

ISTAT, I PRECARI NON POSSONO PIÙ ASPETTARE

L'Istat è in fermento per la questione precari. Al punto che ieri i dati sull'inflazione sono giunti in ritardo. Il malumore dei lavoratori dell'istituto è le-

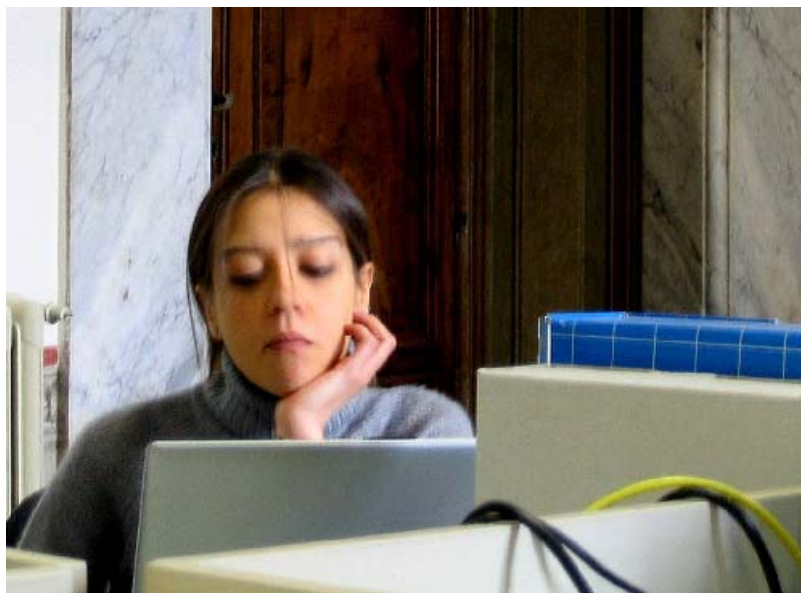
gato alla consueta storia di promesse non mantenute, di rinvii e vaghe assicurazioni da parte dell'amministrazione. Che ora, però, si è decisa a convocare i sindacati per lu-

nedi prossimo. La questione sul tavolo è la stabilizzazione dei 300 precari dell'istituto. Stabilizzazione per la quale la scorsa manovra Finanziaria ha reso disponibili

quasi 3 milioni 700 mila euro. "Il problema - spiega a *Conquiste* Alessandro Castellana della segreteria nazionale Fir Cisl - è che la funzione pubblica oltre ad aver stanziato le risorse, ha deciso chi assumere: un po' più della metà dei vincitori di concorso e il resto stabilizzandi". I vincitori di concorso sono per l'80% personale di ruolo che ha fatto un concorso pubblico per progredire di carriera. Gli stabilizzandi sono tutti lavoratori con contratto a termine. "Per non creare una guerra tra i poveri - spiega Castellana - il presidente dell'Istat Biggeri ha chiesto utilizzare le risorse solo per gli stabilizzandi. I concorsisti verrebbero assunti co-

munque nel gennaio 2008". Il problema è che il tempo sta per scadere. Le decisioni vanno prese entro il 31 dicembre. Per questo i sindacati da un mese chiedono un incontro all'amministrazione per definire insieme come destinare le risorse. Lunedì, finalmente, ci sarà l'incontro. Resta una manciata di giorni per decidere. I collaboratori tecnici, i ricercatori e i tecnologici dell'Istat assunti a tempo determinato chiedono di accelerare il processo di stabilizzazione previsto dalla scorsa Finanziaria. I 300 precari aspettano con il fiato sospeso; la maggior parte di loro da oltre 5 anni.

Ilaria Storti



Sussidi insignificanti e poche tutele, l'Italia è il paese Ocse meno generoso con i disoccupati

Italia fanalino di coda tra i Paesi Ocse per il livello di sussidi ai disoccupati. Se si calcolano gli aiuti ai senza-lavoro di lungo termine, in media, al netto delle tasse, includendo l'assegno di disoccupazione vero e proprio, l'assistenza sociale e gli eventuali aiuti per casa e carichi di famiglia, l'Italia occupa nella classifica l'ultimo posto. Meglio di noi fanno anche Turchia e Grecia. Con un tasso di sostituzione, rispetto al salario medio, inferiore al 10%, siamo lontani anche dagli Stati Uniti, al quart'ultimo posto

ma con un livello di benefici che sfiora il 30%. Lontanissimi i paesi nordici: al primo posto la Danimarca in cui questo indice che misura il tasso di "generosità" del welfare nei confronti dei disoccupati sfiora l'80%. A riportare il primato negativo del nostro paese è il Rapporto dell'Ocse "Sussidi e Salari 2007", diffuso ieri. In una situazione di partenza così bassa è chiaro che l'Italia si ponga in controtendenza rispetto agli altri Paesi che cercano di ridimensionare gli aiuti per incoraggiare

