

# IMPRESE, I TALENTI CHIEDONO FLESSIBILITÀ



*Per trattenere i migliori cervelli, le aziende devono puntare su modifiche all'orario e forte attività formativa. In Italia però appena 20 realtà produttive su 100 possono garantire concrete possibilità di carriera nel tempo ai propri dipendenti*

Una formazione professionale più qualificata, in grado di garantire, in caso di difficoltà, una maggiore possibilità di reinserimento lavorativo è una migliore organizzazione del lavoro, leggasi flessibilità, soprattutto rispetto al capitolo relativo all'orario di lavoro.

Ci sono questi due elementi in cima alla lista dei desideri dei dipendenti, italiani ma non solo.

I manager, d'altra parte, sembrano essersene accorti e parte proprio da qui la strategia dei dirigenti privati alla conquista dei migliori talenti da inserire e trattenere in organico. La strada verso la soddisfazione lavorativa però è ancora lunga.

A rivelare questi "movimenti" nel mercato del lavoro è la **Robert Half**, società che si occupa di ricerche di mercato e di recruiting, che ha intervistato in merito oltre 2

mila "tagliatori di teste". Tuttavia, come detto, la situazione attuale non è sempre rosea. Molte imprese, infatti, sono ancora indietro rispetto alla valorizzazione del fattore carriera sul posto di lavoro. Dati alla mano, allo stato attuale, meno di 4 imprese su 100 hanno sviluppato un completo sistema di incentivi in grado di convincere i propri dipendenti a non cambiare azienda, e appena il 33% del campione spiega di

cercare di farlo attraverso corsi di formazione "tagliati" su misura del lavoratore. In Italia, in particolare modo, le imprese dichiarano di puntare soprattutto sul fattore retribuzione, ma solo 20 su 100 poi sembrano orientate realmente a garantire percorsi di carriera mirati nel tempo. Per poter puntare in alto e sentirsi ricompensati nella propria professionalità finora è meglio guardare altrove.

G.Ga.

## Se un figlio si licenzia scatta il mantenimento

I genitori hanno l'obbligo di mantenere i figli nel caso in cui questi decidano di licenziarsi dal posto di lavoro che li aveva resi indipendenti economicamente per riprendere gli studi o i corsi di formazione e seguire così le loro "aspirazioni e inclinazioni".

Lo sottolinea la Cassazione in una recente sentenza che ha confermato una massima già espressa in passato, ovvero il dovere di un padre di riprendere a mantenere il figlio.

Il caso specifico riguarda David, di 20 anni, che aveva iniziato a lavorare giovanissimo come disossatore di carni su-

ine e che dopo qualche anno aveva deciso di licenziarsi per iscriversi a un corso per parrucchiere.

La mamma di David, con la quale il ragazzo viveva, aveva chiesto al marito separato, Salvatore L., di dare al figlio 300 euro al mese più il 50% delle spese straordinarie.

Contro la ripresa dell'obbligo di mantenimento - stabilita in primo grado dal Tribunale di Modena nel marzo 2004 e confermata dalla Corte d'Appello di Bologna nel dicembre dello stesso anno - Salvatore ha reclamato innanzi ai giudici della Suprema Corte sostenendo che "l'obbligo di mantenimento non si ripri-

stina in caso di abbandono del lavoro". Ma Piazza Cavour (sentenza 24018) gli ha risposto che "non ha colpa il figlio che rifiuta una sistemazione lavorativa non adeguata rispetto a quella cui la sua specifica preparazione, le sue attitudini ed i suoi effettivi interessi siano rivolti, quanto meno nei limiti temporali in cui tali aspirazioni abbiano una ragionevole possibilità di essere realizzate, e sempre che tale atteggiamento di rifiuto (nel proseguire a lavorare) sia compatibile con le condizioni economiche della famiglia".

G.Ga.

## Incentivi per assunzioni

Sono stati riaperti i termini per l'adesione agli incentivi previsti da "Pari" Taranto con pubblicazione di un nuovo avviso che indica il termine del 30 novembre per l'adesione da parte dei datori di lavoro interessati ad occupare soggetti in cig o mobilità. Il progetto prevede l'erogazione di incentivi economici e servizi di consulenza e assistenza per le imprese che effettueranno assunzioni all'interno del bacino di soggetti svantaggiati destinatari dell'intervento. Il progetto prevede il reinserimento lavorativo di 566 unità, che hanno visto compromesso il loro rapporto lavorativo per effetto del dissesto del comune di Taranto, attraverso servizi di reimpiego in base alle condizioni individuali di ciascun lavoratore.

## Contratto apprendistato

A Bolzano, secondo l'Osservatorio provinciale mercato del lavoro. Nel 2007 risultavano, in provincia di Bolzano, 5 mila contratti di apprendistato, 3.200 dei quali stipulati nell'ultimo anno. I dati rilevati registrano, negli ultimi cinque anni, una sostanziale stabilità nel numero di giovani formati tramite il sistema dell'apprendistato a fronte, però, di una costante crescita degli alunni delle scuole superiori e professionali a tempo pieno. Per quanto riguarda l'andamento annuale dei nuovi rapporti di apprendistato, si registrano notevoli oscillazioni, con picchi nei mesi di luglio e settembre.

