



più lavoro

Supplemento ad Avvenire
del 16 marzo 2005

Barometro



IL PUNTO

NON SI COSTRUISCE DEMOLENDO LE FONDAMENTA

MICHELE TIRABOSCHI

Ancora si discute polemicamente sulla bontà della legge Biagi e il governo vara un piano per la competitività che contiene un corposo pacchetto di misure su occupazione e politiche di *workfare*, subito ribattezzato dagli addetti ai lavori Biagi bis. Dopo la riforma del collocamento e delle forme di lavoro flessibile iniziano così a prendere finalmente corpo i nuovi ammortizzatori sociali pensati dal professor bolognese - ucciso esattamente tre anni fa da un commando delle Brigate Rosse - in coerenza con gli insegnamenti della Strategia Europea per l'occupazione. Un insieme di interventi attivi e personalizzati finalizzati a gestire, con il concorso delle agenzie private del lavoro, le sempre più frequenti situazioni di crisi occupazionale che attraversano il nostro Paese. A parziale completamento della legge Biagi si provvede dunque mediante una robusta dote di incentivi economici e normativi a favore della permanenza attiva sul mercato del lavoro a cui si affiancano diverse misure di sostegno attivo al rapido re-inserimento di quanti ne sono usciti. Siamo indubbiamente ancora lontani dal sogno che guidava il lavoro e lo sforzo progettuale del professor Marco Biagi. Quello "Statuto dei lavori" già grossolanamente abbozzato nel corso della passata legislatura, a completamento del Pacchetto Treu del 1997, e oggi orgogliosamente rivendicato dalla Cisl, nelle tesi per il XV congresso nazionale, a bilanciamento della crescente fluidità del mercato del lavoro. Ma questo non deve sorprendere e tanto meno dare adito a nuovi spunti polemici e di rottura. È stato lo stesso professor Biagi a insegnarci che le vere riforme non possono procedere per colpi di maggioranza e per decreti. La modernizzazione del mercato del lavoro è un processo delicato, più culturale che normativo. Un processo che richiede aggiustamenti progressivi. E anche tempi più o meno lunghi, il più delle volte condizionati dalla maturità degli attori sociali, che soli possono decretare la transizione dal vecchio al nuovo diritto. A quanti criticano oggi la riforma del mercato del lavoro che porta il suo nome e ne evidenziano talune indubbe criticità, Marco Biagi risponderrebbe serenamente che l'obiettivo finale di uno "Statuto dei lavori" può essere realisticamente perseguito solo se prima vengono pazientemente costruite le giuste fondamenta. Non si può cioè immaginare un nuovo diritto di tutti i lavori se prima non vengono arginate le forme di lavoro nero e irregolare che ancora oggi condizionano pesantemente il funzionamento del nostro mercato del lavoro. È in questa prospettiva che devono infatti essere lette le misure della legge Biagi volte a contrastare le collaborazioni fittizie e gli appalti di servizi irregolari. E sempre in questa prospettiva, quantunque ancora largamente sperimentale, si muovono gli ammortizzatori sociali e le tutele promozionali della Biagi bis. E per questo che chi oggi opera per demolire o, comunque, paralizzare l'operatività della legge Biagi finisce anche per indebolire, al tempo stesso, il sogno di Marco Biagi: quello "Statuto dei lavori" che non può certo calare dall'alto, ma semmai emergere progressivamente dalla messa a regime delle riforme che portano il nome e, quel che più conta, l'animo del professore bolognese.

dossier

SUD Ecco i tecnici di domani

Op.la, Opportunità lavoro: è il progetto formativo che coinvolge 4.500 giovani diplomati e laureati del Mezzogiorno. E dopo le lezioni corsisti pronti a fare gli stage in imprese del Nord



INTERVISTE

Maroni e Treu
Visioni
opposte
sulla flessibilità

A PAGINA

2

NUOVE LAUREE

Scaldano
i motori
gli ingegneri
del veicolo

A PAGINA

7

ALLE PAGINE

4

5

INCHIESTA

Due anni dopo
la riforma
le esperienze
di chi ha cambiato
contratto trovando
nuove tutele
Parti sociali
a confronto



Lavorare con la legge Biagi

PAGINE

2

3

le storie

Casalinga? No, manager familiare

DI ANTONELLA MARIANI

Casalinga? Troppo poco. Da oggi è legittimo far scrivere sulla propria carta d'identità "manager familiare", come ha chiesto e ottenuto Roberta Marini di Cagliari, una signora di 49 anni che ha cresciuto due figlie gemelle e non ne poteva più di rispondere, a chi le chiedeva la sua professione, con un irrealistico «Io? Non lavoro. Sono casalinga». Macché "nullafacente", macché casalinga, si è detta la signora Marini. E in effetti: avete presente la vita di una donna che si dedica esclusivamente alla casa e alla famiglia, tra i figli da accompagnare dappertutto, riunioni a scuola e in parrocchia, telefonate di sollecito all'idraulico e al piastrellista, veterinario per il

canone, contributi per la colf da calcolare possibilmente senza l'aiuto di un commercialista? E i conti, poi. Oggi i bilanci familiari si tengono con il foglio Excell al computer, una partita doppia sempre più difficile da quadrare tra le uscite (tante) e le entrate (una sola). Tra le decisioni che una "casalinga" deve prendere, anche la possibilità di un Fondo pensione specifico o di una polizza contro gli infortuni. Come si fa a chiamare "casalinga" una che in casa, volente o nolente, ci sta poche ore al giorno perché per il resto del tempo è in giro a sbrigare commissioni? E infine, diciamoci la verità: oggi il marito non dà più una mano a sbrigare quei lavoretti tipicamente maschili come montare le mensole, portare l'auto a fare la

revisione, riordinare la cantina. Lui il tempo libero lo dedica alla palestra, mica alla casa. E anche le sue competenze ricadono sulle spalle della moglie, "che tanto non lavora". Non è forse un lavoro, quello di organizzare tutto per tutti? Di programmare la giornata al minuto per trovare il tempo per ogni cosa? Il caso della signora Marini, del resto, non è isolato. Da anni Aldo Maria Valli, 6 figli, giornalista Rai e scrittore infaticabile di "cose di famiglia", nei suoi libri e negli incontri pubblici presenta la moglie come "organizzatrice domestica". "Manager" come la signora Marini od "organizzatrici" come la signora Valli, il succo è lo stesso. Guai a chi dice: «Mia moglie? Non lavora, fa la casalinga».

