

ARRIVA L'INTESA SULL'ARBITRATO



Segue dalla prima

riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Una scelta chiara e, ancora una volta, inequivoca rispetto all'ampiezza delle tutele riconosciute ai lavoratori. Una proposta che ha incontrato il consenso di tutte le parti sociali, esclusa la Cgil, ancora arroccata nel suo autoisola-

mento e sulla contrarietà "costituzionale" rispetto alla questione dell'arbitrato. Rispetto alle posizioni di Corso Italia, Bonanni ha rimarcato che: "Con quest'accordo si chiarisce una questione gonfiata artatamente per ragioni politiche e di chi pensa che debbano esserci contrasti anche in un periodo di crisi. A questo punto lo sciopero della Cgil non

ha ragione di essere neppure per quanto riguarda le richieste sul fisco". Autoesclusi a parte, come detto, nella dichiarazione comune le parti si impegnano a definire un accordo interconfederale, nel più breve tempo possibile, escludendo a chiare lettere, appunto, che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie poste al momento dell'assunzione

possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro. Il ministero del Lavoro, da parte sua, garantisce che se entro un anno, periodo previsto per l'entrata in vigore delle nuove norme, non venisse trovato un accordo ulteriore tra le parti, in ogni caso l'arbitrato verrà escluso tra le opzioni per il giudizio sui licenziamenti al

momento dell'assunzione di un dipendente.

"La dichiarazione comune sottoscritta da tutte le parti sociali, esclusa la Cgil - spiega il segretario confederale Cisl, Giorgio Santini, nel confermare la libera scelta di utilizzare l'arbitrato come soluzione delle controversie di lavoro, impegna tutti i sottoscrittori alla realizzazione dell'accordo interconfederale per regolare l'intera materia e soprattutto esclude fin d'ora che le clausole compromissorie all'atto dell'assunzione possano riguardare il licenziamento. Come abbiamo sostenuto fin dall'inizio, non viene in alcun modo né aggirato né depotenziato l'art.18 e più in generale il diritto del lavoro". "Dopo l'intesa di oggi - prosegue - aumentano, invece, notevolmente le possibilità che conciliazione ed arbitrato vengano ben regolati per risolvere più velocemente e senza oneri le controversie di lavoro, mantenendo inalterate le tutele per i lavoratori". "In questo quadro - conclude - è particolarmente significativo che il ministro del Lavoro abbia assunto ufficialmente l'impegno a recepire integralmente gli accordi e la volontà delle parti sociali in materia di regolazione dell'arbitrato".

Giuseppe Gagliano

Cesop: nel web si parla sempre più di lavoro

Si parla molto di lavoro nel web. Eccome. E al primo posto tra gli argomenti più trattati è proprio il posto di lavoro (46,7%), seguito da una consistente percentuale (26%) che parla di formazione. A scambiarsi e a chiedere informazioni a 360° sul mondo del lavoro sono i più giovani, gli stessi che nella Rete si ritrovano per amicizia come accade su Facebook o si scambiano post sugli argomenti più disparati. Parliamo del popolo del web 2.0 quello, per intenderci, che si muove tra forum, blog, social network e newsgroup. Ovvero, gli spazi liberi dei social media italiani che una recente indagine promossa da Cesop Communication e realizzata da SemEdge, una società di software, ha monitorato nel periodo tra agosto e dicembre 2009. Cinque mesi durante i quali un popolo pressoché giovane (la fascia d'età degli utenti è presumibilmente compresa fra i 25-40 anni), si è scambiato informazioni, impressioni e consigli su tutto ciò che riguarda il tema del lavoro. Più di 37 mila le fonti monitorate e circa 500 mila i messaggi "postati" nei forum e presi in considerazione dalla ricerca, tutti concentrati a parlare e scambiarsi informazioni su aziende, colloqui, stipendi. A volte semplicemente dei "botta e risposta", altre invece causa di veri e propri tormentoni con lunghissime descrizioni di cosa offre un'azienda in termini di stipendi e benefit o di quali sono gli step effettuati per procedere all'assunzione. Non per niente il 58% dei messaggi considerati riguarda proprio i colloqui e un buon 41% invece chiede informazioni sulle modalità di selezione delle aziende. Altrettanto importanti, quando si parla di lavoro, sono i temi che riguardano i tipi di contratto, argomento che ha impegnato il 70% delle richieste d'aiuto e d'informazione, gli stipendi (26%) e un residuo 3% di informazioni sui benefit aziendali. La ricerca ha evidenziato anche una classifica generale dei temi emersi, raggruppandoli in tre categorie: il mondo del lavoro con le relative tipologie contrattuali e livelli retributivi, la crisi economica e la formazione con i processi di reclutamento aziendali. Stilata anche una speciale classifica delle 50 aziende più citate nei forum rispetto a questi temi. Sul podio dei primi tre classificati si sono piazzati due gruppi bancari: CheBanca! e Intesa SanPaolo. Al secondo posto il Gruppo Fiat. L'analisi a campione delle conversazioni ha potuto evidenziare che una parte delle discussioni riguardanti CheBanca! si sono concentrate sui colloqui di selezione e sullo scambio di esperienze tra i candidati mentre per Intesa SanPaolo di caratteristiche legate ai profili selezionati. Il Gruppo Fiat invece si è contraddistinto per argomenti e tematiche più squisitamente vicine a questioni sindacali.

