

# La "deregulation" in 290.000 contratti di formazione lavoro

Sono stati inventati nel gennaio '83, con l'accordo tra la Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e il ministro Scotti. Si chiamano *Contratti di formazione-lavoro* per i giovani tra i 15 e i 29 anni. Invece di creare nuovi posti, questi contratti nominativi e a tempo determinato sono serviti per far emergere una parte del «sommerso» e per

finanziare le imprese. Molti giovani li hanno accettati, per scrivere qualcosa sulla «tabula rasa» del libretto di lavoro. Dal 1983 al marzo '85, sono stati realizzati in Italia circa 300.000 contratti di formazione, ma pochi giovani sono stati assunti. Tutte le industrie, grandi e piccole continuano a richiedere «giovani a tempo».

di Paolo Andruccioli

ROMA. La filosofia dei contratti di formazione-lavoro è un impasto di economia deregolata e concertazione sindacale. Lo slogan dell'83, quando si cominciavano anche a rivedere concretamente i meccanismi della scala mobile, era all'insegna della «libertà e del futuro»: che poi era libertà per le imprese e futuro un po' nebuloso per i giovani disoccupati. Dopo quasi due anni d'applicazione, non è difficile verificare lo slogan. Le imprese sono sicuramente più libere: hanno potuto assumere con la chiamata nominativa, hanno licenziato qualche irregolare per riassumerlo a tempo determinato, sono riuscite a strappare finanziamenti pubblici per una formazione professionale troppo spesso fantasma.

Il primo decreto dell'83 sulla formazione non prevedeva particolari vincoli per le imprese e il boom non si è fatto attendere: 162.442 contratti in un anno. Scaduti i contratti, il destino di quei giovani non si conosce: nessuno in Italia, neanche il Ministero del lavoro, è in grado di seguire il «percorso» degli assunti a tempo determinato. I giovani assunti a tempo indeterminato dopo i contratti dell'83 sono andati a ricoprire gli spazi lasciati liberi dal normale *turn over* del mercato del lavoro.

Il decreto dell'83 è stato poi modificato, un anno dopo, con altri 4 decreti e, alla fine, i contratti di formazione sono entrati nelle regole del gioco con l'articolo 3 della legge del dicembre '84: «Misure urgenti a sostegno e incremento dell'occupazione». Il tempo massimo della durata del contratto viene fissato a 24 mesi; rimane la nominatività delle chiamate e, unico vincolo per le imprese, viene richiesta la presentazione del progetto formativo alle Commissioni regionali dell'impiego. Piccola limitazione, bilanciata da un consistente «regalo»: lo sgravio degli oneri sociali.

L'ultima legge stabilisce che per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti con richiesta nominativa, per i primi tre anni e non oltre il compimento del ventovesimo anno d'età, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge del 1955». E la quota di contribuzione per gli apprendisti è un numero che tende a zero. Tutti gli oneri sono perciò a carico degli enti previdenziali, mentre l'Isfol, l'istituto della formazione professionale pubblica, calcola un risparmio per le imprese di circa 2 milioni all'anno per ogni giovane di età inferiore ai 29 anni.

Si possono indicare tre fasi nella breve storia dei contratti di formazione: il boom dell'83 (162.442), la flessione dell'84 (33.998 assunzioni), e il grande rilancio dell'85 (86.021 assunzioni da dicembre '84 a marzo '85). Oggi il ritmo di crescita si mantiene elevato soprattutto in alcune regioni come l'Emilia, il Lazio e il Piemonte.

Oltre alla libertà di scelta della chiamata nominativa e allo sconto sugli oneri sociali, con i contratti a tempo si limita anche l'applicazione dei diritti. Se in una impresa ci sono 14 operai e viene assunto un giovane con il contratto di formazione, non si applica lo Statuto dei lavoratori. Più che di giovani a tempo, si tratta di giovani «trasparenti».

La seconda parte dello slogan richiama «il futuro dei giovani». Dai primi bilanci, si può dire con certezza che non sono stati creati nuovi posti di lavoro. Caso mai c'è stata una risistemazione dell'esistente (lavoro nero trasformato in lavoro a tempo, più assunzioni che si sarebbero fatte comunque). Ma i dati generali non possono essere utilizzati per il calcolo della nuova occupazione, visto che le imprese hanno fatto centinaia di richieste «false», che superano di tre o quattro volte i contratti effettivamente realizzati. Le aziende usano il contratto a tempo come un altro «serbatoio di riserva», all'interno del tradizionale «esercito industriale di ri-

serva». I padroni pescano giovani quando le esigenze di mercato lo rendono necessario, ma pescano soprattutto per coprire le mansioni meno qualificate e più pesanti, in genere rifiutate da chi esce dalla scuola. Secondo le ultime analisi, la maggioranza dei giovani assunti a tempo determinato è stata destinata, nell'industria, alle attività produttive più semplici: quasi il 90 per cento degli uomini è destinata alla manovalanza pura. Per le donne non va certo meglio, sia nell'industria che nel terziario. Qui più del 60 per cento ha una collocazione obbligatoria: sarà commessa.