Adecco s'impegna.
Impegnati con noi

Numero Verde 800 020017
www.adecco.it

più lavoro
più opportunità

Le offerte
della settimana

DA PAGINA 4 A 6

DI FRANCESCO RICCARDI

«Meno lavoro nero, più posti stabili». È decisamente positivo il bilancio a due anni dalla riforma Biagi che traccia il ministro del Welfare Roberto Maroni.

Molti osservatori sono cauti, altri dicono che è presto per giudicare gli effetti della riforma...

Tutt'altro, le cifre parlano chiaro. Dal 2001, anno in cui abbiamo iniziato con Marco Biagi a impostare la riforma del mercato, sono stati creati circa 700mila nuovi posti di lavoro, il 90% dei quali è lavoro stabile, a tempo indeterminato. La progressiva attuazione della legge ha permesso di creare un clima positivo e di fiducia tra le imprese e tra i lavoratori poiché abbiamo modernizzato gli strumenti contrattuali per entrare nel mercato del lavoro e per rispondere alle diverse esigenze delle imprese. Il lavoro nero è stato eroso e, per la prima volta dopo tanti anni, è diminuito di un punto percentuale. Sono, dunque, molto soddisfatto e credo che nell'anno che ci separa dalla fine della legislatura avremo modo di completare e di attuare pienamente il disegno riformatore disegnato dalla legge Biagi.

Quali interventi hanno funzionato e quali hanno mostrato debolezze: la modernizzazione dei servizi per l'impiego con l'allargamento dei soggetti da un lato e le nuove tipologie contrattuali dall'altro? Pensa sia necessario qualche correttivo?

Come tutte le riforme importanti e complesse, i tempi di attuazione sono differenti, ma non credo che vi siano cose che funzionano meglio e altre meno bene. Interventi correttivi in corso d'opera sono certamente necessari e alcuni sono stati già fatti. Altri, se opportuni, saranno promossi. Tuttavia, la modernizzazione dei servizi all'im-

Maroni

«Abbiamo eroso il nero e creato posti stabili»

«Il bilancio è positivo: 700mila occupati in più, un punto in meno di attività irregolari. Ora la riforma va consolidata con la collaborazione delle parti sociali. Sugli ammortizzatori completeremo l'intervento avviato con il pacchetto competitività»

piego è una grande opera di infrastrutturazione del Paese, ha aperto il campo ad un ruolo più forte per i privati, si fonda su un raccordo più efficiente tra pubblico e privato. È una grande sfida che coinvolge Stato e Regioni e che necessita di qualche tempo prima di essere completamente operativa. L'avvio in queste settimane della Borsa Lavoro permetterà a tutti i cittadini di percepire il lavoro fatto. Per quanto attiene alle nuove forme contrattuali, noi abbiamo introdotto nuovi e innovativi strumenti per accedere al lavoro e per promuovere la flessibilità nelle imprese. Spetta soprattutto alle parti sociali utilizzarli

nei loro rinnovi contrattuali. Sul piano tecnico sono stati emanati quasi tutti i provvedimenti attuativi, eppure la riforma non è ancora pienamente operativa. Mancano infatti leggi regionali e soprattutto il recepimento nella contrattazione collettiva. Non rischia di diventare una riforma dimezzata? Come ho detto, si tratta di una riforma strutturale, con molti protagonisti, che a volte rispondono a logiche differenti. Poi, al contrario di molti Paesi in Europa, questa riforma è stata avvertita da un'opposizione ideologica, basata su pregiudizi, come mai prima era avvenuta. È logico che vi siano re-

sistenze e conservatorismi. Noi lavoreremo in questo anno finale della legislatura perché questa riforma si consolidi. I dati occupazionali ci danno ragione. I sondaggi presso le imprese e i lavoratori confermano la bontà di questo impianto. I giudizi dei maggiori organismi internazionali sono positivi e di grande apprezzamento. Sono fiducioso che anche i cittadini sapranno apprezzare le politiche adottate.

Nel pacchetto competitività lei ha inserito una parte delle misure previste nel disegno di legge 848-bis sulla riforma degli ammortizzatori sociali. Ma sugli ammortizzatori non

serve altro? E l'848-bis sarà lasciato "morire" in Parlamento?

Nel pacchetto competitività abbiamo inteso offrire una risposta immediata alle situazioni di crisi industriali e settoriali che interessano il Paese in una fase di trasformazione del nostro settore produttivo, attivando ingenti risorse finanziarie. Sono interventi temporaneamente limitati a sostegno delle imprese e dei lavoratori, per aiutarli a riconvertirsi o a trovare un nuovo impiego nel mercato del lavoro. Iniziamo una sperimentazione di politiche attive del lavoro, di politiche di *workfare*. Ma certamente non intendiamo rinunciare al disegno di riforma complessivo degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione delineato nel 848-bis, né alla sperimentazione di misure normative di sostegno per la crescita delle imprese. Garantiamo l'impegno del governo per concludere la legislatura con l'approvazione della legge delega e dei conseguenti decreti attuativi. Mi auguro che anche il Parlamento collabori per una rapida approvazione di questa "seconda gamba" della riforma.

La flessibilità finora ha consentito un costante aumento dei posti di lavoro. Questa "spinta propulsiva" però ultimamente è sembrata scemare. Come pensate di "spingere" ancora la crescita occupazionale? Se il Paese cresce poco anche l'aumento dell'occupazione non può essere continuamente significativo. Ci auguriamo che con le riforme fiscali di questi anni, con le misure appena adottate in tema di competitività e con una riforma del Patto di Stabilità e di Crescita vi possa essere una ripresa significativa del tasso di sviluppo dell'Italia. La riforma Biagi ci ha messo nelle condizioni di potere beneficiare pienamente di una ripresa produttiva e di potere così avvicinare gli obiettivi di Lisbona.

numeri

21
milioni 824mila
gli occupati
nel III trimestre 2002

8,3%
i disoccupati
nel III trimestre 2002

22
milioni 485mila
gli occupati
nel III trimestre 2004

7,4%
i disoccupati
nel III trimestre 2004

Tutto (o quasi) da rifare, L'EU

«S e la legge 30 è servita a far aumentare l'occupazione? La risposta è impossibile: due anni sono pochi, i decreti delegati sono recenti, solo qualche pezzo della riforma è pienamente operante». Tiziano Treu, senatore della Margherita, già ministro del Lavoro nel governo Prodi, evita di trarre un bilancio generale della riforma Biagi. Alcuni effetti però si possono giudicare...

