UILCA Giovani News
Una freccia in più al tuo arco

Anno IV — Speciale
CONVEGNO GENOVA

Sommario

pag	
1	Precariat? Nein Danke!
2	Disoccupazione giovanile La concretezza della proposta del credito
4	La società dell'incertezza
5	Prospettive occupazionali nel settore bancario
7	Il valore della conoscenza nel mondo del lavoro
9	Il lavoro e la condizione giovanile
11	Formazione e diffusione del lavoro atipico
11	Mercato giovanile e attività mirate di collocamento
12	Il valore della stabilità nelle professioni della conoscenza
13	Modelli a confronto
14	Per il superamento dei contratti atipici
15	Rinunciare alla pizza
18	Un esempio di solidarietà: Banca Intesa

Segretaria Nazionale
Mariateresa Ruzza

Redazione a cura di
Renato Cestaro

Comitato di Redazione
Renato Cestaro
Ingrid Franzolini

SEGRETERIA NAZIONALE
Dipartimento Giovani
Via Lombardia 30
00187 Roma
tel.06.420.35.91
fax. 06.484.704
www.uilca.it
giovani@uilca.it

PRECARIAT? NEIN DANKE !

Ha spazzato via in brevissimo tempo *proletariat* e *middle class*. La locuzione *precariat* è stata coniata dall'economista Guy Standing per definire la nuova condizione "liquida" che pervade le società contemporanee. "*Ciò che «unifica» il precariato, ciò che tiene insieme quell´insieme estremamente diversificato facendone una categoria coesa, - sostiene Zygmunt Bauman - è la sua condizione di massima frammentazione, polverizzazione, atomizzazione. Tutti i precari soffrono, indipendentemente dalla loro provenienza o appartenenza, e ciascuno soffre da solo. Ma tutte queste sofferenze sopportate individualmente mostrano una somiglianza sorprendente fra loro. Si riducono a una cosa sola: la pura e semplice incertezza esistenziale, una spaventosa miscela di ignoranza e di impotenza che è fonte inesauribile di umiliazione. Tuttavia queste sofferenze non si sommano, anzi dividono e separano coloro che le subiscono, negando loro il conforto di un destino comune, e fanno apparire risibili gli appelli alla solidarietà.* Una situazione apparentemente senza via d'uscita contro la quale il sindacato dei bancari ha saputo e fortemente voluto reagire rilanciando proprio sulla *solidarietà*. Una sfida e una scommessa per vincere lo scoramento e la rassegnazione di sempre più vaste schiere di giovani che giornalmente vanno ad ingrossare la categoria degli "scoraggiati", di coloro che il lavoro non lo cercano più. Con la costituzione, nell'ambito del recente rinnovo contrattuale, di uno specifico Fondo finalizzato all'occupazione giovanile, i lavoratori del credito si sono posti in posizione d'avanguardia rispetto ai tentennamenti e ai tatticismi della politica e delle istituzioni, mostrando una ingegnosità *creativa* capace di *contagiare* altre categorie. Su tale modello virtuoso di *solidarietà intergenerazionale* si sono riuniti, su iniziativa della Uilca Giovani, ai primi di maggio, a Genova, sindacalisti, studiosi ed esperti del settore. Della tavola rotonda "Superare il precariato attraverso la solidarietà. Un esempio concreto dai lavoratori del credito" pubblichiamo ampi e significativi stralci degli interventi dei relatori, con l'auspicio di suscitare un fruttuoso dibattito, a cui, fin d'ora, vi invitiamo a partecipare attivamente.

Disoccupazione giovanile: la concretezza della proposta del credito

A cura di Mariateresa Ruzza

LA VERA EMERGENZA NON E' IL DEBITO PUBBLICO: E' LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE! Abbiamo ascoltato recentemente molti giudizi "sommari" su di loro (dai bamboccioni, agli sfigati, alla monotonia del posto fisso, a tante ricette senza ingredienti), perché dell'unico ingrediente possibile per una ricetta di speranza per i giovani, la possibilità di un lavoro dignitoso, non se ne è occupato seriamente nessuno. Parole, soltanto parole. Inoltre ci è stato contrabbandato come ricetta per nuovi posti il rimedio di togliere le tutele ai vecchi, come se questo bastasse a creare nuova occupazione: semmai è un job-sharing, visto che di nuove opportunità di lavoro non se ne vedono, e in aggiunta è stata pesantemente allungata l'età pensionabile, bloccando nei fatti il turn over e quindi l'occupazione giovanile. **Privare i giovani "di buone opportunità di lavoro equivale a privarli della possibilità di costruirsi un progetto di vita" "i giovani devono essere messi nella condizione di ritrovare l'entusiasmo per gli studi, la determinazione nella ricerca di un'occupazione, la soddisfazione di veder riconosciuto il merito, l'appagamento di un reddito dignitoso che scaturisce dalla proprio produttività**. Sapete chi ha detto queste cose durante la cerimonia del 1 maggio? Il ministro Fornero, forse dimenticandosi che è lei il ministro del lavoro, cui toccherebbe trovare soluzioni. Parole, soltanto parole. Altre parole, di Mario Monti: *"Quasi sempre quello che giova ai giovani, giova al Paese"*.. non siamo andati al di là delle enunciazioni di principio. Basta dare un'occhiata ai dati – pochi ma significativi – sulla disoccupazione in Liguria, in Italia e nell'Unione Europea. Penso li possiate vedere dalle tabelle. Solo una piccola sottolineatura: nel paese, oltre ad un tasso che è orami arrivato al 35,9 % di disoccupazione giovanile, ci sono più di 2 milioni di scoraggiati, o se preferite, di neet "not in education, employment or training", insomma che non studiano, non lavoraro e hanno anche perso la speranza di trovare un lavoro! I *neet* sono un mondo variegato: demotivati, diplomati marginalizzati perché non hanno trovato subito un lavoro, laureati con competenze non spendibili; in ogni caso un numero enorme di persone: costituiscono un grave problema sociale e umano. Non hanno un welfare che li aiuti e, solo quando c'è, il *welfamily*, finché può e dove può. E oltre a tutto si tratta di un esercito che rischia di non contribuire mai al sistema previdenziale. In un regime contributivo più si rallenta l'ingresso nel mercato del lavoro, più si penalizzano le pensioni future. La crisi e la mancanza di ammortizzatori sociali accentuano per i giovani i rischi di povertà futuri. SE CONSIDERIAMO CHE IL 2012 E' STATO PROCLAMATO **ANNO EUROPEO DELL'INVECCHIAMENTO ATTIVO E DELLA SOLIDARIETA' FRA LE GENERAZIONI,** fino ad oggi è stato fatto pochino. **Il sindacato ha nel suo DNA la difesa del lavoro, la sua creazione, il suo mantenimento, la sua tutela, lo sviluppo, la solidarietà: e si è impegnato per realizzare veramente questa solidarietà fra le generazioni: oggi su questo tema, noi della Uilca, siamo qui a parlare di fatti concreti. Fatti e non parole!** La Tavola rotonda che oggi la segreteria nazionale e il dipartimento giovani della Uilca hanno organizzato vuole appunto accendere i riflettori sui fatti, **su quanto di concreto il sindacato dei bancari ha costruito per offrire a un significativo numero di giovani occasioni di buona occupazione**. Dove per **"buona occupazione"** il sindacato, la Uilca, intende lavoro a tempo indeterminato, con una dignitosa retribuzione e con possibilità di crescita professionale. Nel rinnovo del contratto di lavoro delle banche, realizzato il 19 gennaio scorso e portato in assemblea nei mesi di marzo e aprile, è stato infatti costituito un **"Fondo nazionale di sostegno per l'occupazione"** alimentato (ed è questo il fatto assolutamente nuovo, direi quasi **rivoluzionario) con i soldi dei colleghi**

....continua da pag.2

Disoccupazione giovanile: la concretezza della proposta del credito

A cura di Mariateresa Ruzza

in servizio! Ogni collega verserà l'equivalente di una giornata di lavoro all'anno per 5 anni in un costituendo fondo che sarà gestito paritetica-mente da organizzazioni sindacali e Abi (per i non addetti ai lavori è l'organizzazione padronale delle banche). Questo importo sarà versato dalle aree professionali, dai quadri direttivi, dalla dirigenza.

