

# Istat, nelle grandi imprese l'occupazione resta al palo

**O**ccupazione nelle grandi imprese al palo. Secondo l'ultima rilevazione Istat, nei primi tre mesi del 2008, la variazione media dell'occupazione rispetto allo stesso trimestre del 2007, ha registrato un incremento dello 0,2% al lordo della cassa integrazione guadagni e dello 0,3% al netto. Rispetto al quarto trimestre 2007, la variazione è risulta-

ta pari a -0,1% al netto della cig e nulla al lordo. In particolare, a marzo l'occupazione alle dipendenze nelle grandi imprese dell'industria ha registrato, al netto della stagionalità, una variazione congiunturale di -0,2% al lordo della cig e di -0,7% al netto.

Per quanto riguarda il settore dei servizi, a marzo l'occupazione ha registrato (al netto della stagionalità) un au-

mento congiunturale dello 0,1% sia al lordo sia al netto della cassa integrazione guadagni.

## Capitolo retribuzioni

Non ci sono buone notizie neppure sul versante delle retribuzioni. Stando ai numeri diffusi la retribuzione lorda per ora lavorata nelle grandi imprese a marzo ha registrato una diminuzione (al netto della stagionalità) del 5% rispetto a febbraio ed un incre-

mento del 10,9% dell'indice rispetto allo stesso mese del 2007.

La rilevazione Istat sottolinea che si tratta di variazioni "tecniche" legate a rinnovi e a tantum erogati nel mese di febbraio in particolare nei servizi e alla differenza di ore lavorate a marzo scorso (due giorni lavorativi in meno rispetto all'anno precedente).

G.Ga.

# SOMMINISTRAZIONE, AUMENTANO TUTELE

**P**ercorsi di stabilizzazione in grado di valorizzare le professionalità e garantire maggiori tutele. Arriva anche da qui il sì dei direttivi unitari di Alai Cisl, Nidil Cgil e Cpo Uil all'intesa raggiunta per il rinnovo del contratto della somministrazione lavoro. "Questo rinnovo contrattuale - spiega a Conquiste il presidente Alai, Ivan Guizzardi, segna una diversità sostanziale rispetto al passato perché porta alla costituzione di relazioni sindacali sul territorio". Diversi i punti di avanzamento della "frontiera" dei diritti per i lavoratori, che si scoprono così, molto più tutelati rispetto al passato. Sul-

la maternità, ad esempio, rispetto alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, è corrisposta una indennità una tantum di 1.400 euro a carico della bilateralità. Quelle che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla Agenzia per il lavoro, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte. "Quello della copertura della maternità è un risultato particolar-

mente importante e concreto - spiega Silvia Degl'Innocenti dell'Alai - che arriva grazie alla piena valorizzazione del ruolo della bilateralità". Altra freccia all'arco della somministrazione, la novità in materia di previdenza complementare dove le parti hanno concordato l'attivazione di un Fondo chiuso di settore secondo le modalità individuate in sede bilaterale. Le risorse straordinarie si intendono derivanti dai residui di Ebitemp e Formatemp con la previsione di 13 milioni di euro, ripartiti nella misura di 9 milioni di euro dai residui Ebitemp e 4 milioni di euro dai residui Formatemp. Rispetto alla formazione, invece, è stabilito che la

possibilità per i lavoratori di effettuare quella continua avvenga con lo strumento del voucher, anche attraverso azioni di sistema concordate direttamente sui territori. Nei riguardi della sicurezza si è concordato che l'utilizzatore deve svolgere nelle prime due ore di lavoro, e comunque prima dell'inserimento lavorativo, un corso sui rischi specifici di impresa connessi alle mansioni da svolgere. Dal lato retributivo, in caso di missione di durata inferiore a 15 giorni, qualora fosse riattivata un'ulteriore missione nell'arco di 30 giorni a far data dalla cessazione della prima, i giorni di missione si sommano qualora utili alla maturazione di una quota

di tfr. Aperta anche la strada a premi di produzione congrui alle mansioni svolte e alle stabilizzazioni, dove si concorda l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore in somministrazione qualora lo stesso abbia maturato una anzianità, computata sommando le singole missioni alle dipendenze della medesima agenzia, di 42 mesi di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso lo stesso utilizzatore e nell'ambito della medesima somministrazione o reiterazione senza soluzione di continuità, l'anzianità di servizio necessaria per la stabilizzazione è ridotta a 36 mesi.