Così anche la formazione professionale effettivamente realizzata risulta molto aleatoria: per istruire alle mansioni più semplici e ripetitive non c'è bisogno di grandi sforzi educativi, né di tante spese. Spesso i giovani vengono seguiti, per pochi giorni, dagli operai più anziani che li istruiscono sul funzionamento della fabbrica. E la formazione è fatta.

Uno slogan, molta libertà per le imprese, scarso futuro per i giovani, anche se rimane aperto un interrogativo: perché tanti giovani si buttano sui contratti a tempo? Manca un'informazione adeguata mentre i canali che portano i giovani alle aziende sono tutt'altro che pubblici. Nella maggioranza dei casi funzionano le reti dei rapporti familiari e delle amicizie, mentre il fattore «tempo limitato» non risulta determinante nella scelta. «I giovani accettano il contratto anche se sfavorevole — dicono al centro disoccupati della Cgil di Roma — perché è un modo di entrare nel mercato, di sfondare il muro dell'inoccupazione. Una speranza».

Ma la speranza, in questo caso, è proprio un filo fragile e neanche il sindacato, nonostante la sua presenza nelle commissioni regionali dell'impiego, riesce ancora a gestire la formazione professionale, mentre sempre più spesso gli effetti della flessibilità vengono lasciati ai rapporti individuali lavoratore-azienda.



## GIOVANI Contratti formazione. Lazio in testa

di P. A.

ROMA. Nelle classifiche sull'andamento dei contratti di formazione-lavoro il Lazio è sempre in testa. Secondo le rilevazioni statistiche del ministero, nel periodo maggio '84-gennaio '85, il Lazio risultava secondo con 2991 contratti, subito dopo il Piemonte (3439), e prima della Lombardia (2288), della Toscana (1236) e dell'Emilia (1088). Nel marzo di quest'anno, il Lazio balza in testa con 1146 contratti superando il Piemonte che si attesta sui 1054 contratti.

Ora, ogni giorno, i tavoli della commissione regionale si riempiono di richieste e programmi aziendali che richiedono giovani per l'assunzione nominativa e a tempo deter-

minato. Intanto l'ufficio di collocamento della capitale serve solo per le rilevazioni statistiche.

«Già prima dell'accordo Scotti, le richieste numeriche erano solo il 7/8 per cento del totale — dice Fulvio Messina della Cgil di Roma — ora la chiamata numerica raggiunge appena il 3 per cento. In più ci sono circa 100 mila passaggi diretti da azienda ad azienda ogni anno».

I contratti di formazione lavoro cadono così in una situazione di sfrenata mobilità interaziendale. Quello che è certo, è che neanche nel Lazio, si è innestato finora un meccanismo di creazione di nuovi posti di lavoro.

«Dal maggio '84 al maggio '85 — continua Fulvio Messina — ci sono stati 8.200 progetti di formazione per 20.000 chiamate di giovani. Ma poi, da quello che ci risulta, solo 5.000 sono stati avviati ai corsi».

Nel Lazio, la Cgil che comunque non giudica totalmente negativi i contratti, punta anche su nuove forme di cooperazione tra i giovani soprattutto nel settore agricolo,

## GIOVANI Lavoro, non lavoro. 666 storie dell'Isfol

ROMA. Il campione: 666 giovani usciti dal sistema formativo nell'anno scolastico 1976-77, seguiti fino al 1980 (risultavano occupati) e poi intervistati nuovamente nell'84. Le interviste a distanza di tempo (indagine longitudinale) dovrebbero permettere la ricostruzione dei percorsi di entrata e uscita dal mercato del lavoro.

Durante i 7 anni considerati, l'8% dei giovani è uscito dal mercato del lavoro o è diventato disoccupato. Sono soprattutto le donne a essere espulse (occupate con contratto stabile -8,6%; disoccupate +10,1%). Il 3,3% dei giovani è rimasto inattivo, mentre tra gli intervistati l'1,9% è ritornato a scuola.

Il decremento occupazionale risulta anche per i giovani in possesso di diploma tecnico industriale e per geometri, mentre per i qualificati usciti dai centri di formazione professionale (Cfp) cala lieve-

mente l'occupazione stabile garantita (-1,4%) e aumentano i disoccupati (+2,5%).

Tra i 666 giovani che 7 anni fa andavano a scuola e poi hanno trovato lavoro, il 55% è rimasto fermo nella condizione iniziale (non ha mai cambiato il primo lavoro), tutti gli altri hanno conosciuto un'elevata mobilità occupazionale, accompagnata talvolta da periodi di disoccupazione. Le analisi evidenziano più che altro l'insicurezza del posto di lavoro e la scarsa retribuzione come cause dei passaggi.

Alcune conclusioni: «La mobilità in quanto tale non corrisponde di per sé a un miglioramento nella condizione di lavoro. Per gli uomini, la mobilità ha voluto dire passare direttamente da un'azienda all'altra ottenendo anche un miglioramento nelle condizioni di lavoro».

«Per le donne, al contrario, il percorso di lavoro è stato spesso interrotto da fasi di disoccupazione e inattività. Pur nella presenza di una molteplicità di percorsi entro e fuori il mercato, oltre alla variabile sesso, la variabile che appare discriminante sembra essere lo status sociale familiare di appartenenza. Quest'ultimo infatti, più che il possesso del titolo di studio, condiziona le scelte, le prospettive, i percorsi di carriera».