## Diversamente abili

È stato sottoscritto presso la sede della provincia di Napoli, un protocollo d'intesa per lo stanziamento di 96 mila euro per l'attività di tirocini formativi a favore di giovani disabili da inserire nel mondo del lavoro. All'accordo hanno preso parte l'assessorato al Lavoro della provincia di Napoli, l'Unione Industriali di Napoli, Unimpresa, Gesco, Legacoop, Api Napoli, l'Unione Nazionale Mutilati e Invalidi per Servizio, l'Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro, l'Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi Civili, l'Ente Nazionale Sordomuti e l'Unione Italiana Ciechi.

"Il 'Protocollo etico' - ha affermato l'assessore provinciale al Lavoro, Bernardino Tuccillo - rappresenta un'importante forma di condivisione d'intenti da parte di tutti i firmatari. A partire dall'intesa sottoscritta contiamo di avviare, in tempi brevi, una serie di progetti che favoriscano azioni di formazione e inserimento di giovani disabili nel mondo del lavoro. In tale modo - ha continuato - la provincia di Napoli conferma il proprio impegno sul tema della valorizzazione e dell'inclusione sociale dei diversamente abili".

Fondazione  
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto  
con il Centro Marco Biagi/56

### Le tutele anti discriminazione

La tutela dei portatori di handicap contro le discriminazioni è estesa al genitore che si dedica alla cura del figlio.

La sentenza della Corte di Giustizia del 17 luglio scorso sul caso Coleman è destinata a non passare inosservata. I giudici comunitari hanno stabilito un fondamentale principio in materia di tutela giudiziaria contro le discriminazioni sul lavoro fondate sull'handicap. La norma di riferimento nel diritto comunitario è l'articolo 13 del trattato sulla base del quale è stata emanata la direttiva n. 2000/78 recepita in Italia dal decreto legislativo n. 216 del 2003. Il lavoratore è tutelato da ogni discriminazione sul lavoro fondata su handicap, religione e convinzioni personali, età, tendenze sessuali. La decisione della Corte di Giustizia muove dalla vicenda della signora Coleman segretaria presso uno studio le-

gale che, al rientro dal congedo di maternità, assumeva di aver subito discriminazioni e molestie sul lavoro fondate sull'handicap del proprio figlio di una gravità tale da costringerla a dimettersi. In particolare, diversamente da altri lavoratori i cui figli non erano affetti da disabilità, la lavoratrice era stata assegnata a mansioni diverse rispetto alle precedenti, si era vista rifiutare il regime di orario flessibile ad altri accordato così come i permessi necessari per la cura del minore. A questi comportamenti si erano aggiunti commenti ingiuriosi nei suoi confronti e del figlio. La questione decisa dalla Corte di giustizia, tuttavia, non riguarda il merito della valutazione di tali comportamenti, che se provati avrebbero certamente potuto essere considerati come discriminatori, quanto piuttosto l'estensione delle tutele di cui alla direttiva n. 78.

In questo caso, infatti, il comportamento discriminatorio non aveva colpito direttamente il portatore di handicap, bensì la lavoratrice madre di un bambino con disabilità. Sul punto la direttiva tace e la Corte di Giustizia ha dovuto affrontare e risolvere la questione che in fase istruttoria è stata oggetto di un vivace e controverso dibattito.

La Corte di Giustizia ha stabilito che la direttiva n. 2000/78 trova applicazione anche a beneficio del genitore della persona affetta da handicap il quale subisce direttamente discriminazioni o molestie fondate sull'handicap del figlio a cui egli presta "la parte essenziale delle cure di cui questi ha bisogno". Questa interpretazione estensiva delle tutele antidiscriminatorie, sottolinea la Corte, non rappresenta un ampliamento del concetto di handicap, oggetto di tutela normativa, ma piuttosto il riconoscimento della necessità di dare effettiva attuazione ai principi della direttiva stessa, e dunque di tutelare i lavoratori dalle discriminazioni fondate sull'handicap, indipendentemente dalla situazione soggettiva di chi subisce la discriminazione. La madre è tutelata anche se il soggetto affetto da handicap è il figlio perché le condotte discriminatorie hanno avuto lei come destinataria. La tutela del figlio, infatti, diviene effettiva solo attraverso la tutela diret-

ta del genitore e della sfera giuridica di relazione di questi con il figlio.

L'estensione della tutela ha un'importante conseguenza anche sul piano processuale: trova applicazione anche in questo caso il principio dell'inversione dell'onere della prova. Secondo la direttiva, infatti, il soggetto che assume di essere stato discriminato può provare dinanzi al giudice nazionale l'esistenza di fatti dai quali possa essere anche solo presunta l'esistenza di una discriminazione fondata sulla disabilità. Spetta invece al datore di lavoro dimostrare, con una prova certamente non facile da raggiungere, che tali fatti non costituiscono una discriminazione.

**Davide Venturi**

#### Approfondimenti

La sentenza che qui si commenta (C. Giust 17 luglio 2008 in C-333/06) può essere letta integralmente in [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), all'interno del Bollettino Adapt, n. 27/2008

**a cura di Adapt-Fondazione Marco Biagi, Scuola internazionale di Alta Formazione in Relazioni industriali e di lavoro**