Distinguerli: c'è la parte sui servizi all'impiego che ha cominciato a funzionare, sulla quale esprimo apprezzamento. Ci sono progressi positivi nell'apertura a più soggetti dei servizi di collocamento (a patto siano ben selezionati), le parti sociali attraverso i fondi interprofessionali per la formazione assumono un ruolo di maggiore protagonismo. La Borsa Lavoro - anche se a livello nazionale non è ancora partita - rappresenta uno strumento utile. C'è anche la trasformazione dei co.co.co. in lavoratori a progetto.

Qui si è registrato qualche buon accordo che ha riconosciuto come lavoratori subordinati i finti collaboratori e passato a progetto quelli "veri". Ci sono però anche casi di ritorno al sommerso. Il fenomeno è sta-

Il senatore della Margherita: «Bene la riforma dei servizi per l'impiego. Ma la flessibilità di alcune forme contrattuali è troppo spinta: il centrosinistra cancellerà lo staff leasing e il lavoro a chiamata. Il resto andrà verificato e corretto»

to piuttosto sopravvalutato: in realtà i co.co.co. attivi non sono più di mezzo milione. Come centrosinistra, però, abbiamo evidenziato che il nodo è quello dei costi previdenziali. Finché i collaboratori avranno i contributi al 18% e i dipendenti al 33% i furbisti e gli abusi ci saranno sempre. Occorre andare verso un'armonizzazione.

Torniamo alla Biagi, quali sono invece gli aspetti più critici?

L'eccessiva flessibilità e il numero esagerato di forme contrattuali previste. Non è un caso che finora le stesse parti sociali abbiano proceduto coi piedi di piombo. La contrattazione collettiva ha regolato solo le forme più "tradizionali" di rapporto di lavoro: il part-time, l'interinale seppure allargato, l'apprendistato e il contratto d'inserimento. Sono state invece lasciate da parte le forme che ritengo più pericolose per i lavoratori: lo staff leasing e il lavoro a chiamata. Personalmente ho molti dubbi anche su quanto previsto per i soggetti deboli. La classificazione è stata troppo allargata e così i giovani e le donne *tout court* possono essere assunti con un inquadramento più basso. Per i disabili, inoltre, l'inserimento lavorativo nelle coo-

parole

Staff leasing

È la «somministrazione di lavoro a tempo indeterminato», una nuova forma contrattuale fra tre soggetti: il lavoratore, l'agenzia di somministrazione e l'azienda utilizzatrice. L'agenzia si occupa di fornire all'azienda utilizzatrice una squadra di lavoratori, per particolari esigenze e mansioni. I lavoratori sono però assunti dall'agenzia ed è quest'ultima, in sostanza, ad assumersi l'onere del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Lo staff leasing è però limitato ad alcuni casi (ad esempio consulenza informatica; servizi di pulizia, marketing, call-center, avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1).

perative sociali dev'essere solo una fase di passaggio, non un approdo finale.

La Cgil vi ha già chiesto di cancellare tutta o quasi la riforma Biagi. Se vincerete le elezioni lo farete? Cancellerei sicuramente lavoro a chiamata e staff leasing. Il resto è da vagliare attentamente. Ciò che è valido si mantiene, il resto si modifica. Introducendo dei limiti maggiori alla flessibilità per evitare si trasformi in precarietà. Penso, ad esempio, a incentivi per la stabilizzazione dei contratti a termine. Soprattutto, però, occorre completare il quadro con due provvedimenti: il potenziamento degli ammortizzatori sociali a favore di tutti i lavoratori (non una finta riforma come sta facendo ora il governo) e il varo della Carta dei diritti o Statuto dei lavori per assicurare a tutti alcune tutele di base, via via crescenti a seconda della natura del rapporto di lavoro. (F.Ricc.)

Cisl e Uil difendono la Biagi, ma sottolineano le inadempienze. La Cgil vorrebbe cancellarla mentre Confindustria ne sottolinea i meriti



equilibrato», spiega il segretario confederale della Uil: «Così calano gli entusiasmi e aumentano le perplessità». «Il nostro giudizio resta ampiamente positivo. La flessibilità in entrata è molto ampia, siamo fra i Paesi più moderni in questo», conclude Alberto Bombassei, vicepresidente di Confindustria. «Certo in alcune zone come l'Emilia e in alcuni comparti, una parte del sindacato si è opposto strenuamente all'introduzione delle nuove norme. E da parte delle imprese, alcune volte, è mancata la conoscenza delle nuove opportunità. Ma i dati segnalano come le assunzioni siano aumentate e molte siano l'emersione di lavoro irregolare o di finte collaborazioni. Ora bisogna andare avanti e Confindustria promuoverà un monitoraggio con un questionario rivolto alle imprese». (F.Ricc.)

PARTI SOCIALI

«Ma la legge è stata azzoppata. E il primo a farlo è stato il governo»

«L a legge Biagi? Azzoppata: nessuno l'ha sostenuta, a cominciare dal governo». Raffaele Bonanni, il segretario confederale della Cisl che ha seguito più da vicino la costruzione della riforma del mercato del lavoro, conferma il giudizio sostanzialmente positivo sulla legge, «nonostante alcuni aspetti che da subito abbiamo criticato». Ma sottolinea come un po' tutte le parti abbiano finito per mettere i bastoni nelle ruote del processo di cambiamento. «Le differenze di valutazione nel sindacato hanno certo pesato - spiega ancora Bonanni - Quando si contratta e ci si trova divisi è difficile tradurre in pratica i rimandi previsti dalla legge 30. Le imprese poi non mi pare che abbiano spinto più di tanto. Ma quel che è più grave è l'immobilismo del

governo: non ha mantenuto le promesse del Patto per l'Italia, stanziando pochissime risorse per gli ammortizzatori sociali. E sullo Statuto dei lavori, silenzio assoluto. Così non va...». Più radicale il dissenso della Cgil, che ha sempre contestato la legge 30. «È basata su un concetto di competizione al ribasso sui costi, a cominciare da quello del lavoro, anziché sull'innalzamento della qualità dei nostri prodotti - spiega Fulvio Fammoni -. Il risultato è che non cresciamo e che, come segnalano gli ultimi dati Istat, la gente non cerca più lavoro perché si scoraggia e teme che le occupazioni siano solo precarie». Secondo il segretario confederale Cgil gli stessi imprenditori non hanno voluto le «forme peggiori previste dalla legge 30 come il lavoro a chiamata o lo

staff leasing». E perciò la Cgil ha chiesto nelle settimane scorse al centrosinistra di impegnarsi per cancellare quasi del tutto la norma. «Dalle 49 forme di lavoro previste, noi vogliamo si scenda a non più di 7-8 - conclude Fammoni -. Crediamo che la flessibilità vada fortemente regolamentata con causali e percentuali precise. E soprattutto che il contratto a tempo indeterminato ritorni a essere centrale». «Tornare indietro sarebbe un errore gravissimo», ribatte invece Carlo Fabio Canapa. Il problema semmai è dare gambe alla riforma Biagi. «Maggiore flessibilità, più lavoro temporaneo vanno bene per far emergere il nero e agevolare l'ingresso dei giovani. Ma se poi non ci sono sostegni al reddito e diritti ben delineati, è chiaro che l'intervento alla fine diventa

più lavoro

Anno 3 numero 1
Supplemento al numero odierno di AVVENIRE

Direttore responsabile
DINO BOFFO

A cura di
Francesco Riccardi (responsabile)
Maurizio Carucci

In collaborazione con
Adapt - Centro Studi Internazionali
e **Comparati "Marco Biagi"**
Università di Modena e Reggio Emilia

Comitato scientifico
Guido Baglioni, Giuliano Cazzola,
Lorenzo Ornaghi,
Michele Tiraboschi (coordinatore)

Progetto grafico
Aurelio Candido

Per contattarci:
Redazione Avvenire
Piazza Carbonari 3, 20121 Milano
Tel. 02/6780.1 Fax 02/6780.570

Indirizzo Email: lavoro@avvenire.it

L'inchiesta

A due anni dall'entrata in vigore della legge Biagi giungono i segnali di un mercato del lavoro che sta cambiando e raccoglie i frutti della riforma. Lo testimoniano le storie di Marco, Mario e Massimiliano lavoratori in somministrazione. Angela insegnante a progetto. Marta operaia a tempo parziale.



Il lavoro io l'ho cambiato con la Biagi

UN BOLLETTINO PER GLI STUDI

L'Adapt - Associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 - realizza, in collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", Università di Modena e Reggio Emilia, un bollettino di aggiornamento settimanale sui temi del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, nazionali, internazionali e comunitarie. Il bollettino Adapt è un utile strumento di informazione dedicato a chi studia e opera nell'ambito del diritto del lavoro dove è possibile reperire tutte le novità legislative e giurisprudenziali, studi e ricerche, iniziative convegnistiche e siti internet di interesse. Attraverso il bollettino, Adapt intende promuovere gli studi nell'ambito del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Per l'iscrizione gratuita al bollettino è sufficiente mandare un mail di richiesta all'indirizzo: csm@unimo.it. Informazioni su Adapt e i soci sostenitori sono disponibili sul sito www.csm.unimo.it

I contratti

- A tempo parziale**
 - Il tempo parziale si distingue in orizzontale (riduzione dell'orario giornaliero), verticale (può essere tempo pieno per periodi determinati nella settimana, nel mese e nell'anno) e misto.
- A coppia o ripartito**
 - Due lavoratori si assumono in solido l'applicazione di un'unica obbligazione lavorativa.
- Intermittente**
 - Può essere attivato con giovani disoccupati con meno di 25 anni e lavoratori oltre i 45 espulsi dai processi produttivi.
- Appalto di servizi**
 - A differenza della somministrazione, l'appaltatore incaricato di un'opera o servizio si assume il rischio d'impresa e organizza i mezzi necessari per la prestazione.
- Distacco**
 - Si può applicare solo ai rapporti di lavoro privatistico ed è caratterizzato dalla temporaneità e dall'interesse del distaccante.
- Somministrazione**
 - L'agenzia autorizzata può "sommministrare" manodopera a un utilizzatore, che "affitta" personale non assunto dal somministratore.
- A progetto**
 - Rapporti riconducibili a uno o più progetti o programmi.
- Attività occasionale**
 - Collaborazione non superiore ai 30 giorni.
- Accessorio**
 - Attività occasionale svolta da soggetti a rischio di esclusione: disoccupati, casalinghe, disabili, extracomunitari regolari.
- Inserimento**
 - Diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento del lavoratore.
- Apprendistato**
 - Contratto che assolve il diritto-dovere di istruzione e formazione, consente di conseguire una qualifica, un diploma o di accedere ai percorsi di alta formazione.
- Formazione e lavoro**
 - Questo tipo di contratto scomparirà gradualmente.

le storie

MARCO E MARIO

In magazzino o come consulenti ma assunti

Marco, socio lavoratore di una cooperativa che gestisce un magazzino, è stato fra i primi. Poi è stata la volta di Mario e un gruppo di consulenti in information technology. Stiamo parlando dei primi lavoratori in staff leasing. «Abbiamo al momento attivi 70 rapporti - spiega Andrea Filetti, project manager per lo staff leasing di Adecco Italia -. Abbiamo cominciato da tre mesi e l'adesione alla formula dello staff leasing ha rappresentato una svolta». Con la somministrazione a tempo indeterminato, così si dice in italiano, l'agenzia di lavoro interinale assume il lavoratore, appunto a tempo indeterminato, e lo mette a disposizione dell'azienda che richiede, in un dato periodo, quel profilo professionale. I settori, indicati dalla legge Biagi, vanno dalle tecnologie informatiche, alla logistica, movimentazione, consulenza di direzione, marketing. Si stanno aprendo opportunità nel campo dei call center di banche e assicurazioni. «Le aziende stanno utilizzando la formula dello staff leasing per convertire forme ormai insostenibili come i co.co.co. E per avere a disposizione del personale senza un rapporto contrattuale diretto che invece nasce nelle agenzie interinali. Ad ogni lavoratore è dedicato un programma personalizzato per le dinamiche di carriera e salariali», conclude Filetti. (C.Mor.)

