento annunciato da Telecom, che prevede il taglio di 5 mila posti di lavoro, le posizioni tra azienda e sindacati restano distanti. All'indomani del primo incontro tra le parti, dopo lo sciopero dello scorso 4 luglio, il segretario generale della Fistel Cisl, Armando Giacomassi, ribadisce l'indisponibilità del sindacato a "discutere solo di esuberi, in assenza di un piano industriale complessivo. Per questo le procedure di mobilità non sono state firmate e, anzi, i sindacati hanno ottenuto l'apertura di quattro tavoli tecnici (su investimenti e scenari industriali, esternalizzazioni, appalti e, infine, i livelli occupazionali e i profili professionali delle aree rete, customer, staff e IT) per chiarire le strategie aziendali prima di parlare di riorganizzazione". Un approfondimento che dovrebbe concludersi entro il mese di luglio per tentare, dopo la ripresa, un'intesa complessiva con qualche garanzia e qualche certezza in più per l'insieme dei lavoratori Telecom.

## Lavoro Ue

Un datore di lavoro che non assume dipendenti di una determinata origine etnica compie una diretta discriminazione e deve essere sanzionato anche in assenza della denuncia di un singolo. È quanto sottolinea la Corte di giustizia del Lussemburgo intervenendo su un caso sollevato in Belgio. Il direttore della società Feryn aveva dichiarato pubblicamente che l'azienda non avrebbe assunto personale di una determinata origine etnica per le reticenze della clientela a farli accedere alla loro abitazione privata durante i lavori. Il legislatore del Belgio ha chiesto alla Corte se poteva agire nei confronti dell'imprenditore in seguito alla sola iniziativa del Centro per le pari opportunità e per la lotta contro il razzismo, anche in assenza di un denunciante identificabile. La Corte Ue ha riconosciuto che quelle dichiarazioni "sono sufficienti a far presumere l'esistenza di una politica di assunzione discriminatoria" contrarie alle normative europee e possono quindi essere previste sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive ed il giudice nazionale può imporre al datore di lavoro di «porre fine alla pratica discriminatoria».

## Stabilizzazioni

Il segretario regionale della Cisl Calabria, Domenico Zannino, ha chiesto la verifica sulle azioni di stabilizzazione, la definizione dei provvedimenti 2008 a favore dei lavoratori Lsu e Lpu, assieme al pagamento delle spettanze arretrate ai precari. "È necessario recuperare i ritardi dando impulso all'azione amministrativa".

Fondazione  
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto  
con il Centro Marco Biagi/47

ADAPT

## Il modello francese di flessibilità

La promessa del Governo francese di trasporre l'accordo sulla flexicurity in Francia è stata mantenuta. L'intesa sulla modernizzazione del mercato del lavoro raggiunta dalle associazioni datoriali e quasi tutte le rappresentanze sindacali - spicca la mancanza della Cgt - dei primi giorni del 2008 è da qualche giorno legge. Il provvedimento con i suoi 11 articoli tocca i punti nevralgici della disciplina dei rapporti di lavoro (licenziamenti, periodo di prova, convenzione di risoluzione consensuale del rapporto). Due i principi "fondamentali" della nuova legge: l'affermazione del carattere normale e generale del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la necessaria riconducibilità di tutti i licenziamenti, non più solo quelli per motivi economici, ad una causa réelle et sérieuse. La determinazione dell'indennità di licenziamento non è più dipendente dall'origine - economica o personale - del recesso. L'anzianità di servizio, necessaria per poter beneficiare dell'indennità, viene ridotta da 2 ad 1 anno. Un'analogia riduzione dell'anziani-

tà di servizio, questa volta da 3 ad 1 anno, è prevista per l'indennità collegata alla malattia o all'infortunio sul lavoro. Inoltre, a favore dei lavoratori licenziati perché non più idonei al lavoro a causa di infortuni o di malattie non professionali, la legge conferisce un'indennità di disoccupazione corrisposta non più dal solo datore ma anche da sistemi di garanzia che lo stesso datore dovrà creare. La travagliata storia del contrat de nouvelle embauche (Cne) ha avuto il suo epilogo. Il Cne - un contratto di lavoro, a tempo indeterminato, che aveva un primo periodo di consolidazione di due anni, durante i quali vigeva un principio di liber(issim)a recedibilità - è stata abrogata dall'art. 9 della legge. I contratti in corso vengono qualificati come contratti a tempo indeterminato tout court. Novità si registrano anche per il periodo di prova nei contratti a tempo indeterminato. Viene fissata una durata massima, variabile in relazione alle diverse categorie di lavoratori (2 mesi per operai e impiegati, 3 mesi per i quadri, 4 per i dirigenti). Il

rinnovo è ammesso per una sola volta, previo accordo settoriale e comunque per un periodo non superiore al doppio di quello previsto. Nel computo poi del periodo di prova si prevede che venga considerato il periodo di stage svolto, durante l'ultimo anno di formazione, nell'azienda in cui si è assunti. Per gli ingegneri e i cadres viene introdotto un contratto a tempo determinato ad oggetto definito, la cui durata varia da un minimo di 18 ad un massimo di 36 mesi. La legge inoltre conferisce un quadro legale al portage salariale, cioè a quell'insieme di relazioni contrattuali in virtù delle quali un lavoratore, dipendente di una società di portage, fornisce la propria prestazione presso un'impresa cliente della prima società. È stata sancita, infine, la possibilità per le parti di negoziare individualmente, in un'apposita convenzione sottoscritta, le condizioni di rupture del contratto di lavoro. Nei 15 giorni successivi alla firma, datore e lavoratore possono esercitare lo jus poenitendi. Trascorso tale periodo, la parte più diligente - così la definisce la legge - dovrà presentare, su un modulo prestabilito, domanda di omologazione della convenzione da parte dell'autorità amministrativa. La convenzione, potrà produrre i suoi effetti solo se sarà stata omologata dall'autorità amministrativa, previa verifica delle condizioni previste dalla legge e del libero consenso delle parti. Tale ultima modifica, che vagamente ricorda l'infelice vicenda della legge italiana sulle dimissioni in bianco, lascia un po' perplessi. Essa sembra pericolosa nella misu-

ra in cui le condizioni di risoluzione sono rimesse alla sola autonomia negoziale delle parti del contratto individuale senza una necessaria disciplina quadro prevista dalla contrattazione collettiva. Inoltre, e paradossalmente, non si comprende il motivo di una tale disposizione che, in tutti i casi, poteva ritenersi sussistente in virtù delle regole generali del diritto dei contratti. Al di là di questo piccolo "neo", la legge rappresenta un interessante compromesso tra flessibilità e sicurezza. Rispetto all'accordo dell'11 gennaio 2008 mancano le disposizioni concernenti l'occupazione giovanile e la transizione da un'occupazione ad un'altra. Il cammino è ancora lungo anche se un buon primo passo è stato fatto.

Raffaele Galardi

### Approfondimenti

Il testo della legge è stato pubblicato in [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), nel Bollettino Adapt, n. 23/2008. All'interno di questa rubrica si segnala l'articolo di Anna Maria Sansoni, Francia e l'accordo sulla flexicurity, in Conquiste del lavoro del 18 gennaio 2008.

a cura di Adapt-Fondazione Marco Biagi, Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro