

Anno III – Numero 3
 DICEMBRE 2011

Sommario

pag	
2	Gli Angeli del Fango
3	Una generazione dimenticata
10	I Giovani e il futuro dell'Europa: cooperare o fallire
13	Il Rapporto 2011 Svimez sull'Economia del Mezzogiorno
14	Intervista: le confessioni di un giovane bancario
19	L'angolo dei libri: La strage degli innocenti
20	Andiamo al cinema: C'è chi dice no
21	Il Counselor
22	Generazione Y

Segretaria Nazionale
 Mariateresa Ruzza

Redazione a cura di
 Renato Cestaro

Comitato di Redazione
 Renato Cestaro
 Ingrid Franzolini
 Silvia Muccia
 Benedetta Sabatini
 Raffaele Tantone
 Teresa Viola

SEGRETERIA NAZIONALE

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

I nostri più cari auguri quest'anno non sono solamente per un Natale ricco di gioia e un 2012 positivo e vincente, quest'anno auguriamo a tutti coloro che sono in cerca di un futuro stabile, di poter trovare finalmente la tanto agognata sistemazione.

Noi come Uilca Giovani siamo vicini a chi, in fondo a questo "tunnel", non vede ancora la luce.

Con tutti i nostri migliori auguri



Team Dipartimento Giovani Uilca

Se tutti lavorassero per il proprio pane e niente più, ci sarebbe abbastanza cibo e tempo libero per tutti... i nostri bisogni si ridurrebbero al minimo, il nostro cibo si semplificherebbe. Allora mangeremmo per vivere, anziché vivere per mangiare.

Mahatma Gandhi



E' impossibile godere appieno dell'ozio se non si ha un sacco di lavoro da fare.
Jerome Klapka Jerome



Lavoro è vita, lo sai, e senza quello esiste solo paura e insicurezza.
John Lennon

La vera libertà individuale non può esistere senza sicurezza economica ed indipendenza. La gente affamata e senza lavoro è la pasta di cui sono fatte le dittature.

Franklin Delano Roosevelt

La solidarietà dei nostri Giovani



Gli "Angeli del fango"



A Genova, chi ha un certo numero di anni sulle spalle, ricorda l'alluvione del 1970: anche allora esondò il Bisagno, e il fango invase una grande parte della città, dai monti alla foce.

I giovani di allora andarono ad aiutare, a spalare fango, a recuperare quello che si poteva.



Alluvioni a Genova

Sopra: prima pagina de "Il secolo XIX" dopo l'alluvione del 1970

A destra: immagine dell'alluvione del 4 Novembre 2011

Oggi i figli dei giovani di allora, senza che nessuno glielo suggerisse, senza che nessuno li spingesse a farlo, si sono ritrovati, organizzati, sono andati a spalare, ad aiutare, a portare la loro solidarietà.

Lo hanno fatto in modo spontaneo, semplice, immediato, "normale".

Li hanno subito battezzati "gli angeli del fango", li hanno fotografati, intervistati, ringraziati con un messaggio sui tabelloni luminosi in giro per la città.

Vogliamo ricordarli su queste pagine, questi "angeli del fango", non tanto e non solo per quello che hanno fatto in concreto, ma anche perché hanno saputo dimostrare con i fatti, a questo mondo che troppo spesso li critica e li giudica, cosa è la vera solidarietà, la forza della gioventù cui nessuno ha dovuto dire che cosa fare, che ha agito senza proclami, senza interessi, senza secondi fini.

I giovani sono anche questo: la concretezza, la disponibilità, il senso di quei valori della vita per i quali vale la pena viverla.



Una generazione dimenticata

Costruiamo la sfida alla sfiducia

A cura di Mariateresa Ruzza



Oggi anche in Italia si utilizza spesso l'acronimo inglese *Neet*, che deriva dalle parole "not in education, employment or training": sono tristemente il simbolo della mancanza di Garanzie (e speranze) per il futuro per le giovani generazioni del nostro paese.

I *Neet* sono giovani fra i 15 e i 29 anni che non sono iscritti a scuola né all'università, che non lavorano e non seguono corsi di formazione e aggiornamento professionale: sono stati definiti in molti modi, ma la definizione più preoccupante è forse quella di "nuovi analfabeti lavorativi" un esercito immobile che rischia di non contribuire mai al sistema previdenziale.

"E' forza lavoro che sarebbe molto utile alle imprese in un momento come questo in cui si deve cercare di uscire dalla crisi, ma che resta inattiva, espulsa da processi formativi, che però non riesce a entrare nel mondo del lavoro: ed è a un passo dal diventare disoccupazione strutturale." ("La generazione neet". Da "Il Sole 24 ore" del 10 novembre 2011)

In Italia sono circa 2milioni e quindi ben il 21,2% della popolazione giovanile, un numero molto significativo, con dati più alti per le donne che vivono al Sud (il 56,5% del totale), e con i dati più preoccupanti a Napoli, Catania, Brindisi e Palermo. Ma a dimostrazione che quello dei *neet* è un problema strutturale, vale il dato del Trentino Alto Adige che ha una percentuale di inattivi superiore alla media nazionale.

Ma chi sono nel dettaglio questi *Neet*?

Il professor **Emanuele Massagli**, ricercatore universitario vicepresidente di **Adapt** (associazione studi sul diritto del lavoro) li definisce così: "Sono un mondo molto variegato: ci sono i giovanissimi che hanno terminato la scuola dell'obbligo e lavorano in nero, ed è un fenomeno particolarmente importante al sud; ci sono i demotivati, coloro che hanno smesso di cercare un impiego perché dopo il diploma non sono riusciti a entrare subito nel mercato; e infine ci sono i laureati che hanno acquisito competenze risultate subito obsolete (!) per le richieste delle imprese".

La maggior parte, quindi, ha smesso di cercare un'occupazione, sfiduciata, rassegnata, senza intravedere nessuna luce in fondo al tunnel: questa generazione di *invisibili* (statisticamente) alle casse dello Stato italiano rappresenta un grave problema sociale e soprattutto umano che deve essere affrontato congiuntamente da parte di: potere politico, imprese, organizzazioni sindacali, scuola ed università e centri formazione.

Quello che rileviamo è che ad oggi non si è ancora "fatto sistema" su questo argomento, forse non se ne è del tutto compresa la gravità attuale e, ancor più, prospettica.

Afferma in merito il **PROF. PAOLO BARBIERI**, Docente di Sociologia economica all' Università di Trento, in un'intervista apparsa su "Il Sole 24 ore"



Una generazione dimenticata

Costruiamo la sfida alla sfiducia

Segue da pag. 3



del 20/4/2011:

"Quello dei Neet è un problema socialmente poco esplosivo. Questi due milioni di ragazzi che non studiano né lavorano sono mantenuti dalle famiglie con le quali vivono, e non pesano sulle casse dello Stato. In Italia non esiste un welfare che li aiuti ad andare avanti: il sistema pensionistico che abbiamo, e che è tra i meno costosi d'Europa, non copre tutta una serie di rischi sociali, tra cui appunto la disoccupazione e lascia soli i ragazzi. Che nell'immediato non costano niente."

Quello dei Neet è anche un problema di appassimento delle relazioni sociali e della società nel suo insieme:

"I giovani non escono di casa, non concorrono al bene comune, e la società non progredisce".

Pensare che i giovani dovrebbero essere sempre il nostro futuro, dovrebbero essere il motore del cambiamento, la forza trainante della società. Essere giovani è sinonimo di avere una marcia in più, avere dinamismo, curiosità, maggiori energie, maggiori risorse, insomma avere una freccia in più al proprio arco. O no? O oggi in Italia non è così?

Quale risposta? Investire nell'istruzione, nella scuola, nella formazione interna delle aziende. *"La risposta deve essere l'investimento di sempre maggiori risorse nell'istruzione, l'unica in grado di garantire la crescita delle nuove generazioni".*

Il binomio scuola lavoro presenta da parecchi anni momenti di criticità, che le varie riforme scolastiche che si sono susseguite non hanno saputo fino ad oggi risolvere, anzi, in qualche caso, hanno contribuito ad aumentarne la distanza.