ANGELA

«I patti sono chiari. Con il progetto sono più tutelata»

Insegnare musica in Italia è già un'impresa: poche scuole, pochi posti. Angela Lazzaroni, 36 anni diplomata in pianoforte al conservatorio di Milano accompagna bambini e adulti nel mondo delle sette note dal 1990. «Ho sempre lavorato con contratti di collaborazione coordinata e continuativa - dice -. A volte anche non scritti, o firmati solo a fine mandato. Incarichi da ottobre a giugno, malattia e ferie non pagate e

poi un futuro incerto». Nell'ottobre di quest'anno Angela è diventata collaboratrice a progetto. Come si trova? «Intanto le mansioni sono determinate, legate ad un progetto che nel mio caso è insegnare musica. E poi - aggiunge la Lazzaroni - in caso di malattia e infortunio non ti possono più licenziare». Angela Lazzaroni in questi anni di precariato è diventata anche mamma di due gemelli. Come ha fatto con la maternità? «Ho temuto di perdere il posto. Come tante colleghe ho corso questo rischio. La mia fortuna è stata quella d'incontrare direttori didattici comprensivi. Oggi per i collaboratori a progetto la legge stabilisce che in caso di gravidanza c'è una proroga di 180 giorni del rapporto di lavoro. E so che con il datore di lavoro si può fare un accordo anche più favorevole». (C.Mor.)

MASSIMILIANO

«Da co.co.co. a interinale ci ho guadagnato»

«È stato un miglioramento - dice - infatti c'è stata una stabilizzazione da una punto di vista contrattuale, delle mansioni, delle tutele. E per quanto riguarda l'aspetto economico e quindi contributivo». Massimiliano Raineri dunque continua a lavorare nel call center di un'azienda di telecomunicazione, ma come dipendente, a tempo determinato, di un'agenzia interinale. «Il passaggio che è avvenuto attraverso un percorso sindacale - conclude Raineri - ha portato ad una retribuzione non più a provvigione, a periodi di ferie e di malattia pagati. E poi con questo contratto non è difficile accedere al credito che vuole dire anche solo poter acquistare un personal computer o l'automobile con formule di finanziamento».

Carmen Morrone

MARTA

«Con il part-time riesco a conciliare lavoro e famiglia»

Marta questa settimana fa la mattina, dalle 8 alle 12. La sua collega Nadia copre il pomeriggio, dalle 13.30 alle 17.30. Settimana prossima, si cambia: Marta lavorerà il pomeriggio, e la sua socia la mattina. Dopo anni di richieste respinte, decine di dipendenti rimaste a casa perché non riuscivano a conciliare lavoro e famiglia, nel 2004 alla Camicerie Burini di Curno, nel Bergamasco, la svolta: l'azienda accetta la richiesta di Marta Gualandris, appoggiata dal sindacato dei tessili della Cisl, e apre al part-time, con un accordo-sperimentazione di tre anni. Un tempo parziale un po' particolare, però, perché Marta divide il posto con una collega, anche lei due figlie un marito che fa i turni. «Da giugno scorso abbiamo spezzato in due il tempo pieno - spiega Marta - abbiamo trovato una soluzione di compromesso, per noi e per l'azienda». Certo, oltre all'orario di lavoro si è ridotto anche lo stipendio: da 1200 a 600 euro al mese: «Abbiamo fatto una scelta di vita: preferisco guadagnare la metà ma prendermi cura dei miei figli. E continuare comunque a lavorare». 35 anni, da 17 addetta alla stiratura del collo alla Camiceria di Curno, Marta ha due figli, di 2 e 5 anni. «Rientrata dalla maternità del secondo bimbo, un anno e mezzo fa, ho chiesto il part-time: non potevo lasciare il lavoro, ma nemmeno affidare i bambini a mia madre a tempo pieno», racconta. «Questa soluzione è perfetta, anche se l'aiuto dei nonni resta fondamentale». E fra tre anni, quando l'accordo sul part-time scadrà? «Vedremo - conclude Marta -. I bambini saranno più grandi e potrebbe farmi comodo tornare al tempo pieno. Oppure l'azienda potrà decidere di prolungare l'esperimento, convinta dai risultati». (S.O.)

il ricordo

La giovane assistente del professore ucciso dalle Br racconta gli inizi del progetto di modifica del mercato del lavoro poi divenuto realtà. Da quella sera del 19 marzo 2002 la sua vita e quella degli altri collaboratori di Marco Biagi è cambiata: il gruppo di studiosi è rimasto unito e si è rafforzato attorno a un sogno che poi è diventato segno di cambiamento



DI CARLOTTA SERRA *

Ho conosciuto Marco Biagi subito dopo la laurea. Non sapevo ancora che avrei trovato un lavoro presso il suo centro studi modenese, o meglio un vero e proprio progetto di vita. Era diverso da tutti i professori che avevo conosciuto. Mi chiese semplicemente di "dargli del tu". Continuo ancora oggi a darglielo, nei miei dialoghi silenziosi con lui. Cominciai a lavorare presso il Centro studi e subito respirai l'idea

di gruppo. Lavoravamo in quella che amava definire la sua "bottega artigiana", raccolta intorno all'idea e al sogno di Marco: un laboratorio progettuale per governare la complessa transizione del mercato del lavoro nel passaggio dalla vecchia alla nuova economia. Perché Marco Biagi, l'hanno riconosciuto in tanti, è stato prima di tutto un Maestro di vita. La cosa che più mi affascinava in lui era la forza e la determinazione con cui portava avanti il suo progetto riformatore. La tenacia con cui continuava a

