

CALA L'OCCUPAZIONE NELLE GRANDI IMPRESE

L'occupazione inizia a perdere colpi. La notizia, tutto sommato attesa vista la frenata dell'economia, ora viene certificata dall'Istat. Ad agosto il calo nelle grandi imprese con più di 500 addetti è stato, su base annua, dello 0,5% al lordo della Cig e dello 0,7 al netto della cassa integrazione guadagni. La flessione tendenziale è dovuta soprattutto alla contrazione nell'industria: la diminuzione rispetto ad agosto 2007 è stata infatti dell'1,4% al lordo dei dipendenti in cig e dell'1,8% al netto. L'emorragia di posti di lavoro è stata molto più contenuta, se non inesistente, nelle grandi imprese dei servizi, che hanno registrato al netto della stagionalità una variazione congiunturale di -0,2%.

Ad agosto nelle aziende al di sopra dei 500 dipendenti la flessione è stata dello 0,5%. Nell'industria cedono soprattutto il tessile e la meccanica. E il Governo pensa ad aumentare le risorse per la cigs

variazione media dell'occupazione, rispetto allo stesso periodo del 2007, è stata di -0,1%. Per quanto riguarda l'industria, la variazione dell'occupazione, rispetto ai primi 8 mesi del 2007, è stata di -1,1% al lordo della cig e di -1,0% al netto della cig. Prevale invece il segno più nelle grandi imprese dei servizi: nel confronto tra gennaio-agosto 2008 e il medesimo periodo del 2007, la variazione è stata di +0,6%. Scomponendo i dati per i settori di attività economica, ad agosto l'indice del lavoro dipendente registra, in termini tendenziali, diminuzioni del 4,7% nel settore delle costruzioni e del 3,9% nel settore

della produzione di energia elettrica, gas ed acqua. Le attività manifatturiere registrano un calo dell'1,1%: quelle più colpite sono le industrie tessili e dell'abbigliamento (-6,2%), la produzione di macchine e apparecchi meccanici (-3,7%) e la fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche (-3,5%). Le variazioni positive più consistenti si rilevano nelle industrie delle pelli e delle calzature (+4,0%), nelle raffinerie di petrolio (+1,9%) e nella industria della produzione di apparecchi elettrici e di precisione (+1,3%). Gli allarmi arrivati in questi giorni dalle Regioni, che non riescono a fare fronte a tutte

le richieste di cigs presentate dalle aziende, trovano dunque conferma anche nei numeri aggregati a livello nazionale. Il Governo si è detto disponibile a coprire eventuali sforamenti rispetto ai budget regionali per il 2008, ma contemporaneamente ha ritirato alla Camera un emendamento al ddl lavoro che assegnava per il 2009 altri 150 milioni alla cassa integrazione in deroga, in aggiunta ai 450 già previsti (e poi effettivamente approvati a Montecitorio). L'Esecutivo ha comunque assicurato che l'emendamento stralciato alla Camera verrà riproposto al Senato. E dal ministero del Welfare filtrano voci di un altro possibile "bonus" per la cigs, una cifra che si aggirerebbe sui 30-50 milioni. Le risorse disponibili per il 2009 salirebbero a quel punto a 650 milioni.

C.D'O.

Il processo del lavoro è troppo lento, ma la topa del Governo è peggio del buco

Cinque anni per chiudere una causa. Alla base della riforma del processo del lavoro, che ha girato la boa della Camera e si appresta a sbarcare al Senato, c'è sicuramente la volontà di abbreviare i tempi. Giustizia ritardata è giustizia negata: vale anche per le controversie sul lavoro. Ma l'obiettivo, in sé condivisibile, si è tradotto in alcuni strumenti che rischiano di produrre un danno più grande di quello che si

vuole rimuovere. In breve: i sindacati ritengono - non da soli peraltro, visto che l'opinione è diffusa anche tra molti giuslavoristi - che il nuovo sistema potrebbe penalizzare i lavoratori più deboli, in prima battuta i precari. Il pericolo principale si chiama "certificazione". I contratti individuali certificati, previsti dalla Legge Biagi ma oggi poco diffusi (sono circa 5.000), vengono posti dalle nuove norme sullo stesso piano del con-