Da un lato si è accusato il mondo universitario di non preparare a sufficienza gli studenti a entrare nel mondo del lavoro, mentre sul versante delle imprese le si accusa di non valorizzare le competenze acquisite dagli studenti.

Senza contare che le varie forme di assunzioni a tempo (l'aumento esagerato del ricorso ai contratti a tempo determinato) ha peggiorato la situazione, poiché ha ridotto l'incentivo per le imprese a fornire formazione ai nuovi arrivati.

Un esempio dell'aumentata distanza, della **comunicazione non riuscita fra mondo dell'università e mondo del lavoro** è stato il doppio regime di laurea (3 più 2): la laurea triennale, nelle intenzioni, doveva servire a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro, ma è successo esattamente il contrario. Alla prova dei fatti le aziende non hanno invece considerato sufficiente la laurea triennale, che è diventata solo un primo step di un percorso obbligato verso la laurea magistrale (5 anni).

Da un'indagine svolta da Almalaurea fra 400 laureati intervistati nel 2010 a pochi anni dal conseguimento del titolo, la disoccupazione è in crescita sia tra i giovani in possesso di una laurea triennale, sia



Una generazione dimenticata

Costruiamo la sfida alla sfiducia

Segue da pag. 4



anche fra chi ha una laurea specialistica; ancora più preoccupante è *la qualità dell'occupazione per i neolaureati*: a un anno dalla laurea il 45,2% ottiene al massimo un lavoro atipico, oltre a preoccupanti percentuali dal 6 all'11% di occupati in nero.

Il direttore di Almalaurea, **Andrea Cammelli**, non ritiene però che i problemi occupazionali siano legati all'elevato numero di laureati *"In realtà il tasso di disoccupazione dei non laureati, nel lungo periodo, è ben più alto, il problema semmai è lo scarso investimento sia pubblico, sia privato su università, ricerca e innovazione"*.

E qui si evidenzia un altro aspetto importante: lo Stato dovrebbe dare priorità, con i propri investimenti, in settori quali l'istruzione e il diritto allo studio, che invece sono stati oggetto di riforme fatte di tagli e di "allargamento della forbice" fra i pochi che possono permettersi l'eccellenza del privato e i tanti che sono in difficoltà anche per l'accesso a un pubblico ormai pericolosamente ridimensionato.

L'attuale manovra prevede alcune iniziative mirate all'occupazione dei giovani e delle donne: vedremo che queste misure serviranno a rilanciare questa occupazione, certo è che non basta una sola iniziativa spot, ma servirebbe una rete di provvedimenti a tutto campo per eliminare gli ostacoli, rilanciare lo sviluppo, intervenire sulla scuola, sulla formazione, ecc.

Tempo fa **Pierluigi Celli**, dalle pagine di Repubblica, invitata la propria figlia a lasciare l'Italia e andare a studiare all'estero. Si ingenerò un'accesa polemica, proprio incentrata sul fatto che nel nostro paese è il censo che determina la possibilità di studiare all'estero, e che questa non può certo essere la soluzione per il futuro di migliaia di giovani, cui dovrebbe essere garantita la possibilità di qualificarsi adeguatamente in patria.

Un dato significativo nella sua negatività è il calo delle immatricolazioni del 10% negli ultimi anni, perché molti giovani non se la sentono di imbarcarsi in corsi di studio che potrebbero durare molto a lungo e preferiscono tentare la strada di provare a entrare nel mondo del lavoro, anche se con basse qualifiche, e spesso, come si diceva prima, con contratti precari e lavoro in nero.

ALLORA FRA LAUREA ED OCCUPAZIONE: MEGLIO UN GIOVANE CARROZZIERE CHE UN LAUREATO IN NULLA...?

Che cosa consigliare oggi a un ragazzo che esce dalla scuola media? Una scuola tecnica o un liceo per traguardare al percorso universitario?

Vorrei riferirmi in merito ad alcune osservazioni del **PROF. GIUSEPPE DE RITA**, Direttore Censis, contenute nel dossier 2011 della Fondazione Marisa Bellisario:

Donne Innovazione e capitale umano.



Una generazione dimenticata

Costruiamo la sfida alla sfiducia

Segue da pag. 5



"Oggi abbiamo un surplus di laureati in discipline non fruibili. Che ci facciamo con le centinaia di migliaia di laureati in comunicazione di massa? ...e con tanti laureati in Scienze della formazione, quando sappiamo che per trent'anni nella scuola non entrerà nessuno? Negli ultimi decenni abbiamo formato gente che non aveva una sua collocazione professionale precisa. Solo che fino a trent'anni fa queste persone istruite finivano nell'impiego pubblico o nel back office delle società assicurative, mentre oggi anche a livelli di una banale organizzazione di una banca non si assume più il "LAUREATO IN NULLA". E così ci troviamo in una gigantesca discrasia tra output universitario e input formativo, che crea quella bolla di due milioni di persone che non studiano e non lavorano".

Il riferimento è chiaramente ai Neet!

Aggiunge sempre De RITA . " Il mito del figlio laureato ha portato a tante scelte stravaganti. Da trent'anni sostengo che spesso hanno avuto più successo, almeno finanziario, quei ragazzi usciti dalla scuola che si sono messi a fare gli aiuti carrozzieri e a 25 anni hanno già una bottega in proprio, piuttosto che i loro colleghi che si sono laureati a 26 anni e mezzo ma senza alcuna possibilità di entrare nel mercato del lavoro".

Per De Rita è "il lavoro che forma, solo il lavoro: affiancare il giovane, insegnargli il mestiere, il resto sono tutti discorsi astratti".

IMPORTANZA DELL'ASPETTO: CONOSCENZA-RAPPORTI RELAZIO- NALI - OCCUPAZIONE GIOVANILE

Il noto economista **STEFANO ZAMAGNI** da anni svolge acute osservazioni sul tema in questione. Se ne riporta una, recente:

Le imprese oggi domandano soprattutto *knowledge workers* (lavoratori della conoscenza) - vedi caso banche/assicurazioni - capaci non solo di apprendere rapidamente procedure lavorative ma, soprattutto, di *inserirsi* in modo positivo e dinamico in sistemi di relazioni.

"Ecco perché non basta oggi trasmettere nozioni, insegnare bene linguaggi vari, fornire strumenti di conoscenza. Quel che più si richiede è che il sistema formativo sia in grado di educare alla relazionalità. La conoscenza senza capacità di relazionarsi non assicura al suo possessore un'elevata occupabilità"

Centralità quindi, per il giovane, nel saper intrattenere fecondi rapporti relazionali, specie all'inizio della propria esperienza lavorativa e di stage. È necessario da parte dei Governi nazionali e locali attivare ogni meccanismo possibile per accompagnare, avviare, avvicinare i giovani al lavoro; supportati da meccanismi di controllo sindacale ed istituzionale. Per far ciò va ridotta quanto prima e sensibilmente *"la pressione tributaria sul lavoro, allo scopo di scoraggiare le imprese a intraprendere processi di sostituzione di capitale a lavoro, motivati oggi non da ragioni di natura tecnologica, ma da mere convenienze finanziarie... In un contesto*



Una generazione dimenticata

Costruiamo la sfida alla sfiducia

Segue da pag. 6



come quello attuale in cui le macchine sono flessibili e detassate e il lavoro è rigido e ipertassato, è ovvio che finiscono per prevalere schemi di delocalizzazione".

Zamagni evidenzia quindi l'importanza di coniugare conoscenza, capacità relazionali, detassazione del lavoro, spostando l'attenzione dei poteri economico-finanziari e delle singole imprese dal fattore capitale fisico al fattore capitale umano, lavoro qualificato, valorizzazione dei talenti.

(FONTE : S.ZAMAGNI, *Economia ed Etica - intervista a cura di N.Curci*, La Scuola Editrice, 2009).

FLESSIBILITA', PRECARIATO, SICUREZZA DEL POSTO DI LAVORO

Intanto partiamo da un dato recentemente apparso sulla stampa nel 23 novembre: oggi solo un giovane su 10 entra in azienda con tutte le garanzie.