Il top management (cioè presidenti, amministratori delegati, direttori generali, tanto per fare un esempio) è stato "invitato" a versare il 4 % della propria retribuzione base annua dal Presidente dell'Abi Giuseppe Mussari, insieme ad un invito alla moderazione salariale (anche Bankitalia ha più volte invitato a moderare gli incentivi e renderli di medio periodo): è una moral suasion forte, che in un paese normale dovrebbe trovare l'immediata rispondenza di una totale disponibilità dei diretti interessati. Già senza il 4 % del top management, il fondo potrà cubare nei 5 anni circa 200 milioni di euro, che verranno utilizzati per un contributo di 2500 all'anno per 3 anni alle aziende per ogni nuovo posto a tempo indeterminato e per ogni trasformazione di occupazione precaria in occupazione stabile. **Si stima di poter "aiutare" a realizzare assunzioni per più di 30.000 persone: cioè le banche potranno (dovranno?) assumere nei 5 anni 30.000/33.000 nuove risorse (!)**

Unito a condizioni di assunzione più favorevoli per le aziende (meno 18 % della retribuzione per 4 anni) e agli sgravi contributivi previsti per il contratto di apprendistato (come forma giuridica, ma sempre a tempo indeterminato), questo renderà ancora più "appetibile" per le aziende di credito assumere. Parliamo sempre di assunzioni stabili = a tempo indeterminato.

Questo Fondo è la fattiva espressione: della solidarietà intergenerazionale, della responsabilità dei colleghi bancari verso il mondo esterno, dell'aiuto concreto dei "vecchi" verso i giovani, degli occupati verso i disoccupati, di chi ha un'occupazione stabile verso chi è precario. Potremmo definirlo della solidarietà di CHI E' DENTRO VERSO CHI E' FUORI. Non si puo' parlare sempre di solidarietà in termini generali, purché non ci riguardi, purché non ci faccia mettere mano al portafoglio: è sufficiente mandare un euro attraverso il cellulare, o metterlo nella cassetta della raccolta a vario titolo ma questa è elemosina; la solidarietà è ben altra cosa, ben di più e ben più impegnativa.

L'esempio del contratto del credito - a nostro parere - significa rispondere con fatti, e non con parole, al problema della disoccupazione e del precariato, questo è per la Uilca un esempio di quella "cooperazione" recentemente chiesta dal Presidente della Repubblica: fatti e non parole.

facebook

Tantissimi contatti giornalieri!!
Tantissimi amici!!
Tante domande e risposte!
E inoltre ... articoli dai quotidiani, opinioni, rubriche e.... tanto altro ancora!!!
...ma possiamo solo migliorarci.
Se sei un utente della Rete, visita il nostro profilo Facebook

UILCA GIOVANI

e richiedici l'amicizia!!
Unisciti a noi!! Ti aspettiamo!!

La società dell'incertezza

di Giorgio Murtula

A nome del Presidente della Camera di Commercio di Genova posso esprimere il vivo interesse della CCIAA per questa iniziativa sul tema della precarietà che rischia di essere un punto cruciale per lo sviluppo della società genovese, così come per quella italiana. La CCIAA di Genova ha, con grande preoccupazione, notato come si stia diffondendo, nel mondo politico culturale ed anche economico, un approccio che porta a considerare la precarietà come una condizione "naturale" del modello di sviluppo sociale ed economico dei prossimi anni. E' un approccio molto pericoloso, perché la precarietà significa non poter fare sviluppi per il futuro, e – conseguentemente – porta a rinunciare ad investire sia nel presente che per il futuro. Non mi soffermo sulla precarietà in cui vive una generazione, quella giovanile, sulla quale meglio di me parleranno gli altri relatori, ma – sul fronte dell'occupazione – voglio solo che ricordare la precarietà dei cassa integrati, degli esodati. Tutto questo porta alla riduzione dei consumi, alla rinuncia ad accendere mutui per l'acquisto di case, per parlare solo degli effetti più eclatanti, cioè accelera la recessione e la disoccupazione. Ritengo di poter dare un contributo soffermandomi su altre due precarietà la prima precarietà è quella di tante, tantissime piccole e medie imprese, che oltre ad affrontare un mercato sempre più globale e competitivo devono fare fronte ad una "precarietà" sulle "regole del gioco", un'incertezza sul peso fiscale (e non solo il possibile aumento dell'IVA), sui tempi di pagamento da parte della Amministrazione pubblica, sugli stessi contratti di lavoro, sul costo dell'energia. Il tutto in un quadro in cui l'accesso al credito è sempre più difficile e costoso. In questa incertezza, le imprese non riescono più a programmare con un accettabile margine di rischio, rinunciano ad assumere, rinunciano ad investire. Da ultimo vorrei ricordare la "precarietà istituzionale", intendendo con questo termine il processo di revisione del sistema pubblico che ha portato (e sta portando) allo scioglimento di Enti quali le Comunità Montane o le Province, senza che vi sia chiarezza sul destino del personale così come sul trasferimento delle competenze; questa precarietà sta portando ad una situazione di "paralisi decisionale" su temi fondamentali quali le politiche di sviluppo locale, la formazione, il sostegno locale all'occupazione. E' quindi necessario che il tema del superamento della precarietà sia affrontato in modo approfondito da tutti i soggetti che hanno responsabilità nel disegnare il modello di sviluppo sociale ed economico, con continuità e consapevolezza della gravità della situazione attuale, e questo convegno sembra essere il giusto punto di partenza.

Prospettive occupazionali nel settore bancario

di Giacomo Ottonello

Il settore bancario ha conosciuto, come noto, una profonda evoluzione negli ultimi anni ed è segnato in modo particolarmente marcato dagli effetti della crisi in atto. Considerata la rilevanza del settore anche in termini occupazionali, mi sembra quanto mai opportuno interrogarsi sulle prospettive che il comparto bancario può offrire, con particolare attenzione ai giovani. Il settore bancario ha conosciuto, in Italia, un grande sviluppo nei decenni che vanno dagli anni '60 alla fine degli anni '90 in relazione alla costante espansione dei servizi bancari in ogni strato sociale (periodo che potremmo definire della "bancarizzazione di massa"). Correlativamente gli occupati sono cresciuti fino a raggiungere le circa 345 mila alla metà degli anni '90, per poi stabilizzarsi. Negli ultimi anni il settore ha registrato, invece, una contrazione degli addetti, che oggi sono circa 330 mila. Certamente il forte sviluppo della tecnologia – si pensi all'impatto sull'operatività delle filiali degli ATM, dei cash-in, dei nuovi canali quali internet ed il mobile banking – e la crescita costante delle operazioni automatizzate (bollette, pagamenti, ecc) ha reso meno necessario l'elemento umano, che resta invece centrale nelle attività a maggiore valore aggiunto, in primis nella valutazione delle concessioni di credito alle imprese che resta l'attività "core" delle banche. Di per sé, tuttavia, l'impatto della tecnologia sull'occupazione è comune a molti altri settori. Ciò che invece caratterizza in questa fase il settore bancario è la minore redditività e le minacce recate da soggetti che, pur operando in settori diversi, ampliano la sfera di attività anche a taluni segmenti del settore bancario. E' questo concorso di fattori che ha portato le aziende di credito a ricorrere a piani di incentivazione all'esodo, all'attivazione, in taluni casi, del fondo esuberi, e al contenimento della copertura del turn-over. Se analizziamo il settore bancario da un punto di vista "industriale", sulla base degli indicatori fondamentali, giungiamo facilmente alla conclusione che si tratta di un settore maturo, caratterizzato da redditività in calo costante nell'ultimo decennio (la crisi ha solo accelerato il fenomeno, che era comunque già iniziato), e da forte competizione, con conseguente necessità di ridurre significativamente i costi. In questo contesto si inseriscono e vanno valutate le novità recate da un lato dalla riforma pensionistica e dall'altro dal nuovo CCNL. Proprio la consapevolezza delle criticità del settore bancario , relative sia alla specifica fase di "maturità" del settore, sia al più generale rallentamento del ricambio generazionale, hanno portato l'ABI e le Organizzazioni Sindacali a stipulare l'accordo del 19/1/2012 per il rinnovo del CCNL che presenta alcune innovazioni di rilievo in tema di nuove opportunità di assunzione, la principale delle quali consiste nell'istituzione del "Fondo per l'occupazione", finanziato direttamente dai lavoratori in un'ottica solidaristica tra le generazioni, per favorire la creazione di occupazione stabile rivolta soprattutto ai giovani ed alle donne, specie nelle aree geografiche svantaggiate.