Giuseppe Gagliano

## Almalaurea

**P**iù tempo impiegato per raggiungere sia la laurea breve che quella specialistica, con un'età che cresce di un mese attestandosi ben oltre i 24 anni. Se quelli che riescono ad arrivare per primi alla meta sono gli appartenenti ai corsi di ingegneria e geo-biologia, ora finiscono regolarmente gli studi il 44,7 per cento dei ragazzi, in regresso rispetto all'anno scorso, quando il dato faceva segnare il 49,2 per cento. Questo è quanto emerge dal profilo dei laureati, presentato ieri e realizzato dal Consorzio interuniversitario AlmaLaurea che prende in esame un insieme di 185 mila laureati di 46 diversi atenei. Un campione molto ampio che arriva ai due terzi del sistema universitario italiano. Di questo poderoso campione, sono quasi centomila i veri figli della riforma, 80 mila laureati triennali e 21.653 specialistici che hanno concluso corsi nati dopo il 2001. L'edizione 2008 del Profilo mantiene le articolazioni adottate negli anni precedenti: ateneo, gruppo disciplinare, facoltà, corso/classe di laurea, genere e tipo di laureato (lavoratore-studente, studente-lavoratore, studente-studente). Viene mantenuta anche la distinzione fra laureati "puri" (ossia coloro che si sono immatricolati direttamente ad un corso di studi dell'università riformata) e laureati "ibridi" (ossia gli ex-studenti pre-riforma che sono transitati ad un corso post-riforma), anche se questi ultimi sono ormai in via di esaurimento.

## Inserimento lavorativo

**D**al 2000 al 2006 sono state 24.717 le persone con disabilità avviate al lavoro in Emilia-Romagna: una media di circa 3.500 persone inserite ogni anno attraverso il collocamento mirato, il 40% circa delle quali sono donne. Nello stesso periodo, nella regione, sono state 11.529 le persone che hanno partecipato ad attività di formazione, il 90,5% (10.436) per frequentare attività specificamente rivolte alle persone con disabilità. Il bilancio del percorso effettuato e dei risultati ottenuti dal sistema regionale sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e la riflessione sulle politiche e le strategie da promuovere per il futuro è stato affrontato dalla prima Conferenza regionale sull'integrazione lavorativa. La conferenza è frutto dell'attività dei gruppi di lavoro paritetici composti dai diversi assessorati regionali coinvolti, dai rappresentanti delle province, dall'Anci (Associazione nazionale comuni d'Italia), dalle parti sociali, dalle associazioni delle persone con disabilità, dai componenti della consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità. In Emilia-Romagna, le province già dal 2003 hanno raggiunto la completa attivazione di tutti gli istituti previsti dalla legge 68/1999.

Fondazione  
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto  
con il Centro Marco Biagi/41

## Discriminazioni sul lavoro in Usa

La discriminazione sul lavoro costa, negli Stati Uniti, 64 miliardi di dollari, più del Pil dell'Ecuador o della Croazia. E' quanto emerge da un recente studio, condotto tra il dicembre 2006 e il gennaio 2007 da Korn/Ferry International in collaborazione con l'organizzazione no profit Level Playing Field Institute, su un campione di 1700 manager. Ogni anno, più di 2 milioni fra professionisti e manager lasciano il posto di lavoro perché derisi o discriminati e, secondo quanto riportato dallo studio, "le persone di colore citano tre volte di più rispetto a un maschio bianco e due volte rispetto a una donna bianca le ingiustizie sul lavoro come causa di abbandono dell'azienda in cui lavorano". Inoltre, "il 27% degli intervistati che ha subito ingiustizie sul lavoro nel 2007 ha detto che la propria esperienza li ha fortemente scoraggiati dal raccomandare la loro azienda ad altri potenziali impiegati e il 13% ha sconsigliato prodotti e servizi di quella azienda. Il 43% dei manager gay ha affermato che sarebbe rimasto volentieri in azienda se questa avesse offerto loro condizioni migliori; il