Quindi drammaticamente non è vero che non esiste flessibilità da parte dell'elemento lavoro: anzi ne esiste perfino troppa, visto che esiste il 90 % di precarietà nel nostro paese!!

Questo vuol dire che si devono trovare forme di consolidamento del posto di lavoro, e non certo forme di maggiore flessibilità, visto che ce ne è già perfino troppa.

Ed ecco il forte dibattito, purtroppo fino ad oggi rimasto soltanto al livello teorico, che ha assunto nomi e connotazioni diverse, pur in un unico filone, dalla *flexsecurity* al contratto unico.

E qui ci rifacciamo principalmente ai due

progetti, quello che fa capo al **prof. Ichino**, che introduce il "licenziamento per motivi economici e organizzativi", inserendo dal 20 anno (quindi molto avanti) l'inversione dell'onere della prova circa il giustificato motivo tecnico o organizzativo; e quello **Boeri/Garibaldi**: un contratto a tempo indeterminato da subito (con possibilità di licenziamento per i primi tre anni solo dietro compensazione monetaria).

Insomma viene sospeso l'obbligo di reintegro previsto dall'art. 18.

Allo scadere dei tre anni vengono riconosciute tutte le tutele del tempo indeterminato.

Chiaramente entrambe le proposte dovrebbero essere affiancate da una seria riforma degli ammortizzatori che garantisca un sussidio di disoccupazione a tutti. Vedremo se ciò verrà realizzato e in che modo

Teniamo anche conto che oggi il cosiddetto "*welfamily*" sta incominciando a scricchiolare, e con esso il tessuto sociale: la rete di protezione è stata finora assicurata dalla famiglia, da genitori con di lavoro stabile, ma se questo viene a mancare...

In merito vorrei citare una frase dell'attuale ministro del lavoro e welfare, **prof.ssa Fornero**: "*nel mercato del lavoro resta molto da fare, perché la flessibilità sia davvero una fase iniziale della carriera e non si trasformi, invece, in una sorta di ghetto sottopagato*".



Una generazione dimenticata

Costruiamo la sfida alla sfiducia

Segue da pag. 7



Anche perché sempre più spesso il precariato si estende fino alla soglia dei 40 anni, con effetti deleteri non solo per i singoli, ma per l'intera struttura della società.

Diciamo subito che la licenziabilità come motore per nuove assunzioni è una falsa soluzione, un grande inganno: non si creano nuovi posti di lavoro distruggendone altri!

E' solo un modo per creare opposizioni fra categorie (che poi categorie non sono) di lavoratori, vecchi e giovani, mentre e' ben altro quello che si dovrebbe fare.

Ricordiamo che il settore del credito ha affrontato il problema degli esuberanti nel contratto del 1999, con applicazione dal 2001 del fondo esuberanti attraverso il ricorso prioritario alla volontarietà, e senza costi a carico della collettività (sono usciti 30.000 lavoratori), per i quali è stata favorita la volontarietà fin quando possibile.

Noi siamo contrari a guerre generazionali, perché le guerre lasciano sempre vittime sul loro cammino, vale per le lotte giovani/vecchi sul fronte del lavoro, della stabilità d'impiego, sul fronte pensionistico (retributivo/contributivo, e non si parla da parte del Governo, ad esempio, di un più forte impulso attraverso la contrattazione di secondo livello, ad es., al secondo pilastro previdenziale)

Il welfare in tempi di crisi non va abolito, va fortemente ripensato e potenziato,

per creare quelle condizioni di ripresa che permettano al paese di uscire dalla crisi, che permettano ai giovani di avere prospettive e di far valere le proprie potenzialità e competenze.

Se guardiamo a paesi europei dove esiste un'alta flessibilità, esiste però anche un alto livello di sicurezza sociale (vedi Danimarca, Svezia, Germania), con forti interventi sulla disoccupazione, ma anche con interventi pubblici a sostegno della ricerca del lavoro, e per la creazione di condizioni di occupabilità.

Qui invece i giovani sono lasciati molto soli, e ce la fa solo chi ha una forte rete individuale.

Diciamolo chiaramente: anche dal punto di vista della ricerca del lavoro, l'Italia è organizzata in caste: il figlio dell'imprenditore fa l'imprenditore, del ginecologo fa il ginecologo, del notaio fa il notaio, dell'avvocato fa l'avvocato, del politico fa il politico, e del nullatenente fa il precario o il disoccupato!

Quindi non esiste mobilità e flessibilità sociale... se non al ribasso e a carico sempre dei soliti!

Per la Uilca la stabilità del lavoro e il tempo indeterminato e' un obiettivo e un valore, e per realizzare questo obiettivo e questo valore siamo disponibili anche a forti sacrifici iniziali.

Le OO. SS. del credito hanno infatti realizzato 2 forti momenti di iniziale sacri-



Una generazione dimenticata

Costruiamo la sfida alla sfiducia

Segue da pag. 8



ficio, finalizzati ad assunzioni a tempo indeterminato:

- in Banca Intesa, con un livello retributivo ridotto (circa 20%) per 3 anni, per la realizzazione di 600 nuovi posti di lavoro in zone particolari (L'Aquila, Lecce, Potenza, Torino per lavoratori in mobilità)
- in Unicredit, mantenendo invece il contratto nazionale e la previdenza complementare, ma non applicando alcuni aspetti della contrattazione integrativa: questo ha permesso la stabilizzazione di più di 1000 lavoratori a tempo determinato, e la creazione di 1000 nuovi posti di lavoro.

In questo modo si è superato il contratto di apprendistato, con un sacrificio triennale per i giovani, ma finalizzato al tempo indeterminato, aiutando le aziende ad avere giovani che puo' formare a più basso costo, per la propria continuità professionale, oltretché quella dei giovani assunti.

Prendendo esempio dalle esperienze concrete di Intesa e Unicredit, ancora più significativo appare l'impegno della piattaforma del contratto nazionale presentata ad aprile: si istituzionalizzerebbe l'assunzione a "più basso costo" per 3 anni, ma a tempo indeterminato, finalizzando i risparmi a nuova buona occupazione, cioè occupazione stabile, tutelata, con prospettive di crescita professionale.

Certo, da aprile ad oggi, si è sconvolto il nostro mondo, ma analizzando dall'inter-

no il mondo banche, le necessità di assunzioni si orientano sempre più verso competenze relazionali diverse dal passato, verso specializzazioni in settori evoluti, e con la **necessità di investire fortemente in specifica formazione: appare evidente che l'alto costo della formazione puo' essere sostenuto solo per investimenti a tempo indeterminato.**

Il tempo indeterminato e' un valore, non solo per il singolo, ma per le aziende e per la società tutta, perché avere un futuro lavorativo significa poter investire anche in progetti familiari e sociali, in una catena che ha risvolti positivi per l'intero assetto sociale.

Con il precariato questa catena si interrompe, con gli effetti negativi a cascata che tutti noi oggi vediamo.

Oggi la nostra società tutta, lo Stato, la classe politica, le organizzazioni sindacali, il mondo imprenditoriale devono essere capaci di offrire ai giovani un progetto di

sfida alla sfiducia

da cui oggi la maggior parte di loro e' at-tanagliata

Perché solo attraverso un progetto di crescita professionale e di stabilità lavorativa e sociale per i giovani la società tutta potrà sopravvivere e continuare a evolversi.



I Giovani e il futuro dell'Europa: cooperare o fallire

A cura di Susi Pagliaro



L'Europa, nata per rispondere alla profonda crisi economica e morale generata dalla Seconda Guerra Mondiale, dopo decenni contraddistinti da continui e notevoli sforzi tesi a garantire un'adeguata integrazione economica agli Stati membri, vive oggi momenti di grande difficoltà.

L'attuale crisi finanziaria che ha travolto i mercati mondiali ha dato la misura di quanto ancora lunga sia la strada che l'Europa deve percorrere per poter vantare una propria identità e un ruolo determinante nel mutevole scenario mondiale.