E veniamo ora ad esaminare quali possono essere le caratteristiche più rilevanti che le aziende bancarie ricercano nei giovani che aspirano ad occuparsi nel settore creditizio. Per quanto riguarda i titoli di studio, possiamo dire che attualmente, accanto alle tradizionali lauree in economia e giurisprudenza, lo sviluppo e la sempre maggiore criticità di talune funzioni di governo, di controllo e di presidio del rischio hanno reso sempre più necessario avvalersi di titoli di studio di orientamento scientifico. In particolare sono spesso richieste le lauree in matematica, statistica, ingegneria gestionale e simili. Le lauree umanistiche risultano invece particolarmente interessanti per talune strutture (marketing, segreteria generale, risorse umane, comunicazione, ecc.). Meno frequente è l'assunzione di diplomati – ragionieri e "maturi" – anche se l'esperienza concreta dimostra che l'inserimento di giovani diplomati ben motivati, in particolare

...continua da pag.5

Prospettive occupazionali nel settore bancario

Di Giacomo Ottonello

nel settore operativo, risulta particolarmente positiva in termini di risultati conseguiti e di capacità di adattamento a contesti diversi. In generale si è notato che tanto più è "precoce" (entro indicativamente i 25/26 anni) l'inserimento nel mondo del lavoro, tanto più è elevata la percentuale di risorse che si inseriscono positivamente, mentre l'assunzione di risorse, magari con un curriculum universitario molto interessante, con un'età media più elevata (30 anni ed oltre) risulta mediamente più problematica. Lo sviluppo professionale delle nuove risorse – tanto più pregiate perché scarse – è particolarmente curato in un'ottica di acquisizione e di rafforzamento delle competenze, di natura sia tecnica che manageriale, per la copertura di ruoli di crescente impegno. Sono usualmente attivati percorsi di crescita professionale, formalizzati o meno, strutturati su livelli di diversa complessità e diversificati per la rete commerciale e per le strutture specialistiche di supporto, volti ad accrescere in particolare le conoscenze tecniche, gli aspetti relazionali e la capacità di lavoro di gruppo. In parallelo vengono attivati iter formativi specifici orientati prevalentemente allo sviluppo delle capacità manageriali, destinati in particolar modo alle risorse ad elevate potenzialità. Mi sembra quindi che si possa concludere che se le prospettive occupazionali del settore bancario, in termini quantitativi, sono meno rosee rispetto ad un recente passato – e pertanto sono sicuramente opportuni gli strumenti normativi individuati per promuovere l'occupazione giovanile – nondimeno il settore bancario potrà anche nel prossimo futuro continuare ad offrire interessanti opportunità di crescita a quelle risorse in possesso di una elevata preparazione e di una forte motivazione, caratteristiche necessarie, domani ancor più di ieri, per affermarsi in un settore sempre più competitivo.

Un immagine del tavolo dei relatori - CCIAA Salone Bergamasco

Il valore della conoscenza nel mondo del lavoro

A cura di Ingrid Franzolini

Si apprende fin da quando si nasce e, giustamente, si usa dire che non si finisce mai di imparare finché si vive. Ma che cos'è la conoscenza?
Se cerchiamo su un dizionario qualunque, una delle tante definizioni che troviamo scritte recita :"Acquisire con l'intelletto l'essenza di ciò che sta intorno e dentro di noi, traendo giovamento anche dall'esperienza diretta."
Ci sono le conoscenze intellettuali del "il sapere cosa" e quelle procedurali del " il saper fare". Troviamo le capacità che ognuno di noi ha nel mettere in pratica i propri saperi e le proprie competenze trasversali, ossia le nostre abilità personali, che ci permettono di essere degli ottimi organizzatori, dei bravi risolutori di problemi, flessibili, capaci di lavorare in team, l'essere assertivi, saper comunicare e relazionarsi con gli altri, saper riconoscere le priorità. La conoscenza è il pilastro su cui si deve poggiare la stessa nostra esistenza, soprattutto in questo momento difficile, che stiamo vivendo a causa della crisi economica che ha colpito l'Italia e altri Paesi europei. La disoccupazione giovanile ha raggiunto e superato il 30%, questo vuol dire che sempre meno aziende assumono e che i posti a disposizione sono pochi.
Per potersi accaparrare quei pochi posti allora voi giovani dovrete battagliare, e non poco, tra di voi, perché alla fine di questa lotta vincerà colui che avrà dimostrato di avere più conoscenze, più competenze, più qualità interpersonali, più sapere, più talento. Allora è importante che vi impegnate a fondo nello studio, scegliendo un percorso di studi consono alle vostre ambizioni e aspettative. Per fortuna abbiamo delle ottime scuole e degli ottimi atenei in Italia che vi possono fornire una preparazione di ottima qualità; non per niente tanti studenti stranieri preferiscono abbandonare il loro paese di origine per poter venire a studiare da noi. Per esempio, il Brasile ha stanziato più di un miliardo di euro in un progetto chiamato Scienza Senza Frontiere per permettere a 10000 universitari in materie scientifiche varie, di ricevere una borsa di studio della durata di un anno, per poter studiare in Italia, Francia, Germania, Regno Unito e USA. .
E' fondamentale che voi vi teniate sempre aggiornati e informati su quanto accade intorno a voi. Dovete sapere dove volete andare e dove volete arrivare!! Le aziende cercano giovani coraggiosi e ambiziosi, capaci di mettersi in gioco, capaci di assumersi responsabilità. Troppo spesso sento i capi del personale lamentarsi perché trovano che tanti giovani non sono molto predisposti ai sacrifici, alla fatica e alla mobilità territoriale.
Le aziende bancarie e assicurative prediligono i giovani laureati in materie scientifiche e economiche, come economia aziendale, matematica, informatica, marketing e giurisprudenza. Selezionano i ragazzi laureati a pieni voti e nei tempi previsti dal corso di laurea prescelto. Se avete conseguito un master è rilevante, ma non decisivo ai fini della selezione.
Certo, tutto torna utile, come gli stage, i tirocini, le esperienze Erasmus all'estero e qualche piccolo lavoretto stagionale, tutto serve a guadagnare una "stella" in più sul proprio curriculum e ad abbassare il gap che purtroppo ancora c'è tra formazione teorica e formazione professionale. Le banche ricercano sempre più giovani che abbiano una forte propensione verso la relazione con il cliente e una forte spinta commerciale che permetta la vendita di prodotti bancari/assicurativi, dal conto corrente al bancomat, dal dossier titoli ai derivati ecc.
Oggi il mondo del lavoro è sempre più complicato e difficile, sotto ogni punto di vista. Fai una fatica pazzesca per entrarci, e una volta dentro, fai fatica a restarci. Non pensiate che una volta che avete trovato un posto di lavoro potete incrociare le braccia e adagiarvi sugli allori.
Non esiste!! Occorre tenersi sempre aggiornati, cavalcare l'onda del sapere, le normative e le leggi cambiano in continuazione, le procedure pure, e non ti puoi permettere il lusso di perdere

...continua da pag.7

Il valore della conoscenza nel mondo del lavoro

A cura di Ingrid Franzolini

terreno, altrimenti sei OUT!! conoscere cose nuove, di crescere professionalmente e come persona. Pensate come sarebbe noioso e monotono un lavoro sempre uguale, senza stimoli nuovi che ci motivino a dare sempre di più e a fare sempre meglio. Non si finisce mai di imparare! E meno male !!!