Floriana Isi

CSMB Centro Studi
Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi/118

Le misure internazionali di sostegno all'infanzia

Il recente studio dell'Ilo, Workplace solutions for childcare, fotografa in chiave comparata il quadro delle soluzioni di assistenza all'infanzia sui luoghi di lavoro. Lo studio è strutturato in due parti. La prima ricostruisce il quadro, il contenuto dell'indagine, gli esiti; la seconda, un vero e proprio report su dieci casi nazionali, riassume le esperienze maggiormente significative. La ricerca si segnala per la ricchezza dei materiali e dei casi oggetto di studio. L'obiettivo è capire quando, perché e come soggetti con ruoli diversificati sul mercato del lavoro hanno realizzato partnership di sviluppo di soluzioni di cura e assistenza all'infanzia e con quali risultati. Profilo centrale è la riflessione sul ruolo che tutti gli attori, istituzioni, sindacati, imprese possono giocare rispetto a questa tematica, con conseguenze importanti su occupazione femminile e politiche di concilia-

zione, per eliminare disuguaglianze, favorire maggiori possibilità di carriera per le donne e velocizzare il reinserimento delle lavoratrici neo-mamme. Dall'analisi comparata emergono casi virtuosi come quello dei Paesi Bassi, dove le spese per i servizi di sostegno all'infanzia sono distribuite tra datori di lavoro, lavoratori e Governo, con una possibilità per i genitori di rimborso statale. In molti Paesi industrializzati sono previsti incentivi ai datori di lavoro che adottano politiche a sostegno dei servizi per l'infanzia, con un ruolo fondamentale, e spesso non sostenuto adeguatamente, di campagne informative per diffondere presso le imprese la conoscenza di queste opportunità. Se è vero che i servizi forniti direttamente dalle imprese risultano per lo più limitati alle grandi imprese nel settore dei servizi, è vero che pratiche positive si segnalano anche là dove

i servizi non sono direttamente erogati, ma il datore di lavoro si preoccupa di monitorare l'offerta sul territorio e informare in modo strutturato i propri dipendenti. Anche il ruolo del sindacato può essere diversificato, per progettare con le imprese soluzioni innovative di bilanciamento tra vita lavorativa e vita familiare, ovvero anche con un ruolo attivo diretto nell'erogazione dei servizi. A fronte di un persistente pregiudizio per cui la responsabilità delle azioni di supporto ai doveri familiari e di cura deve naturalmente ricadere sulla sfera pubblica o familiare, il rapporto sottolinea i vantaggi che le imprese potrebbero trarre dall'erogazione diretta di servizi di sostegno alla infanzia. Riduzione dell'assenteismo e dei ritardi sul lavoro da parte dei genitori, livelli maggiori di produttività, alto livello di motivazione e soddisfazione sul lavoro, riduzione del turnover del personale, crescita dello stato di benessere generale dei lavoratori, riduzione dei costi legati agli infortuni sul lavoro.

Lo studio conferma la necessità, nelle politiche di assistenza e cura all'infanzia, che hanno un impatto diretto sulle politiche del lavoro e dell'occupazione, segnatamente femminile, di una integrazione a tutti i livelli e l'importanza strategica di coinvolgere tutti gli attori poten-

zialmente interessati. Con riferimento all'attore pubblico i casi analizzati evidenziano la funzione propulsiva di politiche ben progettate con l'obiettivo di favorire l'incontro tra le diverse esperienze e prospettive dei soggetti coinvolti, come il ruolo imprescindibile di erogatore diretto di servizi per far fronte all'esigenza di tutti i cittadini e per non gravare eccessivamente sulle imprese. Rimane poi strategico il nodo legato alla professionalità, formazione e stabilità degli operatori del settore. L'attore pubblico, tuttavia, deve essere affiancato da sinergie di sistema in cui sono protagonisti i soggetti che operano direttamente sul luogo di lavoro, imprese e organizzazioni sindacali. Al riguardo, la ricerca non manca di sottolineare le criticità nella progettazione e realizzazione delle iniziative, ma emergono significative esperienze di segno positivo, dalle quali la ricerca trae interessanti e utili linee guida per la progettazione.

Chiara Bizzarro,
Paola de Vita

Approfondimenti

Lo studio dell'ILO, Workplace solutions for childcare, è consultabile in Bollettino Adapt, 23 febbraio 2010, n. 6, www.adapt.it.