



Carceri Mannone (Fns): ok Napolitano, ma interventi anche per personale

Le carceri italiane soffrono per il gran numero di detenuti ma anche per la carenza della polizia penitenziaria. Lo sottolinea Pompeo Mannone, segretario generale della Fns Cisl. La Federazione nazionale della sicurezza accoglie positivamente le parole di Napolitano, che martedì scorso in un messaggio alle Camere è tornato a ribadire la critica e preoccupante situazione penitenziaria italiana. Il Presidente della Repubblica, nella sua riflessione, parte dalla condanna della Corte europea per i diritti dell'uomo, che ha dato all'Italia un anno di tempo per correggere le storture del sistema. Napolitano elenca una serie di misure che possono essere adottate per rendere meno penan-

te la condizione carceraria. Sia va da una "incisiva depenalizzazione" alla costruzione di nuove carceri, dal ricorso più vasto agli arresti domiciliari alla limitazione della custodia cautelare e alla possibilità di far scontare la pena dei detenuti stranieri nei loro paesi di origine. Ma "si tratta di provvedimenti che avrebbero un'efficacia 'pro futuro'. Per Napolitano servono dunque "rimedi straordinari": l'amnistia e l'indulto.

Osserva Mannone: "Le carceri italiane versano in uno stato di emergenza continua, non solo a causa del grande numero di detenuti che determina casi sempre più spesso ingestibili di sovraffollamento, ma anche per la carenza degli

organici della polizia penitenziaria e per le condizioni strutturali in cui versano molti istituti di pena. Ecco perché - conclude il segretario generale della Fns - se da una parte occorrono reali e concrete misure alternative alla pena in carcere, intensificazione del lavoro carcerario, depenalizzazione dei reati minori, manutenzione e messa in sicurezza delle strutture penitenziarie ed anche nuove edificazioni per attenuare la condizione esplosiva negli istituti, dall'altra serve un adeguamento degli organici della polizia penitenziaria, una riforma del funzionamento delle carceri che valorizzi il lavoro e le alte responsabilità che il personale assume in un contesto al limite della sopportabilità".

Istruzione. Scrima (Cisl Scuola): "Tagliare i soldi alle paritarie? Per il comparto non esistono tagli buoni"

Scuola, il falso conflitto tra pubblico e privato

Ocse: italiani ultimi nella classifica europea per competenze letterarie e matematiche

Per la scuola non ci sono "tagli cattivi" e "tagli buoni", a seconda di chi li subisce. I tagli, sottolinea il segretario generale di Cisl Scuola, Francesco Scrima, "sono un danno e basta, la stagione dei tagli va chiusa, su istruzione e formazione si torni a investire". Il riferimento è alle polemiche e al conflitto (spesso ideologico) sorti intorno alla questione dei tagli alle scuole paritarie. Chi oggi invoca tagli alla scuola non statale per finanziare "la scuola pubblica", dice a proposito Scrima, "indica una strada sbagliata e pericolosa, travisando la realtà con forzature ideologiche prive di senso e gravide di rischi". Il primo travisamento è sui valori economici in gioco: l'entità di quanto viene destinato alla scuola non statale "non consente di immaginare chissà quali recuperi di risorse". Nel bilancio del

Miur - circa 50 miliardi - sono stanziati per la paritaria all'incirca 500 milioni, un livello di spesa mediamente invariato negli ultimi anni, con oscillazioni che potrebbero "apparire paradossali" (cresciuto con i governi di centro sinistra, calato con quelli di centro destra). La scuola paritaria poi, a partire dal 2000 (legge 62, governo di centro sinistra) è parte di un sistema pubblico integrato, con un accreditamento che presuppone "il soddisfacimento di precisi requisiti attestanti la qualità e la pubblicità del servizio che rende". In molti casi, "si tratta di riconoscere ciò che storicamente avviene, l'offerta di un servizio alla comunità nato molto prima dell'intervento statale e mai rivolto a fini di lucro". "Chi invoca 'buoni tagli' - aggiunge Scrima -, rifletta sul fatto che gli unici a non esserne toccati sarebbero proprio gli

