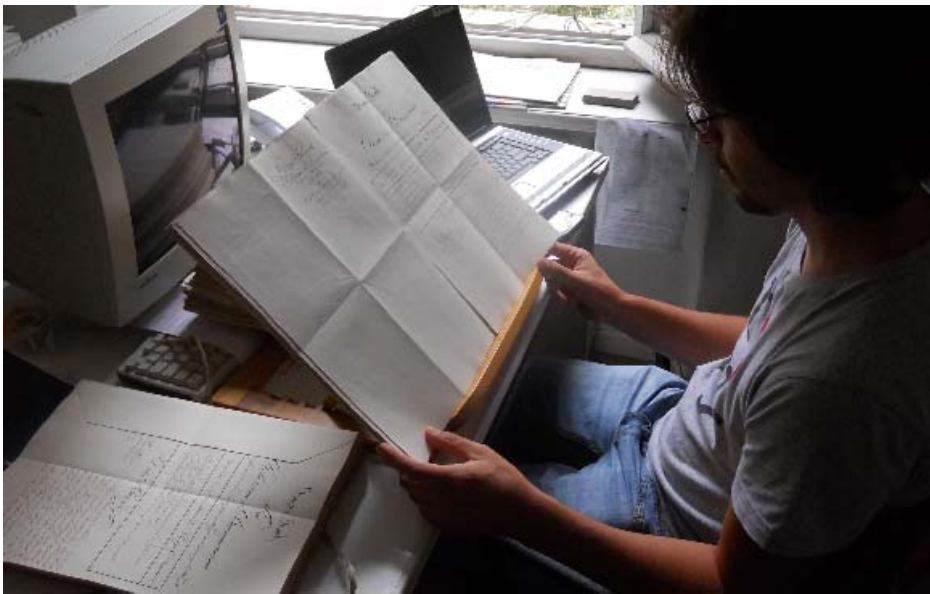


EX INTERINALI INPS SINDACATI IN CAMPO

Un segnale forte al Governo, arrivato da tutte le città italiane, perché dia finalmente seguito a quanto stabilito, lo scorso 30 marzo dalla Camera dei deputati e, in particolare dalla stessa commissione Lavoro, rispetto al destino contrattuale dei lavoratori **Inps**. Una decisione bipartisan, quella cui facciamo riferimento, che aveva un obiettivo preciso: porre le premesse per dare al Governo il tempo necessario per intervenire sul vincolo normativo vigente, "garantendo oltre che continuità occupazionale anche la possibilità agli enti di operare con serenità, senza che avvengano interruzioni di servizi tali da procurare danni ai cittadini, ai lavoratori e alle im-

prese". Proprio queste premesse mancate, disattese, hanno dato il senso pieno del presidio unitario organizzato dai lavoratori ex somministrati Inps, di fronte al ministero del Lavoro a sostegno della vertenza. Un'iniziativa che, come detto, ha coinvolto tutte le città italiane di fronte a prefetture e presidenze delle Regioni. **Felsa Cisl, NidiL Cgil e Uil Temp**, quindi, hanno messo in campo questa iniziativa per protestare contro i tagli che hanno coinvolto 1.240 lavoratori interinali, ai quali si aggiungono i 550 colleghi rimasti a casa dallo scorso 1° gennaio. Nodo importante del contendere, come detto, resta quello della rimozione di quei vincoli normativi che di fatto impediscono la



riattivazione dei contratti in somministrazione lavoro che erano in essere presso l'ente previdenziale. Con una beffa evidente, vi-

sto che, se da allora nessun segnale è giunto dall'Esecutivo, nonostante le richieste di incontro pervenute al ministero del Lavo-

ro, soddisfatte solo in occasione della protesta, i lavoratori sono stati costretti a rimanere a casa, venendo peraltro a creare pesan-

ti disagi sul funzionamento dell'Inps e sull'erogazione di servizi fondamentali ai cittadini quali il pagamento di indennità di invalidità e di disoccupazione, cassa integrazione in deroga. Con un paradosso evidente, visto che questi lavoratori, stando così le cose, divenendo disoccupati sono diventati, loro malgrado, "fruitori" dei servizi della stessa Inps. "Nell'incontro con i rappresentanti del ministero del Lavoro - spiega a *Conquiste* il segretario nazionale Felsa, Silvia **Degl'Innocenti** - questi hanno solamente rimpallato le responsabilità rispetto ai vincoli posti dal ministero dell'Economia e della Pubblica Amministrazione con i quali, stiamo tentando di stabilire un canale di collaborazione per trovare una soluzione alla vertenza. Dobbiamo registrare, in tutto questo, che la società Tempor, con la quale erano stati attivati i contratti, continua a fare finta di nulla e non riceverci".

