



SEGUE

DA PAGINA 1 - Ammortizzatori sociali, Bonanni: riforma solo dopo l'uscita dalla crisi

forze politiche, che pare partecipino di più a una competizione sportiva anziché avere solerzia nel mettersi assieme per gestire le cose più essenziali di una comunità in difficoltà".

Tra le cose da gestire ci sono gli ammortizzatori sociali, la cui revisione, secondo Bonanni, deve attendere. "La riforma degli ammortizzatori sociali - afferma - è un tema che dobbiamo rivedere solo quando supereremo la crisi. Non si cambiano le ruote quando il carro cammina e anche a velocità forte. Ci sono molti lavoratori che usufruiscono degli

ammortizzatori attuali e possiamo pensare a una loro rivisitazione solo quando finisce la crisi".

Il leader di via Po esprime invece ottimismo sugli ultimi sviluppi della vicenda Ilva (la firma dell'accordo sui contratti di solidarietà per evitare esuberi e cassa integrazione) e ribadisce le sue riserve sulle politiche economiche di Bruxelles. "E' meglio lavorare tutti, anche se meno - osserva Bonanni -, anziché avere una metà di lavoratori che va in cassa integrazione. Sull'Ilva stiamo lavorando, comunque abbiamo fatto buoni pas-

si in avanti. In quanto all'Europa, contestiamo il fatto che non ha mai coniugato il rigore all'equità e allo sviluppo. Il rigore ci vuole per curare i conti, ma serve anche una strategia per lo sviluppo. Di solo rigore si muore".

In tema di rigore e crescita, Bonanni torna su alcune questioni calde: la necessità di ridurre le tasse a lavoratori, pensionati e imprese, di avviare una seria lotta all'evasione fiscale e di sottoporre a cura dimagrante il sistema pubblico ("la Cisl, nel suo piccolo, ha fatto gli accordamenti, i partiti non sono riusciti

nemmeno a tagliare le Province").

Il congresso della Cisl territoriale ha riconfermato Danilo Galvagni alla guida dell'organizzazione. Rinnovata la fiducia anche al resto della segreteria uscente (Maria Grazia Bove, Gilberto Mangone, Giuseppe Saronni, Renato Zambelli), che si è ampliata con l'ingresso di Giuseppe Oliva, ex segretario generale della Cisl di Legnano e Magenta. La nuova Unione conta oltre 185mila iscritti (il 62% sono lavoratori attivi) ed è diffusa su 134 Comuni.

Mauro Cereda

Roma - "Dentro l'impresa, fuori dal disagio". In uno slogan il senso del progetto Def, un programma biennale di incontri rivolti ai giovani e organizzato nelle università per avvicinare il mondo dell'impresa affrontando, insieme ad esperti, i temi del lavoro, dell'impresa e dell'orientamento. Il programma, frutto di una Convenzione sottoscritta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Nazionale con la Fondazione Crui (Conferenza dei rettori universitari italiani), è partito da pochi giorni, informa sulle opportunità offerte dalle istituzioni per entrare nel mondo dell'impresa-lavoro, e si pone due obiettivi fondamentali: far emergere la capacità imprenditoriale ed innovativa dei giovani e combattere quelle forme di devianza giovanile derivanti sia dalla crisi sociale sia da stili di vita sbagliati. Per ottenere questi due obiettivi vengono organizzate una serie di attività, tra cui alcune anche di carattere ludico come giochi di ruolo e proiezioni di video ad hoc, tese a promuovere e diffondere le opportunità di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, sia attraverso l'autoimpresa sia avvicinandoli alle imprese presenti sul territorio. E se l'autoimprenditorialità ha le sue chiavi, i partecipanti

Giovani e lavoro. Programma di incontri nelle Università per avvicinare domanda e offerta

Progetto Def contro la disoccupazione

Ocmin: ricorda il Progetto Policoro, ma servono azioni strutturali e durature

vengono informati di tutti gli "attrezzi" utili per creare una propria impresa, sia in forma singola che associativa, mentre chi proprio non se la sente potrà studiare meglio le proprie competenze insieme ad esperti di orientamento al lavoro. Verrà affrontato, in un'apposita sezione, il discorso affascinante della fantasia e della creatività al servizio del lavoro, mentre ci si potrà confrontare con professionisti ad hoc per migliorare il proprio stile di vita o affrontare situazioni di disagio personale. Un'iniziativa sicuramente interessante, almeno sulla carta, ma che non può sostituirsi ad azioni di tipo strutturale, incisive, profonde e durature nel tempo, come evidenzia Liliana Ocmin, segretario confederale Cisl. "Da tempo sosteniamo che la condizione occupazionale dei giovani nel nostro Paese è da vera emergenza - precisa la sindacalista -. Diviene dun-

que essenziale prevedere interventi ancora più incisivi rispetto a quanto fatto finora e soprattutto di tipo strutturale, nell'ottica non solo di incidere sui livelli occupazionali per una buona