istituti privati estranei al circuito delle paritarie, come i tanto deprecati diplomifici, che non hanno certo bisogno di sussidi e se la caverebbero comunque. Ad andare in sofferenza, come già avviene, sarebbero le scuole paritarie che rendono un servizio pubblico diffuso, coprendo in alcuni settori circa la metà del fabbisogno formativo". C'è infine un altro aspetto, che certe "illuminate" prese di posizione "ignorano, o fingono di non vedere": le ricadute che i "tagli buoni" avrebbero sull'occupazione in una realtà dove sempre più spesso si rende necessario, per difendere il lavoro, ricorrere a contratti di solidarietà "che sacrificano condizioni economico normative già in partenza meno vantaggiose di quelle del settore statale". "Noi siamo un sindacato - sottolinea il segretario generale della Cisl Scuola -,

per noi è naturale difendere il lavoro, a prescindere dalla sua natura pubblica o privata. Per noi la perdita del lavoro è comunque un dramma, per altri evidentemente no, per loro ci può essere una disoccupazione 'buona', se soddisfa la purezza dei canoni ideologici su cui vorrebbero condurre le loro battaglie; crociate delle quali i lavoratori, la scuola e il Paese non hanno davvero alcun bisogno". Tra l'altro, nell'ambito dell'istruzione non mancano certo i problemi concreti. E gravi. Ieri ce lo ha ricordato una ricerca Ocse-Isfol per il "Programme for the International Assessment of Adult Competencies". L'indagine pone l'Italia all'ultimo posto (su 24 Paesi Ocse) per competenze alfabetiche, ovvero capacità linguistiche ed espressive, fondamentali per vivere e lavorare ai giorni nostri; mentre risulta penultima in

matematica. Dai dati dello studio, per il periodo 2011-2012, è chiaro come le cosiddette competenze alfabetiche, alla base della crescita individuale, la partecipazione economica e l'inclusione sociale degli adulti italiani, risultino ben al di sotto della media dei Paesi Ocse (per ora ne sono presi in considerazione 24). I dati della ricerca sul sapere "leggere, scrivere e far di conto" parlano chiaro: in una scala che va da zero a 500, nelle competenze alfabetiche il punteggio medio degli adulti italiani è pari a 250, contro una media Ocse di 273. Nelle competenze matematiche la media italiana è pari a 247 rispetto a 269 di quella Ocse. I punteggi sono riconducibili a sei diversi livelli di competenze e il livello tre è considerato il minimo indispensabile per "vivere e lavorare nel XXI secolo". Quanto alle competenze alfabeti-

che, solo il 29,8% degli adulti italiani si colloca almeno al terzo livello; per quanto riguarda quelle matematiche, appena il 28,9% è almeno al terzo livello. "Da tempo - commenta Francesco Scrima - diciamo che si investe in istruzione e formazione una quota percentuale del Pil più bassa della media. E' sotto gli occhi di tutti la solitudine con cui la scuola si confronta con le crescenti difficoltà di un contesto sociale segnato dalla crisi e in profonda trasformazione". Ma c'è di più, secondo il leader di Cisl Scuola. Importanti strumenti di supporto all'educazione permanente, come i centri di istruzione per gli adulti, sono, infatti, "fermi a una fase di sperimentazione che dura da anni". Sono inoltre diminuite di oltre 45 milioni di euro le risorse destinate ai percorsi triennali di istruzione e formazione professionale in obbligo di istruzione e in diritto-dovere, a fronte di un numero di allievi crescente (20mila nel 2003, oltre 250mila oggi). Da queste consapevolezza, conclude Scrima, deriva "la nostra pressante richiesta di una diversa politica scolastica, che assegni valenza strategica agli investimenti in istruzione e formazione come fattore essenziale di sostegno alla crescita e alla competitività".

Ilaria Storti

La crisi economico-finanziaria che ha investito i Paesi occidentali negli ultimi anni ha messo sotto una luce ancora più forte le lacune strutturali di un welfare pubblico ormai obsoleto per il quale tutti condividono l'urgenza di una ricalibratura, o perlomeno un "aggiustamento".