tratto nazionale al fine della valutazione della giusta causa. Aumenta, quindi, la discrezionalità del giudice sulla tutela da riconoscere al lavoratore. Ma aumenta anche, per quest'ultimo, la possibilità di trovarsi vincolato ad un contratto che, di fatto, lo espone a prevaricazioni da parte del datore di lavoro. Ecco perché la Cisl punta nel passaggio del provvedimento al Senato a rafforzare il ruolo degli enti bilaterali. Questione di tute-

le, dunque, e non ideologica, dal momento che non c'è una contrarietà di principio. L'altro corno del problema è quello delle procedure di arbitrato e conciliazione. Il testo del Governo riduce gli spazi previsti nella contrattazione collettiva e prevede che le commissioni di conciliazione possano decidere "secondo equità": in pratica viene sancita la non impugnabilità del lodo arbitrale. È un'opzione che i sindacati hanno sempre av-

versato. Al punto che fu proprio su questo punto che fallì, nel 2002, l'accordo sull'arbitrato con Confindustria. Come per altre materie, il Governo non è andato avanti attraverso un progetto organico di riforma; si è piuttosto mosso attraverso piccoli "aggiustamenti", inserendo le nuove norme in un testo più ampio. Una manovra di aggiramento, insomma. Una manovra che però potrebbe anche non riuscire.

Carlo D'Onofrio

Felicità in ufficio? Il manager non basta

Nelle aziende, oggi, la parola d'ordine è aumentare la produttività dei propri dipendenti. Per raggiungere l'obiettivo, diverse strategie si sono susseguite nel tempo. In principio, una delle figure create per questo scopo era quella del "responsabile della motivazione aziendale" che, introdotta nel nostro paese soprattutto da imprese made in Usa, aveva il compito di organizzare, a scadenze prefissate, attività di gruppo per far sentire il lavoratore parte di un progetto. Le tecniche, però, negli anni si sono affinate. E nei giorni scorsi è rimbalzata la notizia di un'azienda delle telecomunicazioni che ha deciso di introdurre una nuova realtà professionale, un vero e proprio manager della felicità. Quali sono tecnicamente i suoi compiti? Conoscere a fondo i propri colleghi, i loro bisogni e mettere su questa stessa lunghezza d'onda anche l'agire dell'impresa, attraverso la costruzione di una sorta di "mini welfare aziendale". Spazio, dunque, a uffici postali, servizi di tintoria, librerie, asili, campus estivi e servizi a domicilio. Si tratta di una figura per sua natura molto versatile, per la quale in genere le imprese scelgono soprattutto laureati in filosofia e affini. A loro, quindi, il compito di riorganizzare i turni d'impiego in maniera più flessibile e far materializzare, ad esempio, una nuova sala fitness buona per i momenti di pausa. Una figura che certamente, però, tende ad interferire con il ruolo di mediazione e contrattazione che è propria del sindacato. È certamente possibile che queste nuove mansioni, gestite direttamente dal management, siano in realtà un modo per saltare il ruolo delle organizzazioni sindacali. Conquiste ha chiesto ad Adecco, multinazionale del recruiting online, di tracciare la situazione del mercato del lavoro a tempo di questa figura professionale. L'ufficio selezione del personale ci ha risposto che "si tratta di una realtà ancora molto di nicchia. La situazione di crisi globale di queste settimane non aiuta certo lo sviluppo di nuove competenze". Le imprese a caccia di talenti attraverso la selezione esterna del personale, insomma, tendono ad affidarsi a profili più consolidati. "La selezione di figure così particolari - spiegano alla Adecco - tende a sfuggire le regole consuete del placement rimanendo più facilmente ancorata alla chiamata diretta da parte dell'azienda stessa". Che manager, di qualsiasi risma, non possano sostituire l'azione sindacale lo dimostrano i numeri. La prima azienda ad introdurre nel nostro paese, già dal 2001, il direttore della felicità aziendale è stata H3g, colosso delle telecomunicazioni facente parte del Gruppo Hutchinson Wampoa che controlla l'operatore telefonico "3". Per misurare il livello di felicità dei dipendenti probabilmente basta sapere che sette anni dopo, appena pochi giorni fa, la stessa azienda ha annunciato ufficialmente il taglio di 450 dipendenti entro il 31 dicembre di quest'anno. A farne le spese sono sia i quadri che gli impiegati, ma non rimangono certo immuni da questo processo anche dirigenti e consulenti esterni. L'azienda sembra aver cambiato molto rispetto alle previsioni della propria personalissima interpretazione dell'equazione della felicità sul lavoro, che non è, a quanto pare, solo questione di manager.

