

POLONIA, A RISCHIO I CANTIERI NAVALI

Ultima chiamata per Danzica: la Polonia dovrà presentare il più presto possibile un piano di ristrutturazione per i cantieri navali di Gdynia e Stettino. La Commissione europea riconosce infatti gli aiuti di stato per i cantieri i cui asset dovranno essere venduti entro il maggio 2009 per recuperare gli aiuti di Stato concessi negli ultimi anni, la cui illegalità è stata finalmente certificata dall'Antitrust Ue. Lo ha dichiarato ieri il commissario Ue alla Concorrenza, **Neelie Kroes**, confermando le indiscrezioni dei media polacchi. "È una delle decisioni più difficili che abbia mai preso da commissario", ha detto Kroes, annunciando uno dei passi finali di una vertenza in corso da almeno 4 anni. In pratica, Bruxelles ha bocciato i piani di ristrutturazione sottoposti lo scorso 12 settembre da Varsavia, ma al tempo stesso ha approvato la soluzione *Olympic Airways* illustrata alcune settimane fa da Kroes. Le autorità polacche, ha spiegato il commissario Ue, dovranno mettere in vendita gli asset di Stettino e Gdynia secondo una procedura "aperta, trasparente, non discriminatoria e senza condizioni". In questo modo rimarrebbe una compagnia a "scatola vuota", che grazie al ricavato della vendita estinguerebbe il debito contratto con lo Stato. L'azienda schele-



tro verrebbe poi liquidata. Il lato positivo di questa soluzione, secondo Kroes, è che l'obbligo di restituire gli aiuti non ricadrà sui nuovi compratori, i quali potranno quindi offrire "posti di lavoro sostenibili" agli operai licenziati. La Commissione ha calcolato che dal 2002 Gdynia ha ricevuto circa 700 milioni di euro in aiuti diretti e 916 milioni di euro in garanzie produttive, mentre Stettino ha ottenuto 1 miliardo di aiuti e garanzie per 697 milioni di euro. Ma la percentuale di questi soldi da rimborsare non è ancora stata definita, ha indicato Kroes, perché "non abbiamo avuto informazioni sufficienti

per calcolarlo". Il sito di Danzica - che nel 1980 vide la nascita del sindacato *Solidarnosc* di **Lech Walesa** - è escluso dalla decisione Ue perché già privatizzato e meno indebitato, ma Bruxelles vorrebbe comunque ricevere un piano di ristrutturazione "al più presto possibile". Stettino e Gdynia potranno invece finire nelle mani di un'azienda interessata a continuare nel settore navale, ma anche in quelle di speculatori immobiliari, come ha confermato Kroes. Varsavia non potrà nemmeno porre condizioni sul mantenimento dei posti di lavoro, anche se il commissario si è detta sicura che il suo piano avrà

un impatto meno pesante rispetto a quello polacco del 12 settembre, che a suo dire avrebbe comportato un taglio della forza lavoro del 40%. In caso di interferenze, Kroes ha fatto capire che ha pieni poteri per intervenire contro Varsavia. Considerato l'indotto, a Gdynia e Stettino ci sono circa 60.000 posti di lavoro in ballo. "Sono stata colpita dalla loro integrità, desiderio di essere trattati correttamente, determinazione a guadagnare uno stipendio onesto attraverso il successo dei cantieri", ha affermato Kroes riferendosi ai contatti avuti con i rappresentanti sindacali, ribadendo allo stesso tempo che per

coloro a cui andrà male ci saranno gli aiuti del Fondo di globalizzazione Ue, già intervenuto in Italia a beneficio dei lavoratori del settore tessile. La bocciatura Ue sui cantieri polacchi - annunciata da settimana - è stata particolarmente criticata alla luce degli aiuti concessi recentemente per il salvataggio delle banche. "Ci sono due differenze importanti" ha ribattuto Kroes, citando il fatto che "il fallimento delle banche avrebbe avuto ricadute catastrofiche" per il resto dell'economia e "la durata relativamente breve" degli aiuti alle banche. I cantieri, invece, ricevono sussidi da anni e continuano a produrre in perdita. Kroes ha assicurato infine che manterrà la promessa di recarsi entro la prima metà di dicembre in visita a Gdynia, Stettino e Danzica, restituendo la cortesia alle centinaia di operai polacchi giunti a Bruxelles negli ultimi mesi per difendere i loro cantieri. Resta alta la tensione nei cantieri navali polacchi. Il sindacato *Solidarnosc* - erede del movimento che sconfisse il comunismo polacco - si dice comunque preoccupato, sostenendo che "potrebbe anche voler dire la fine dell'industria navale in Polonia". Per la prossima settimana è previsto un incontro a Varsavia tra i rappresentanti sindacali e il ministro del Tesoro, **Aleksander Grad**.

