

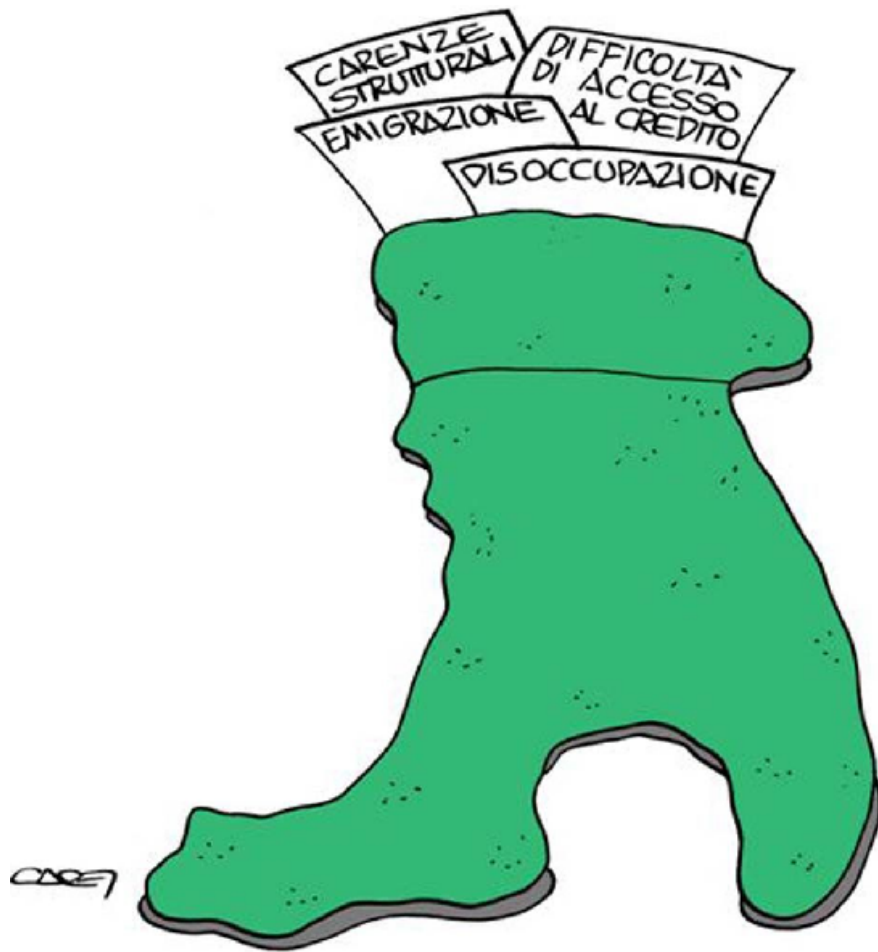
SUD, BOOM DI EMIGRATI IN FUGA I LAUREATI

Come all'epoca del boom economico, il Sud torna terra d'immigrati. Ad andarsene sono soprattutto i giovani, soprattutto i laureati, rivela il Rapporto Svimez sull'economia del Mezzogiorno. Numeri pesanti: in undici anni, tra il 1997 e il 2008, hanno fatto le valigie in 700mila; solo l'anno scorso sono stati 122mila. Di questi oltre l'87% provenivano da tre regioni: Campania, Puglia e Sicilia.

Non è solo colpa delle recessione, che pure ha colpito duro: nel settore industriale il pil è calato del 3,8%, le produzioni manifatturiere si sono inabissate a -6%. Ma i guai arrivano da più lontano, ed infatti lo Svimez osserva che il Sud "da sette anni consecutivi cresce meno del Centro-Nord, cosa mai avvenuta dal dopoguerra ad oggi".

La crisi è di sistema, dunque. Lo si capisce guardando alla condizione dei laureati: di quelli con il massimo dei voti nel 2004 se ne andava il 25%; tre anni più tardi la percentuale è balzata quasi al 38%. Il Rapporto spiega anche che i laureati meridionali che si spostano al Centro-Nord vanno incontro a contratti meno stabili rispetto a chi rimane, ma ottengono stipendi più alti. Quindi il gioco vale la candela. Tanto più se si considera che per chi resta le possibilità si riducono drasticamente: in un solo anno, nel 2008, i cosiddetti "scoraggiati", che hanno abbandonato la speranza di trovare un lavoro, sono cresciuti di 95 mila unità e in quattro anni, dal 2004 al 2008, di ben 424 mila unità. A questi numeri, poi, vanno aggiunti i 173 mila pendolari "a lungo raggio", che vivono al Sud ma lavorano altrove e tornano a casa per il weekend o un paio di volte al mese. Praticamente una nuova figura sociale, il "quasi emigrante".

