

FORMAZIONE, ISCOS IN LITUANIA E A CIPRO

Ha avuto luogo a Bruxelles la conferenza finale del progetto **Iscos Cisl**: "Formazione transnazionale per le organizzazioni dei nuovi stati membri sul tema lavoro e sviluppo", cofinanziato dalla Commissione europea. I paesi coinvolti sono stati: Lituania, Estonia, Ungheria, Slovacchia, Malta e Cipro. La conferenza ha visto la partecipazione di Rita Pavan e di Luigi Lama per la Cisl, e di rappresentanti della Confederazione internazionale dei sindacati e dell'Unione europea. L'obiettivo del progetto era di evidenziare il rapporto che lega lo sviluppo sociale ed economico con la tutela del lavoro nei paesi in via di sviluppo. In seguito all'allargamen-

to infatti i nuovi stati Ue sono oggi destinatari di fondi europei dedicati alla cooperazione con paesi terzi più poveri. In questa prospettiva si è messo a disposizione delle organizzazioni sindacali dei nuovi paesi membri il bagaglio di esperienze già maturate da Iscos Cisl: formazione sulla cooperazione allo sviluppo, specificatamente per quanto concerne il settore dei diritti del lavoro; materiali didattici su Lavoro dignitoso, globalizzazione, standard internazionali del lavoro, lobby Ue. Non è stato facile introdurre nuovi spazi nelle organizzazioni coinvolte dal progetto che, per la maggior parte, erano sindacati ed istituti di formazione sindacale: c'era bisogno di far risultare questi



temi concreti e attinenti alle realtà locali. Le organizzazioni coinvolte sono state in grado di formulare piani d'azione su argomenti specifici, come organizzare una campagna sul lavoro dignitoso per le donne (repubbliche Baltiche), inserire corsi ad hoc

nel programma di formazione sindacale nazionale (Slovacchia e Ungheria), elaborare un programma di sensibilizzazione per agevolare l'inserimento degli immigrati (Malta e Cipro). Il progetto ha anche contribuito a creare una metodologia con-

divisa per la formazione che potrebbe essere utile in futuro anche nel contesto italiano (per consultare i materiali si rimanda al sito web: www.transnational-learning.eu).

Paola Simonetti
Responsabile Ufficio europeo Iscos Cisl

Intesa per un lavoro ai migranti

Iscos ha iniziato un progetto in Ucraina e in Moldavia sulla immigrazione dei lavoratori verso il nostro paese. E' un progetto pilota, cofinanziato dall'Unione europea, che ha l'obiettivo di rafforzare i circuiti legali per i lavoratori migranti di questi paesi verso l'Italia, diminuendo il rischio che possono cadere vittime di traffici illegali e della clandestinità. Le attività, appena avviate, consistono nel creare dei centri d'informazione (info-points) in Ucraina e in Moldavia che diano concreti servizi ai potenziali migranti: informazioni sulle procedure ammi-

nistrative di ammissione, sul mercato del lavoro italiano, su contrattualistica e diritti dei lavoratori. Questi uffici fungeranno da veri e propri ponti di collegamento tra paesi d'origine e di destinazione per incrociare domanda e offerta di lavoro. Gli info-points saranno ubicati nelle sedi territoriali dei sindacati ucraini e moldavi che sono i partner di questo progetto. Il loro personale riceverà una formazione ad hoc (grazie alla collaborazione con l'al Friuli Venezia Giulia, responsabile della metodologia formativa) per fare selezione delle competenze professionali. I risultati dell'ana-

lisi della disponibilità di lavoratori perverranno a **Veneto Lavoro** (altro partner del progetto), che provvederà a fare il matching finale con l'offerta di occupazione lavorativa a livello italiano. Oltre a fornire alternative legali alla migrazione per i lavoratori e, di conseguenza, proteggere i loro diritti fondamentali, la struttura di questo progetto consentirà ai sindacati di diventare un punto di riferimento per i rispettivi governi in tema di migrazione. La Confederazione internazionale dei sindacati (Cis) è pienamente coinvolta nel progetto. L'incontro organizza-

to con il vice ministro del Lavoro nella recente missione Iscos in Ucraina ha evidenziato il bisogno di questi paesi di regolamentare il fenomeno migratorio anche negli aspetti della previdenza sociale al rientro dei lavoratori nel loro paese d'origine. L'ambizione è di creare un sistema nuovo rispetto alle pratiche precedenti di gestione della migrazione, che veda il sindacato come attore principale, sia nei paesi d'origine che di destinazione. La sperimentazione potrà contribuire ad un modello anche in sede europea ed internazionale.