La mancata risposta del welfare pubblico a quelli che sono considerati oggi i "nuovi rischi sociali" (necessità di conciliazione fra la sfera lavorativa e quella familiare e perdita del potere d'acquisto dei salari reali su tutti), da un lato, e i progressivi tagli alla spesa pubblica che lo rendono sempre meno idoneo a rispondere anche ai bisogni più "tradizionali", dall'altro, non fanno che rendere sempre più instabili le condizioni di vita di milioni di italiani. Circostanza, questa, che si somma alla grave crisi di competitività e produttività che riguarda gran parte delle realtà aziendali (grandi, piccole e medie) del nostro Paese.

Tale scenario ha riportato alla ribalta quelle tematiche il welfare collegato all'azione sociale delle imprese che hanno caratterizzato il modello imprenditoriale italiano dai primi dell'Ottocento fino alla metà degli anni Sessanta. Oggi, giorno l'approccio a tali tematiche pare perdere le connotazioni paternalistiche che ne hanno caratterizzato la storia. Sembra, difatti, che

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 / 262

Le nuove sfide del welfare aziendale

Le imprese nel cercare nuovi driver per competitività e produttività abbiano trovato nel welfare aziendale uno strumento per aumentare il benessere dei propri lavoratori, riducendo al tempo stesso il costo del lavoro (grazie al regime di favore fiscale di cui all'articolo 51 del Tuir), e sostenendo le performance aziendali.

Tale strumento si sostanzia nella messa disposizione di benefit di utilità sociale che consentono all'impresa di intercettare i bisogni della popolazione aziendale a cui il welfare pubblico non riesce a provvedere qualitativamente e quantitativamente. Il primo e più importante nodo legato al tema del welfare aziendale è la qualità del regime fiscale da cui è sostenuto. Il Tuir non considera le aree di bisogno di maggiore rilevanza nella società moderna, ovvero: cura degli anziani, persone non autosufficienti e, più in generale, il tema della "long-term care". A ciò si ag-

giunge una marcata inidoneità dei valori a cui fare riferimento. Il Tuir, infatti, compie nel 2016 trent'anni e in tutto questo tempo le cifre in esso contenute non sono mai state indizzate o perlomeno aggiornate (se non per quel che riguarda il cambio valuta).

Il secondo nodo è il rapporto tra impresa e sindacato. Il welfare aziendale, infatti, è un tema di elevato interesse non solo per la compagine datoriale, ma anche per le organizzazioni sindacali, che se nelle grandi aziende sembrano mancare di proattività e intraprendenza (come mostrano alcuni recenti studi e ricerche), a livello territoriale hanno saputo mostrarsi più attive e innovative (come mostrano, tra le altre, le esperienze di Como, Varese, Prato e Treviso), andando ad intercettare i bisogni delle Pmi.

Anche in questo caso, comunque, è la normativa fiscale a influenzare il rapporto tra le Parti non fornendo chiarezza e risultando con-

traddittoria circa la rilevanza del requisito della "volontarietà" (dell'azienda) e della contrattazione collettiva al fine dell'ottenimento dei vantaggi fiscali. Dunque, il welfare aziendale, oggi inserito sempre più di frequente all'interno delle politiche di gestione del personale, sembra costituire una vera e propria sfida per il sindacato.

Il tavolo del welfare può permettere alle organizzazioni sindacali di entrare in una nuova "primavera" delle relazioni industriali caratterizzata da una più ampia condivisione dei temi e da una co-gestione di alcune pratiche, aiutando a risolvere i noti problemi di rappresentanza e rappresentatività da cui queste sono afflitte.

Certo se da un lato il sindacato deve avviare al proprio interno un percorso di rinnovamento per cogliere le opportunità che si trova di fronte, dall'altro l'intervento del legislatore risulta essere oggi più che mai essenziale al fine di correggere la vigente normativa fiscale, per rendere il welfare aziendale maggiormente aderente ai bisogni della popolazione aziendale e a quelli della impresa, dando così impulso anche alla nascita di innovativi modelli di relazioni industriali.

Daniele Grandi

Per maggiori approfondimenti consultare:
<http://www.bollettinoadapt.it>