Una dimostrazione di questa affermazione è nella difficoltà che gli Stati membri trovano nella individuazione dei correttivi da attivare per fronteggiare una situazione finanziaria ed economica senza precedenti: l'introduzione degli "euro-bond", per esempio, e le perplessità espresse dai Paesi Creditori (la Germania in primis) in ordine alla validità degli stessi sono sintomatici di quanto si sia perso di vista il primo obiettivo dell'Unione Europea: l'unione solidale. Ciò che permetterà all'Europa di spiccare il volo è l'attivazione di misure capaci di mettere da parte inutili egoismi e sterili nazionalismi, la volontà di riscoprire le antiche e nobili arti del coraggio e dell'unità.

Non è un caso che il più significativo campanello d'allarme si sia sollevato proprio con le proteste giovanili, in Europa come in Medio Oriente: i giovani sono quella parte sociale che, per quanto più debole (è la prima a pagare il prezzo più alto nel mondo del lavoro: in Europa un quinto della popolazione sotto i 25 anni è disoccupato), ha la capacità e insieme la forza di richiamare all'attenzione dei più l'importanza inderogabile delle rivendicazioni di una giustizia sociale non più procrastinabile.

La verità è che i giovani hanno la percezione insopprimibile che è in gioco il loro destino; in una società come quella attuale, sopraffatta e dilaniata da logiche speculative, dal consumismo, dagli interessi ciechi delle nuove oligarchie al potere, il precariato intellettuale si è fatto portavoce di un disagio sociale generalizzato, che va affrontato in tutta la sua complessità e interezza, e chiede di rivedere le basi su cui poggiano le scelte politiche e le conseguenti strategie economiche, sostenendo la necessità di puntare oggi più che mai sulla ricerca, unico motore capace di garantire crescita e futuro.

La UILCA, da sempre sensibile alle problematiche sociali, crede fermamente che una politica sociale responsabile e lungimirante debba attribuire un ruolo primario al valore aggiunto apportato dalle nuove generazioni. Non è un caso che uno degli elementi fondati della piattaforma contrattuale presentata dalle OO.SS è costituito dalla proposta di una "nuova e buona occupazione": una risposta all'intero Paese con l'obiettivo di restituire ai giovani la speranza di un futuro migliore.

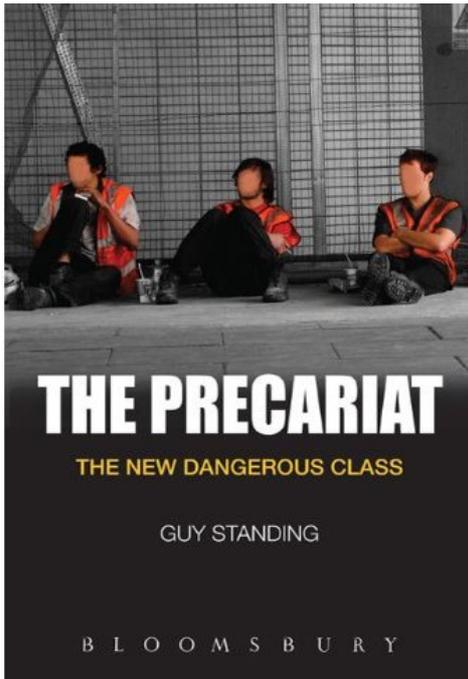


Il precariato: l'alba di una nuova classe sociale

A cura di Susi Pagliaro



"Il Precariato non è più la condizione di coloro che vivono nell'instabilità lavorativa e nell'insicurezza economica, ma una classe sociale": è ciò che sostiene **Guy Standing** (professore di economia all'Università di Bath) nel suo libro "The Precariat: The New Dangerous Class". Attraverso l'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro globale Standing osserva che il precariato è una classe sociale "in divenire", una classe sociale che si può definire in due diversi modi:



- **per negazione:** una classe a cui appartengono coloro a cui mancano gli elementi di sicurezza economica e sociale per eccellenza: la sicurezza di essere occupabile nel mercato del lavoro, la sicurezza dei diritti del lavoro contro discriminazioni, licenziamenti senza giusta causa, sicurezza del lavoro a partire dai livelli di professionalità o dagli infortuni e la salute, la sicurezza della formazione, la sicurezza di reddito in termini di continuità e, infine, la sicurezza della rappresentanza;
- **per omogeneità:** una classe a cui appartengono tutti coloro che sono animati da rabbia, ansietà, alienazione, elementi che spesso favoriscono lo sviluppo di fenomeni razzisti e nichilisti e che impediscono una lucida presa di coscienza che potrebbe fare in modo che la precarietà si trasformi in vera classe sociale.

Ed è proprio quest'ultima connotazione a far ritenere che questa classe sociale "in divenire" possa trasformarsi in un fertile serbatoio per partiti estremisti ed un pericolo per la società. L'economista Guy Standing, deluso dall'inefficienza della classe politica, afferma che i conflitti futuri riguarderanno gli interessi generazionali: lo scontro sarà tra giovani e meno giovani, in quanto le invecchiate élite politiche europee tendono a difendere prima di tutto gli interessi della loro generazione, aggravando ancora di più la frustrazione dei giovani disoccupati.

In Italia, in particolare, secondo l'**OCSE** (l'Organizzazione Internazionale per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico)

- il **mercato del lavoro** sta diventando più segmentato, con lavoratori in età matura in impieghi stabili e protetti e molti giovani senz'altro sbocco che posti precari (in Italia, il 27,9% dei giovani tra i 15 e i 24 anni è disoccupato e il 46,7% di chi invece lavora ha un impiego temporaneo);
- il **salario medio** è superiore a quello di Spagna (35.031), Grecia (29.058) e Portogallo (22.003), ma inferiore a Francia (46.365 dollari), Germania (43.352) e Gran Bretagna;
- il **tasso di disoccupazione di lungo termine** continua a crescere, circostanza questa che nel tempo determinerà una marginalizzazione permanente dal mercato del lavoro, come risultato del



Il precariato: l'alba di una nuova classe sociale

Segue da pag. 11



deprezzamento delle abilità e della perdita di autostima e motivazione;

- il **lavoro part-time** rappresenta il 16,3% del totale dei posti di lavoro; il 76,9% è svolto da donne; le lavoratrici part-time rappresentano il 31,1% del totale delle donne occupate;
- il **sistema di welfare** svolge, rispetto ad altri Paesi membri dell'Organizzazione, un ruolo minore nel proteggere le famiglie contro le conseguenze di significative contrazioni dei redditi da lavoro. La verità è che la riforma del mercato del lavoro rappresenta la vera sfida dei governi occidentali, che per 20 anni sono riusciti a "nascondere" la precarizzazione delle classi medie con gli aiuti finanziari; il precariato, infatti, nato inizialmente per contenere l'impatto della recessione, con il protrarsi della crisi finanziaria ed economica, ha iato a rappresentato esso stesso un fattore che mette a repentaglio la ripresa economica.

Le recenti manifestazioni giovanili testimoniano non solo un **diffuso stato di insoddisfazione**, ma soprattutto la necessità improrogabile di rivedere l'attuale modello di società, riscoprire il valore universale del bene comune e della responsabilità sociale che si traduce nel diritto all'istruzione e/o al percepimento di un reddito minimo garantito.

A questi stessi giovani - prime vittime di una crisi economico-finanziaria senza precedenti - viene chiesto di non rinunciare al dialogo e di dimostrare quell'equilibrio e quella maturità che la classe politica in questi anni ha disconosciuto, laddove al nuovo governo - erede di un sistema logorato dalla pratica di strategie orientate esclusivamente alla creazione di valore nel breve periodo - prima ancora di risanare i conti pubblici, viene chiesto di restituire ai giovani in primis e all'Italia tutta il primordiale diritto al lavoro e al futuro.

La verità è che solo un approccio lucido, onesto e illuminato alle problematiche economico-sociali che attanagliano l'apocalittico scenario nel quale viviamo può scongiurare la possibilità che il disagio delle categorie sociali più deboli conduca l'intero sistema a un punto di non ritorno.





