

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto con il Centro Marco Biagi/7

Francia, Piano a favore anziani

L'ORDINAMENTO francese negli ultimi anni ha mostrato una spiccata sensibilità ai temi ed alle implicazioni dell'invecchiamento della popolazione, anche sulla scorta dell'allarme suscitato dai dati diffusi a livello nazionale ed europeo sull'andamento demografico. Sicuramente il provvedimento di maggiore rilievo è dato dall'accordo programmatico, il *Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010* concertato per la salvaguardia e la promozione occupazionale dei soggetti più anziani e oggetto di progressiva attuazione. L'iniziativa si incardina, tuttavia, in una serie complessa di interventi con una rilevanza specifica sulla materia, tra cui si segnalano la legge di riforma delle pensioni n. 775 del 21 agosto 2003, dal *Plan de cohésion sociale* del 9 febbraio 2005, e dall'*Accord national interprofessionnel* del 13 ottobre 2005. Attraverso le politiche elaborate nel Plan national la Francia aspira, così, ad un aumento sostanziale del tasso di occupazione di coloro che appartengono alla fascia di età compresa tra 55 e 64, programmato in due punti percentuali di incremento ogni anno fino al termine del periodo 2006-2010. Il Plan national istituisce, a questo scopo, una piattaforma che impegna governo e partiti sociali per la realizzazione di cinque obiettivi fondamentali, ciascuno dei quali articolato in una serie di azioni concrete - trentuno complessivamente - che ne costituiscono le modalità fondamentali di attuazione.

Il primo obiettivo è di carattere culturale e si concentra, principalmente attraverso una vasta campagna mediatica, sulle azioni di contrasto ad alcune, ma radicate, percezioni socio-culturali relative al fattore età che spesso inducono ad avvertire il lavoratore *agé* come un limite e non come una risorsa per le imprese. Sono così incluse nella piattaforma politiche specifiche di sensibilizzazione sul valore aggiunto dei seniors volte a incentivare soluzioni nella gestione delle risorse umane maggiormente orientate all'ingresso e alla permanenza di questa categoria di lavoratori nel mercato del lavoro. Si segnala, inoltre, la soluzione di valorizzare, anche rispetto a queste tematiche, il contributo fondamentale della ricerca promuovendo, attraverso una vera e propria mobilitazione dei ricercatori universitari impegnati ad approfondire i diversi aspetti del rapporto fra età e lavoro, progetti a carattere multidisciplinare. Il secondo obiettivo mira direttamente a favorire per i lavoratori meno giovani le opportunità di preservare la propria occupazione per il tramite di percorsi professionali specifici e attraverso la garanzia di poter fruire del sistema di bilancio delle competenze e di convalida delle esperienze acquisite. Nell'ottica del prolungamento della vita lavorativa, inoltre, il Piano esprime un atteggiamento restrittivo rispetto agli accordi di settore che introducano un abbassamento al di sotto della soglia dei 65 anni di età per l'esercizio, da parte del datore di lavoro, della facoltà di disporre d'ufficio il pensionamento dei propri dipendenti, in linea, peraltro, con la legge di riforma delle pensioni, che ha inteso promuovere la libertà del lavoratore di decidere il momento del proprio ritiro. Il terzo obiettivo, volto alla ricollocazione sul mercato del lavoro dei soggetti che, in ragione dell'età, soffrono difficoltà occupazionali, è incentrato sul miglioramento dell'offerta di servizi destinati ai seniors da parte dell'Agenzia nazionale per l'impiego (anche attraverso lo specifico addestramento del personale ivi operante) e prevede tanto l'elaborazione di percorsi personalizzati di accesso quanto il potenziamento del sistema di aiuti alle imprese che decidano di assumere disoccupati ultracinquantenni. La strategia si completa con l'incremento delle possibilità di utilizzo delle tipologie contrattuali agevolate e con il superamento delle disposizioni di legge che possano tradursi in un disincentivo alla assunzione dei più anziani. Il quarto obiettivo consiste nella gestione più efficiente dei percorsi di fine carriera, tramite strumenti di pianificazione dell'ultima parte dell'attività professionale (colloqui orientativi a cadenza periodica, organizzazione agevolata dei tempi di lavoro, facilitazione dell'accesso alle informazioni sui diversi regimi previdenziali), e nella valorizzazione dell'esperienza professionale dei seniors con il loro coinvolgimento in pratiche di tutoring e trasferimento di competenze verso le nuove generazioni. Il quinto ed ultimo obiettivo ha lo scopo di assicurare che il programma contenuto nel Piano dia luogo a risultati durevoli nel tempo, ed istituisce un gruppo di lavoro permanente composto in egual misura da rappresentanti dello Stato, dei sindacati dei lavoratori, nonché delle associazioni datoriali e professionali, con il compito di definire indicatori globali di performance, di avanzare proposte, di monitorare le fasi di attuazione, di predisporre periodiche informative alle istituzioni.