Ra.Vi.

Taccuino flessibile

ATIPICI, POSTO FISSO SPESSE DIFFICILE

Resta difficile la transizione ad un posto fisso per gli atipici italiani, o almeno per una parte di loro. Stando ad anticipazioni del Rapporto Isfol Plus sono circa 1 milione e 400 mila quelli che rimangono intrappolati da almeno 3 anni nei contratti a tempo. Dati alla mano, infatti, risulta che 4 atipici su 10 fanno questa vita. Questa galassia è molto complessa, composta da collaboratori come da finti lavoratori autonomi. Uno stato di cose che fa da contrasto ad una realtà contrattuale complessiva, in Italia, dove il numero di coloro che possono contare su un impiego a tempo indeterminato restano comunque una schiacciante maggioranza, circa 87 su 100. Il problema di fondo, più volte segnalato dal sindacato, allora, è quello di una flessibilità che troppo spesso viene caricata proprio sulle spalle di soggetti che avrebbero bisogno di vedersi maggiormente tutelati. Stiamo parlando, in particolare, di giovani, donne e over 50 magari fuoriusciti da realtà imprenditoriali in crisi e bisognosi di formazione per potersi ricollocare con maggiori certezze sul mercato del lavoro.

G.Ga.

IMPIEGHI, DA STUDI PROFESSIONALI 3 MILIONI DI POSTI

Il settore degli studi professionali è un segmento importante del terziario. Occupa 3 milioni di persone, cui 2 milioni negli studi professionali e 1 nella libera professione. Un comparto in fase di trasformazione, caratterizzato da una forte domanda di aggiornamento professionale. Necessità che emergono dalla ricerca realizzata da Fondoprofessionisti, il Fondo paritetico interprofessionale della categoria che, a cinque anni dalla costituzione, ha superato la fase di start up ed ha già realizzato 777 progetti formativi per 20 mila lavoratori e 12 milioni e mezzo di risorse. Una realtà che vuole crescere in un settore dove l'apprendimento continuo e l'alta formazione sono due imperativi. "Nel Fondo contiamo 142 mila adesioni e 38.200 strutture - precisa il direttore Franco Valente - La presenza delle donne è fortissima ma dobbiamo crescere e farci conoscere di più". Attraverso l'indagine condotta su 22 focus e 32 interviste, la domanda di maggiore formazione, più specifica e con un vero riconoscimento delle competenze acquisite emerge con forza nell'85% delle persone intervistate. "La formazione continua - sottolinea Pierangelo Raineri segretario generale della Fisascat Cisl - è una scommessa fondamentale del terziario, di cui il settore degli studi professionali è significativo perché estremamente coinvolto dalla necessità dell'innovazione continua, sia per l'organizzazione del lavoro che per il servizio che svolge. Una garanzia di occupabilità, soprattutto in un comparto come questo dove le competenze acquisite da un lavoratore possono diventare obsolete in breve tempo".

Floriana Isi

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/60

Tutele sul lavoro, il modello danese

Come migliorare le performances economiche delle imprese ed allo stesso tempo il grado di soddisfazione dei lavoratori? La domanda è presente in maniera crescente nel nostro paese. E' un dato ormai ampiamente riconosciuto che un elemento sostanziale della risposta europea ai cambiamenti produttivi legati alla globalizzazione sia rappresentato dall'innovazione, dalla formazione continua e dallo sviluppo di elevate tecnologie. Nella individuazione e messa a regime di nuove modalità organizzative del lavoro una riflessione adeguata sulle buone prassi presenti a livello europeo può contribuire alla ricerca di soluzioni innovative. Di particolare interesse la lettura del rapporto di ricerca recentemente pubblicato dal sindacato danese LO (la Danish Confederation of Trade Unions) dal titolo "Employee-driven innovation. Improving economic performance and job satisfaction". Una delle colonne del sistema di flexicurity danese è certamente il grado di evoluzione partecipativa delle relazioni industriali affiancato

