

Ammortizzatori pronti al via

La prossima settimana il Governo passerà dall'accordo con le Regioni sugli ammortizzatori sociali agli "atti operativi" necessari per rendere utilizzabili le risorse stanziare. Lo ha detto il ministro del Welfare Maurizio Sacconi che ha anche sottolineato come per affrontare la crisi sul fronte del lavoro "gli accantonamenti sono sufficienti" e che non è necessario estendere la durata della cassa integrazione. Il Governo pensa a calcolare la cassa integrazione sulle giornate e non sulle settimane e all'utilizzo per

questo ammortizzatore di una causale generale e non più specifica. Rispetto alla partita degli ammortizzatori sociali e il ruolo in questo capitolo delle istituzioni europee, Bruxelles ha chiarito che per l'utilizzo del Fondo sociale europeo da destinare agli ammortizzatori in funzione anti crisi economica non è necessaria una notifica formale. È quanto ha precisato la portavoce del commissario Ue agli Affari sociali Vladimir Spidla aggiungendo che la gestione del Fse è di competenza degli Stati membri, nei limiti del regolamento del fondo stesso

e dei programmi operativi adottati. Nei mesi scorsi, ha ricordato Chantal Hughes, il commissario Spidla si è incontrato con il ministro Maurizio Sacconi in dicembre, gennaio e marzo. "Una discussione sugli aspetti tecnici - ha rilevato la portavoce - è sempre necessaria per assicurare la compatibilità con il regolamento e per scongiurare l'insorgere di problemi sull'ammissibilità delle spese. Per questo motivo sono stati programmati una serie di incontri tecnici".

G.Ga.

GRUPPO COIN, TROPPE REGOLE NON RISPETTATE

Un bonus da riconoscere a quelle imprese che, non licenziando per almeno 12 mesi contribuiscono a risollevare le sorti del paese e uscire dalla crisi produttivo-occupazionale, ripartendo dai consumi. Si potrebbe delineare così la proposta che il Ceo del Gruppo Coin-Oviesse, Stefano Berardo, ha "recapitato" al Governo dalle colonne de "Il Sole 24 Ore". Il progetto disegnato dal manager dell'impresa che conta circa 7 mila dipendenti, per un totale di 374 negozi in Italia e 45 all'estero, è pensato insieme a Federdistribuzione e prevede anche l'aggiustamento del bonus in questione alle quote contributive e l'eliminazione

di ogni vincolo sull'apertura dei negozi insieme alla liberalizzazione totale del capitolo promozioni. Se l'idea lanciata dalle colonne del quotidiano confindustriale sembra avere una portata innovativa, come vanno attualmente le cose all'interno del Gruppo? Conquiste lo ha chiesto a Stefania Ticca operatrice della Fisascat Cisl che, proposte di riforma a parte, ha evidenziato diverse criticità, organizzative e non, all'interno dell'azienda che, pur mantenendo un buon radicamento sul territorio italiano ha in programma anche l'espansione soprattutto in Est Europa e in Medio Oriente. "Un primo problema - spiega Ticca - riguarda l'instaurazione di corrette relazioni sindacali. Spesso i vertici aziendali ope-

L'azienda lancia l'idea del bonus da riconoscere a quelle realtà che si impegnano a mantenere inalterati i livelli occupazionali per 12 mesi. Nelle filiali però il confronto con il sindacato latita, il valore degli accordi è considerato come un optional...

rano in solitudine comunicando nelle filiali le decisioni operative attraverso i propri capi area sul territorio con solo alcuni giorni di anticipo, magari una settimana, senza confronto con il sindacato o intendendolo solamente in termini di un lungo monologo". "Avere un corretto funzionamento delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda - sottolinea Ticca - significa soprattutto non intenderle come una semplice comunicazione d'intenti". Nel Gruppo, quindi, resta difficile arrivare a soluzioni frutto di un percor-

so condiviso. Risulta complesso anche ottenere il rispetto pure delle intese pur faticosamente raggiunte. "È il caso ad esempio - continua Stefania Ticca - di quanto concordato sul Ros (la riduzione dell'orario settimanale) poi non rispettato dall'azienda adducendo motivazioni tecniche". Lo stesso dicasi in riferimento al mancato rispetto delle norme previste dalla legislazione su part time e, in molti casi, nei riguardi della legislazione che attiene al trasferimento di personale da una sede ad

un'altra.

A tutta questa situazione non certo rosea deve aggiungersi anche il problema che riguarda l'obsolescenza delle strumentazioni informatiche, con gravi disagi per i lavoratori, ad esempio, rispetto al mancato calcolo delle presenze in azienda il lunedì mattina, spesso conteggiato come "fuori norma" in quanto in passato le filiali del Gruppo, in questa giornata, erano solite osservare una giornata di riposo. Per il sindacato quindi resta centrale che dietro alle proposte ci sia un corretto e produttivo tessuto di relazioni sindacali. Non è credibile parlare di riforme del sistema se poi, alla prova dei fatti, non si rispettano neppure gli accordi e le regole che già ci sono.