34% delle persone di colore ha affermato che sarebbe rimasta se avesse ricevuto un maggior riconoscimento delle loro abilità". I costi che le aziende coinvolte devono sostenere in seguito alle dimissioni di manager e professionisti spinti a lasciare il posto di lavoro a causa della discriminazione sono stimati, dunque, non solo in termini economici - compresi i costi sostenuti per le condanne subite dalle Corti statali e federali - ma anche di immagine. A disciplinare il fenomeno della discriminazione e a scoraggiare il verificarsi di comportamenti vessatori nei confronti dei lavoratori è intervenuto, negli USA, a partire dagli anni Sessanta, il diritto antidiscriminatorio (c.d. Discrimination law) la cui applicazione incide in maniera rilevante sulle vicende personali ed economiche individuali e di impresa e risulta essere, allo stesso tempo, uno strumento di tutela per i lavoratori particolarmente efficace. Come noto, rispetto ai temi del lavoro è a lungo prevalso negli USA un approccio flessibile e privo di regole di matrice statale o federale. La stessa Costituzione americana del 1789 fa

pochi cenni al lavoro: se, da un lato, viene garantita la libertà di associazione dall'altro non vi è né menzione al diritto di sciopero né alcun riferimento diretto ai lavoratori. Nella storia del diritto del lavoro statunitense si è soliti distinguere due grandi periodi di regolamentazione. Quello più datato (1930-1960) è stato caratterizzato da una maggiore attenzione rivolta dal legislatore al diritto sindacale (Labor law). Dagli anni Sessanta, invece, come accennato in precedenza, anche la disciplina del rapporto di lavoro (Employment law) ha ricevuto grande rilevanza, soprattutto per quello che concerne il diritto antidiscriminatorio (Discrimination law). Il Titolo VII del Civil Rights Act del 1964, in particolare, segna un punto di svolta significativo per il diritto antidiscriminatorio, principalmente per due ragioni: in primo luogo, rappresenta un distacco radicale dalla completa aderenza che si registrava nei confronti della regola del licenziamento ad nutum (c.d. employment-at-will). In base a tale disciplina, infatti, il datore di lavoro non può più discriminare una persona sia nel momento dell'assunzione che in quello del licenziamento sulla base della razza, della religione, delle origini nazionali o del sesso e proprio in virtù di tale principio si verificano dei cambiamenti significativi nelle pratiche di assunzione quale, ad esempio, l'eliminazione di offerte di lavoro contenenti l'indicazione del sesso preferito. In secondo luogo, in base al Civil Rights Act non sono più tollerate né la discriminazione diretta (disparate treat-

ment) né quella indiretta (disparate impact). Altri strumenti sono intervenuti, nel corso degli anni, a disciplinare il fenomeno della discriminazione, rendendo via via la normativa più severa: l'ambito privilegiato di intervento legale in un sistema giuridico caratterizzato da una marcata diffidenza rispetto alle regolazioni eteronoma dei rapporti di lavoro. L'analisi empirica, come testimonia la ricerca Korn/Ferry International, mostra tuttavia che queste soluzioni non bastano. Non si tratta più solo di interventi sanzionatori e repressivi ma di misure positive volte a incentivare e promuovere anche sui luoghi di lavoro il radicamento della cultura della tolleranza.

Pier Francesco Acquaviva

### Approfondimenti

Lo studio che qui si commenta, *The Corporate Leavers Survey 2007 - The Cost of Employee Turnover Due to Failed Diversity Initiatives in the Workplace*, pubblicato da Korn/Ferry International in collaborazione con l'organizzazione no profit Level Playing Field Institute, sarà disponibile sul Bollettino Adapt, 2008, n. 19 in [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it). Gli atti e provvedimenti indicati nel testo possono essere consultati alla voce Stati Uniti dell'Indice A-Z, allo stesso indirizzo

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