Approfondimenti - Il *Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010*, del 6 giugno 2006 analizzato nell'articolo che precede può essere consultato in www.fmb.unimore.it, alla pagina del Bollettino Adapt, 2006, n. 32. Si segnala anche il documento *MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT, Emploi des seniors: une forte mobilisation del 14 marzo 2007 in Bollettino Adapt, 2007, n. 12 e la Circulaire DGEFP relative à la mise en oeuvre du Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 del 13 dicembre 2006 in Bollettino Adapt, 2007, n. 28* ove sono pubblicati anche altri documenti relativi all'esperienza Francese. Per un inquadramento teorico dei temi affrontati nell'articolo si segnala la sezione *ricerche Età e invecchiamento nella vita lavorativa pubblicata in Diritto delle Relazioni Industriali, 2005, n. 4.*

Lisa Amoriello

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



IMPIEGO, 253 POSTI A CONCORSO PER LAUREATI E DIPLOMATI

L'Istituto nazionale di previdenza sociale ha messo a bando 243 posti a tempo indeterminato per amministrativi, informatici e altri profili professionali. Diploma o laurea sono i titoli di studio richiesti. A ritorno dall'estate, le opportunità nel pubblico impiego non si fermano qui. Lo dimostrano gli altri dieci posti pubblici di rilievo, riservati ai diplomati, messi a disposizione dalla Corte dei Conti. Insomma, appena rientrati dalle vacanze il da fare non manca.

Scavalcati in testa alla classifica da agenti e venditori

Annunci di lavoro, in calo gli operatori dei call center

SALE l'appel di agenti e venditori, scendono gli operatori di call center, detronizzati dalla classifica dei più desiderati nel mercato del lavoro italiano dopo che, dal 2000, questi ultimi avevano occupato saldamente la testa della graduatoria. Questa è la situazione così come viene fotografata relativamente al 2006, da una recente indagine effettuata dall'Isfol e dal Centro statistica aziendale (Csa) di Firenze. Dall'analisi delle varie professionalità richieste a mezzo stampa dalle imprese, infatti emerge il "raffreddamento" delle opportunità proposte per l'operatore telefonico. Dalle oltre 14 mila offerte di lavoro aperte per questa realtà, si scende alle sole 4 mila registrate lo scorso anno. Al contrario, anche prima di conquistare la vetta delle preferenze, sia gli agenti che i venditori hanno sempre gravitato attorno alle zone alte, mostrando una certa stabilità nell'interesse di chi cerca personale da inserire nella

propria realtà produttiva. Trovandosi ora a poca distanza gli uni dagli altri se è vero che per il 2006 vengono censiti 5.252 inserzioni che riguardano i primi e 5.185 i secondi.

Medaglia di legno e podio appena sfiorato, invece, per l'operaio generico che supera la figura del consulente. Una ragione tecnica di questi che non sono, a conti fatti, semplici aggiustamenti di tiro? Secondo i ricercatori Isfol un dato nettamente diverso rispetto al recente passato sta nell'importanza che le aziende hanno attribuito all'esperienza precedente maturata in campo lavorativo: un numero in crescita, che nel 2006 ha riguardato 36 annunci di lavoro su 100. Gli ultimi tre posti della top 30 dei più richiesti nel 2006 sono occupati dall'impiegato amministrativo, meccanico e quello appartenente all'area manager. Anche un'altra recente indagine curata attraverso il Monster employment index ha mostrato come un

canale sempre valido e ampiamente praticato per le offerte di lavoro sia quello di internet. I numeri elaborati mostrano il raggiungimento del picco di contatti per l'utilizzo della Rete da maggio 2006 a oggi, nel periodo tra aprile e giugno di quest'anno. Se l'incremento nel periodo estivo è stato comprensibilmente legato alle professionalità del comparto turismo, la ripresa delle attività, nel periodo considerato, ha visto un buon incremento di opportunità negli ambiti della logistica, nella manutenzione e nella riparazione. I profili manageriali, invece, hanno confermato una sostanziale neutralità, con un andamento costante entro tutto il trimestre preso in esame. A livello regionale, invece, Lombardia e Lazio si sono confermate regioni particolarmente sensibili alla risorsa internet, con una particolare attenzione a figure quali contabili, revisori e fiscalisti.