«Rialzata la bicicletta le sue idee vivono»

sostenere la necessità di creare un mercato del lavoro più giusto, trasparente ed efficiente. Un mercato del lavoro in grado di contemperare le esigenze di competitività delle imprese con le irrinunciabili istanze di giustizia sociale e tutela del lavoro. Non era la quadratura del cerchio, la conciliazione di opposti irriducibili. E non era neppure solo un sogno: il suo pragmatismo, di emiliano cattolico e socialista, lo induceva a cercare un percorso di riforme possibili, mediando e sperimentando. Era un abile negoziatore, sempre disponibile a cercare un punto di incontro, un compromesso, purché perfezionabile e modificabile con il cambiarsi del contesto e dei parametri di riferimento. Dalla sera del 19 marzo 2002 la vita di tutti noi è profondamente cambiata. Nei mesi successivi a quella sera ci siamo chiesti tante volte cosa fare: se saremmo stati capaci di portare avanti senza di lui il suo progetto. Abbandonarlo, lasciarlo cadere, ci sembrava d'altra parte, più che una resa, un modo di dimenticare Marco, un tradimento. Un modo

per darla vinta ai terroristi. È per questo che abbiamo deciso di procedere lungo la strada che aveva tracciato, consapevoli delle infinite polemiche che sarebbero sorte sul suo lavoro, senza lui a difenderlo e portarlo avanti. Grazie alla Fondazione "Marco Biagi" e ai soci di Adapt - un'associazione sui temi del lavoro creata da Marco nel 2000 - e, soprattutto, trascinati dalla forza e dall'ostinazione di Michele Tiraboschi, abbiamo rialzata la sua bicicletta e ricominciato a pedalare. Abbiamo voluto dare testimonianza non solo del nostro affetto ma soprattutto della bontà di un'idea, di un progetto. Quello di rendere migliore e più giusto il nostro mercato del lavoro. A tre anni di distanza il dolore si mescola ancora all'incredulità, si fa più acuto a ogni resoconto processuale. Il "gruppo" è rimasto unito e anzi è cresciuto, la Fondazione intitolata a Marco Biagi è una realtà che promuove iniziative rivolte soprattutto ai suoi amati giovani. Le idee di Biagi vivono. Non è una consolazione, ma un segno e un motivo di speranza. * Fondazione «Marco Biagi»

punti Agenzie di lavoro e Borsa continua

Per svolgere attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione di personale e outplacement, le agenzie di lavoro devono ottenere una autorizzazione, rilasciata dal ministero del Welfare, previa verifica dei requisiti economici e giuridici (comprese le competenze professionali) stabiliti dalla normativa. Con l'istituzione dell'albo informatico delle agenzie per il lavoro (www.welfare.gov.it, lavoro) e la definizione delle procedure per la richiesta di autorizzazione è operativo il nuovo regime autorizzatorio. Attualmente sono iscritte 70 agenzie di somministrazione, tre di intermediazione, 363 di ricerca e selezione, 14 di outplacement. Con la Borsa del lavoro, invece, imprese e lavoratori possono accedere direttamente nel sistema per inserire o per consultare curriculum, candidature e annunci per la ricerca del personale. Sono attive alcune borse regionali: www.borsalavorolombardia.net; www.borsalavoroveneto.it. Previsto un collegamento tra loro per dare vita a una Borsa nazionale.

Le offerte

MILANO One-Ans alla ricerca di 50 esperti in gestione e sicurezza

La società del gruppo Italtel ad alta specializzazione tecnologica nel campo dell'Ict e alla ricerca di 50 professionisti che andranno a potenziare la sicurezza e la gestione delle reti. La One-Ans è presente a Milano, Roma e Caserta. I dipendenti sono circa 450, in maggioranza tecnici specializzati. I profili ricercati verranno avviati al lavoro soprattutto nella sede milanese in attività relative a progetti che riguardano la sicurezza informatica e l'area network. Sono richieste competenza e capacità di analisi, progettazione e gestione; analisti esperti; sistemisti con esperienza nella gestione di ambienti Win 2000 e Linux; figure professionali per analisi e sviluppo di sistemi di gestioni di reti;

analisti, programmatori e tester con esperienza dei protocolli Smp e Tcp-Ip per la progettazione software di sistemi complessi di gestione di rete in ambienti con strumenti di configurazione; sistemisti applicativi con esperienza in Websphere, WebLogic, Oracle Application da inserire nella gestione di servizi in contesti ad alta criticità; un commerciale in possesso di laurea o cultura equivalente, con conoscenza della lingua inglese ed esperienza nel settore, preferibilmente nella vendita di soluzioni di sicurezza e gestione delle reti agli operatori di telefonia mobile e fissa, e professionalità da utilizzare a funzioni relative a progetti di contact centre e help desk.

più opportunità

Le aziende che desiderano far conoscere le loro ricerche di personale possono scrivere all'indirizzo e-mail: lavoro@avvenire.it

MODENA Azienda cerca 100 operai

Azienda della provincia di Modena ricerca 100 operai addetti alla produzione metalmeccanica con esperienza nel settore automotive. Sono richiesti: diploma o qualifica tecnica, esperienza nel settore automotive, buona manualità, precisione, predisposizione al lavoro in squadra. La sede di lavoro è a Modena e provincia. Gli interessati possono inviare un curriculum vitae al sito: www.adecco.it. Per maggiori informazioni i candidati possono contattare direttamente Adecco, l'agenzia per il lavoro, attraverso le sue 500 agenzie distribuite su tutto il territorio nazionale. Oppure rivolgersi alla filiale più vicina al proprio domicilio.

OSSOLA 70 assunzioni nel siderurgico

Impresa del settore siderurgico è alla ricerca di 70 operai generici e specializzati per l'inserimento nel proprio organico. Età richiesta compresa tra i 18 ed i 50 anni; si valutano anche profili senza esperienza se con età compresa tra i 18 ed i 25 anni. Si richiede la disponibilità a lavorare su tre turni non a ciclo continuo. Preferibilmente militesenti. Non necessariamente militesenti. Durata contratto: tre mesi con concrete possibilità di assunzione. Zona: Ossola. Inviare le candidature a Generale Industrielle spa - Corso Cobianchi, 5 28921 Verbania - Fax 0323402709 - pezzi@genind.it. Richiesta la disponibilità immediata e la residenza nelle zone interessate.

INNOVAZIONE Cento persone nel gruppo Altran

Il gruppo Altran, nato nel 1982, ricerca un centinaio di giovani per la consulenza tecnologica. Tra i requisiti richiesti: la laurea quinquennale in Ingegneria o in discipline scientifiche o in Economia e commercio; una buona conoscenza della lingua inglese. Le sedi di lavoro sono Roma, Napoli, Pisa, Bologna, Genova, Milano e Torino. Chi intende candidarsi alle opportunità offerte da Altran deve connettersi al sito internet del gruppo: www.altran.net. Basta collegarsi alla versione italiana e poi cliccare sulla voce "figure professionali". Sono 13 le aree di inserimento previste dalla società che si occupa di consulenza innovativa.