Pa. Sim.

Nuovi tirocini

Offrire a soggetti con un elevato tasso di scolarizzazione delle regioni del Mezzogiorno, l'opportunità di completare la propria formazione, attraverso percorsi d'inserimento in azienda, in collaborazione con università ed enti di ricerca del Sud. Questo l'obiettivo dei tirocini 'alta formazione plus', gli strumenti messi a punto da 'Lavoro&Sviluppo', il programma dei ministeri del Lavoro e dello Sviluppo economico, realizzato da Italia Lavoro in collaborazione con l'Istituto per la promozione industriale (Ipi), dedicati alle imprese innovative. La sperimentazione di questi percorsi è partita a marzo 2008 e ad oggi sono 50 i tirocini attivati, che vedono coinvolti giovani laureati o in possesso di un titolo di studio post-laurea e 23 imprese, appartenenti a Calabria, Campania, Puglia e Sicilia. Ad oggi, sono complessivamente 7 le strutture universitarie e gli enti di ricerca con cui Italia Lavoro ha stretto delle partnership per l'attivazione di questi strumenti innovativi. Tra queste, solo per citarne alcune: il Politecnico di Bari, le Università di Salerno, Messina e Napoli 'Federico II', l'Università della Calabria e il Cnr Sicilia. I tirocini 'alta formazione plus', che possono avere una durata anche di sei mesi, riguardano per lo più tirocinanti provenienti da facoltà tecnico-scientifiche - come ingegneria, informatica, economia e scienze biologiche e chimiche - anche se non mancano partecipanti provenienti da indirizzi umanistici come, ad esempio, lingue o scienze politiche. Una delle peculiarità dell'esperienza dei tirocini è il coinvolgimento di soggetti con un bagaglio formativo non esclusivamente tecnico, sviluppando professionalità differenti che pure sono essenziali per il processo d'innovazione messo in campo dalle imprese. Diversi i profili professionali che saranno formati al termine dei tirocini: dal programmatore informatico all'analista e progettista di software, dal chimico specializzato all'analista-programmatore. Prevista anche la formazione di esperti di ricerca e sviluppo di prodotti innovativi, esperti di project management per l'innovazione e professionisti per l'area consulting.

Guardia di Finanza

Le ispezioni condotte nelle imprese dalla Guardia di finanza nei primi 5 mesi del 2008 hanno portato all'individuazione di oltre 8.500 casi di lavoratori irregolari, il 70% in più rispetto all'anno passato (quando erano stati circa 5 mila). Un dato che conferma come continui ad aumentare il numero dei lavoratori sommersi e irregolari. "Si tratta di un fenomeno - si legge nel rapporto delle Fiamme giallo diffuso in occasione del 234° anniversario del Corpo - in grado di provocare pesanti ripercussioni sui meccanismi di leale competitività tra le imprese, dal momento che l'indebito risparmio sugli oneri fiscali e contributivi connessi all'impiego della manodopera consente di collocare le merci e i servizi a prezzi che, spesso, sono fuori mercato per le aziende che rispettano le regole".



**Fondazione
Marco Biagi**

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/44

ADAPT

Le regole sull'impiego tramite agenzia

Parità di trattamento e abolizione delle restrizioni e dei divieti di ricorso alla somministrazione di lavoro sono le maggiori novità della proposta di direttiva Ue sulle condizioni dei lavoratori tramite agenzia. L'accordo politico è dello scorso 9 giugno, ma la direttiva potrà essere adottata solo a seguito del passaggio parlamentare. Dopo essere stato lungamente osteggiato il principio di parità di trattamento è stato in fine accolto in via generale. Dal primo giorno di missione il lavoratore in somministrazione avrà diritto in tutti i Paesi europei ad un trattamento non inferiore rispetto ai lavoratori alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice, come già accade in Italia sin dalla introduzione del lavoro interinale nel 1996. Restano ancora alcuni spazi di deroga, rimessi tuttavia al controllo delle parti sociali, tramite accordi collettivi o avvisi comuni. In particolare, esiste la possibilità

di definire un periodo di carenza (c.d. qualifying period), vale a dire un periodo durante il quale non si applica la parità di trattamento. Con l'accordo delle parti sociali quindi potranno essere confermate alcune particolarità nazionali. Nel Regno Unito, in Germania e in Slovacchia, ad esempio, la parità di trattamento non si applica rispettivamente per le prime 12 settimane, 6 settimane e 6 mesi. Con riferimento alla parità di trattamento retributivo un'ulteriore interessante possibilità di deroga è prevista per il caso in cui il lavoratore in somministrazione sia assunto dall'agenzia sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato sempre che sia retribuito tra una missione e l'altra. Resta fermo il principio per cui queste deroghe non devono pregiudicare migliori condizioni per i lavoratori stabilite dai diversi livelli di contrattazione collettiva. Gli Stati membri devono impegnarsi a preve-

nire pratiche di aggiramento del principio di parità di trattamento. Vi è poi il versante delle restrizioni e divieti all'utilizzo della somministrazione di lavoro, connesso, a ben vedere, con la questione della parità di trattamento. Anche il principio di parità di trattamento è, di fatto, uno strumento indiretto di regolamentazione del mercato. Se le agenzie non possono avvantaggiarsi di un minore costo della manodopera inviata in somministrazione, possono resistere sul mercato solo soggetti in grado di giustificare il proprio corrispettivo con un servizio professionale. La bozza di direttiva prevede che siano ammissibili le restrizioni al mercato del lavoro tramite agenzia soltanto per garantire la tutela dei lavoratori (anche con riferimento alla salute e sicurezza), per prevenire possibili abusi e per permettere un adeguato funzionamento del mercato del lavoro. La direttiva impone quindi ai Paesi membri di riconsiderare periodicamente le limitazioni e i vincoli imposti all'utilizzo della somministrazione di lavoro. La bozza di direttiva accorda specifica considerazione alla ipotesi di divieto di ricorso alla somministrazione per la sostituzione di lavoratori in sciopero. Come specificato nella introduzione della direttiva, infatti, la richiesta di riesaminare proibizioni e restrizioni alla somministrazione di lavoro non riguarda tale divieto ove sia stabilito dalla disciplina legale o collettiva.

va. Sono inoltre escluse dalla disciplina di revisione dei divieti le norme statali che impongono per l'esercizio legittimo della attività di somministrazione il possesso di un'autorizzazione o di una licenza subordinata a requisiti finanziari e controlli sull'attività delle agenzie. I Paesi membri sono infatti maggiormente disponibili a ridurre i limiti di ricorso all'istituto rispetto ai controlli preventivi sulle agenzie. Nei Paesi europei la disciplina del mercato del lavoro è ispirata prevalentemente a modelli di coesistenza regolata tra pubblico e privato e gli operatori privati possono entrare nel mercato del lavoro soltanto a seguito di controlli e previo ottenimento di un'apposita autorizzazione.

**Chiara Bizzarro
Silvia Spattini**

*Approfondimenti
In www.fmb.unimore.it, alla sezione Indice a-z, voce Somministrazione è pubblicata la bozza di direttiva in commento. Alla stessa voce sono anche disponibili le precedenti bozze di direttiva e i relativi lavori preparatori.*

**Adapt-Fondazione
Marco Biagi, Scuola
internazionale
di Alta formazione
in Relazioni
industriali ed lavoro**