da modelli organizzativi e di gestione delle risorse umane caratterizzati da un coinvolgimento forte e un contributo attivo di lavoratori e lavoratrici con idee e competenze basate sulla esperienza operativa. Anche per questo il paese scandinavo si colloca ai vertici delle classifiche dei tassi di produttività industriali, mentre all'interrogativo "continueresti a frequentare il tuo posto di lavoro se non avessi bisogno di soldi?" il numero di risposte affermative dei lavoratori danesi è fra i più alti in Europa. Il rapporto curato dall'ufficio studi di LO sottolinea come i processi di innovazione non siano appannaggio esclusivo di ristrette cerchie di accademici, esperti e di manager, ma, se accompagnati da una gestione consapevole ed "adattiva" delle risorse umane permettano lo sviluppo di processi bottom up fortemente positivi, oltre che per le relazioni di lavoro in azienda, anche per le performance economiche delle imprese. L'aspetto forse più interessante indagato nel rapporto, attraverso la descrizione e l'analisi di casi aziendali, è

la diretta connessione tra un approccio favorevole all'apporto dei lavoratori ai processi di innovazione ed il calo dei tassi di assenteismo. Inoltre, i dati elaborati rivelano come la gestione delle risorse umane debba essere attenta a raccogliere anche le indicazioni dei neo assunti e dei cosiddetti lavoratori unskill. Un aspetto particolarmente significativo è poi il contributo dei lavoratori in diversi contesti produttivi nello sviluppo di pratiche attente al risparmio energetico ed alla salvaguardia ambientale: la responsabilizzazione e l'innovazione si intrecciano quindi in una modalità virtuosa. L'analisi dei processi innovativi ed inclusivi di organizzazione del lavoro è una delle priorità politiche del sindacato danese. Un'ampia ricerca quantitativa e qualitativa era stata elaborata già nel 2006 e sulla base di essa è stato elaborato il nuovo rapporto. Lo sviluppo delle prerogative del singolo lavoratore, l'investimento sulle cosiddette "capabilities" è un aspetto centrale nei modelli scandinavi di flexicurity: si tratta di una via interessante in cui l'autonomia individuale non si contrappone, ma si integra positivamente con la contrattazione collettiva ed il ruolo del sindacato in azienda. L'intento del rapporto è, infine, l'analisi delle politiche e delle buone prassi al fine di contribuire alla diffusione di esperienze di innovazione promossa dai lavoratori nel mondo. Nella ricerca vengono presentati e descritti in particolare tre casi di aziende danesi: la Saint Gobain Isover (azienda produttrice di materiali isolanti), la Vestas (azienda leader a livello internazionale, con il 23% del mercato globale per la produzione di energia

eolica) e la Dsb (azienda di servizio ferroviario presente non solo in Danimarca, ma anche a livello internazionale). Si tratta di casi piuttosto complessi, ma una considerazione di sintesi sembra possibile. Lo sviluppo di un sistema di valorizzazione delle risorse umane in azienda con conseguenze positive sulla produttività e la soddisfazione dei dipendenti non è prodotto da radicali cambiamenti nell'organizzazione fisica del lavoro: ma da una serie mirata di innovazioni supportate però da una profonda consapevolezza culturale volta ad abbattere tutte quelle barriere materiali ed immateriali che disincantano la piena valorizzazione delle competenze, dell'esperienza e della capacità cooperativa fra i lavoratori e fra lavoratori e management.

Francesco Lauria

Approfondimenti

Lo studio da cui muove il commento che precede, curato dalla Danish Confederation of Trade Unions (LO) con il titolo *Employee-driven innovation. Improving economic performance and job satisfaction dello scorso mese ottobre potrà essere letto anche in www.fmb.unimore.it, all'interno del Bollettino Adapt in corso di pubblicazione n. 35*

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