Tutte queste, e tante altre, sono le competenze e le conoscenze che sono fondamentali per entrare nel mondo del lavoro e per poterci rimanere, il loro valore è intrinseco in ognuno di voi, e dentro ognuno di voi c'è un potenziale inespresso che aspetta solo l'occasione giusta per saltar fuori. Investite su voi stessi, abbiate fame di sapere, nutrite la vostra mente, fate con passione tutto quello che vi piace fare, metteteci amore sempre e comunque, anche quando vi sentirete dire per l'ennesima volta NO, anche quando vi chiuderanno di nuovo la porta in faccia, non mollate, non mollate mai!!!

Armatevi di tanta umiltà, disponibilità e buona volontà, fate delle vostre doti migliori uno strumento utile per entrare e affermarvi in un mondo a oggi a voi sconosciuto. Mettete le vostre conoscenze e le vostre competenze al servizio delle aziende in cui un domani lavorerete, siate flessibili e disponibili al cambiamento, anche le banche non sono più quelle di vent'anni fa (purtroppo!!), ricoprite ogni ruolo che vi verrà assegnato con gran senso di responsabilità, mettetevi in gioco senza paure, senza preconcetti e senza barriere mentali.

Il vostro sapere fa la differenza ed è davvero "una freccia in più al vostro arco": questo è il nostro motto, il motto della Uilca Giov@ni.

Mariateresa Ruzza e Ingrid Franzolini

Il lavoro e la condizione giovanile: esperienze dal vivo

di Renato Cestaro

Negli ultimi anni il mio ruolo di sindacalista mi ha permesso di conoscere tantissimi giovani ed entrare in contatto con loro, molto spesso ancor prima del loro ingresso nel mondo del lavoro, nel momento della preparazione di un prova di selezione o di *assessment*, o per un colloquio di lavoro. Li ho conosciuti nei momenti in cui sogni, speranze, desideri e ambizioni erano massima espressione, non solo perché propri dell'età stessa, ma anche in quanto essi stessi già consapevoli dell'importanza da attribuire a quel preciso momento e cosa esso rappresentasse per il loro futuro. E così impari a conoscere i loro bisogni e le loro aspettative in un mondo lavorativo per loro ancora tutto da scoprire.

E' questa l'età che l'uomo adulto rimpiange quanto più se ne allontana.

Oggi qualcosa è cambiato. Anzi, molto. Più di un quinto dei neo-laureati impiega oltre 2 anni nella ricerca della prima occupazione stabile. L'entrata nel mondo del lavoro per i laureati quindi mediamente attorno ai 26-27 anni.

Cresce anche il numero dei giovani che non studiano e non lavorano anche a causa di una laurea triennale. A causa, sì, avete inteso bene, perché a quanto pare questo nuovo corso di studio è stato per lo più un fallimento: negli ultimi anni abbiamo assistito ad un calo delle immatricolazioni del 10%, molti giovani sono terrorizzati dal fatto di imbarcarsi in un percorso di studi che potrebbe durare fino a 10 anni (laurea + specialistica + tirocinio) e così provano ad entrare immediatamente nel mercato del lavoro anche se con basse qualifiche, contratti precari e salari modesti. Il rapporto tra Università ed ingresso nel lavoro è caratterizzato da una specie di "circolo vizioso": da un lato il sistema universitario (e scolastico in genere) è accusato di preparare studenti poco adatti ad entrare nel mondo del lavoro, d'altro canto il mondo delle imprese è accusato di non valorizzare le competenze apprese dagli studenti all'Università. Sono pericolosamente sempre di più (circa 2milioni e mezzo) anche i giovani che la mattina non si alzano né per andare in ufficio, né per incontrare i professori.

Una generazione di fannulloni? Macché, i giovani "**Neet**" (acronimo di *not in education, employment or training)* sono il prodotto di una **crisi dell'occupazione** che sta crescendo sempre di più. Si tratta di ragazzi e ragazze che hanno rinunciato a cercare perché scoraggiati dai troppi "no" ricevuti.

I giovani d'oggi si vedono privati della speranza di un futuro migliore.

Sono pericolosamente sempre di più (circa 2milioni e mezzo) anche i giovani che la mattina non si alzano né per andare in ufficio, né per incontrare i professori.

C'è **incertezza nelle prospettive**.

Ma nella ricerca di un lavoro va chiarito innanzitutto a sé stessi quale sia il fine da per-seguire e il costo che si è disposti a sostenere. E' necessario poi fare il punto sulla rete sociale che abbiamo a disposizione, quella che abbiamo costruito prima ancora di iniziare la ricerca, ovvero *chi possiamo raggiungere* e *chi può raggiungere chi abbiamo raggiunto noi*… e via così all'infinito. La ricerca, dunque, non si riduce più solamente ad un incubo in solitaria alienazione su Internet e sul Bollettino del Lavoro, ma diventa una costruzione costante equilibrata e circostanziale di equilibri sociali e reti relazionali in cui però è opportuno non adagiarsi mai, perché è proprio dall'allargamento delle reti connettive sociali che deriva il successo. Il confronto continuo con chi ci sta vicino, deve stimolare a far meglio, suscitare uno sano spirito di emulazione e non pensare di ottenere risultati a scapito degli altri. Una società più civile e più ricca, reca benefici a tutti i suoi componenti e rafforza l'interesse a conservarla e a migliorarla.

Lo stesso concetto della parola lavoro sta cambiando. Il sistema è ingessato, consente margini di carriera molto limitati e, quando questa si realizza, è limitata al periodo temporale 27-45 anni. Dopo questa età gli spazi di carriera diminui-

....continua da pag.9

Il lavoro e la condizione giovanile: esperienze dal vivo

di Renato Cestaro

scono in misura importante e le possibilità tendono a scemare.

Cambiamento e flessibilità sono quindi diventate le nuove parole d'ordine per chi vuole sopravvivere in queste mutate condizioni organizzative. Non vi è però possibilità di cambiamento senza un costante processo di apprendimento, organizzativo e individuale.

L'illustre sociologo Luciano Gallino sottolinea che la diffusione dei lavori "flessibili" è un capitolo della de-responsabilizzazione delle imprese. Oggi le imprese non sentono il senso di responsabilità nei confronti dei propri dipendenti e della comunità in cui operano. Cambia il contratto "psicologico" tra azienda e lavoratori. Non spetta alle aziende di preoccuparsi del destino di chi perde il lavoro. La carriera diviene sempre più un processo relazionale, continuamente contrattato tra il soggetto e le opportunità di mercato che gli si offrono. Non si mira sempre all'avanzamento di grado in sé, quanto al senso di soddisfazione psicologica e al massimo grado possibile di coincidenza tra la condizione lavorativa e le potenzialità del soggetto, i suoi bisogni e le sue aspirazioni. Questa coincidenza è tanto più possibile, quanto più la singola persona è spendibile sul mercato del lavoro e quanto più è portatrice di conoscenze: alla base di tutto, quindi, vi devono essere dei meccanismi di continuo apprendimento.

Oggi la professionalità non è più appannaggio delle aziende ma del solo individuo che deve assumersi la responsabilità e i rischi del proprio sviluppo professionale. In questo modo il lavoratore dipendente, come qualunque professionista, deve essere in grado di "vendere" se stesso, valorizzare le proprie abilità e competenze, "fare marketing" di se stesso (c.d. *personal power*). Conoscenze e know-how sono le nuovi fonti di ricchezza. Sono questi elementi "invisibili" che possono permetterci di far fronte ai cambiamenti.

