

LA NET GENERATION SOGNA IL POSTO FISSO

Proiettati nel futuro che già adesso è più che mai digitale, gli universitari italiani sono sempre più social e multimediali ma, nei loro sogni, il posto di lavoro ideale rimane quello di cinquant'anni fa, che più tradizionale non si può: il "noioso" posto fisso e, preferibilmente, nello Stato. Sarà per colpa della crisi economica, della paura di un futuro professionale incerto, quando si tratta di indicare il posto di lavoro ideale, non si scappa: si cerca la sicurezza, anche se hai vent'anni, studi di alto livello e tutto il futuro in tasca. I dati si possono poi leggere come si vuole, in negativo ovviamente (saranno davvero "mammoni" allora?), o in positivo (nostante tutto però questi ragazzi "hanno i piedi per terra") ma le risposte che hanno dato i 2500 neolaureati interpellati dall'ultima indagine "Recent Graduate Survey" condotta da Cesop non lasciano adito a dubbi. Nella classifica dei "Best employer of choice 2011" ai primi posti, tre su cinque aziende indicate sono ad azionario pubblico. Eni, il colosso energetico, si conferma

stabile al primo posto, immediatamente seguita, sul podio dei primi tre classificati, da Intesa Sanpaolo e Ferrovie dello Stato, mentre al quarto posto i giovani hanno indicato Enel e al quinto Ferrero. Tutte aziende italiane e, la maggioranza, in compartecipazione statale. Come a dire: i sogni ci sono ma, quando si tratta di lavoro, i piedi stanno ben piantati per terra. Colossi internazionale dell'IT, pur se molto trendy come Apple e Google, si piazzano ma dopo, rispettivamente al quinto e nono posto. Il desiderio di sicurezza e di concretezza che ispira le scelte dei giovani neolaureati, alle prese tra sogni e realtà, si conferma anche da un altro dato: l'azienda che in un solo anno ha scalato dieci posti in classifica passando dal 26° posto del 2010 al 17° del 2011 è, guarda caso, tedesca. Parliamo della Bosch, un autentico colosso fornitore di tecnologia industriale nel mondo, fondato a Stoccarda centoventicinque anni fa e che oggi conta 235mila impiegati con un fatturato dichiarato nel 2010 di 47 miliardi di euro. La solidità della Germania conquista i fa-



vori dei ventenni italiani, che dimostrano di non lasciarsi attrarre più di tanto, da mode passeggere o fasciose "web factory". La ricerca di stabilità che si respira nelle risposte dei giovani è un dato in aumento che viene confermato anche dai numeri: nel 2003 era indicata dal 49,8% degli intervistati, oggi invece è cercata dal 68% dei giovani. E non è vero che sono "sfigati". L'età media di raggiungimento di una laurea triennale, oggi, è di 25 anni, mentre chi prosegue, termina di solito entro i 27 anni. Non solo. Il

73% dei ragazzi intervistati ha già iniziato a lavorare durante gli studi universitari, anche se, ovviamente, solo un esiguo 7% con un contratto tempo indeterminato. La maggioranza, invece, si barcamena con collaborazioni occasionali o a progetto (41%). Insomma: la realtà è molto più complessa di quello che si tenta di imbrigliare in facili slogan o etichette. E proprio per facilitare ancora di più il contatto fra giovani e aziende, interagendo con i "linguaggi" più vicini ai giovani, Soul, il sistema di orientamento

delle università statali e private del Lazio, da oggi offre un servizio in più all'insegna della multimedialità. Nel portale Jobsoul, infatti, i 71mila studenti e laureati iscritti potranno allegare al proprio Cv anche video, file audio, foto e documenti anche collegati ad altri siti, mentre le oltre 4900 aziende potranno arricchire la propria presentazione con un video precaricato su YouTube. Un semplice click sta cambiando il mondo e, possiamo scommetterci, siamo solo agli inizi.

Floriana Isi

Fondir, 11 milioni per la formazione di dirigenti del terziario

Sono oltre 11 milioni di euro le risorse destinate alle aziende quest'anno da Fondir, il fondo interprofessionale per la formazione dei dirigenti del terziario. I settori interessati dal nuovo bando sono quelli delle banche, assicurazioni, commercio, turismo, logistica, spedizioni e trasporti, spiega in una nota Fondir. In particolare, sono due gli avvisi attraverso i quali nel 2012 il Fondo metterà a disposizione i finanziamenti per le cinquemila e duecento imprese iscritte oggi al fondo (il numero delle imprese aderenti è aumentato del 7% rispetto allo scorso anno). Il primo riguarda i piani di formazione continua, individuali ed aziendali, rivolti ai dirigenti dei settori creditizio, finanziario e assicurativo. In questo caso, il contributo massimo previsto da Fondir per un piano formativo è di 150 mila euro. Ma se la formazione è rivolta ad un numero di dirigenti superiore a 20 unità, il massimale è stato portato a 250 mila euro. Il secondo bando è indirizzato ai comparti del commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni, trasporto e altri settori economici. Il contributo per i piani individuali, aziendali, settoriali e territoriali è di 80 mila euro. Anche in questo caso, se la formazione è rivolta ad un numero di dirigenti superiore a 20 unità, oppure interessa una grande impresa, il massimale è stato fissato in 100 mila euro. La novità di quest'anno è che Fondir punta al riconoscimento della qualità della progettazione formativa. Le imprese che rispetteranno gli standard formativi e le procedure previste dal bando, riceveranno una attestazione di qualità rilasciata da Fondir e si vedranno riconosciute le spese relative all'attività formativa. Le imprese che intendono presentare un progetto dovranno accompagnare il piano di formazione con un accordo sottoscritto fra le parti sociali o richiamare l'intesa quadro, se prevista per il proprio settore. Le proposte di finanziamento potranno essere inviate on line attraverso il sito di Fondir dal 1 marzo 2012 e fino al 20 dicembre del 2012. Le graduatorie dei piani finanziati saranno pubblicate mensilmente.