Il Rapporto 2011 Svimez sull'Economia del Mezzogiorno:

*uno strumento utile per individuare i punti di debolezza e di
forza della politica economica italiana di oggi*

A cura di Susi Pagliaro



Un'analisi attenta di quelli che sono stati gli effetti in Italia di una politica economica in forte ritardo nell'attivazione di processi di riforma capaci di sostenere un sistema produttivo costretto a muoversi in un contesto nuovo, altamente competitivo, frutto della globalizzazione e dell'adesione all'Euro, è quello che la **Svimez** (l'Associazione per lo Sviluppo dell'Industria nel Mezzogiorno) ha cercato di rappresentare con il suo **Rapporto 2011 sull'Economia del Mezzogiorno**, presentato a Roma il 27/9/2011.

In primo luogo, viene messo in evidenza il ruolo sempre più marginale assunto dalla politica industriale e la necessità di un rilancio del settore promosso da una strategia di filiera efficace, sostenuta da ricerca e innovazione, ma anche dalla valorizzazione del capitale umano e dall'utilizzo di competenze e risorse esterne; in altri termini, una politica capace di attrarre investimenti sia nazionali che internazionali.

Ed è proprio qui che si innesta il secondo punto debole della recente politica economica italiana: il ritardo nell'utilizzo dei fondi comunitari pone l'Italia agli ultimi posti della classifica europea per la cronica incapacità di realizzare adeguatamente piani e programmi. A tal riguardo, la Svimez propone la costituzione di un luogo di coordinamento tra le Regioni e il Governo, destinato a rendere coerenti gli interventi regionali con un disegno strategico nazionale, nonché un intervento mirato che definisca il problema delle competenze all'interno delle burocrazie pubbliche.

Ma un'attenzione particolare merita l'andamento del mercato del lavoro; in sintesi, nel 2010, si assiste:

- alla diminuzione del numero degli occupati (153.000 unità in meno rispetto al 2009); in particolare, calano i lavoratori assunti a tempo indeterminato (al Sud gli occupati sono tornati ai livelli di 10 anni fa), mentre crescono gli atipici e i cassintegrati;
- alla crescita degli occupati stranieri in agricoltura;

- al fenomeno del "pendolarismo di lungo raggio", cioè di persone che lavorano al Centro-Nord ma che hanno casa e famiglia al Sud;
- al passaggio dalla "fuga dei cervelli" allo "spreco dei cervelli", fenomeno che sta ad indicare che un'enorme quantità di capitale umano non solo risulta sottoutilizzata, ma non trova neanche sfogo nella migrazione.

Purtuttavia, la Svimez non si limita a lanciare un allarme chiaro e consapevole alla collettività, ma si preoccupa, nel contempo, di individuare strumenti volti a fronteggiare una crisi economica e finanziaria senza precedenti:

- in primo luogo, l'utilizzo delle riserve di petrolio in Basilicata, che una volta a regime consentirebbe all'Italia di affrancarsi dalla dipendenza dall'estero per il 10-15%;
- in secondo luogo, l'utilizzo dell'energia geotermica—attualmente sfruttata solo in Toscana - che rispetto alle altre fonti rinnovabili consente una produzione continua e costante, nonché una notevole versatilità di dimensione di impianto;
- in terzo luogo, il turismo: i disordini e le tensioni che vedono coinvolte le mete più ambite del Medio Oriente (Egitto, Tunisia, Libia, Marocco, etc.) rappresentano per l'area mediterranea una vera opportunità; oggi più che mai è necessario passare all'attuazione di una strategia nazionale unitaria, sostenuta dalle grandi infrastrutture di trasporto e da un adeguato utilizzo dei Fondi strutturali.

La drammaticità dello scenario economico-finanziario è assolutamente allarmante, ma lo è ancor di più l'immobilismo nel quale è facile cadere, stante la sfiducia sempre più dilagante nelle varie fasce sociali: le azioni proposte dallo studio della Svimez rappresentano fondamentalmente una base di partenza per un primo, sicuro rilancio del Mezzogiorno (dove le conseguenze di una società senza prospettive di cambiamento si manifestano nella loro forma più preoccupante), che costituisce premessa essenziale per il rilancio dell'intera economia nazionale.



Intervista

Le confessioni di un giovane bancario

A cura di Raffaele Tantone



1) *Potresti presentarti ai nostri lettori?*

Mi chiamo Vito **Daniele Cuccaro**, ho 28 anni e sono nato a Potenza, dove ho svolto tutti gli studi fino alla maturità classica. A 19 anni mi sono trasferito a Napoli, dove ho conseguito prima la laurea triennale e poi la specialistica in Ingegneria Informatica, con un'esperienza di un semestre a Glasgow, nel Regno Unito, per la preparazione della tesi. A un mese dalla laurea specialistica, conseguita nel 2009, lavoravo già a Napoli per una società di consulenza informatica, con un contratto a progetto della durata di 6 mesi, settore metalmeccanico. Terminata questa esperienza, fui assunto con un contratto di apprendistato professionalizzante nel settore commercio di durata quadriennale da una multinazionale dello stesso settore presso la sede di Roma.

2) *Quando e con che iter sei stato assunto dal Gruppo Intesa Sanpaolo?*

Quando fui contattato da Intesa Sanpaolo, nel Febbraio 2010, ero del tutto ignaro delle selezioni che erano in corso per i nuovi poli di back-office e dell'accordo per l'occupazione che era stato stipulato con i sindacati. Credevo infatti che stessero cercando un profilo informatico. Quando mi spiegarono che si trattava invece di una selezione per operatori di *back-office* e di un'attività che si prospettava sostanzialmente di *data-entry*, rimasi deluso ma decisi ugualmente di partecipare alla selezione. Superato il primo step, che consisteva in un colloquio di gruppo e in alcuni test di tipo logico-matematico e psico-attitudinale, fui chiamato per i due step successivi. Il secondo step consisteva in un colloquio individuale di natura principalmente motivazionale, in cui veniva anche esaminato il curriculum del candidato, mentre il terzo step era molto simile al primo, con la differenza che a gestirlo era direttamente Intesa Sanpaolo, anziché una società esterna.

La prima tranche di assunzioni a Potenza avvenne ad aprile. Io ricevetti a maggio la comunicazione che ero stato selezionato e decisi di accettare, cambiando azienda dopo soli 3 mesi, per una serie di valutazioni personali, economiche e di prospettiva, nonostante qualche remora di carattere professionale. Iniziai il 21 giugno a Napoli con un corso di formazione di una settimana e dopo pochi giorni ero già operativo, insieme ai miei colleghi, nella nuova sede di via Centomani (i primi 50 assunti lavorano invece tuttora presso la storica sede del Banco di Napoli a Corso XVIII Agosto). In tutto siamo, al momento, 124 neoassunti più i colleghi senior che svolgono il ruolo di Tutor, previsto dal contratto di apprendistato.

3) *Quali sono le tue mansioni?*

Inizialmente ci occupavamo tutti di effettuare le operazioni transazionali inviateci dalle filiali sotto forma di documenti cartacei scansionati (bonifici, riba, bollettini, F24, ecc.): si tratta prevalentemente di un lavoro di *data-entry*. Non ti nascondo che questa attività non è particolarmente stimolante e l'impatto col lavoro non è stato dei migliori inizialmente. Poi, fortunatamente, grazie all'impegno del Responsabile della Struttura e alla vo-



Intervista

Le confessioni di un giovane bancario

Segue da pag. 14



lontà aziendale, che appare concreta, di investire su di noi e sul nostro profilo formativo mediamente elevato (siamo infatti quasi tutti laureati in diversi campi), sono arrivate presso il polo nuove attività, prima svolte presso altri back-office o nelle filiali. Io, ad esempio, mi occupo da qualche mese di *remote banking* per le aziende: si tratta di un'attività di monitoraggio ma anche di relazione con i colleghi delle filiali e, talvolta, con i clienti. Altre lavorazioni attualmente svolte presso il nostro polo sono gli accertamenti bancari, i pignoramenti, i mutui cartolarizzati, le istruttorie di mutuo, le pratiche di passaggio da un altro istituto di credito e gli anticipi su fatture. Sono tutte attività piuttosto stimolanti e formative e probabilmente ne arriveranno ancora di nuove in futuro. Come si vede il *data-entry* rimane, ma in misura non prevalente, anzi a tratti marginale.