re i disoccupati a cercare lavoro ed evitare che i sussidi finiscano per "drogare" il mercato. Nella media di tutti i paesi, infatti, questo tasso di sostituzione per i disoccupati da oltre 60 mesi (che indica un po' quanto ci si rimette a rimanere senza lavoro) è passato dal 59% del 2001 al 55% del 2005 (37% se si considera il solo assegno di disoccupazione senza altri benefit sociali). L'Italia deve cercare invece di rimpolpare gli assegni di chi resta senza lavoro. E l'Ocse fa notare che nell'ultima riforma del lavoro, per esempio, il sussidio dei di-

soccupazione per gli under-50 è passato mediamente dal 40 al 50% del salario di riferimento. E così il cosiddetto tasso di sostituzione per i disoccupati è passato mediamente dal 5 al 14%. Se poi si mettono insieme altri fattori (aiuti per la casa o carichi familiari) la media scende, però, sotto il 10%. Ad incidere soprattutto il fatto, spiega l'Ocse, che in Italia (come anche in Grecia e Turchia) i sussidi per i disoccupati di lungo termine sono molto bassi, quando non inesistenti.

In fuga i cervelli migliori

Si chiama Antonio Porro, 28 enne ricercatore di origine pugliese, l'ennesimo cervello in fuga dall'Italia. Un cervello eccezionale che, con il professor Giovanni Perini, ha scoperto nel laboratorio di genetica molecolare dell'università di Bologna il meccanismo con cui il cancro al seno e il neuroblastoma bloccano la maturazione delle cellule colpite. Il neuroblastoma, ovvero il tumore che colpisce i bambini e che finora non aveva terapia farmacologica efficace. Una ricerca sulla cui base i colleghi australiani del Sydney Children's Hospital hanno potuto isolare il principio farmacologico efficace sperimentandolo sui topi. Antonio Porro fugge da 1.200 euro al mese e da un laboratorio che fa scoperte di prestigio internazionale ma che, fino al prossimo autunno, ha a disposizione per le sue ricerche di eccellenza solo 8 mila euro. Il nuovo approdo di Antonio è il prestigioso IRec di Losanna. Il suo contratto a progetto, in teoria rinnovabile ogni due anni, in pratica non è garantito nemmeno per la prossima primavera. "Lo stipendio - spiega Porro - è per metà finanziato dall'Università, per metà da fondi che il mio professore riesce a reperire. Lui vorrebbe tenermi, ma mi ha detto che i soldi non ci sono e non può purtroppo promettermi nulla". I fondi per il 50% sono quelli i laboratori italiani riescono a trovare tra quelli europei, ministeriali e delle associazioni. Il bando, che normalmente si fa ogni anno ad aprile, è slittato e i soldi, se ci saranno, saranno erogati il prossimo autunno.

Incentivi all'innovazione

Mettere un freno alla prassi per la quale alcuni trasferimenti alle imprese introdotti per finalità di supporto temporaneo ad un settore, si trasformano gradualmente in trasferimenti permanenti. È questo l'obiettivo dichiarato del rapporto intermedio sulla revisione della spesa presentato ieri dal ministero dell'Economia. Il Tesoro sottolinea che "ad esempio, in tema di trasferimenti del ministero dei Trasporti a imprese dell'autotrasporto, della cantieristica e del trasporto navale, una verifica del rapporto costi-benefici dei sussidi erogati sembra opportuna". Sarà questa una delle quattro direttrici di lavoro nel piano di revisione della spesa che dovrebbe trovare attuazione già dal prossimo Dpef e dalla Finanziaria 2009. Razionalizzazione dell'organizzazione territoriale: è questo il primo punto all'ordine del giorno del piano di revisione della spesa, avviato dal ministero dell'Economia, che sarà completato entro aprile 2008 in tempo quindi per formulare proposte in vista del Dpef e della Finanziaria 2009. Accorpate dunque gli uffici per sfruttare le economie di scala: è questa una delle quattro macro tipologie di intervento identificate nel Rapporto. Tra le priorità anche l'individuazione di procedure amministrative e organizzazione del personale, da rivedere per aumentare la produttività del lavoro; interventi sulla politica dei trasferimenti con eliminazioni di spesa non sempre attivate e con verifica di altre di cui è dubbia la validità; e infine revisione della struttura dei bilanci con la revisione di alcune procedure che ostacolano un'efficiente politica della spesa.