SKY ITALIA In onda 120 procacciatori d'affari

La nuova piattaforma digitale via satellite Sky Italia è alla ricerca di 120 sales promoter. I candidati lavoreranno come procacciatori d'affari presso gli spazi Sky all'interno di centri ed esercizi commerciali e nel corso di eventi, manifestazioni sponsorizzate dall'azienda. Questi i requisiti richiesti: giovani motivati anche alla prima esperienza professionale, propensione alla vendita e ai rapporti con i clienti, automuniti e militesenti, orientamento al risultato, disponibili agli spostamenti, nella provincia di competenza, disponibili a svolgere un'attività il cui compenso è fortemente legato ai risultati conseguiti. Previsto un rimborso spese giornaliero. Le regioni interessate sono: Lombardia, Piemonte, Liguria, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Toscana, Abruzzo, Molise, Marche, Sardegna, Campania, Calabria, Puglia e Sicilia. Per maggiori informazioni: www.adecco.it.

Borse & corsi

Corsi specialistici: formazione gratuita. Dal 23 marzo cominceranno a Milano quattro nuovi corsi a partecipazione gratuita organizzati da Acti: Patente europea di informatica Ecdl, Inglese tecnico commerciale, Gestione di ufficio stampa, Tecniche di selezione del personale. Per maggiori informazioni: Acti - Area formazione - Viale Bligny 23/a - 20136 Milano - Tel. 0258430691 - e-mail: corsi@acti.it - www.sportelostage.it. Percorsi formativi a Milano e Torino. Lingua inglese, informatica, paghe e contributi, comunicazione e marketing sono i quattro corsi gratuiti della durata di 40 ore che è possibile frequentare gratuitamente a Milano, in via Fulvio Testi 223, e a Torino,

in corso Svizzera 185. Per partecipare alle selezioni contattare o inviare il proprio curriculum a: Morgan & Ashley Consulting srl - Viale Fulvio Testi 223 - Milano - Tel. 0266117447 - Fax 0266117386 - e-mail: formazione@morgan.it. Nuovi manager della moda alla Bocconi. Si chiama Young fashion manager - Entrare nelle aziende della moda il corso a pagamento proposto dalla Sda Bocconi di Milano. Per gli interessati la quota di partecipazione è di 7.500 euro più iva. Le selezioni iniziano ai primi di aprile. Per maggiori informazioni: Tel. 0258366911-6918-6887; Fax 0258366919 - e-mail: sistemamoda@sda-bocconi.it; www.sda-bocconi.it/moda.

MILANO Operatori call center

Azienda di Milano cerca 100 operatori call center/addetti back office. Tra i requisiti richiesti: diploma quinquennale di scuola media superiore, disponibilità a lavorare su turni dal lunedì alla domenica e festivi, con due giorni di pausa infrasettimanale, età massima 35 anni, militesenti, buona conoscenza del pc, automuniti, possibilità di corsi di formazione. Il luogo di lavoro è a Milano Sud Ovest. Contattare la filiale di Corsico (Milano) della Videor Lavoro Temporaneo spa - Via Garibaldi 38 - 20094 - e-mail: milano4@videor.it - Tel. 0245103394; Fax 0245103206.

dossier

IL PERCORSO Si chiama Op.la (Opportunità Lavoro) il progetto formativo che coinvolge 4.500 diplomati e laureati del Mezzogiorno

L'iniziativa è stata promossa dai ministri del Welfare e dell'Istruzione con l'assistenza di Italia Lavoro spa e delle Regioni interessate oltre che di scuole e imprese locali. Al termine i corsisti conseguiranno una formazione tecnica superiore nei settori dell'Ict (Information communication technology) e della meccatronica

Vengono dal Sud i nuovi tecnici

Lezioni teoriche e stage in azienda Ecco come si preparano i giovani per il mondo del lavoro nell'informatica e nelle tlc

dal coinvolgimento di imprese del Centro-Nord per personale altamente qualificato: i tecnici superiori. Il successo o l'insuccesso del progetto sarà misurato dall'insieme delle opportunità di occupazione, di partenariato, di sviluppo professionale e di impresa che, al termine del percorso formativo, l'insieme delle reti attivate dal progetto sarà in grado di generare. Scuola e università si stanno trasformando profondamente per

costruire un futuro di piena e migliore occupazione che sappia raccogliere la sfida della società della conoscenza. Non sono più solo luogo di apprendimento ma si stanno trasformando rapidamente in strutture di servizio che accompagneranno lo studente nell'arco di tutta la sua vita educativa, formativa e lavorativa: dall'orientamento professionale ai piani di formazione progettati e gestiti anche con le imprese per formare le professionalità che hanno maggiore sbocco occupazionale, dai tirocini formativi nelle aziende all'assistenza per la redazione dei curriculum, dalla ricerca di un posto di lavoro ai percorsi di aggiornamento professionale che si prolungeranno per tutta l'attività lavorativa. Con la riforma Biagi del mercato del lavoro e la riforma Moratti del sistema scolastico, le scuole e le università completano l'acquisizione di un loro ruolo centrale, divenendo titolari di una vera e propria attività d'intermediazione. Gli studenti,

inoltre, guadagnano la possibilità di veder riconosciuti i crediti formativi, di alternare lezioni in aula con tirocini formativi nelle aziende, come accade nel resto dell'Europa. Il mondo dell'istruzione si confronterà e collaborerà, nel nuovo mercato del lavoro, con gli altri attori pubblici e privati (servizi pubblici per l'impiego e agenzie private per il lavoro) facendo leva su un indubbio vantaggio competitivo che deriva dalla possibilità di gestire l'intero processo di valorizzazione delle competenze e d'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro. I punti di forza sono molteplici: una conoscenza protratta nel tempo e quindi più approfondita degli studenti; la possibilità di utilizzare, nell'ambito della programmazione didattica, la leva della formazione per creare le professionalità richieste dal mercato. Opportunità di valorizzare i tirocini formativi e l'apprendistato come strumenti più diretti ed efficaci di formazione e d'inserimento.

