

LAVORO, RESTA IL NODO GIOVANI

La disoccupazione giovanile resta una costante del mercato del lavoro italiano. Anche l'ultimo Rapporto del Cnel ha confermato un allarme disoccupazione, all'interno del quale, aumentano i giovani che non lavorano, né studiano: i cosiddetti *neet* sono circa il 28,8% solo nella fascia tra i 25-30 anni. In crescita anche quelli che si considerano "scoraggiati" e quindi non hanno un lavoro, ma neppure lo cercano. Secondo il Rapporto, "l'economia italiana è troppo debole per imprimere una svolta alla domanda di lavoro: a fronte di una crescita fra lo 0,5% e l'1% del pil, le unità di lavoro nel 2011 registreranno ancora una flessione e il tasso di disoccupazione potrebbe salire ancora per qualche trimestre. L'uscita dalla crisi è molto lenta e l'attuale quadro economico dell'Italia non garantisce il recupero dei posti di lavoro persi". L'anno scorso, infatti, è proseguita senza interruzione la caduta dell'occupazione nel Mezzogiorno. La crisi ha aumentato ancora la distanza tra Nord e Sud e parte del calo dell'occupazione meridionale si è tradotta in un aumento dei trasferimenti nel Centro-Nord". Da questo punto di vista, è stata fondamentale la componente im-

migrazione, che è stato un fattore nel contenere la contrazione dell'occupazione complessiva: tra il 2008 e il 2010 il numero di stranieri è infatti aumentato di 330 mila nuovi occupati, che hanno compensato parte del calo del numero di occupati italiani, 863 mila in meno nello stesso periodo. Il Rapporto, quindi, ha rilanciato l'importanza di quelle politiche attive, più volte segnalata dal sindacato in questi mesi. Riaggiungere la crescita e far ripartire anche il mercato del lavoro? Rispetto a questo capitolo il ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, ha spiegato che, a suo avviso, la strada da percorrere è quella di "aumentare la produttività del lavoro, proseguire lungo la strada che in questi anni abbiamo intrapreso, fare accordi quanto più di tipo aziendale". Secondo il segretario generale aggiunto Cisl, Giorgio Santini: "Il Rapporto conferma che l'uscita dalla crisi sarà lenta. Per il 2011 non ci saranno incrementi di occupazione e resta alto il rischio che la disoccupazione continui a colpire le fasce deboli, a partire dai giovani e dal Sud". "È necessario continuare - concentrare l'impegno di istituzioni e parti sociali



sulle azioni da mettere in campo, per contrastare queste criticità. Per reimpiegare le centinaia di migliaia di lavoratori in cassa integrazione va data piena attuazione alle politiche attive con l'impegno diretto dei centri per l'impiego, delle agenzie del lavoro e delle parti sociali affinché vengano aumentate considerevolmente le offerte di reimpiego al lavoro a quanti percepiscono gli ammortizzatori sociali. Per giovani, va al più presto reso ope-

rativo l'accordo sull'apprendistato per dare nuove opportunità a quanti sono coinvolti nella dispersione scolastica". Per arginare il divario crescente sul piano occupazionale tra il Sud e resto del Paese - conclude - va reso immediatamente operativo il credito d'imposta per le nuove assunzioni, utilizzando i fondi europei e va messo in atto un esteso piano finalizzato all'emersione del lavoro irregolare, che risulta purtroppo in crescita". Anche

per il segretario confederale Cisl, Liliana Ocmin: "Giovani donne ed immigrati ancora una volta si confermano osservati speciali". Le criticità riguardano un'occupazione femminile che cresce poco, frenata dalla difficile conciliazione e un'offerta lavorativa per gli immigrati altalenante e per lo più legata a quei segmenti del mercato non coperto dagli italiani".

G.Ga.

Relazioni industriali La lezione della storia

Un fatto politico di fondamentale importanza nelle relazioni industriali italiane: questo è il valore profondo dell'accordo siglato tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil sulla rappresentanza. Ma attenzione, ci sono rischi che potrebbero svalutarne nel tempo l'efficacia: primo fra tutti un inopportuno intervento legislativo. A dirlo è Pietro Merli Brandini, esperto in relazioni industriali, che su questo argomento e molto altro, ha tenuto un seminario dal titolo "Riformare le relazioni industriali: la lezione della storia", organizzato da Adapt in collaborazione con il Master di primo livello in Esperto in relazioni industriali e di lavoro promosso dall'università di Roma Tre e la Fondazione studi consulenti del lavoro. Un momento formativo importante perché, ha sottolineato Michele Tiraboschi, direttore del Centro Studi Marco Biagi, l'occasione di avere come relatore uno dei massimi esperti di relazioni industriali in Italia come Pietro Merli Brandini, "porta dentro l'università, la storia e la prassi dell'azione sindacale e la sua esperienza concreta". Sapendo leggere con lucidità estrema anche il significato dell'accordo appena siglato. "Questo accordo ha un merito soprattutto politico che è ricomporre i rapporti tra le confederazioni - spiega Merli Brandini - e superare quel clima negativo che si era creato. Ora però si dovrà anche lavorare insieme su una strategia di lungo periodo che riesca a rilanciare competitività, sviluppo e occupazione". Un accordo che conferma anche la posizione di un sindacato come la Cisl che si oppone con fermezza a interventi legislativi in materia. Un punto sul quale le parole di Merli Brandini si accendono di nuova forza. "L'opposizione della Cisl all'intervento legislativo rimane fondamentale. Noi siamo nati per non far applicare l'art.39 della Costituzione che era una ripetizione sbagliata di qualcosa che ha fatto il fascismo dal 1926 in poi, quando aveva integrato gli organismi liberi della società inquadrando come organi dello Stato. I contratti avevano valore di leggi e questo è rimasto nella memoria degli italiani come un fatto positivo ma nella realtà non lo è. A mio avviso la legge non deve intervenire nella fissazione dei contratti di lavoro: i sovrani di queste materie sono solo le associazioni dei lavoratori e degli imprenditori". Una sovranità che dovrebbe riguardare tutto, e anche le controversie di lavoro, laddove "la legge ha l'effetto perverso di togliere alle parti sociali la prerogativa di risolvere le controversie, con l'effetto di sovraccaricare anche i tribunali".