G.Ga.

Ricerca d'impiego, resta il nodo orientamento

Più servizi di emergenza che di accompagnamento nelle scelte formative e professionali: è questa la percezione che si ha in Italia quando si parla dei servizi di orientamento. Conosciuti dalla quasi totalità dei giovani e lavoratori ma poco frequentati se non quando si è già in serie difficoltà. E invece è un universo estremamente vario, ricco di opportunità

messe a disposizione da 20.677 strutture di cui il 55% dedicate all'istruzione, il 28% alla formazione professionale, oltre al sistema lavoro (14%), le aziende stesse (2%) e le università (1%). Una fotografia complessa quella che restituisce l'Isfol nel suo "Rapporto Orientamento 2010", frutto del censimento che ha coinvolto il 76% delle strutture esistenti sul territo-

rio e un campione di 4.336 utenti composti da lavoratori e studenti. Il Sistema lavoro, in particolare, con i 2.773 enti presi in esame su una totalità stimata di 2.877, censisce la presenza dei centri Informagiovani, tra Informalavoro, Col, Cilo e Sportelli multifunzionali, i Centri per l'impiego, le associazioni di categoria, le agenzie per il lavoro. Fanno parte di questo seg-

mento del mercato del lavoro anche i sindacati, le associazioni senza fini di lucro, le confederazioni di categoria, le cooperative sociali, le fondazioni e le Onlus e le Camere di commercio. Un'offerta ampia ma frammentata che richiede importanti riflessioni per il futuro. "Se in Europa la permanenza media in un posto di lavoro è di 8 anni e in Italia 12 - di-

ce Aviana **Bulgarelli** direttore generale di Isfol - il tema delle transizioni è cruciale. In questo senso l'orientamento può rivelarsi uno strumento strategico per costruire e ricostruire il proprio percorso professionale". Anche perché se è vero che con le transizioni si è destinati a misurarsi tutti e durante l'intero arco della vita lavorativa, anche lo sforzo per migliorare le proprie

competenze professionali sarà continuo. "Il tema dell'orientamento che incrocia il placement, l'ouplacment, la formazione professionale e continua - avverte Francesco **Lauria** del Dipartimento mercato del lavoro della Cisl - è centrale per un sindacato che voglia accompagnare e governare il cambiamento del mercato del lavoro. E' necessaria una svolta culturale gra-

zie alla quale le politiche attive, la trasparenza delle opportunità lavorative, l'accompagnamento nelle transizioni, siano dei cardini che il sindacato può migliorare e rafforzare. Siamo anche impegnati sul campo poiché il sistema Cisl propone una rete di centri di eccellenza, l'ultimo dei quali è stato aperto dallo Ial nella periferia romana".

Flo.Isi

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 170

Lo studio professionale verso la rete

Tutti noi ci siamo più o meno confrontati con un'organizzazione strutturata. Molti, per lavoro, ne sono dipendenti; altri, per necessità, ci si sono rivolti per richiedere un servizio sanitario o sociale. Le parole dell'organizzazione che sono entrate nel nostro vocabolario sono "gerarchia", "funzioni", "divisioni", "servizi", "uffici", "protocollo", "magazzino", "reparti", "segreteria": tutti termini che ad oggi non danno più problemi interpretativi. Rimane un solo termine che può creare dubbi: "rete". Per "rete" s'intende «un insieme di elementi attivi collegati tra loro, in maniera che possano scambiare informazioni e utilizzare risorse comuni». Affinché gli scambi possano avvenire con sicurezza fl ovvero con la garanzia di non perdere mai il contatto né con il cliente, né con i professionisti associati fl è necessario che i collegamenti siano più numerosi possibili. Nel concetto di rete sono recentemente confluiti i contratti di rete, strumenti di aggregazione a disposizione delle Pmi nati con l'obiettivo di accrescere la competitività e mettere a fattore comune voci di costo e di investimento. Quando l'azienda decide di avvia-