occupazione ma anche di impedire che l'assenza di misure durature determini l'emarginazione sociale dei nostri giovani. Per questo pur guardando con interesse ad iniziative di que-

sto genere, diciamo anche che vanno monitorate nel tempo per comprenderne portata e risultati". Anche perché un'iniziativa che pone come direttrici fondamentali il rilancio dell'occu-

pazione e il contrasto del disagio giovanile richiama molto l'esperienza, ampiamente positiva e monitorata, del Progetto Policoro che, dal 1995, ha dato lavoro a migliaia di giovani con oltre 500 cooperative avviate. Come ricorda la Ocmin, "proprio la Cisl, tra le diverse iniziative in favore dei giovani, sostiene la Cei nel Progetto Policoro che punta a orientare i giovani, a formarli al lavoro nonché accompagnarli nella ricerca attiva e nella creazione d'impresa nel Mezzogiorno e non solo, guardando a quelle che sono le vocazioni e risorse territoriali". Perché il sindacato è consapevole, e non da oggi, che perseguire una politica che consenta ai giovani di esprimere al meglio il proprio potenziale, in un mercato del lavoro sempre più inclusivo, è un obiettivo irrinunciabile. E la serietà e l'impegno di tutti, non sono un optional.

Floriana Isi



Le aziende oggi affrontano un'importante sfida: definire piani di welfare aziendale credibili, efficaci ed utili ai propri collaboratori in funzione del benessere organizzativo che rappresenta un fattore strategico e cruciale e garantisce benefici all'organizzazione in termini di produttività. •Le imprese, infatti, hanno capito che il benessere dei lavoratori è direttamente proporzionale al benessere aziendale: se i lavoratori sono soddisfatti anche l'impresa ne trae notevoli benefici in termini di produttività. •I vantaggi sono diversi: minor assenteismo, riduzione dello stress, aumento della soddisfazione e della motivazione dei lavoratori nonché del senso di appartenenza degli stessi. Misure quali part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore, servizi di assistenza alle persone e alla famiglia rappresentano le azioni prioritarie da implementare nelle aziende che, incidendo sul benessere dei propri collaboratori, consentono di migliorare il rendimento dell'attività aziendale. •Non solo asili nido, palestra, maggiordomo

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 / 242

Welfare aziendale 2.0: nuova sfida per imprese

aziendale, buoni-spesa, voucher per la baby-sitter e i libri scolastici, ma anche flessibilità negli orari, nell'organizzazione del lavoro e nella retribuzione. •Si assiste al diffondersi di una maggiore sensibilità legata alla responsabilità sociale di impresa anche verso l'interno, che mira al benessere dei dipendenti. •Se un'azienda vuole migliorare la propria presenza sul mercato deve, dunque, investire nella ricerca di soluzioni innovative nella gestione delle risorse umane attraverso azioni finalizzate a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare dei propri dipendenti. La scelta di investire nel miglioramento del rapporto con propri dipendenti sembra essere ormai prioritaria, a prescindere dagli obiettivi che un'impresa si pone, dalla sua collocazione geografica

o dalle dimensioni. •Nel 2012 sono trentotto le realtà aziendali che hanno meritato la certificazione Top Employers ovvero quelle che adottano soluzioni di vario genere per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei dipendenti. Tra queste spiccano aziende quali Luxottica, Tetrapak, Telecom, Unicredit, SAS, Volkswagen, Electrolux e molte altre che hanno deciso di puntare ad un incremento della produttività attraverso una serie di incentivi che vanno dalla sanità, alla spesa alimentare, alla scuola, ma anche interventi per l'orientamento professionale e di sostegno ai lavoratori gravati da problemi familiari legati ad handicap, tossicodipendenza e assistenza agli anziani. Si tratta di iniziative che hanno come obiettivo prioritario l'incremento della produttivi-

tà del lavoro in cambio di misure che incidono meno sul costo del lavoro unitario, aumentano il potere d'acquisto dei lavoratori, facilitano la conciliazione con gli impegni familiari, migliorano il loro benessere e sono più convenienti dal punto di vista fiscale e contributivo. •La nuova frontiera delle aziende è il welfare 2.0. Diverse, infatti, sono le realtà che mettono a disposizione servizi e utilizzano la rete come un mezzo per erogare benefit ai dipendenti. Tra queste Merck Serono, Martini & Rossi, Lavazza, Sfk, Intesa Sanpaolo e Sas, dove, in particolare, il dipendente può accedere on-line a un'area riservata del portale aziendale per costruire in autonomia la componente del proprio pacchetto retributivo variabile. •Il Welfare aziendale, dunque, entra in rete e diventa 2.0 rappresentando uno spazio "virtuale" dove gli utenti e gli erogatori di servizi si incontrano e collaborano attivamente per il bene comune.

Maria Carmela Amorigi
Approfondimenti

E' possibile scaricare il bollettino speciale Adapt n. 9 dell'8 marzo 2013, Welfare aziendale 2.0: un modo diverso per celebrare l'8 marzo, in [<http://www.bollettinoadapt.it>] www.bollettinoadapt.it