Le conseguenze della cattiva performance del mercato del lavoro al Sud si ripercuotono, ovviamente, su tutto il Paese. Se l'Italia ha il tasso di disoccupazione giovanile più alto in Europa, una delle ragioni è che solo il 17% dei giovani meridionali tra i 15 e i 24 anni lavora contro il 30% del Centro-Nord. Scontata finché si vuole, l'immagine di un Paese spaccato a metà resta però quanto mai attuale; anzi, forse dal Rapporto Svimez esce pure rafforzata. Per-



chè accanto a quello economico, ora sembra prendere forma anche un gap demografico. "Un Paese spaccato in due sul fronte migratorio: a un Centro-Nord che attira e smista flussi al suo interno, corrisponde un Sud che espelle giovani e manodopera senza rimpiazzarla con pensionati, stranieri o individui provenienti da altre regioni", si legge nello studio.

Non che nel Mezzogiorno manchino le oasi felici visto che "esistono realtà economiche eccellenti - annotano i ricercatori - Ma non si trasformano in sistema né si intercettano stabilmente investitori e turisti stranieri". L'elenco delle ragioni appare immutabile come i problemi del Sud: forti ritardi nelle infrastrutture, accesso al credito più difficile che nel resto del Paese, lavoro nero (un lavoratore su cinque è nell'economia sommersa).

Di fronte a un quadro così tetro, il Capo dello Stato, Giorgio Napolitano, prova a rilanciare la speranza: "Deve crescere nelle istituzioni, così come nella società, la coscienza che il divario tra Nord e Sud deve essere corretto", scrive nel messaggio inviato al Presidente dello Svimez, Nino Novacco. Napolitano mette l'accento sulla necessità di "un forte impegno di efficienza e di innovazione da parte delle istituzioni meridionali; ma questo impegno - ammonisce - non sarebbe sufficiente senza il supporto di una strategia di politica economica nazionale mirata al superamento dei divari in termini di dotazione di infrastrutture, di investimento in capitale umano, di rendimento delle amministrazioni pubbliche e di qualità dei servizi pubblici".

C'D'O.

Un Patto...

segue dalla prima

parte nel Mezzogiorno (85%) e sta determinando la mancata approvazione da parte del Governo dei Par, cioè dei programmi attuativi regionali, quelli che contengono gli interventi diretti sui settori e sui territori.

Questi due handicap sommandosi stanno determinando di fatto una paralisi e un conflitto aspro sia sul piano politico sia nel rapporto tra Governo e Regioni. È necessario uscire immediatamente da questa situazione, le cui conseguenze sono tutte negative per il lavoro, le imprese, le comunità. È necessario un Patto di Responsabilità per il Mezzogiorno tra il Governo e le Regioni, le Parti sociali, che innanzitutto si proponga di realizzare gli interventi maggiormente necessari per contrastare la grave crisi, che tra l'altro sta depauperando in modo sempre più preoccupante il tessuto produttivo delle Regioni meridionali, a partire dalla crisi delle grandi aziende, ma non solo.

Si potrebbero prevedere tre punti strettamente legati uno all'altro:

1. Con la finalità esplicita di contrastare gli effetti della crisi, vengono definiti con un'intesa condivisa tra tutti i soggetti (anche in deroga a quanto programmato) gli interventi realmente urgenti e prioritari: il sostegno all'attività produttiva e alle imprese; il sostegno all'occupazione e alla qualificazione del capitale umano; le infrastrutture, le reti energetiche e le opere di rapida realizzazione.

2. Sul piano formale il Governo si impegna a dare certezza alle Regioni sul Fas, la sua consistenza, i tempi, nonché a mobilitare immediatamente tutte le risorse di sua competenza sui Fondi Europei e sul Fas.

3. Le Regioni, che in questo modo hanno la garanzia che nel tempo il Fas sarà coperto, si impegnano a mettere in campo, anche come anticipazioni, tutte le loro risorse disponibili, per poter sostenere gli interventi condivisi, nonché a "interpretare meglio" la programmazione dei Fondi Europei per renderli maggiormente coerenti agli interventi anti-crisi.