re una rete d'interesse professionale deve avere chiaro l'obiettivo che tale scelta è un modo per migliorare i risultati dell'azienda investendo sull'immagine e sulle prestazioni professionali dei gruppi di collaboratori che devono apprezzare e condividere il miglioramento. La scelta aziendale di avviare una comunità professionale, secondo il modello di rete, deve essere fatta nella consapevolezza che, dopo questo passo, le persone del gruppo saranno più simili a dei liberi professionisti e, ognuno di loro, avendo acquisito maggiore consapevolezza e autonomia e sentendosi parte di una squadra "forte", non sarà più gestibile come in precedenza. Tutti sono coinvolti in tutto, non solo a titolo personale, ma, ciò che più conta, per l'appartenenza stessa all'organizzazione. È un processo rapido in cui si stabiliscono contatti molto stretti e molto pratici, con il minimo spreco di tempo. Rispetto all'ormai superato modello gerarchico, il modello a rete migliora la qualità della convivenza e aumenta la produttività. Quanto detto è altrettanto valido se proiettato all'interno di un gruppo di liberi professionisti finora operanti singolarmente

sul mercato. Nello specifico, le reti dei liberi professionisti si configurano su tre livelli; il primo, definito politico, dà potere attraverso relazioni che si identificano, spesso, con i livelli più alti dello studio professionale; il secondo, professionale, è la rete vera e propria, cioè il core, la comunità che è rappresentata dal gruppo più numeroso; l'ultimo livello, quello tecnico, è il gruppo di pronta assistenza che assicura servizi di rete allo scopo di mantenere attive le comunicazioni. Il primo livello merita più attenzione in quanto, grazie all'importanza di attivare relazioni all'esterno di una rete, ne accresce l'attrattività, poiché la rete diventa più interessante non solo per aspiranti membri ma anche perché vede aumentare il potere che la stessa rete può esercitare. In particolare, è bene che il livello politico agisca esclusivamente per attivare e sostenere strategie. Recentemente, per le figure professionali di alto profilo, è andato in crisi il modello formativo classico: i seminari in aula con docenti qualificati hanno cominciato a mostrare i loro limiti. Il professionista non può essere costretto dentro i limiti temporali (due o tre giorni), fisici (l'aula) e conoscitivi (il docente) imposti da questo modello didattico, ma ha la necessità di poter cercare quello che meglio si addice e chiede di poterlo studiare quando gli è più comodo, secondo il metodo di apprendimento a lui più consono: si sta cioè affermando il modello di autoformazione, tipico della figura del ricercatore. Nel modello di organizzazione a rete, le relazioni interpersonali stabiliscono forti legami professionali e personali e, allo

stesso modo, i contenuti professionali arricchiscono lo spessore professionale, danno il "sapere" (conoscenza) e il "saper fare", cioè i metodi migliori per applicarli (competenza). In questo senso la rete riesce a favorire l'apprendimento organizzativo e quello individuale. La definizione proposta dal sito di thinking media delinea chiaramente i concetti sopra esposti: «Un'organizzazione a rete attenta a costruire coi clienti un clima di sviluppo e d'apprendimento organizzativo, dove la comunicazione interpersonale diventa presto il modo di dare valore aggiunto alle tecniche, ai metodi ed agli strumenti usati nello svolgimento dei processi. Professionisti con un bagaglio di esperienze pluriennali, conoscenze multidisciplinari e competenze specialistiche, mirato a dotare l'organizzazione di mezzi per "pensare", per meglio sviluppare le risorse umane, accettare e diffondere l'innovazione e consolidare e diffondere valori chiave». Se vi sono questi presupposti e se il mondo professionale è pronto per lo start up si potrà a breve ritenere che la rete sarà il nuovo modello organizzativo di uno studio professionale, molto più efficace del tradizionale modello a piramide.

Laura Chiariò

Approfondimenti

È stato inaugurato su www.adapt.it il nuovo osservatorio "Professioni". Nella sezione "bollettini speciali" è possibile consultare i bollettini mensili "Osservatorio su Lavoro & professioni" curati da Adapt e Confprofessioni