Giuseppe Gagliano

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/59

Lavoratori disabili, nuove leggi regionali

Integrazione sociale e inserimento nel mondo del lavoro delle persone con disabilità sono gli obiettivi di alcuni recenti provvedimenti regionali. Il 23 settembre scorso la Regione Veneto ha approvato le Azioni regionali a favore delle persone non udenti, non vedenti e con disabilità della voce, la Regione Marche, il 29 settembre, ha approvato gli "Indirizzi relativi ai compiti delle Province, delle zone ASUR e degli Enti Locali per l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro". Il 6 ottobre, la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione Lombardia ha deliberato la "Assegnazione delle doti per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità psichica - Impegno e contestuale liquidazione a favore di beneficiari diversi" attuativa della delibera della giunta regionale n. 8/7790 su "Determinazioni in ordine ad interventi sperimentali a sostegno delle persone disabili".

I provvedimenti richiamati attuano le disposizioni della legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che ha rivoluzionato l'approccio al tema dell'occupabilità delle persone portatrici di handicap introducendo il c.d. "collocamento mirato" volto a valorizzare attitudini e capacità del disabile per la realizzazione congiunta delle aspirazioni occupazionali del lavoratore svantaggiato e degli interessi imprenditoriali del datore di lavoro.

In tale quadro culturale, prima ancora che legislativo, si muove il provvedimento della Regione Marche che esplicita le linee-guida per favorire l'integrazione sociale e migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità, mediante un percorso educativo e formativo che favorisca l'inserimento lavorativo. I percorsi operativi di inserimento lavorativo vanno dallo stage in azienda (previsto anche nel campo dell'istruzione quale strumento

di transizione scuola-lavoro) alle due borse-lavoro (socio-assistenziale e di pre-inserimento lavorativo) al tirocinio formativo e di orientamento, alle convenzioni di programma ex lege n. 68/99. Il raggiungimento di una piena integrazione lavorativa del disabile appare possibile solo attraverso una forte collaborazione tra tutti i soggetti istituzionali che concorrono alla realizzazione delle politiche locali in materia di formazione, lavoro, servizi sociali e sanitari. Il rapporto tra i soggetti coinvolti può assumere diverse forme: "competenza esclusiva" all'intervento, "responsabilità dell'intervento o azione" o "collaborazione nell'intervento o azione". Le competenze previste (ad esempio trasporto, tutor aziendale, tutor esterno, consulenza all'impresa, ...) sono anch'essere funzionalmente ripartite tra i diversi attori istituzionali: la scuola, i servizi sanitari, gli enti locali e le stesse imprese. Sempre nell'ambito della gestione dei servizi integrati di istruzione e formazione e di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, la Regione Lombardia ha istituito il sistema "Dote". Si tratta di uno strumento per ottimizzare le risorse finanziarie provenienti dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, ripartendole in diverse "doti". L'offerta dei servizi integrati istruzione-formazione-lavoro a favore delle persone con disabilità psichica si realizza, ad esempio, attraverso lo strumento della "Dote Lavoro". Questa do-

te contiene l'insieme delle risorse finanziarie destinate all'acquisizione di servizi personalizzati a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'occupabilità dei disabili psichici all'interno di Cooperative sociali di tipo B. Ai fini dell'attribuzione della "Dote" è necessario che Cooperativa sociale ed beneficiario disabile si accordino su un Piano di Intervento Personalizzato (PIP) di regolazione dei servizi previsti per sostenere l'inserimento lavorativo del disabile nella Cooperativa e dei reciproci impegni delle parti. Si segnala anche il provvedimento della Regione Veneto, sopra richiamato, che concede un contributo a Cooperative sociali di tipo B, loro consorzi e cooperative sociali ad oggetto plurimo che presentino progetti di promozione dell'inserimento lavorativo di persone non udenti e che realizzino tali progetti nell'ambito della comunicazione e della diffusione del linguaggio dei segni.

Annamaria Silvestris

Approfondimenti

I documenti sopra richiamati sono stati tutti pubblicati all'interno del Bollettino Adapt n. 32/2008 reperibile sul sito www.fmb.unimore.it, tranne il provvedimento della Regione Veneto che può essere letto all'interno del Bollettino Adapt n. 33/2008 allo stesso indirizzo. Vedi anche l'indice A-Z, voce Disabili (lavoro dei).