

GIOVANI E DONNE: FORMAZIONE BATTE CRISI

L'incontro di mercoledì sera a Palazzo Chigi sulla formazione, che avrà un nuovo round il prossimo 17 febbraio può rappresentare un'occasione importante per rispondere all'esigenza di alcune aree del mercato del lavoro che necessitano di particolare attenzione come le donne e giovani. La Cisl ha apprezzato la bozza di linee guida proposta dal Governo sulla formazione per il 2010, in particolare perché si muove nella direzione auspicata rispetto all'incentivazione della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale e della bilateralità. Strumenti preziosi per individuare le diverse specificità e trovare le risposte più adeguate alle esigenze professionali delle persone e dell'impresa. Per il segretario confederale Cisl, Lilians Ocmin, il problema delle donne risiede principalmente nel fatto che "sono le prime a uscire nei processi di ristrutturazione aziendale, mentre incontrano più difficoltà a rientrare". "I dati sulla crisi in un'ottica di genere mancano, per questo - spiega - occorrono dati disaggregati chiari per individuare i percorsi più adeguati". La Cisl a questo proposito ha chiesto l'istituzione di un Osservatorio che veda



coinvolti una pluralità di soggetti: Ministero del Lavoro, Partiti sociali, istituzioni locali, Inps. Rispetto ai giovani, la crisi ha evidenziato la necessità di misure mirate nell'ambito della formazione che richiedono uno sforzo comune e a cui la Cisl non intende sottrarsi. Dove bisogna agire per innovare? Nell'incontro di mercoledì il segretario confederale ha evidenziato alcune delle proposte, tra le quali la necessità di "agevolare e premiare l'accesso dei giovani alla formazione - sia quella finanziata dalle regioni che quella dei Fondi Interprofessionali - come condizione per riconoscere effettivamente merito e competenza nei processi di in-

contro tra domanda ed offerta di lavoro". Una necessità che chiarisce l'urgenza di intervenire su più fronti: sul rapporto tra scuola e percorsi di formazione, coerenti con le attitudini dei giovani e con i fabbisogni professionali a breve medio termine; sull'alternanza tra fasi di istruzione e di studio e tirocini esterni per integrare l'istruzione formale col saper fare, stimolando nei giovani una consapevole scelta professionale e lavorativa; su un range anagrafico sempre più ampio in merito all'accesso all'apprendistato e su una politica di sgravi fiscali per le imprese che assumono giovani apprendisti. Resta necessario agire anche sul piano delle tutele, con

particolare riferimento allo Statuto dei lavori. Sul piano previdenziale, invece, occorre lavorare per dare forma e gambe alla previdenza complementare, garantendo rispetto alla discontinuità e atipicità lavorativa dei nostri giovani un minimo di pensione futura. Per il segretario confederale, inoltre, "è fondamentale l'avvio della formazione per i collaboratori iscritti alla Gestione Separata con le risorse giacenti all'Inps". "Per conseguire l'obiettivo di una maggiore partecipazione delle donne alla vita economica e sociale - continua la Ocmin - vanno affrontati alcuni temi, quali la semplificazione degli incentivi, tra cui quelli fiscali, procedendo ad un'

azione di riordino di quelli europei, nazionali e territoriali". Centrali anche gli interventi di conciliazione tra lavoro e famiglia. Per la Cisl, la contrattazione di secondo livello resta la via maestra per innovare le relazioni industriali. Con la necessità di un potenziamento sostanziale dei servizi alla famiglia e alla persona che passi da un'omogeneità territoriale, anche attraverso l'attivazione dello strumento dei buoni lavoro. Interventi mirati ed ad hoc meritano anche i capitoli relativi alle donne over 50 e alla stessa questione meridionale visto che, dati alla mano, il tasso di occupazione femminile al Sud crolla al 35%.

Giuseppe Gagliano

Taccuino Flessibile

AGRICOLTURA, 300 MILA POSTI NEI PROSSIMI 5 ANNI

L'Ufficio studi di Veronafiere-Fieragricola, stima che nei prossimi cinque anni potranno arrivare a 300 mila i posti di lavoro connessi all'agricoltura e alle nuove professionalità ad essa collegate (dall'analisi è escluso il comparto agro-industriale). La parte dell'indotto delle energie da fonti rinnovabili costituirà il segmento in grado di assorbire il maggior numero di posti di lavoro (per il 50% del totale).

MANTOVA, FONDI A STABILIZZAZIONI

La Camera di commercio di Mantova, nell'ambito delle proprie iniziative promozionali a favore delle imprese, ha messo a disposizione nel 2009 la somma di oltre 300.000 euro per la concessione di contributi a fondo perduto per favorire la stabilizzazione di alcune tipologie di rapporti di lavoro, con trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a indeterminato o assunzione a tempo indeterminato di interinali, lavoratori in somministrazione. Il contributo massimo erogabile a favore di ogni azienda è stato di 5.000 euro pari ad un massimo di 2 stabilizzazioni. I contributi sono stati forniti sotto forma di voucher.