Secondo eminenti sociologi, nell'attuale società "del rischio", nell'arco dei prossimi 10 anni, non ci sarà più un europeo che godrà di un'occupazione regolare a tempo pieno. La flessibilità in questo modo entrerà nell'esistenza stessa delle persone e degli individui che lavorano e la condizionerà inevitabilmente. I mercati del lavoro si trasformeranno in mercati del capitale umano, dove verranno commercializzate le attività capaci di creare ricchezza.

Le organizzazioni in questo scenario dovrebbero dare l'opportunità di crescita sia organizzativa che professionale ai lavoratori. Importante – a mio avviso – sarebbe, in tale contesto, puntare sul "**circolo della fiducia**": si dovrebbe tener conto delle caratteristiche di ognuno e delle predisposizioni individuali già nella fase di programmazione di un progetto, per assegnare ad ognuno il giusto compito.

Il concetto di base è: **le persone crescono perché crescono le organizzazioni e le organizzazioni crescono perché crescono le persone.**

La versatilità è la capacità di adattarsi ai cambiamenti ed è un requisito dell'esperienza. Chi ne è dotato sarà in grado, prima degli altri, di affrontare i problemi in modo efficace.

L'insicurezza e l'incertezza nel futuro stanno generando oggi "paura": paura del cambiamento, del declino, degli estranei, corrodendo la fiducia e la dipendenza reciproca su cui si basano e si fondano le società civili.

E' importante avere progetti e non solo sogni.

Chi è giovane possiede le capacità di credere in se stesso e negli altri con slancio generoso.

Bisogna osare, sperimentare, mettere in gioco e sperimentarci. Nessuna rassegnazione ma consapevolezza della proprie potenzialità, senza temere gli insuccessi.

La chiave sta proprio qui, nel saper aprire la porta al futuro, nel ridare significato a parole tradite dall'uso corrente come **fiducia e solidarietà**.

L'impegno concreto a favore dei giovani, che i lavoratori del credito hanno inserito nel loro rinnovo contrattuale, è un grande passo compiuto lungo questa strada.

Intervento di Roberta Cavicchioli - Responsabile Uiltemp Liguria
e intervento di Luisa Avallone - Responsabile First GI Group

Formazione e diffusione del lavoro atipico

di Roberta Cavicchioli

La sperimentazione introdotta nel settore del credito, come progetto di solidarietà finalizzato agli inserimenti di nuove risorse, di giovani, rappresenta, finalmente, in un panorama decisamente problematico, un positiva novità. Mi rallegra sentire che, per un volta, intendiamo dialogare con i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro e trovare con loro opportunità di costruzione e consolidamento del percorso professionale, mentre altri parlano dei giovani demotivati, ignoranti e *bamboccioni*, senza neppure capire il contesto in cui maturano la sfiducia, la rassegnazione, il disimpegno di una parte consistente della popolazione attiva.
Ciò premesso, dobbiamo anche intenderci sulla definizione di precarietà cui io riconduco anche molte forme di lavoro "tipico" e codificato, ma altrettanto instabile, discontinuo o mal retribuito, con zone d'ombra.
Risulta, inoltre, opportuno definire ex negativo ciò che non è precarietà, ovvero la buona flessibilità funzionale ad inserimenti e reinserimenti nel mondo del lavoro che, per sua natura, dovrebbe essere transitoria o oggetto di una specifica scelta da parte del lavoratore. Sappiamo che questo accade di rado e la buona flessibilità, quella regolamentata, non è moneta corrente.
Il bacino dei cosiddetti precari è, come un banco di sabbie mobili, trasversale alle generazioni e non riguarda più soltanto i giovani. Se consideriamo il parterre più vasto che comprenda i lavoratori parasubordinati con contratti di collaborazione a progetto frequenti e reiterati, i lavoratori a chiamata e i temporanei (missioni brevi, job on call, etc) vedremo com egli ultraquarantenni superino abbondantemente il 25 per cento e arrivino a costituire un terzo della forza lavoro precaria. Questo, senza contare le prospettive incerte di quei lavoratori anziani posti oggi in cassa integrazione o in mobilità . Ecco, allora, che diventa più difficile immaginare soluzioni per un pubblico eterogeneo, con caratteristiche differenti e esigenze che non si somigliano. Costruire passerelle per il lavoro e rilanciare un modello inclusivo implica, per il Sindacato, una maggiore conoscenza delle trasformazioni del mercato, delle nuove abilità e competenze. Non solo, per rispondere in modo più efficace ai rassegnati o agli spaventati bisogna immaginare nuovi e diversi schemi di solidarietà che liberino risorse per chi è fuori, dando gambe ai progetti di chi pensa di non avere un futuro.
L'esperienza di UILCA è pregevole, perché mostra come il Sindacato possa nuovamente tentare di intervenire rispetto ai gravi problemi sociali che ci attanagliano, governando i fenomeni, anziché osservandoli passivamente. La solidarietà resta un valore cruciale nella tutela del lavoro e della pari dignità degli occupati. Saperlo declinare all'oggi è fondamentale, perché i rassegnati non aumentino e i conflitti esistenti non si radicalizzino.

Mercato giovanile e attività mirate di collocamento

di Luisa Avallone

Gi Group dedica ai Giovani un servizio di ricerca e selezione dedicato con le **filiali FIRST** che mira a dare un supporto per l'ingresso nel mercato del lavoro. La parola d'ordine è **orientamento** e **tutorship**. Orientamento come percorso di selezione strutturato per aumentare il livello di consapevolezza del candidato delle sue preferenze e attitudini professionali (utilizziamo anche un test durante il processo); tutorship perché i Giovani devono essere seguiti nel valutare le opportunità che offre il mercato, in termini soprattutto di "*vision*" di uno sviluppo di competenze per essere maggiormente competitivi nella domanda di lavoro. Pertanto il segreto è vivere l'esperienza quotidiana per poter crescere, addestrarsi, formarsi rispetto ad un modello competitivo del mercato del lavoro. L'era post industriale che stiamo vivendo è dettata da regole della CONOSCENZA e chi conosce e studia potrà in questi anni e sempre più essere competitivo nel mercato. Il sistema per superare la disoccupazione giovanile vede tre componenti su cui lavorare: la consapevolezza di sé (attitudini), la consapevolezza dei processi HR, la conoscenza di come evolve il mercato del lavoro e quali figure richiede. **Luisa Avallone Responsabile Candidate management Gi Group**.

Il valore della stabilità nelle professioni della conoscenza

di Guido Levi

Non entrando nel merito dell'innovativa proposta finalizzata a favorire l'occupazione giovanile nel settore del credito, che peraltro ritengo di grande interesse, mi limiterò a tracciare un quadro generale del precariato nel mondo della conoscenza, con particolare riferimento al mondo universitario. Di scuole a atenei si è discusso molto negli ultimissimi anni in virtù della riforma Gelmini e dei tagli operati dal ministro dell'Economia e delle Finanze nel IV governo Berlusconi, ma non tutti conoscono la situazione che vivono oggi i giovani ricercatori, che sono state le vere vittime di politiche esclusivamente finalizzate al contenimento delle spese.

Il reclutamento ha infatti subito un'ulteriore stretta, che si va ad aggiungere a precedenti limitazioni del turn over (e questo effettivamente chiama in causa più di un governo e più di un ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), producendo un invecchiamento del corpo docente, uno scadimento qualitativo (nessuna Università italiana è tra le prime nelle classifiche internazionali), una precarizzazione del lavoro non compensata da alcuna prospettiva certa di stabilizzazione. L'iter "formativo" dell'aspirante docente presenta oggi elementi quasi grotteschi: alla laurea triennale segue il biennio di specializzazione magistrale, quindi il dottorato di ricerca, poi un periodo di parcheggio sotto formula dell'assegno di ricerca, e infine, per i più meritevoli e fortunati, il passaggio, sempre tramite selezione concorsuale, alla condizione di ricercatore a tempo determinato, nella speranza di poter accedere entro i quaranta-cinquant'anni alla ristretta cerchia degli strutturati in qualità di professore associato.