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/19

Flexicurity per avvicinarsi a Lisbona

Flexicurity è ormai diventata la parola d'ordine della rinnovata strategia comunitaria per migliorare le performances dei mercati del lavoro europei e rilanciare così il modello sociale europeo: di flexicurity si parla nei più recenti documenti comunitari e di flexicurity si discute a livello accademico e sui media, interrogandosi in particolare sull'utilità pratica di un concetto di cui è difficile negare il fascino in termini teorici. Mentre il decennale della Strategia di Lisbona si avvicina - e con esso il probabile mancato raggiungimento degli ambiziosi obiettivi occupazionali lanciati nel 2000 - le istituzioni comunitarie stanno cercando di creare consenso attorno all'idea di riformare i mercati del lavoro nazionali secondo principi comuni di flessibilità e di sicurezza, seguendo l'esempio di quanto già realizzato nei Paesi dell'Europa settentrionale, Danimarca in primis. L'espressione, che nasce dalla contrazione tra flexibility e security, vuol

le effettivamente indicare un mercato del lavoro come quello danese, caratterizzato non solo da una notevole flessibilità in materia di assunzioni e licenziamenti ma anche da un'altrettanto estesa sicurezza per coloro che si trovano ad essere disoccupati. Vi sono infatti generosi ammortizzatori sociali e un efficace sistema di formazione permanente in grado di facilitare le transizioni da un impiego all'altro, migliorando l'occupabilità del singolo. Ed ecco l'aspetto chiave del nuovo modello: non più la sicurezza del posto di lavoro, quanto piuttosto la sicurezza nel mercato. Sicurezza che può essere acquisita, però, solo se vi sono ammortizzatori e percorsi formativi in grado di traghettare agevolmente il lavoratore da un impiego all'altro. Fin qui il modello danese, capace nel corso di un decennio di raggiungere performances occupazionali già superiori agli obiettivi di Lisbona. Ma come rendere questo concetto adatto ad altri

26 Stati caratterizzati da tradizioni di welfare profondamente diverse e da situazioni socio-economiche e occupazionali spesso peggiori rispetto a quelle danesi? La chiave del successo, secondo la Commissione Europea, è proporre un concetto che tenga conto delle peculiarità dei contesti nazionali e possa adattarsi ai diversi mercati del lavoro. Effettivamente, la Comunicazione sulla flexicurity di giugno scorso delinea un concetto piuttosto ampio, basato su quattro componenti fondamentali: contratti flessibili e affidabili, strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, efficaci politiche attive che agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro, sistemi di sicurezza sociale moderni, il tutto in una cornice di ampio utilizzo del dialogo sociale. E quattro sono anche le possibili strategie suggerite dalla Commissione per rendere i mercati del lavoro più flessibili e al contempo più sicuri: ridurre il gap tra contratti standard (a tempo indeterminato) e contratti non standard (temporanei), rendendo i primi più vantaggiosi per le imprese e dotando i secondi di maggiori tutele per i lavoratori; sviluppare la flexicurity all'interno dell'impresa (grazie a forme contrattuali che riconoscano una maggiore flessibilità degli orari, anche per conciliare meglio vita professionale e familiare) e offrire ai lavoratori sicurezza nelle transizioni tra un impiego e l'altro; incrementare gli investimenti in capitale uma-

no e migliorare le opportunità professionali per coloro che ricevono prestazioni sociali e per i lavoratori irregolari. Ma flexicurity significa anche una maggiore attenzione alla dimensione della qualità del lavoro, come hanno sottolineato i Ministri del Lavoro in occasione del Consiglio Ue del 5 dicembre 2007. Flessibilità, sicurezza e qualità: queste le tre direttrici che l'Unione dovrà seguire per cercare di rientrare in corsa verso il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona.

Anna Maria Sansoni

Approfondimenti: Il tema della flexicurity è stato approfondito in numerosi Dossier Adapt disponibili in www.fmb.unimore.it (vedi in particolare i nn. 10, 14, 15, 32, 33 del 2007)

Da ultimo vedi i documenti raccolti nel Bollettino Adapt, ed. speciale, 2007, n. 45 dello scorso 6 dicembre su I nuovi principi comuni di flexicurity.

Per un quadro dei documenti più rilevanti in materia vedi anche la voce Flexicurity e libro verde della sezione riservata all'Indice A-Z in www.fmb.unimore.it.

Il tema sarà oggetto di approfondimento monografico nel fascicolo n. 4/2007 della rivista Diritto delle Relazioni Industriali.

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