4) Cosa prevede il tuo contratto e qual è la società che ti ha assunto?

Sgombriamo subito il campo dai possibili equivoci. Siamo dipendenti di Intesa Sanpaolo Group Services, società appartenente al Gruppo Intesa Sanpaolo che fornisce a tutte le banche del gruppo diversi servizi, da quelli transazionali a quelli informatici, e ci collochiamo contrattualmente nel settore credito, pur non facendo i bancari nel senso tradizionale del termine.

Siamo stati assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante di durata quadriennale che fa riferimento, inizialmente, alla seconda area secondo livello del CCNL del credito, con alcune deroghe sostanziali al contratto nazionale stesso, sancite dall'ormai famoso Accordo sull'Occupazione del 2 Febbraio 2010. Con tale accordo Intesa Sanpaolo si impegnava ad assumere fino a 450 giovani sotto i 30 anni presso 3 poli di back-office di nuova istituzione in aree depresse del paese (le sedi individuate erano Lecce, L'Aquila e Potenza) più 100 cassintegrati a Torino, in cambio di condizioni economicamente e contrattualmente vantaggiose per l'azienda. Come corollario era anche prevista la stabilizzazione di 400 tempi determinati. Allo stato attuale, in realtà, i neoassunti nei tre poli del centro-sud non superano le 400 unità. Le condizioni derogate, valide solo per i 4 anni di apprendistato, sono principalmente: meno 20% sulla retribuzione prevista dal CCNL per il livello di inquadramento (A2L2 nei primi 2 anni, A2L3 nei 2 anni successivi) e sul VAP, ticket pasto giornaliero di 3,50 € anziché 5,16 €, orario lavorativo di 40 ore settimanali anziché 37,5. I colleghi però hanno accesso alla previdenza complementare e al Fondo Sanitario Integrativo, nonché alle stesse condizioni bancarie agevolate applicate ai dipendenti.

Allo scadere del periodo di apprendistato, il rapporto di lavoro, in assenza di diverse risoluzioni aziendali, diventerà automaticamente a tempo indeterminato e si applicheranno ad esso tutte le condizioni del CCNL e della normativa aziendale tempo per tempo vigenti, partendo dalla terza area professionale primo livello del credito. Si noti comunque che i 4 anni di apprendistato non contribuiscono al computo dell'anzianità di servizio ai fini retributivi.



Intervista

Le confessioni di un giovane bancario

Segue da pag. 15



5) Quali sono le tue impressioni sul tuo nuovo lavoro e sulla formazione? Avete rapporti quotidiani con colleghi assunti con altro tipo di contratto?

Come ho accennato, l'impatto col lavoro non è stato dei migliori. D'altronde venivo da un mondo completamente diverso e il cambiamento per me è stato repentino e inatteso. Come se ciò non bastasse, si è avuta inizialmente l'impressione di una forte improvvisazione nella fase di creazione e organizzazione del nuovo polo: non c'era un Responsabile in pianta stabile e i Tutor erano quasi tutti provvisori, viste le difficoltà per l'azienda di reperirli sul posto. Anche la formazione iniziale dal punto di vista operativo è parsa inadeguata. Insomma, siamo stati "buttati" un po' nella mischia. Poi le cose sono gradualmente migliorate e ora, con le attività in espansione, le prospettive sono certamente migliori. Permangono comunque delle perplessità sul ruolo e sulle modalità di selezione e reclutamento dei Tutor. Il contratto di apprendistato prevede la presenza di un Tutor ogni 5 apprendisti. Il tutor aziendale si può definire come "un lavoratore esperto che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito, nominato dal datore di lavoro col compito di supportare il giovane nell'apprendimento in azienda per tutta la durata del periodo di apprendistato". Nel nostro caso si tratta di colleghi senior in trasferta da altri poli oppure provenienti, in distacco temporaneo o in via definitiva, da filiali presenti sul territorio. Per quanto riguarda questa seconda categoria di colleghi, si tratta di persone che non hanno mai svolto attività di back-office, ricoprendo prevalentemente ruoli commerciali, e che quindi non possedevano inizialmente le competenze da trasmetterci.

Oltre che con i Tutor, ci capita di relazionarci quasi quotidianamente con colleghi, anche junior, assunti con contratti diversi dal nostro e devo dire che qualche volta risulta frustrante confrontarci con le loro condizioni retributive, senza contare i benefit, i premi e certe opportunità di formazione che a noi sono precluse, quali i master o i corsi di inglese. Cerchiamo comunque di prenderla come una sana "gavetta" che ci farà maturare professionalmente e umanamente.

Tornando sul tema della formazione, devo dire che, dopo una prima fase nella quale si sono visti per lo più corsi online, che a mio modesto avviso lasciano il tempo che trovano, ultimamente è partito un ciclo di corsi, che sta coinvolgendo tutti, presso il servizio formazione Intesa Sanpaolo di Napoli, su argomenti piuttosto interessanti nell'ambito bancario. Non di rado, poi, si presentano per molti di noi possibilità di affiancamento in loco o in trasferta per l'apprendimento delle attività di nostra competenza. Mi auguro che questo sia il trend per il futuro.

Ci tengo comunque a sottolineare che sarebbe bello poter valorizzare le eccellenze presenti tra noi anche con un master executive a numero chiuso sul modello di quello già attivato per i colleghi apprendisti di Banca dei Territori, come ho avuto modo di far presente direttamente al Chief Operating Officer a capo di ISGS.

6) Come vedi il tuo futuro all'interno della struttura e dell'azienda in cui lavori?



Intervista

Le confessioni di un giovane bancario



Segue da pag. 16

Personalmente vedo grandi possibilità di crescita all'interno della struttura e dell'azienda in generale. Certamente potrei aspirare, visto il mio background universitario e lavorativo, a ricoprire uno dei ruoli in ambito ICT che in ISGS di sicuro non mancano. Tra l'altro alcuni miei colleghi stanno già contribuendo attivamente a un interessante progetto software, coordinato dal DSI di Napoli, a supporto di alcune attività svolte presso diversi poli di back-office. Non escludo comunque nemmeno un futuro in ambito commerciale, che trovo piuttosto interessante, visto e considerato che il Piano Triennale di Gruppo prevede ben 5000 conversioni di personale a ruoli commerciali: si tratta sostanzialmente di nuovi gestori da impiegare nelle filiali, una parte dei quali arriverà presumibilmente proprio da ISGS.

Sto anche valutando la possibilità di iscrivermi a un master executive in ambito finanziario per completare la mia formazione ingegneristica.

7) Un'ultima domanda: come sono i rapporti con i colleghi? Cosa pensano del loro contratto e dei sindacati?

Umanamente i rapporti con i colleghi sono ottimi. D'altronde siamo tutti ragazzi sotto i 30 anni e la sintonia e la condivisione di interessi tra noi sono naturali. Ciò si traduce in un clima sereno nel quale si riesce a rendere al meglio anche grazie ad un forte spirito di squadra.