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/203

Licenziamenti meno costosi e più flessibilità: ecco la ricetta spagnola

Extremadamente agresiva. Così il Ministro dell'economia De Guindos ha definito la recentissima riforma del mercato del lavoro intervenuta il 10 febbraio scorso in Spagna con il Real Decreto-Ley n. 3/2012. Un caso emblematico che bene rappresenta gli incisivi cambiamenti del diritto del lavoro avviati in tutta in Europa e che certo può meglio aiutare a comprendere gli sviluppi del caso italiano. Si è infatti trattato, per la seconda volta in pochi mesi, di un intervento "a gamba tesa" del governo, che ha agito d'urgenza senza il consenso delle parti sociali, dei sindacati in particolare. Ne è derivato uno sciopero generale e l'apertura di un conflitto che non accenna ad affievolirsi. Vengono in effetti toccati dalla riforma tutti i principali pilastri del diritto del lavoro e del sistema di relazioni industriali. Primo fra tutti il licenziamento. L'indennità per licenziamento senza giusta causa si riduce da 45 a 33 giorni per anno lavorato, e per un massimo non più di 42, ma di 24 mesi. Se poi, però, dai risultati del-

l'impresa, dovesse emergere una situazione economica negativa, come l'esistenza di perdite attuali o anche soltanto previste, o la diminuzione persistente di almeno 9 mesi consecutivi degli ingressi o delle vendite, il licenziamento diviene per giusta causa, con conseguente indennità a 20 giorni per anno di anzianità e per un massimo di 12 mensilità.

A distanza di pochi mesi, inoltre, si interviene di nuovo sulla contrattazione collettiva. Viene definitivamente meno l'ultrattività dei contratti collettivi e si afferma la priorità dei contratti aziendali, indipendentemente da quanto stabilito nei contratti di livello superiore. Nell'obiettivo di adattare le condizioni di lavoro alle singole realtà aziendali rientra anche la scelta dell'Esecutivo di eliminare il sistema di classificazione per categorie professionali, rendendo possibile ai lavoratori adattarsi a nuove funzioni e acquisire esperienza anche in altri ambiti di attività in cui le loro abilità siano spendibili. Tra le misure destinate ai

giovani e studiate per ridurre l'elevatissimo tasso di disoccupazione che vede in Spagna ormai un giovane su due senza lavoro, si ampliano ulteriormente le maglie del contratto para la formación y el aprendizaje, introdotto con il Real Decreto-Ley n. 10/2011 dello scorso agosto, ammettendo la possibilità di accedere fino ai 30 anni (fin quando il tasso di disoccupazione non si sarà ridotto del 15%) e anche una seconda volta in relazione ad una diversa attività.

La riforma unisce poi le forze di tutti i soggetti in grado di ottimizzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il riferimento è all'autorizzazione concessa alle agenzie di lavoro interinale di fungere anche da agenzie di collocamento, mettendo così a frutto la loro ampia rete di filiali distribuite in tutto il territorio. E ancora, con il fine di promuovere le assunzioni a tempo indeterminato da parte di lavoratori autonomi e piccole imprese (con meno 50 dipendenti, il che equivale al 95% del tessuto produttivo spagnolo), l'Esecutivo introduce un nuovo contratto a tempo indeterminato, caratterizzato da un periodo di prova di un anno e da una detrazione fiscale di 3.000 euro se l'impresa assume come suo primo lavoratore un giovane di età inferiore ai 30 anni, con bonus ulteriori per l'assunzione di persone rientranti in determinate categorie svantaggiate. Tra le altre misure a sostegno delle assunzioni a tempo indeterminato,

possono menzionarsi anche i ripristini, a partire dal 31 dicembre 2012, del divieto di durata e di proroga, oltre i due anni, dei contratti a termine; la promozione del part-time in quanto strumento che consente di abbinare il lavoro con lo studio o con le esigenze di vita personale e familiare; la regolamentazione, per la prima volta in Spagna, del telelavoro. Vengono infine introdotti meccanismi di lotta all'economia sommersa e misure tese a combattere comportamenti individuali di assenteismo ingiustificato, che comportano per l'impresa un elevato costo economico ed organizzativo.

Solo il tempo ci dirà se il governo spagnolo ha fatto bene a procedere in via unilaterale senza ascoltare le istanze sindacali. Per ora ci limitiamo a osservare che, secondo quanto contenuto in una recente ricerca Adapt, la svolta impressa dal governo spagnolo sul mercato del lavoro non ha inciso sui livelli dello spread, che infatti, e nonostante diverse previsioni, è calato di pochi punti.

Lavinia Serrani

Approfondimenti:

Per approfondimenti sulla riforma del lavoro in Spagna anche in ottica di comparazione con l'Italia, si segnala il Bollettino Speciale Adapt, 2012, n. 4, e Francesca Fazio, Emmanuele Massagli, L'articolo 18 vale 200 punti di spread? In Spagna appena sei, in T-Mag, 21 febbraio 2012.