Vorrei però sottolineare come il problema non vada visto solo dall'angolo visuale del malcapitato precario della ricerca – le cui sorti non hanno mai fatto tremare d'indignazione nessuno – ma dall'ottica della ricerca stessa, che viene fortemente penalizzata nei suoi risultati da questa situazione. Chiunque operi in questo settore sa perfettamente che la ricerca scientifica richiede tempi lunghi, un impegno costante ed esclusivo, una passione quasi maniacale, "risorse adeguate" (ma "risorse" già basterebbe), necessità di confrontarsi non solo via internet con i colleghi che negli altri paesi lavorano sugli stessi temi, tutte cose che nel contesto attuale delle Università italiane oggi sono assolutamente impraticabili.

Si dice spesso che per far ripartire l'economia italiana e lo sviluppo sarebbe necessario modernizzare il Paese puntando in primo luogo sulla ricerca e sull'innovazione tecnologica. Prima che sia troppo tardi non converrebbe provare a mettere in pratica questo principio, tanto conclamato quanto disatteso?

Modelli a confronto

di Alba Lizzambri

"Superare il precariato attraverso la solidarietà. Un esempio dai lavoratori del credito", suggerisce ampiamente le intenzioni sociali del contratto, frutto di una nuova concertazione che ha dato vita al "Fondo Nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito", primo esempio in Italia di solidarietà tra le generazioni finalizzato a nuove assunzioni e stabilizzazioni di precedenti forme di precariato nel mondo delle banche. Sono stata invitata a sviluppare un tema sui modelli contrattuali a confronto. Il concetto di solidarietà può apparire ai giorni nostri desueto ma anche nuovo nei contenuti e sindacalmente stimolante. Uno dei modelli di riferimento a disposizione del mercato del lavoro è quello messo in campo dalla bilateralità nel settore dell'edilizia. Il sistema delle casse edili vede contemporaneamente il concorso dei lavoratori ma anche delle aziende, proprio dal punto di vista contributivo. La concezione di questo apparato serve a coniugare prestazioni ed assistenza. Un esempio pratico può essere costituito dalla tredicesima e dalle ferie pagate dalla Cassa Edile e non dalle imprese. La sicurezza dei versamenti da parte delle aziende è data dal vincolo: la concessione del DURC. Al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta, nel settembre del 2011 è stata inaugurata la Borsa Lavoro Edile Nazionale. Questa nuova istituzione si occupa anche della formazione della forza lavoro, ed in particolare è rivolta a: edili disoccupati, lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, lavoratori occupati in un settore in crisi. Il modello dei lavoratori del credito prevede un "Fondo per l'occupazione" che ha una doppia valenza poiché è rivolto all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro ma anche ai cassintegrati, ai lavoratori in mobilità, alle donne residenti in zone svantaggiate ed anche ai lavoratori interessati alla riduzione d'orario di cui al Fondo di sostegno al reddito di settore. La contribuzione è a carico di tutti i lavoratori. Allo stesso tempo è previsto, da parte del gruppo dirigente, un finanziamento del 4%. E' evidente, in questo quadro d'insieme, che l'azienda deve fare la sua parte. Ovvero, in un rapporto di lavoro bilaterale l'azienda si deve impegnare a procedere con le assunzioni che, stando ai patti, traguarderanno le 30 mila unità nei prossimi 3 anni. Credo che questo strumento sia altamente innovativo e che possa dare un forte contributo al settore. Soprattutto in un momento come quello attuale di profonda crisi del sistema bancario e dei mercati internazionali, e naturalmente alla luce della riforma delle pensioni che ha prodotto un numero di "esodati" ad oggi ancora non ben definito. Inoltre, ci tengo a sottolineare quanto sia importante l'accesso nel mondo del lavoro dei giovani attraverso l'apprendistato. Il Testo Unico è operativo dal 25 aprile 2011. Il contenuto rappresenta un ponte tra interessi sociali e istituzionali: viene valorizzata la "buona flessibilità" ed è uno strumento contro il precariato. Per evitare abusi, il limite dei contratti è ridotto a tre anni, con l'inserimento dell'alto apprendistato. Grazie a questo provvedimento, al quale la UIL ha contribuito, l'occupazione nei prossimi anni crescerà. All'articolo 11 del CCNL del Credito si prevede la creazione di una commissione paritetica in tema di apprendistato professionalizzante, che già dal 24 aprile 2012, ha regolamentato senza alcun vuoto temporale tra il vecchio e il nuovo modello. La tempestività del settore del credito nell'applicazione del CCNL è stata in questo caso esemplare. Da parte confederale sono stati sottoscritti accordi "Interconfederali" in attesa delle normative dei CCNL. In Regione Liguria la legge n.13 del 5 aprile introduce il primo modello per la qualifica o il diploma professionale. Lo scorso 8 maggio sono passati in commissione regionale di concertazione le regolamentazioni di quanto previsto legittimamente applicati, potranno favorire l'ingresso nel lavoro. Un ingresso di qualità.

Per il superamento dei contratti atipici

di Daniele Montanaro

Molte sono state le critiche verso il progetto del fondo per l'occupazione, che a me piace invece soprannominare "Fondo solidale per una buona occupazione", eppure credo e auspico che costituisca una risposta positiva all'insostenibile problema della precarietà, partendo dal nostro settore. Inoltre sono certo che il vantaggio lo troveranno anche le banche, infatti il rischio di disaffezione di coloro che lavorano a tempo determinato è sempre presente. Questa si accompagna spesso con la demotivazione dei "vecchi" che non riconoscono più il valore del proprio lavoro (che non viene più valorizzato e riconosciuto, se non per le attività di vendita), in una spirale di scontento/demotivazione/ecc. che colpisce e contagia vecchi e giovani. Poi ci sono le aspettative di assunzione deluse dei giovani. Circa questo argomento, purtroppo, devo dire che anche la principale azienda di credito della Liguria ha lesinato molto sul fronte assunzioni: è vero che ha sempre assunto a tempo indeterminato, ma è altrettanto vero che avrebbe assunto un impegno a stabilizzare un certo numero di ragazzi che erano stati interinali, altro lavoro atipico, per lungo tempo che invece, ancora oggi, sono in attesa di essere chiamati. A quando lo sblocco della situazione? A quando le agognate assunzioni? Eppure le banche, vista la tipica attività svolta nei confronti della clientela che si basa soprattutto sulla fiducia, sembrano essere le aziende che maggiormente hanno necessità di avere personale non solo motivato, ma fidelizzato, con forte senso di appartenenza...tutte cose che si ottengono con personale stabile, sul quale investire con formazione specifica e continua, di personale che, sentendosi sicuro del proprio futuro, possa in modo naturale e spontaneo raggiungere quei livelli di risultati che diventano poi reciproco vantaggio, sempre nell'alveo dell'etica e del rispetto di norme e clienti. Personale che investe su stesso e sul lavoro...ci mette l'anima... INSOMMA LAVORARE IN BANCA NON E', CON TUTTO IL RISPETTO, COME LAVORARE DA MC DONALD! Come potete immaginare, alla base del nostro lavoro, ci sono: responsabilità, fiducia da parte della clientela, capacità di gestire gli eventuali conflitti, quindi un insieme di capacità che non si acquisiscono in breve tempo e diventano parte integrante della professionalità del bancario. Tutti possono imparare ad aprire, dico a caso, una polizza a custodia, ma difficile diventa ricreare, ogni volta in capo a nuovi ragazzi, il senso di appartenenza e lo spirito di squadra. Potrei inoltre introdurre un punto di vista forse un po'...alternativo: se la banca non da credito a giovani precari come clienti, perché i clienti dovrebbero dare fiducia a una banca che non investe neanche sul proprio personale? Crediamo insomma che un nuovo circolo virtuoso di stabilità, formazione, professionalità e fiducia CONVIENE alla banche, NEL LORO STESSO INTERESSE. La Uilca ha una lunga tradizione, risalente a quelli che potremmo definire "gli anni d'oro dell'occupazione in banca", fatta di corsi e sostegno a coloro che affrontavano i concorsi, ha poi continuato a stare vicino ai giovani in cerca di lavoro fornendo tutte le conoscenze e aiutando ad acquisire le capacità utili a sostenere esami e selezioni, in futuro continuerà su questo percorso con l'impegno di sempre, forte di una sezione dedicata, la Uilca Giovani, in seno alla quale è nato questo Convegno.