Come segretario RSA UILCA ho svolto un sondaggio tra i colleghi per capire cosa ne pensassero del nostro contratto e del ruolo dei sindacati. Molti di loro si sono gentilmente prestati a rispondere per iscritto ad alcune domande. Dalle risposte sono emersi alcuni interessanti elementi di valutazione e alcune tematiche particolarmente sentite. In sintesi l'opinione prevalente è che firmare l'accordo del 2 Febbraio 2010 (non sottoscritto, ricordiamo, dalla sola FISAC-CGIL) sia stato sostanzialmente giusto in una prospettiva di politica per l'occupazione stabile sul nostro territorio, nonostante permangano delle perplessità sulle condizioni specifiche che si sono riuscite a spuntare. Prima tra tutte la riduzione del 20% sul trattamento economico, senza trascurare l'impatto simbolico dei ticket a 3,50 €, che alcuni hanno preso quasi come un'offesa alla propria dignità. Molti ritengono poi eccessiva la durata quadriennale dell'apprendistato, che li vincola all'attuale sede lavorativa per tutto questo lasso di tempo, visto che in caso di cambio di sede o di tipologia di attività è prevista la trasformazione immediata del contratto a tempo indeterminato. Qualcuno auspica dunque una trasformazione anticipata del contratto dopo 2 anni, come spesso avviene per una parte dei colleghi apprendisti. Ciò che comunque interessa più di ogni altra cosa alla grande maggioranza dei miei colleghi è avere precise garanzie sul loro futuro alla scadenza dei fatidici 4 anni di contratto. Il nostro accordo infatti non esplicita in maniera chiara questo aspetto e, per quanto i sindacati e perfino autorevoli manager si sbilancino e diano ampie rassicurazioni su questo punto, molti, legittimamente, non si fidano fino in fondo. D'altronde il contratto di apprendistato non è un



Intervista

Le confessioni di un giovane bancario



Segue da pag. 17

contratto a tempo determinato ma nemmeno a tempo indeterminato in senso proprio: si colloca, per così dire, in un limbo giuridico che lascia adito a qualche preoccupazione. Non sarebbe dunque sbagliato, da parte dei sindacati, chiedere un impegno puntuale, in questo senso, all'azienda, in una congiuntura molto difficile, nella quale si presenta in salita la trattativa per il rinnovo del CCNL del credito, anche per la nota questione del Fondo di Solidarietà dell'ABI, e si parla di introdurre nel contratto nazionale la possibilità di sottoinquadramento per gli apprendisti (sulla scia del nostro accordo) nonché contratti complementari a salario ridotto per alcune particolari tipologie di attività sempre più spesso esternalizzate dalle banche.

L'atteggiamento di molti colleghi nei confronti dei sindacati è di diffidenza o indifferenza, se non addirittura ostile. A questo contribuiscono diversi fattori: tanti sono alla prima esperienza lavorativa, alcuni provengono da realtà non sindacalizzate quali le multinazionali, quasi tutti continuano a sentirsi in una situazione di precarietà contrattuale, per le ragioni che ho spiegato. Peraltro l'azienda per la quale lavoriamo si è dimostrata finora molto ben disposta e aperta nei confronti della realtà sindacale, dichiarandosi interessata ad avere con noi un rapporto costruttivo e di reciproca collaborazione, non solo nella persona del nostro Responsabile di Struttura, ma anche per bocca del Capo Servizio Area Sud. Sta quindi a noi far ricredere i più con i fatti e con l'impegno quotidiano.

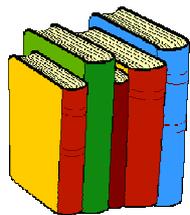
Personalmente mi sono avvicinato al sindacato quasi per caso, non avendo alle spalle esperienze di attività politica o sindacale ma nutrendo comunque un forte interesse per questo mondo. Sono tra quelli che, credono ancora nel ruolo dei sindacati e nella loro importanza. Ecco perché quando mi è stato proposto di fare il segretario RSA per la UILCA, ho accettato questa sfida con entusiasmo, nonostante qualche timore iniziale.

Pur in un contesto non facile, siamo già arrivati ad un buon numero di iscritti e contiamo di allargare ulteriormente la base, in una realtà non ancora fortemente sindacalizzata: oltre alla nostra è stata infatti costituita solo un'altra RSA.

Ritengo pertanto che abbiamo svolto finora un buon lavoro, grazie soprattutto al supporto di Giovanni Conte, che mi ha introdotto nella nostra organizzazione, e di Franco Tempone, segretario regionale per la Basilicata, che mi ha dato grande fiducia e autonomia fin dall'inizio, offrendomi la possibilità, a pochi mesi dall'assunzione, di partecipare ad importanti incontri in Area e a livello nazionale.

Intervista svolta da Raffaele Tantone a Vito Cuccaro RSA UILCA

a proposito di libri, questa volta vi suggeriamo



L'ANGOLO DEI LIBRI

La strage degli innocenti
di Franco Ferrarotti
A cura di Renato Cestaro



Titolo: La strage degli innocenti

Sottotitolo: Note sul genocidio di una generazione

Autore: Franco Ferrarotti

Armando Editore

Pagine: 128

Prezzo: euro 10,00

Secondo l'autore, decano dei sociologi italiani, nonché professore emerito di Sociologia dell'Università di Roma "La Sapienza", stiamo assistendo a un fatto storicamente inedito e inaudito: un'intera generazione viene azzerata. Ridotta al silenzio.

I giovani sono belli e fotogenici. Tutti ne parlano ma nessuno li conosce.

Ma i giovani non sono ascoltati! Il semplice fatto è che oggi ascoltare i giovani richiede una libertà di spirito che è di pochi; si pensa che sia inutile, che comunque abbiano poco da dire, che sarebbe tutto sommato una perdita di tempo. Franco Ferrarotti, in questo lavoro, prende in esame ciò che ruota intorno ai giovani e che genera la loro emarginazione, come "l'invecchiamento" della classe politica che si autoriproduce, la mistificazione psicologista, la democrazia "truccata", l'affermazione della realtà virtuale, il precariato lavorativo, focalizzando le peculiarità italiane in merito ai processi sociali e produttivi, che sempre meno vedono coinvolti i giovani.

Oggi si calcola che in Italia un giovane su tre sia senza lavoro.

Non solo. C'è un dato ancor più preoccupante:

un numero crescente di giovani rinuncia perfino a cercare un lavoro, non continua a studiare e vive e sopravvive alla giornata.

Purtroppo è un allarme. E qui sono chiamate in causa non soltanto le società tecnicamente progredite, ma anche quelle "emergenti". Non è più soltanto una questione corporativa.

I giovani pongono il problema dell'attuazione pratica di una democrazia di base, non più per pochi e non fossilizzata in una struttura sociale immobile.

Con le manifestazioni odierne, i giovani europei, reclamano un risveglio coerente del pensiero critico per una riforma effettiva dell'Università, contro i politici distratti e i professori demotivati.

La protesta in pratica vuol farsi progetto. Ne sortirà qualcosa?

A differenza del '68 il contesto è fortemente diverso. Allora l'economia era in pieno boom e i giovani volevano "tutto e subito" e "trasformare il mondo".

Oggi si accontenterebbero di un posto fisso e a tempo indeterminato.



ANDIAMO AL CINEMA

C'è chi dice no

A cura di Renato Cestaro



Titolo: C'e' chi dice no

Regia: Giambattista Avellino

Durata: 95 minuti

Anno: 2011

Max è un precario di talento impiegato presso un quotidiano locale dove sogna di essere assunto ma viene ancora una volta scalzato dal raccomandato di turno. Samuele insegna diritto penale mentre aspira al posto da ricercatore e assiste un barone universitario che gli preferisce da sempre segnalati incapaci. Irma è una dottoressa appassionata in attesa di un contratto, soffiato in zona Cesarini dalla procace fidanzata del primario.

Ex compagni di liceo, ritrovatisi a una cena commemorativa, Max, Samuele e Irma si scambiano difficoltà e dilemmi e decidono di fare fronte comune contro la piaga della raccomandazione. Fondatori di un movimento virtuale, "I pirati del merito", diventeranno le (lunghe) ombre nere della coscienza dei 'segnalanti', incalzandoli con molestie e rappresaglie decisamente creative.

Il cinema italiano ha recentemente scoperto la drammaticità del precariato e di conseguenza l'urgenza di affrontare sul grande schermo la vita di chi tira avanti con contratti a progetto, collaborazioni a termine, lavori a tempo determinato.

Il film di Giambattista Avellino non fa eccezione ma introduce una variante, è una commedia sociale abitata da tre giovani precari che questa volta non ci stanno e puntano il dito contro la raccomandazione, ovvero quella odiosa forma di segnalazione 'autorevole' che mira ad agevolare un favorito 'figlio di', naturalmente incompetente.

Avvalendosi di un cast ben assortito che sfrutta abilmente la duplice notorietà cinematografica e televisiva dei suoi attori (l'inflazionata Paola Cortellesi e lo sfruttatissimo Luca Argentero), *C'è chi dice no* si inserisce nella nutrita schiera della nuova commedia nazionale 'civica e democratica', in grado di intercettare i gusti del pubblico, il *mood* sociale e un tema corrente e dibattuto su giornali e mass media.