SACCONI: ARTICOLO 18 NON ALL'ORDINE GIORNO

La questione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non è all'ordine del giorno. Commenta seccamente in questo modo il ministro del Welfare, Maurizio Sacconi, le dichiarazioni del collega della Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, che ieri aveva sostenuto che i giovani sono vittima di troppa flessibilità mentre i padri sono iper-garantiti anche per l'articolo 18.

CIRCOLARE INPS SU LAVORO ACCESSORIO

L'Inps attraverso la circolare numero 17 del 2010 ha evidenziato le modifiche apportate dalla legge Finanziaria del 2010 al lavoro occasionale di tipo accessorio. La circolare ribadisce che per prestazioni di lavoro occasionale accessorio debbono intendersi attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, ma mere prestazioni di lavoro definite con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare. Inoltre la natura di accessoria comporta che le attività disciplinate dall'articolo 70 del decreto legislativo 276 debbano essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari.

CSMB Centro Studi
Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi/113

Bilateralità e valorizzazione delle pmi

Il 23 dicembre 2009 Confapi e Federmanager hanno siglato un accordo interconfederale sui temi delle relazioni sindacali, della bilateralità, dei profili professionali, della alta formazione in apprendistato e della sanità integrativa nelle piccole e medie imprese. L'accordo segue all'intesa del luglio 2009 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla responsabilità amministrativa delle imprese. Uno degli aspetti di maggior novità è rappresentato dalla introduzione della figura professionale del "quadro direttivo" quale profilo intermedio tra quadro e dirigente, definito come lavoratore subordinato che ricopre in azienda un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione. La sperimentazione mira a valorizzare le professionalità, patrimonio del tessuto produttivo delle PMI, che pur non essendo inquadrate come apicali sono

tuttavia dotate di un grado elevato di autonomia e potere decisionale e che spesso hanno anche potere negoziale con i terzi. L'obiettivo, alla luce anche del sistema di dinamiche salariali legate all'inquadramento e del prossimo rinnovo del Ccnl dirigenti, è di predisporre entro l'anno un testo contrattuale specifico che inquadri la nuova figura professionale e la renda strumento di competitività e crescita per le PMI. L'accordo affronta il tema della bilateralità, oggetto di attenzione da parte di Confapi e di Federmanager che hanno già sperimentato soluzioni nell'ambito della previdenza integrativa. Le parti intendono rilanciare la bilateralità attraverso un adeguamento di scopi, strutture e regole di funzionamento nell'ottica di un rafforzamento complessivo del sistema. Il progetto è ambizioso e prefigura iniziative condivise in te-

ma di salute e sicurezza, formazione, sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese, previdenza, welfare integrativo, pari opportunità e mercato del lavoro. Premessa per l'operatività dell'accordo è l'attivazione di tre osservatori: delle PMI, con compiti di analisi e proposta in ordine alle problematiche e allo sviluppo, della bilateralità, con funzioni di monitoraggio e coordinamento degli strumenti bilaterali nel loro complesso e, infine, della contrattazione nazionale, per l'analisi, il monitoraggio e la formulazione di proposte sugli istituti contrattuali. L'accordo si concentra poi su altri due aspetti di importanza strategica: formazione e welfare integrativo. Sotto il primo profilo, le parti si impegnano a costruire e attivare percorsi che valorizzino le professionalità e le aspirazioni personali dei dirigenti, dei quadri, dei datori di lavoro e dei loro familiari in coerenza con le esigenze di sviluppo aziendale. La volontà è promuovere contratti di apprendistato in alta formazione, quale strumento valido per favorire l'occupazione giovanile e permettere l'ingresso in azienda a condizioni vantaggiose di soggetti altamente qualificati. La premessa è la possibilità prevista nella Legge Biagi, come modificata nel 2008, di attivare e disciplinare i profili

formativi dell'apprendistato di terzo livello anche in assenza di normativa regionale, attraverso apposite convenzioni stipulate direttamente tra datori di lavoro e istituti di alta formazione, a partire dalle Università. I soggetti firmatari si impegnano poi a definire nei prossimi mesi nuove modalità di intervento per garantire una sanità integrativa ai dirigenti, ai quadri direttivi, ai titolari delle PMI e alle loro famiglie. L'accordo nasce nel contesto della crisi come insieme di strumenti volti a fronteggiarla e risponde a due esigenze tra loro ben distinguibili, ma che corrono parallelamente: tutelare le PMI, come struttura portante della realtà economico/produttiva italiana, innovarne e valorizzarne il sistema, per renderlo nuovamente competitivo e vitale.

Enrica Carminati

Approfondimenti

L'Accordo interconfederale tra Confapi e Federmanager sullo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali, di profili professionali, di alta formazione nell'apprendistato e di sanità integrativa per le PMI del 23 dicembre 2009 è consultabile in Bollettino Adapt, 2010, n. 3, www.adapt.it.