Pubblichiamo per concludere il contributo del "moderatore" a Convegno, ovvero il carissimo Massimo Bramante che da anni lavora per il Centro Studi Uilca e Uil Liguria

"Rinunciare alla pizza"

Per una definizione socio-economica alternativa della precarietà lavorativa

di Massimo Bramante

In un interessantissimo saggio di Pierluigi Dovis dal titolo (di per sé emblematico) " Nuove povertà, nuove solidarietà", si sottolinea acutamente come la vulnerabilità di molti giovani presenta tratti sia di natura psicologico-emozionale (quali le difficoltà crescenti a ritagliarsi un proprio autonomo spazio nel contesto di crisi di valori e di prospettive future attualmente in essere: "che sarà di me, domani?") sia di natura "tremendamente materiale" ("come riuscire a tirare avanti dignitosamente, oggi?"). Se sei privo di lavoro (o lo hai "tremendamente precario" e rischi di perderlo) entri inesorabilmente in un oscuro vortice. Scrive Dovis: " All'inizio cerchi di supplire con il ricorso al risparmio. Ma, soprattutto i giovani italiani non sono molto propensi a questo tipo di investimento... Poi, gioco forza, devi iniziare a tagliare qualcosa. Cerchi di eliminare le cose meno visibili in modo da poter mantenere, almeno, l'aggancio al contesto sociale. Quando arrivi al taglio della pizza settimanale sei già sceso di qualche gradino. Riferiamoci non tanto al fatto materiale quanto alle sue implicanze. Se non puoi più andare alla pizzeria sei tagliato fuori dal tuo contesto, dalle relazioni sociali consuete,da uno status che faceva parte di te...subentra la vergogna di palesare una difficoltà che piega le scelte in modo inaspettato". (P.DOVIS, Nuove povertà, nuove solidarietà, in:P.DOVIS e C.SARACENO, I nuovi poveri – politiche per le diseguaglianze, Codice Edizioni, Torino 2011, pag. 25). In altri termini, la mancanza di un'occupazione stabile o la sua perdita improvvisa generano sempre una profonda crisi di identità e di autostima, perché "il lavoro ha un posto ben definito nella nostra vita, ed è legato alla rete sociale di cui ci circondiamo, al ruolo di cui ciascuno si sente in qualche misura investito nel mondo "(M. CATTANEO, L'altro rischio della disoccupazione, in Mente & Cervello, n.62, febbraio 2010, pag.3). Questo importante aspetto di natura psicologica della precarietà lavorativa, che mortifica il presente prospettando un incerto futuro, è stato ben sintetizzato da Vladimir Gonzales, della rivista on line Economywatch.com: "La disoccupazione è un dramma per tutti, non solo dal punto di vista economico ma anche psicologico...Il lavoro infatti è correlato allo status sociale di una persona e costituisce la base sulla quale immaginare il proprio futuro. Se non è una scelta volontaria, stare a casa, per un uomo come per una donna, è perdere una parte di sé"(Cit. in D. OVADIA, *Disoccupazione e identità,* in: *Mente & Cervello,* op. cit., pag. 55)

Le cifre sui lavoratori precari che nell' Italia della non- crescita e della recessione rischiano di "stare a casa" da un momento all'altro e quindi – riprendendo l'efficace espressione di Gonzales - "perdere una parte di sé" - sono più che preoccupanti. Alcune recenti elaborazioni dell'Ufficio Studi CGIA su dati ISTAT "parlano" di più di 2.012.000 dipendenti a termine involontari, in Italia (con un'incidenza percentuale delle donne sul totale pari al 50 % circa) e di circa 1.660.000 lavoratori part time involontari (con un'incidenza delle donne rilevantissima, intorno al 73,7 %); se aggiungiamo i cosiddetti collaboratori vincolati e partite Iva vincolate arriviamo a sfiorare i 4 milioni di lavoratori e lavoratrici precari (con un peso dei precari tra i 15-24 anni del 55,6% sugli occupati totali e per la classe di età 25-34 anni pari al 23,8 %).

Al di là dei dati numerici – di per sé drammaticamente eloquenti – e ritornando all'esempio emblematico della "rinuncia alla pizza settimanale", vogliamo qui richiamare il nesso stretto tra precarietà e rischio di cadere prima o poi in quello che i sociologi già chiamano circolo vizioso della povertà da non lavoro. E' la stessa definizione di precarietà che va attentamente messa in luce. Si legge in un recente studio dedicato a queste problematiche: " Il concetto di precarietà richiama un'idea di disagio che in questo contesto è dovuto alle ridotte capacità di consumo – in senso

Pubblichiamo per concludere il contributo del "moderatore" a Convegno, ovvero il carissimo Massimo Bramante che da anni lavora per il Centro Studi Uilca e Uil Liguria

"Rinunciare alla pizza"

Per una definizione socio-economica alternativa della precarietà lavorativa

di Massimo Bramante

lato – che una carriera lavorativa frammentata o poco retribuita può determinare". Tale "disagio" impone quindi di ridefinire la precarietà come "uno stato in cui un individuo ha accesso, in virtù della sua partecipazione al mercato del lavoro o degli schemi di mantenimento del reddito previsti in caso di non occupazione, a risorse complessivamente insufficienti a garantire uno standard di vita adeguato". (BERTON, M.RICHIARDI, S.SACCHI, Una misura monetaria della precarietà dei lavoratori italiani", in Rivista italiana degli economisti, n.1, aprile 2011, pp.149-172)

La drammaticità dunque della condizione di lavoratore precario interseca pertanto sia i bisogni sul versante economico del giovane sia la sua, per cosiddire, "tenuta psicologica" dal momento che il lavoro adempie contemporaneamente a funzioni immediate ed ovvie come la sicurezza finanziaria e a funzioni assai meno ovvie e mercantili quali la strutturazione del tempo, le relazioni di status, i rapporti familiari e amicali. Scrive M. Jahoda: " Il lavoro, odiato o amato che sia, struttura il tempo della giornata, della settimana, degli anni; allarga l'orizzonte sociale al di là della famiglia e degli amici; spinge a partecipare a imprese collettive; definisce lo status sociale della persona". (M. JAHODA, Economic recession and mental health: Some conceptual issues, in Journal of Social Issues,n. 44, pp.13-24.)

USCIRE DALLA CRISI ATTRAVERSO LA SOLIDARIETA' INTERGENERAZIONALE : IL LAVORO DEI GIOVANI COME " BENE COMUNE "

Il tema della solidarietà (e più specificatamente della solidarietà intergenerazionale come "bene comune" che prefigura una società e un'economia - altra rispetto a quella che ci ha condotto all'attuale crisi) è al centro di ampie elaborazioni teoriche di sociologi ed economisti e di alcune interessanti sperimentazioni messe in campo dalle Organizzazioni Sindacali (si veda, a titolo di esempio, l'art. 12 dell' accordo di rinnovo del CCNL dei lavoratori bancari 19 gennaio 2012).

