

Grandi imprese, crescono occupati

L'occupazione nelle grandi imprese a dicembre è diminuita dello 0,4%, rispetto a novembre, ed è cresciuta dello 0,3% su dicembre 2006. Secondo l'Istat, tra gennaio e dicembre l'occupazione nelle grandi imprese è cresciuta dello 0,6% rispetto allo stesso periodo del 2006. La crescita è il risultato dell'aumento dell'1% nei servizi e della diminuzione dell'0,4% nell'indu-

stria. Questi dati rappresentano una inversione di tendenza rispetto al recente passato. Meno buone, invece, le notizie che riguardano le retribuzioni che, sempre secondo le rilevazioni dell'Istituto, perdono terreno rispetto al livello dell'inflazione. Stando ai numeri, a dicembre il compenso lordo per ora lavorata aumenta del 3% rispetto allo stesso mese del 2006 (+0,9% la crescita ten-

denziale registrata a novembre), mentre quello per dipendente cresce dell'1,8%. L'Istat ha specificato che rispetto al mese precedente, il compenso per ora lavorata cresce dell'1,4% (contro il -0,9% di novembre) e ha ricordato che a dicembre il tasso di inflazione è stato pari al 2,6%. Nel 2007, rispetto all'anno precedente, le retribuzioni orarie registrano un incremento dell'1,2% e quelle per

dipendente dell'1,7%. A dicembre l'indice generale delle ore effettivamente lavorate ha registrato una flessione, rispetto a novembre, dell'1,9%. Al netto degli effetti di calendario, l'indice ha presentato una flessione annua del 3,3%. L'aumento delle retribuzioni è stato più marcato nell'industria rispetto al settore dei servizi. La variazione tendenziale per ora lavorata è stata di +6,6% per la pri-

ma e di +1,1% per la seconda, mentre la retribuzione per dipendente ha registrato rispettivamente +3,9% e +0,5%. La maggiore dinamicità dell'industria rispetto ai servizi è confermata anche nel corso dei 12 mesi: rispetto a novembre, infatti, la retribuzione dell'industria per ora lavorata cresce del 2,2% e quella dei servizi dell'1,1%.

G.Ga.

CALL CENTER, RESTA IL NODO DI ALMAVIVA

Torniamo a parlare dei call center dopo che, nei giorni scorsi, il ministro del Lavoro, Cesare Damiano, ha annunciato nuova circolare in materia. Oggetto del contendere, la regolamentazione dei lavoratori outbound (quelli che effettuano le telefonate) diversamente regolamentati tra aziende appartenenti al settore telecomunicazioni. La volontà vuole essere quella di continuare sulla strada tracciata dalle precedenti stabilizzazioni raggiunte attraverso gli accordi nelle singole realtà aziendali che hanno fruttato oltre 20 mila stabilizzazioni. Resta il problema di trattamenti diversificati nelle imprese e di alcune, come Almoviva, dove l'accordo raggiunto tra sindacati e impresa, nel 2006 per nuove assunzioni stabili e le cospicue agevolazioni ottenute dallo storico marchio di settore, legate al cu-

neo fiscale della Finanziaria passata, sembrano essere stati "vanificati" dalla decisione dell'azienda di tornare sui propri passi. Rispetto a questa vicenda, le segreterie nazionali di **Fistel**, **Slc** e **Uilcom** hanno incontrato rappresentanti del ministero del Lavoro. I sindacati hanno denunciato unitariamente il comportamento dell'azienda che ha ripreso con le assunzioni di lavoratori a progetto (a Palermo e Roma) e minaccia la chiusura della sede di Roma, dopo aver stabilizzato circa 6 mila persone, con tanto di conciliazioni sul pregresso salariale e incentivi pubblici. Hanno sottolineato l'esigenza di un intervento specifico per poter contrastare i fenomeni di dumping presenti nel settore, legati a due fattispecie: vi sono aziende che non hanno applicato la circolare Damiano e devono quindi essere sanzionate e vi sono poi imprese che, mante-

nendo lavoratori a progetto sulle attività outbound, grazie ai profitti che il mantenimento di quote di lavoro precario genera, partecipano alle gare per le commesse inbound anche in perdita, continuando ad alimentare il ricorso al massimo ribasso. Le segreterie nazionali hanno sollecitato l'emanazione di una nuova e specifica circolare che stabilisca che anche le attività outbound debbano essere svolte con contratti di lavoro subordinato, visto che la concreta organizzazione del lavoro non si distingue da quella tipica del lavoro inbound. È stato chiesto un intervento presso i comitati, in maniera particolare verso le pubbliche amministrazioni che risultano essere i committenti che meno hanno adeguato i valori economici delle commesse. Nello specifico della vertenza Almoviva, hanno sottolineato l'esigenza di un inter-

vento politico sull'azienda che ha, nei giorni scorsi, anche vinto un'importante commessa su Roma. È stato richiesto inoltre di verificare il rispetto delle norme, anche alla luce di un'organizzazione del lavoro che non è cambiata rispetto a quando furono sanzionati comportamenti scorretti. Il Ministero si è riservato di sollecitare la Direzione Provinciale di Roma a incontrare le Rsu e i lavoratori, impegnandosi a verificare la permanenza delle condizioni organizzative per cui gli ispettori avevano già sanzionato l'azienda stessa. "In ogni caso - spiega a *Conquiste*, il nuovo segretario nazionale **Fistel** per le telecomunicazioni **Vito Vitale** - le novità della prossima circolare sui call center dovranno essere gestite attraverso un apposito tavolo nazionale che si occupi del tema delle stabilizzazioni".

Giuseppe Gagliano

L'impiego dei laureati

Settantacinque laureati su cento portano la laurea in famiglia per la prima volta. E chi è figlio di genitori laureati, a un anno dal conseguimento del titolo, risulta essere più impegnato nella formazione (36%) rispetto ai figli di genitori con la licenza elementare (15,5%) che, all'opposto, lavorano più dei primi (55% contro 42,5%). Dal confronto tra laurea dei padri e laurea dei figli, leggendo la ricerca di AlmaLaurea, emergono molte più coincidenze di quanto ci si sarebbe potuto attendere, sintomo di una scarsa mobilità sociale, con una vera e propria ereditarietà del lavoro svolto. Così il 44% dei padri architetti ha un figlio (maschio) laureato in architettura; il 42% dei padri laureati in giurisprudenza ha un figlio con il medesimo titolo di studio; il 41% dei padri farmacisti ha un figlio con lo stesso tipo di laurea; il 39% dei padri ingegneri ha un figlio ingegnere; il 39% dei padri medici ha un figlio laureato in medicina. Ma anche, il 28% dei padri con laurea economico-statistica ha un figlio laureato in questo stesso gruppo; analoga concordanza genitore-figlio si rileva nel campo delle lauree politico-sociali (24%). Il 16% dei figli di dirigenti o quadri direttivi è, già dopo soli cinque anni dalla laurea, dirigente o quadro direttivo, contro il 13% medio di tutti i laureati maschi; il 42% dei figli di impiegati è impiegato. Il 34% dei figli di liberi professionisti è libero professionista, il 10% dei figli di imprenditore è imprenditore.

Ok a benefici amianto

Il ministro del Lavoro, Cesare Damiano, ha firmato il decreto che stabilisce benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto. Lo ha annunciato lo stesso ministro in una conferenza stampa cui ha partecipato anche il capo della sua segreteria Giovanni Battafarano. Ora il decreto passerà all'esame del Tesoro per il concerto. Il beneficio, la cui misura è stabilita con un coefficiente pari a 1,50 (cioè ogni anno di lavoro a contatto con l'amianto vale un anno e mezzo), riguarda 4.400 lavoratori che hanno presentato all'Inail la domanda per il riconoscimento dell'esposizione all'amianto entro il 15 giugno del 2005. E che hanno continuato a prestare nelle aziende interessate dagli atti di indirizzo ministeriale la propria attività lavorativa con esposizione all'amianto fino all'avvio dell'azione di bonifica e comunque non oltre il 2 ottobre del 2003 con le mansioni e nei reparti indicati dagli atti di indirizzo. E, in ogni caso, che non sono titolari di un trattamento pensionistico alla data del 1 gennaio 2008. La norma, ha spiegato Battafarano, si è resa necessaria dopo che nella precedente legislatura il termine per maturare il beneficio era stato portato al 2 ottobre del 2003. Il decreto disciplina l'iter procedurale, definendo le competenze delle amministrazioni coinvolte (Inail, Inps e Asl) e semplifica gli adempimenti a carico dei lavoratori. Entro fine marzo, inoltre, sarà firmato il decreto che istituisce il fondo per le vittime dell'amianto. Le risorse ammontano a circa 30 milioni di euro l'anno.

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con Il Centro Marco Biagi/29

Le contraddizioni nelle morti sul lavoro

Hanno riscosso molta attenzione - non solo tra gli addetti ai lavori, ma anche presso l'opinione pubblica e i media - i dati presentati recentemente dall'Annil (Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi del Lavoro) sulle morti bianche e gli infortunati sul lavoro in Italia. Secondo quanto riportato nel II rapporto Annil, sarebbe infatti proprio l'Italia a registrare, in termini assoluti, il più alto numero di morti sul lavoro, oltre a conservare un numero ancora troppo elevato di infortuni non mortali. Se nell'Unione europea essi sono diminuiti del 29,41%, nel corso dell'ultimo decennio, in Italia, la riduzione sarebbe stata solo del 25,49%, un dato non esaltante rispetto, in particolare, alle buone performance di Paesi come la Germania o la Spagna. La gravità del fenomeno è nota a tutti, sorprende, tuttavia, proprio in ragione della estrema delicatezza e serietà della materia, che sia passata sotto silenzio una altrettanto recente "nota metodologica", a cura dell'Inail, che mette fortemente in discussione l'attendibilità dei dati "allarmistici" forniti dall'Annil, posizionando l'Italia addirittura tra i Paesi più virtuosi nel contrasto alle morti e agli

incidenti sul lavoro. Dalla prime stime dell'Inail, sull'anno 2007, emerge infatti che i morti sul lavoro sono ancora molti, ma in calo rispetto al 2006, confermando la tendenza al ribasso che gli infortuni sul lavoro registrano ormai da diversi anni in Italia. Complessivamente, poi, negli ultimi cinque anni, gli infortuni sul lavoro sono diminuiti. Vero è che si tratta di un miglioramento ancora distante dagli obiettivi della direttiva comunitaria n. 62 del 21 febbraio 2007, che prevede per i Paesi Ue una riduzione del 25%, nel periodo 2007-2012. Esso tuttavia, almeno in parte, infrange il muro dei luoghi comuni, che vogliono il nostro Paese come l'eterno fanalino di coda, in un quadro comparato sempre più all'avanguardia, con ciò annullando tutto l'iter di armonizzazione alla disciplina europea, di cui pure l'Italia è stata inegabile protagonista. Procedere su questa via, infatti, significa privare di valore venti anni di storia, del nostro ordinamento, nel corso dei quali l'Italia ha seriamente sposato lo spirito della direttiva madre 89/391 e delle direttive figlie, che ad essa sono seguite, e durante i quali, al di là del cospicuo au-

mento di norme, è realmente maturata una sensibilità verso il problema della intima connessione tra diritto al lavoro e diritto alla salute. E' dunque poco oggettiva ed eccessiva l'osservazione, che si legge nel rapporto Annil, per cui in Italia un fondamentale diritto della persona, ossia il diritto alla vita e alla tutela della integrità psicofisica, non venga di certo garantito. Un conto sono infatti le innegabili patologie di un fenomeno che non può essere certamente ricondotto alla fatalità. Altra cosa, tuttavia, è dimenticare i notevoli progressi compiuti negli ultimi decenni verso una politica prevenzionistica che non ci vede certo ultimi in Europa. Alla luce della nota metodologica dell'Inail, e delle indicazioni contenute nelle fonti di rilevazione statistica internazionali, sembra in effetti opportuno rimeditare sulle modalità con cui tali indagini comparate vengono condotte. I confronti tra i vari Paesi devono tener conto, infatti, di dati di somogeneità e non vanno fatti in termini assoluti. Ciò implica che le statistiche risentono pesantemente delle difformità legate ai criteri di rilevazione e alle diverse procedure di dichiarazione, di non pochi Stati membri. È opportuno, pertanto, prestare molta attenzione al metodo di indagine ed evitare di raffrontare i dati degli andamenti infortunistici, dei vari Paesi, in termini assoluti (come fatto appunto dal rapporto Annil), in quanto sostanzialmente non omogenei. Essi, infatti, vanno elaborati mediante specifiche metodologie statistiche, apportando alcuni correttivi che tendono a renderli più comparabili. Alla luce di questa metodologia, viene infatti confermata la favorevole posizione dell'Italia rispetto alla me-

dia europea, e ad alcuni paesi, come la Spagna e la Germania, citati invece dall'Annil quali esempi virtuosi. Non va tacuita, in ogni caso, l'amarezza che ci coglie, ancora una volta, per il fatto che un tema così rilevante non venga monitorato con la "lente" dell'oggettività. Tale attitudine, infatti, si iscrive in un atteggiamento di più ampia portata, con riferimento alle politiche del lavoro e della occupazione, da parte di chi coglie sempre l'occasione per demonizzare il caso italiano con argomentazioni raramente sostenute da dati autorevoli e condivisi. Con ciò dimostrando che, ancora una volta, una delle più gravi lacune del nostro diritto del lavoro rimane il suo astratto formalismo, privo com'è il dato legale di riscontri e monitoraggi oggettivi, sul suo grado di applicazione ed effettività, pari a quelli presenti nella maggior parte degli altri Paesi. Questa - e non altra - è la vera anomalia italiana nel contesto internazionale e comparato.

Maria Giovannone

Approfondimenti

I rapporti che qui si commentano sono entrambi disponibili in voce *Sicurezza (obbligo di)* dell'Indice A-Z, in www.fmb.unimore.it. Sul tema, vedi anche, allo stesso indirizzo, i Dossier Adapt, pubblicati sul tema e, in particolare, i nn. 2, 17 e 23 del 2007.

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