C'è un aspetto che non ci ha convinto: è il lato sconsolato e remissivo, che sembra non voler difendere la serietà dell'esperienza morale dei suoi pirati-precari, ma sembra approvare la tendenza degli italiani a prendere il mondo com'è senza mai cercare di invertirne la tendenza.



Il *Counselor*: un professionista dell'ascolto, una nuova figura professionale ancora poco conosciuta nel nostro paese.



A cura di Francesca Sanguiliano

La vita è sempre più frenetica e complessa, piena di sfide e cambiamenti repentini.

Parallelamente le storiche figure d'aiuto sono sempre meno presenti nella nostra vita o sono venute a mancare del tutto, basta pensare alla scomparsa della famiglia tradizionale di un tempo, quando nella stessa casa si viveva con nonni, zii e cugini, o al venir meno del ruolo della parrocchia, un tempo molto presente nella vita di quartiere.

Questi ed altri cambiamenti avvenuti nel nostro stile di vita fanno sì che spesso ci troviamo completamente soli ad affrontare le difficoltà legate ai momenti più delicati.

Quanto descritto è alla base della nascita e della diffusione del *Counselor*, una professione già da tempo presente e affermata, soprattutto nei paesi anglosassoni, ma in Italia ancora giovane ed emergente; nel nostro paese infatti non è stato ancora istituito un albo professionale, tuttavia alcuni enti, tra cui **S.I.Co.** (Società Italiana di Counseling) e **CNCP** (Coordinamento Nazionale Counsellor Professionisti), si propongono come associazioni di categoria e dettano le linee guida per i percorsi di formazione, generalmente triennali, e per l'iscrizione in appositi registri.

Il Counselor è un professionista dell'ascolto che, adeguatamente formato, può aiutare la persona a capirsi e ad affrontare con serenità le sfide e gli ostacoli che ha davanti.

I clienti del *Counselor* sono persone in cerca di aiuto non per guarire da una patologia ma per vivere meglio. Il compito del *Counselor* è di ascoltare la persona ed aiutarla a gestire criticità "normali", tra cui prevalentemente quelle legate alle diverse fasi della vita, quali l'attesa e la nascita di un figlio, la gestione di bambini o adolescenti, problematiche legate alla menopausa, l'elaborazione di un lutto, la separazione coniugale, l'uscita di casa dei figli, o anche un cambiamento professionale o più semplicemente aiutare la persona a godere meglio della propria vita e ad aumentare la propria libertà. Il *Counselor* crea lo

spazio nel quale la persona potrà ascoltarsi meglio e così aiuta il cliente, partecipante attivo e protagonista della propria vita, a trovare risposte, cercare cammini, percorrere la propria strada. Lo strumento principale del *Counselor* è l'empatia, cioè la capacità di accogliere e di comprendere gli stati d'animo e le emozioni di un'altra persona, mettendosi nei suoi panni, guardando le cose da suo punto di vista.

A me piace pensare al *Counselor* come ad una **guida di montagna che accompagna i suoi clienti in luoghi che già conosce, ma ogni passeggiata è sempre nuova e ognuno deve camminare con le proprie gambe.** La guida può essere di supporto ma il raggiungimento della vetta dipende dall'impegno del soggetto in prima persona, non solo dall'abilità della guida a fornire le indicazioni giuste al momento giusto. Anche il *Counselor*, come una guida di montagna, ha il preciso obiettivo di rendere il più possibile autonomo e indipendente il proprio cliente, mettendogli a disposizione la sua esperienza e gli strumenti necessari per aiutarlo a diventare a sua volta guida di se stesso: **il Counselor fa strada ma non prende in braccio.**

Per comprendere appieno il ruolo del *Counselor* è necessario riflettere sul fatto che spesso, nell'affrontare passaggi difficili, siamo soli e molte delle cose che abbiamo imparato nel tempo invece di aiutarci complicano ulteriormente la situazione; penso a tutte le nostre convinzioni negative, ai sensi di colpa, alle paure infondate, ecc. Ecco, seguire un percorso di *Counseling* è come decidere di prendere lezioni private di recupero di vita per tornare ad essere padroni del nostro destino.

Per concludere, un percorso di *Counseling* rappresenta uno spazio protetto e un tempo per se in cui aprirsi in assenza di giudizio e nel totale rispetto della privacy: ***un Counselor non ci dirà mai cosa fare ma ci aiuterà a capire cosa è meglio per noi.***



I nuovi giovani e le banche: la "Generazione Y" rappresenta per le banche un potenziale del 16% dei ricavi futuri.

A cura di Renato Cestaro



Uno studio dell'Area Research - Market Intelligence di Banca Monte dei Paschi di Siena analizza le strategie da adottare per il clienti di domani. Gli effetti positivi stimati nel lungo periodo sui ricavi delle banche italiane prevedono un potenziale upside di 13 miliardi di euro

In Italia i giovani di età compresa fra 15 e 29 anni sono quasi 10 milioni, circa il 16% della popolazione nazionale; una generazione con comportamenti e stili di vita profondamente diversi rispetto al passato. "Nativi digitali"- Sono cresciuti nell'era di internet e delle tecnologie utilizzate per comunicare ma anche per gestire ed organizzare esigenze quotidiane e interessi personali. Il 39,5% possiede uno smartphone e quasi il 90% dei giovani che navigano in Internet è iscritto a Facebook. Si informano attraverso Google e social network: il 66% di loro cerca notizie quasi esclusivamente attraverso Internet e motori di ricerca.

Una generazione da sostenere - Sono circa 6 milioni i giovani italiani che vivono in famiglia. Il tasso di disoccupazione è tra i più alti in Europa (29,3%). Il livello di istruzione, invece, è elevato. Hanno alte aspettative su carriera e stile di vita, sebbene in questa fase economica siano spesso costretti a confrontarsi con esperienze di lavoro instabili e poco gratificanti.

Comportamenti finanziari all'insegna della semplicità e dell'utilizzo delle nuove tecnologie - Rappresentano circa il 20% della clientela bancaria. Hanno un alto livello di "bancarizzazione": circa il 90% possiede un conto corrente. Prediligono prodotti semplici (conti correnti, carte di credito e di debito e piccoli prestiti) ed hanno una modesta propensione all'investimento e al risparmio. A differenza dei loro genitori, sono inclini a cambiare spesso banca, a seconda dei propri valori e delle esigenze del momento.

Sono i clienti di domani e per le banche valgono molto - Lo studio di Banca Monte dei Paschi di Siena evidenzia che il loro contributo al conto economico delle banche è destinato ad aumentare nel tempo secondo una curva di crescita che le stesse possono notevolmente influenzare intervenendo con strategie dedicate. Si stima che il valore attuale dei ricavi ottenibili rappresenti il 16% dei ricavi futuri delle banche italiane, pari ad un valore complessivo di 135 miliardi di euro (di cui 13 mld derivanti dall'attivazione di strategie mirate).

Le best practice internazionali nella gestione della "GEN Y" si concentrano su approcci dedicati, educazione finanziaria e l'utilizzo dei canali di comunicazione rispondenti alle loro esigenze - Le best practice internazionali puntano ad affiancare i giovani nei momenti chiave della vita personale e professionale, a supportarli nelle scelte finanziarie attraverso un'adeguata educazione finanziaria e raggiungerli attraverso mobile e social network.

Inviateci consigli, suggerimenti, critiche: ci serviranno per migliorare i nostri prossimi numeri.

Scriveteci una mail a giovani@uilca.it

Inoltre nello spazio "GIOVANI" del sito Uilca troverete a breve alcune nuove rubriche che ospiteranno:

- articoli della stampa nazionale e internazionale rivolti ai giovani;
- documentazione legata al mondo contrattuale e normativo;
- segnalazione delle varie attività (convegni, incontri, momenti formativi) di cui verremo a conoscenza;
- domande e risposte frequenti che perverranno alla ns.mail

Visitate il ns sito www.uilca.it