G.Ga.

Politica estera, da Blair a Brown senza cambi rotta

(Nostro servizio) - Valori universali, attenzione al crescente divario economico tra Sud e Nord del mondo, miglioramento della governance mondiale. La prima visita ufficiale in Italia del nuovo Ministro degli Esteri britannico, **David Miliband**, suona come una conferma dell'agenda blairiana in politica estera. Non solo sul piano concreto dell'approccio ai problemi più urgenti che la comunità internazionale si trova davanti, ma anche sul terreno dell'impostazione ideale che sottintende alle politiche dell'esecutivo di **Gordon Brown**. Bastava ascoltare, ieri, Miliband dialogare con gli studenti della **Luiss** e i giornalisti durante il seminario organizzato dall'università romana per discutere di una possibile "Politica estera progressista nel XXI secolo", per rendersi conto che la diplomazia britannica non ha archiviato l'"internazionalismo democratico" di **Tony Blair**. E questo nonostante Brown non abbia seguito le orme del suo predecessore nella gestione della crisi irachena.

Miliband ha ricordato che, tra le sfide che si trovano ad affrontare i governi che guardano ai rapporti internazionali in chiave progressista, la priorità resta la lotta al terrorismo, perché "sicurezza e democrazia sono temi strettamente connessi". Questo non vuol dire, ha lasciato intendere il capo del Foreign Office, che la comunità internazionale non possa lavorare su altri fronti: al contrario, affrontare i problemi del mutamento climatico e le cause della povertà nel Sud del mondo è divenuto quanto mai urgente. "Anche se - ha sostenuto Miliband - la soluzione di problemi tanto complessi non potrà che mettere in causa un'azione combinata delle diplomazie a livello multilaterale". La Gran Bretagna, in questo modo, riafferma la centralità per la sua politica estera delle istituzioni globali, Onu in primis. Ma siccome non di soli ideali è fatta una politica estera, bensì anche di interessi concreti, Miliband non mostra imbarazzi quando si tratta di discutere del futuro dell'Ue. Che per il Regno Unito è "un'unione di nazioni, non una nazione". E tale deve rimanere.

Carlo D'Onofrio

Nautica, presentato il Salone di Genova

NOVANTA navi da diporto di cui 43 superyacht, 213 imbarcazioni a vela, 600 marchi del settore degli accessori e della componentistica, il doppio delle barche in acqua rispetto all'anno scorso: si annuncia ricca di novità la 47/a edizione del Salone Nautico internazionale, l'unico al mondo interamente affacciato sul mare, in programma a Genova dal 6 al 14 ottobre. I dati registrano una forte crescita delle barche in acqua, 530 (cento in più rispetto al 2006) su un totale di 2.300 dichiarate in esposizione e la partecipazione di 1.500 espositori di cui il 37% stranieri. Il 60% delle imbarcazioni sono nautanti (fino a 10 metri).

Ha superato i 5 miliardi di Euro nel 2006 il fatturato complessivo della nautica da diporto (imbarcazioni, accessori e motori) mentre si attesta intorno ai 3,5 miliardi il valore della produzione italiana delle imbarcazioni con una crescita stimata del 15%. Cresce il ricorso al leasing e aumentano le ordinazioni dei superyachts a livello mondiale. Nel settore dei superyacht, sulla base di uno studio pubblicato dalla rivista Showboats International, si è passati da 688 commesse per il 2006 a 777 per il 2007. La presenza italiana sul mercato mondiale della produzione di superyacht si attesta attorno a 45%. Tra i primi 10 costruttori mondiali di superyacht cinque sono italiani. I costruttori italiani sono i primi al mondo per numero di progetti in costruzione con 347 ordini. La produzione italiana è concentrata soprattutto nelle imbarcazioni tra 90 e 120 piedi, con una lunghezza media di 113 piedi (circa 34 metri). Stimati in 20.000 unità gli addetti diretti della nautica.

Ra.Vi.