i profili professionali

ICT Queste le figure più richieste dal mercato e dalla rete

- Area call center Operator front line Operator help desk tecnico
Area commerciale Account manager Solution pre-sales
Area consulenza Consulente Esp Consulente Crm Consulente e-business Consulente data warehouse Consulente e-learning Consulente data ming Consulente di rete
Area marketing e comunicazione Product marketing manager
Area manutenzione e assistenza Operatore di support tecnico Operatore di assistenza tecnica
Area sviluppo e implementazione Specialista reti locali Data base administrator Sviluppatore software Collaboration e messaging administrator Specialista di sistema in area web Security manager Web developer Responsabile gestione documentate Amministratore di rete Specialista di architettura di telecomunicazione
Area pianificazione Project manager
Area progettazione Data warehouse administrator Counter manager Analista Progettista di rete

da sapere

Italia Lavoro spa. È l'Agenzia del ministero del Welfare per le politiche attive del lavoro e lo sviluppo dell'occupazione. Realizza azioni e programmi in collaborazione con le Regioni, le Province e le amministrazioni locali per migliorare la capacità del sistema Paese nel creare opportunità di occupazione, rivolgendosi, in particolare, alle categorie più deboli del mercato del lavoro. La sede centrale dell'Agenzia è in via Guidubaldo del Monte, 60 - 00197 Roma. Tel. 06-802441; fax 06-8082085; www.italialavoro.it.

Ict. Acronimo inglese di information communication technology che denomina le tecnologie dell'informazione e della telecomunicazione. Viene utilizzato per intendere informatica e telematica insieme. Meccatronica. La meccatronica è un materia interdisciplinare basata sulla meccanica classica, l'elettronica e l'informatica. Introdotta in Giappone negli anni Settanta, il termine meccatronica indica un campo dell'ingegneria e un approccio verso la progettazione integrata di diverse tecnologie.

«Così favoriamo le competenze»

Il nostro obiettivo non è trovare lavoro al Nord per i giovani del Sud, ma ottimizzare le risorse e favorire la delocalizzazione delle competenze». Lo sottolinea Andrea Meucci, 50 anni, responsabile del progetto Op.la. Quanti sono i corsi previsti? Il progetto prevede l'attivazione di 225 corsi in tre anni. Per ora quelli iniziati sono otto: tre in Calabria, quattro in Puglia, uno in Sardegna. Come è strutturato il progetto? Ogni istituto scolastico è capofila del corso. In questo momento sono stati avviati i percorsi formativi che riguardano l'Ict. La meccatronica partirà nei prossimi mesi. Avete commissionato una ricerca per capire l'evoluzione del settore? In accordo con Anasit, l'Associazione che raggruppa le aziende che si occupano di information e communication technology, abbiamo commissionato uno studio sulle

prospettive di mercato. E qual è la situazione? Il settore ha avviato una fase di sostanziale stabilità. Questa trasformazione da mercato in espansione a mercato di consolidamento, peraltro, è stata ulteriormente accentuata dalla crisi che ha investito il settore nell'ultimo biennio. Significa che esistono ancora possibilità di inserimento lavorativo? In effetti una sempre più rapida innovazione tecnologica spinge le risorse a sviluppare costantemente le proprie competenze: circa



Il 5% delle imprese lamenta una difficoltà a trovare le professionalità necessarie, che spesso vengono fatte crescere all'interno, con un dispendio di risorse in termini di costi da sostenere, persone da dedicare, tempi necessari per l'acquisizione della conoscenza, che frena lo sviluppo soprattutto nelle imprese che hanno minori disponibilità. Ecco perché puntate alla mobilità dei lavoratori... In verità il vero obiettivo è la formazione di qualità e mandare i giovani diplomati al Nord per poi farli tornare al Sud, dove sono rare le imprese che hanno la capacità di accogliere corsi di formazione o tirocini. Nel Settentrione, invece, esistono realtà più vivaci, interessate a rafforzare il mercato nelle regioni meridionali.

(M. Car.)

Le speranze di chi vuol tornare

Il progetto Op.la ha avuto il merito di aver coinvolto il mondo della scuola, della formazione e dell'imprenditoria. Tra i partecipanti ai corsi in via di svolgimento in Calabria - si è conclusa la fase d'aula e ad aprile sono previsti gli stage nelle imprese del Nord. Il primo obiettivo è stato sostenere la mobilità territoriale nella prospettiva di formare tecnici in grado di farsi promotori dell'alta tecnologia anche nelle regioni meridionali. Speriamo di ottenere dei buoni risultati dal coinvolgimento degli istituti scolastici e degli imprenditori. La scuola, infatti, è diventata la più importante agenzia per l'impiego in Italia. Nicola De Nardi, ingegnere e presidente dell'itis "Monaco", è entusiasta di questa esperienza con Italia Lavoro. «Siamo l'istituto capofila di un corso pilota - sottolinea De Nardi - che si occupa di gestione di reti informatiche e sicurezza delle reti. La fase d'aula è iniziata a ottobre. L'11 aprile 20 allievi si recheranno in aziende del Veronese». L'itis "Monaco" è una bella realtà del Cosentino: 1.500 studenti provenienti un po' da tutta la provincia, 175 docenti e 65 tra tecnici e amministrativi. Con un'offerta formativa ad ampio raggio che va dall'elettronica-telematica all'informatica sperimentale, dall'elettrotecnica alla meccanica e all'informatica. E in più un corso serale e corsi di formazione a distanza e di e-learning. E soprattutto il fiore all'occhiello del progetto Leonardo: la rete europea per l'energia a cui partecipano sei Stati europei per la gestione di un portatile e-learning interattivo. «Il nostro obiettivo - conclude il preside - è appunto quello di trovare lavoro al Sud: ci puntiamo molto. Il corso, inoltre, vale come crediti universitari. Gli allievi possono ottenere la certificazione europea per il computer, per l'inglese e per il sistema informatico Cisco».

Maurizio Carucci

4.500 I giovani del Sud che frequenteranno 225 corsi di formazione gratuita riguardanti Ict e meccatronica
1.500 Le aziende del Nord coinvolte
72 Milioni di euro la spesa per la realizzazione del progetto
17 I mesi complessivi della durata dei corsi: 8 in aula, 4 di stage, 5 di orientamento con un tutor ogni 20 allievi