In questo patto tutti i soggetti il Governo, le Regioni le parti sociali si assumono la propria responsabilità e ne consegue un vero e proprio protocollo di interventi per lo sviluppo, articolati Regione per Regione, con l'indicazione precisa delle risorse e dei tempi in modo tale da sfuggire all'attuale modalità opaca, poco funzionale ed inefficiente di gestione della spesa delle risorse. Va, pertanto, chiesto che si apra al più presto con la regia della Presidenza Consiglio dei Ministri, con i ministeri competenti (Mise, Mef, Affari regionali, Infrastrutture), le Regioni, le parti sociali un confronto di merito per realizzare concretamente questa intesa e cominciare a dare qualche risposta credibile ai tanti problemi aperti nel Mezzogiorno.

Giorgio Santini

Fondazione
Marco Biagi
**Fondazione
Marco Biagi**

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/90

ADAPT

L'impresa migliora con lo sviluppo professionale

"Anticipare: elemento determinante per il miglioramento effettivo dello Sviluppo Professionale". È questo il concetto chiave dell'accordo siglato l'11 e 12 giugno, tra i rappresentanti della federazione europea dei sindacati metalmeccanici (Emf), i sindacati nazionali e il Gruppo Thales, leader mondiale per i sistemi elettronici, satellitari e telematici di sicurezza per i trasporti terrestri, e aerei e per l'avionica. A monte dell'intesa vi è l'idea che le conoscenze e il capitale umano siano il nucleo fondamentale del vantaggio competitivo di un'impresa di alta tecnologia che realizza i suoi obiettivi puntando su dialogo sociale, condivisione delle conoscenze, valorizzazione delle buone pratiche già esistenti a livello nazionale o da costruire a livello transazio-

nale.

L'attiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle fasi di definizione e controllo dei percorsi di evoluzione professionale è un altro elemento di innovazione dell'accordo, ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità. Il concetto di "anticipazione" è visto come un diritto fondamentale di ciascun dipendente, una responsabilità sociale di Thales e un impegno dei sindacati. Ciò implica il diritto individuale di conoscere cosa l'azienda preveda per la "famiglia professionale" (intesa come l'insieme delle professioni che hanno caratteristiche comuni in termini di scopi, qualificazione professionale, responsabilità), per ogni posizione individuale e sede lavorativa. Così si concretizza il riconosci-

mento del diritto del lavoratore di definire, assieme all'impresa, quale sia il migliore orientamento della propria carriera e di conseguenza il diritto di utilizzare tutte le opportunità che gli permettano di accedere alla formazione necessaria a "costruire una vita professionale ricca e diversificata".

L'accordo descrive la struttura di un sistema articolato di rilevazione dei fabbisogni, di previsione di piani di azione e di formazione specifici. Questi, tenendo conto delle realtà locali, mettono a disposizione di ciascun dipendente le informazioni necessarie per comprendere la sua posizione professionale all'interno dell'azienda e le diverse opportunità da cogliere per valorizzare le proprie aspirazioni. L'obiettivo è sostenere percorsi di formazione, aggiornamento, mobilità, per scongiurare il rischio di obsolescenza professionale e anticipare i bisogni di mercato.

Nell'ottica delle pari opportunità, l'accordo non si limita solo a ribadire il principio della non discriminazione, di genere in particolare, ma delinea anche un approccio innovativo per le donne in maternità, con la previsione di iniziative formative che fa-

voriscano il positivo rientro al lavoro. La strategia di anticipazione non cerca di creare le condizioni di uscita dalla crisi, di cui l'azienda non ha sofferto direttamente, ma di consolidare e accrescere la leadership mondiale del gruppo, mettendo in campo interventi capaci di influenzare e governare il mercato dell'impresa, caratterizzato da costanti innovazioni tecnologiche che ridisegnano il perimetro delle conoscenze e delle competenze professionali.

La forza innovativa dell'accordo, che ora è atteso alla prova dei fatti, si esprime proprio nel complesso tentativo di costruire un sistema di valorizzazione professionale collettivo, in cui un ruolo fondamentale è riconosciuto dalle scelte individuali di ciascun dipendente.

Pasquale Andreozzi

Approfondimenti

L'accordo tra il Gruppo Thales e la European Metalworkers' Federation (Emf), *Anticipare: elemento determinante per il miglioramento effettivo dello Sviluppo Professionale*, è consultabile in *Bollettino Adapt*, 2009, n. 19, www.bollettinoadapt.it.