Floriana 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/177

Produttività e premi di risultato

Sempre più il tessuto produttivo italiano lega le prestazioni lavorative delle proprie maestranze a sistemi incentivanti variabili finalizzati a essere maggiormente competitivi in mercato ove i competitors sono sempre più aggressivi. Suddetti sistemi di retribuzione variabile risultano essere ormai un tema fisso delle relazioni industriali nostrane, soprattutto a causa della scarsa produttività che il sistema Italia continua a registrare e della esigenza delle aziende di rispondere adeguatamente alle richieste dei clienti. Infatti, le somme erogate al raggiungimento di obiettivi di incremento di produttività, qualità e redditività aziendale dimostrano di essere tra gli strumenti più utili per rispondere alle carenze di una manodopera che in parte dimostra di non rispondere adeguatamente alle necessità delle aziende. Benché impianti premianti siano un buon sistema per stimolare buone performance, è bene ricordare che anche l'innovazione tecnologica nei

processi produttivi e altre forme di agevolazione delle prestazioni lavorative sono sicuramente altri fattori da prendere in considerazione per poter incidere sulla produttività dell'azienda. Tuttavia, rimane indubbio che un premio di risultato ben congeniato possa risultare un efficace strumento per indirizzare positivamente le condotte dei lavoratori. Il sistema di retribuzione variabile si struttura in accordi profit-sharing o in intese di gainsharing. I primi utilizzano come indici di riferimento misure economiche di redditività aziendale dedotte dai bilanci, come margine operativo, utile operativo e utile netto, tutti dati in grado di essere inseriti in scale e tabelle tali da poter determinare l'ammontare della parte variabile della retribuzione; gli accordi di gainsharing, invece, impiegano parametri di riferimento di natura tecnico-produttiva come produttività del lavoro, saturazione degli impianti, percentuale degli scarti, tutte variabili misurabili anche a livello di linea, reparto o stabi-

limento. I premi di risultato che incidono sulla parte variabile della retribuzione delle maestranze risultano essere legati a redditività, produttività e qualità/efficienza. Il primo parametro è collegato direttamente ai risultati economici registrati dall'impresa e configura una sorta di ripartizione del rischio d'impresa tra imprenditore e dipendenti, rappresentando una embrionale forma di partecipazione agli utili; la produttività, invece, benché possa differenziarsi in base alle formule, prende in considerazione il rapporto tra una quantità di output e la quantità delle relative risorse di input; infine, l'ultimo dei parametri maggiormente utilizzati misura la qualità/efficienza, calcolata sempre più spesso da complessi sistemi di audit che permettono di rilevare le imperfezioni dei prodotti. A margine dei più noti parametri di calcolo della retribuzione variabile appena descritti, si sono inseriti due nuovi indici che hanno aperto a nuovi panorami gli orizzonti dei PDR: presenzialismo e contenimento degli infortuni sul lavoro. Il tema legato all'assenteismo, grazie ai dati forniti da Confindustria per l'anno 2009, ha riscosso gravi preoccupazioni, infatti il tasso delle assenze (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) ha toccato il 7,8%, di cui la media del 7,2% nell'industria e l'8,7% nei servizi. Proprio per fare fronte a questa piaga il

sistema produttivo ha voluto inserire il parametro premiante connesso al presenzialismo, incentivando economicamente coloro che registravano il minor numero di assenze, inserendo altresì particolari dinamiche che potessero influenzare positivamente la presenza in azienda all'inizio e al termine della settimana, i giorni che riscontrano i tassi più alti. Per ultimo, ma non meno importante, è stato introdotto da tempo il parametro connesso alla sicurezza nei luoghi di lavoro che ha permesso di introdurre cultura e valori legati a un tema molto sentito e virtuoso, promuovendo comportamenti sicuri e riducendo gli incidenti associati ai comportamenti pericolosi o metodi di lavoro insicuri. Infine, è bene evidenziare che su questi ultimi due spunti innovativi le imprese da tempo intraprendono due strade diverse, prevedendo gli indici negativi come correttivi del premio finale da erogare o proponendo i parametri come premi indipendenti in grado di incidere sulla variabilità del premio senza sfiorare gli altri criteri di misura.

Guido Gaetano Rossi Barattini

Approfondimenti

Il tema è approfondito nelle interviste ospitate nella rubrica "Qualche domanda sul Personale" a cura di Guido Gaetano Rossi Barattini e Giada Salta consultabili nella pagina "Le nostre interviste" su www.adapt.it