Tra gli studiosi di economia, Enrico Grazzini – attento indagatore della cosiddetta "economia della condivisione" (vedi l'opera dell'economista indiano, di formazione gandhiana, Joseph C. Kumarappa) - sottolinea con forza che "per uscire dalla crisi bisogna creare e sviluppare un'economia policentrica fondata sui beni comuni e non solo sulla monocultura del mercato o sull'intervento dello Stato" (E. GRAZZINI, Il bene di tutti. L'economia della condivisione per uscire dalla crisi, Editori Internazionali Riuniti, Roma 2011). Nelle società industrializzate il mercato gioca il suo ruolo e così pure lo Stato, ma ampi e fertili spazi possono aprirsi alla solidarietà tra gli attori del processo economico. Il neoliberismo affonda le sue radici sul neoindividualismo, tende a dividere i lavoratori e le generazioni più che tentare di unirle in vincoli solidaristici. Non senza un velo di amarezza, un altro noto esperto di tali problemi, l'economista Enzo Rullani, rileva che una delle conseguenze più gravi dell'attuale crisi economica e finanziaria è proprio il persistere (o il riapparire) dell'individualismo generazionale per cui "ciascuno pensa per sé, sperando che Dio pensi per tutti…" (E. RULLANI, Beni comuni: il nuovo motore dello sviluppo, in Paradoxa, Ottobre/ Dicembre 2011, pp. 72-103). Questo proprio in un momento temporale in cui sarebbe al contrario necessaria ed urgente la presenza di " soggetti collettivi che – con la loro attiva presenza e proposta – convincano i singoli a cambiare atteggiamento, avviando un processo di costruzione condivisa del futuro, in cui ciascuno faccia gli investimenti, si assuma i rischi e prenda verso gli altri gli impegni necessari" (Ibid. , pag 73). Il Sindacato potrebbe essere non certo l'unico ma uno di questi soggetti collettivi consapevoli e lungimiranti.

Un soggetto collettivo realmente consapevole di questi obiettivi e dei mezzi necessari per rag-

Pubblichiamo per concludere il contributo del "moderatore" a Convegno, ovvero il carissimo Massimo Bramante che da anni lavora per il Centro Studi Uilca e Uil Liguria

"Rinunciare alla pizza"

Per una definizione socio-economica alternativa della precarietà lavorativa

di Massimo Bramante

giungerli si deve muovere – a nostro giudizio - in questa direzione: considerare la solidarietà intergenerazionale sia un mezzo che un fine, in altri termini un "bene comune" imprescindibile, un fatto di redistribuzione etica delle risorse, un problema di giustizia sociale.

Offrire ai giovani la possibilità di uscire dal precariato anche (con enfasi va sottolineato il termine anche perché non una ma molte sono le vie percorribili) attraverso forme nuove e condivise (tra lavoratori, top manager, azionisti, istituzioni pubbliche) di solidarietà intergenerazionale è, più che un auspicio, una necessità sociale ed economica. "Occorre solidarietà, – ha scritto in un illuminante saggio Lorenzo Caselli – solidarietà tra uomini e donne, tra padri e figli, tra regioni ricche e regioni povere, tra chi ha risorse finanziarie e chi ha capacità di iniziativa economica e sociale e chiede di essere sostenuto. La solidarietà è altresì presupposto per l'efficacia degli indispensabili processi di riconversione produttiva. Un ponte tra la distruzione di attività (e quindi di posti di lavoro che non hanno più una ragionevole prospettiva) e la creazione di nuove iniziative e possibilità occupazionali" (L. CASELLI, Globalizzazione e bene comune – Le ragioni dell'etica e della partecipazione, Edizioni Lavoro, Roma 2007, pag. 100).

I GIOVANI E IL LAVORO

Liguria

47.000 in cerca di lavoro (+ 10.000 rispetto al 2010)
49.000 scoraggiati (rinunciano a cercare il lavoro) (+ 3.000 rispetto al 2010)
20,3% tasso disoccupazione tra 15 e 24 anni
10% tasso disoccupazione tra 24 e 34 anni
6,9% tasso disoccupazione generale

il lavoro flessibile è cresciuto dal 18% del 2008 al 27,2% del 2011
il lavoro a tempo indeterminato è diminuito dal 29,7% del 2008 al 22,4% del 2011

Italia

un giovane su tre è senza lavoro
31,9% (35,9% marzo 2012) tasso disoccupazione giovanile tra 15 e 24 anni
9,6% (9,8% marzo 2012) tasso di disoccupazione generale

Unione Europea

10,2% tasso disoccupazione pari a 24,8 milioni senza lavoro

(nostre elaborazioni su dati: Istat, Agenzia Liguria Lavoro, Inps – 4° trimestre 2011)

Un esempio di solidarietà - Il 19 ottobre 2012, dopo una lunga trattativa sindacale, il Gruppo Banca Intesa decide di riassumere tutti i 600 apprendisti che agli inizi di ottobre erano stati lasciati a casa (alleghiamo la parte dell'accordo che riguarda gli apprendisti)

Massimo Masi "Firmato accordo nel Gruppo Intesa Sanpaolo Soddisfazione per riassunzione e conferma degli apprendisti. Ora basta sacrifici per i lavoratori di un Gruppo in perenne riorganizzazione"

L'accordo sottoscritto dà importanti garanzie per l'occupazione giovanile, ripristina un impianto complessivo di tutele economiche e normative per i lavoratori del Gruppo, limitando il contenimento dei costi con misure temporanee, respingendo le pesantissime pretese aziendali.
L'accordo garantisce l'occupazione di 1.300 giovani e stabilità per il loro futuro.
L'Azienda all'inizio di ottobre aveva infatti licenziato gli apprendisti alla scadenza del loro contratto e avrebbe proseguito per tutti i contratti in scadenza. Nel corso della trattativa la proposta era l'assunzione entro 8 -12 mesi, scesi a 6 mesi nell'ultima fase di trattativa.
I sindacati hanno dichiarato inaccettabile la risposta dell'Azienda, che scaricava sui più deboli "un contratto di solidarietà" senza trattamento economico della durata di almeno 6 mesi.
Solo nella notte del 18 si è giunti alla conferma immediata dei lavoratori alla scadenza del contratto e alla riassunzione degli apprendisti già licenziati.
Questa la ricostruzione dei fatti. La difesa dell'occupazione dei giovani è stata sostenuta con forza da tutti, a partire dagli stessi apprendisti che hanno manifestato insieme a noi, dopo i licenziamenti, a Bologna e a Torino.
Grazie all'accordo firmato il 19 ottobre è stato annullato il licenziamento degli apprendisti di queste settimane ed è stata prevista per i 1.300 colleghi in servizio con contratto di apprendistato e di inserimento la conferma a tempo indeterminato alla scadenza, in continuità con le prassi in precedenza applicate nel Gruppo.
Durante la trattativa abbiamo prospettato soluzioni e proposte per l'uscita di personale con i requisiti pensionistici al fine di incidere sulla riduzione dei costi. Tale ipotesi non è stata ritenuta praticabile dall'Azienda per il numero esiguo di tale personale in tutto il Gruppo per effetto della riforma Fornero e per le precedenti uscite dell'Accordo del 29 luglio 2011. L'unica soluzione individuata, in questa fase, è stata di non procedere a ulteriori assunzioni a partire dal 2013 superando le previsioni dell'Accordo 2011.
Al riguardo sono previsti incontri semestrali a partire da giugno 2013 sugli andamenti degli organici sia a livello aziendale che di Gruppo, per verificare le condizioni che possano riavviare le assunzioni a partire da coloro che hanno lavorato nel Gruppo con contratto a Tempo Determinato.
Durante la trattativa è stata altresì riconfermata la negoziazione a livello di Gruppo delle procedure relative agli esuberi derivanti dalle razionalizzazioni delle singole società, ai sensi degli art. 18 e 19 del Contratto Nazionale.