Giuseppe Gagliano

Welfare, proseguono progetti d'inserimento

Arrivano i primi dati e sono incoraggianti. Più di 1.700 i partecipanti, 712 quelli che hanno appena concluso la propria esperienza. E di questi quasi la metà, il 42% per l'esattezza, può dire di aver trovato lavoro. Parliamo dei laureati e laureandi che l'anno scorso hanno svolto un tirocinio di inserimento lavorativo in azienda grazie al Progetto Fico, promosso dal ministero del Welfare in collaborazione con Italia Lavoro e i tre atenei romani La Sapienza, Tor Vergata e Roma Tre. Buoni gli esiti occupazionali dell'iniziativa che ha confermato 4 partecipanti su 10. Di questi, il 34% è stato assunto con un contratto a progetto, il 23% ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato e il 20% a tempo determinato. Il rimanente dei tirocinanti confermati è stato contrattualizzato con l'apprendistato e l'inserimento (12%), con collaborazioni occasionali (10%) e solo l'1% ha continuato con un rapporto di consulenza. Le maggiori possibilità di inserimento sono arrivate dalle aree di informatica e telecomunicazioni (32%) e di segreteria amministrazione e finanza (31%). Le aziende che hanno partecipato (615) e che hanno ospitato più di un tirocinante provengono per la maggior parte dal settore privato (81%), mentre il restante 19% è pubblico. Il settore di attività prevalente è l'industria manifatturiera ed energetica (17%). Segue l'informatica e le telecomunicazioni con finanziarie, immobiliari e assicurazioni (rispettivamente l'11% e 10% del totale). Tra gli altri settori anche alcuni comparti, come la sanità e l'assistenza sociale (6%) e i beni culturali (3%) che, tradizionalmente, non ospitano tirocinanti. La maggior parte delle aziende che hanno partecipato all'iniziativa, presenti su tutto il territorio nazionale, sono di dimensioni grandi (30%) e nel 26%, all'opposto, aziende micro con meno di 10 dipendenti, per la maggior parte impegnate nel terziario. A conferma che il tirocinio è considerato un momento conclusivo nella vita formativa di uno studente, il 76% dei tirocinanti era già laureato e il 13% in dirittura di arrivo. Confermate anche le aspettative occupazionali dei diversi corsi di laurea. Analizzando gli studi effettuati si conferma la partecipazione massiccia dei laureati provenienti dalle cosiddette "lauree forti": economico-giuridiche (31%) e da ingegneria (27%). Il settore umanistico si ferma invece al 15% insieme a quello socio-politico.

Floriana Isi

Voucher agricoltura

L'estensione dei voucher in agricoltura sono inaccettabili nel metodo e nel merito. Lo sostiene il segretario nazionale della Fai Cisl Stefano Faiotto. "Si sta minando alla radice - spiega - il potere negoziale delle organizzazioni sindacali. L'estensione dei voucher alle casalinghe e a quanti usufruiscono degli ammortizzatori sociali, finirà per drogare il mercato del lavoro del settore, con la probabile diminuzione delle tutele di quanti operano con rapporti contrattuali strutturati".

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/75

Tecnologia e condizioni di lavoro

La tecnologia riveste un ruolo essenziale all'interno dei luoghi di lavoro in Europa facilitando oltre che la produzione anche l'innovazione e la comunicazione. L'ultimo studio, condotto da European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, raccogliendo dati statistici in merito allo sviluppo delle condizioni di lavoro in Europa a partire dal 1990, si è proposto di individuare quale sia l'impatto della tecnologia sulle condizioni di lavoro ed in particolare l'effetto del loro utilizzo sulla salute e sulla soddisfazione dei lavoratori. Le donne, indipendentemente dal livello di istruzione e dal settore di attività, utilizzano maggiormente i computer rispetto agli uomini. I Paesi del Nord Europa - in particolare Svezia ed Olanda - sono i primi utilizzatori di computer all'interno dei luoghi di lavoro in Europa, mentre l'utilizzo dei

macchinari si concentra nelle aree dell'Est e del Sud europeo prevalentemente nei settori della manifattura, dell'edile e più in generale tra i lavoratori con uno scarso livello di istruzione. I fruitori di macchinari, che rappresentano circa un quarto di tutta la forza lavoro europea, vivono in condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto a coloro che fanno uso di tecnologia e computer. Risultano soggetti con maggiore frequenza a patologie di tipo muscolo-scheletrico ed a sintomi di stress legati al lavoro, ed inoltre risentono di un'alta insoddisfazione lavorativa legata agli intensi ritmi ed alle rare opportunità di apprendistato e di avanzamento. Nella valutazione dei progressi effettuati, rispetto ai propositi inseriti nella modifica della Strategia di Lisbona ed in particolare in quelli avanzati nelle Linee Gui-

da di Microeconomia (n. 13, 20, 22, e 23), le ricerche effettuate rivelano una tendenza ad un uso sempre maggiore dei computer sui luoghi di lavoro in Europa, ma in realtà essa è limitata a certi Paesi, quelli continentali, ed a specifici settori quali i servizi, il commercio, ed anche nella pubblica amministrazione. Alcune raccomandazioni possono quindi essere tratte dallo studio attuale. In primo luogo, poiché un quarto della forza lavoro europea utilizza macchinari, deve rimanere prioritaria per l'Europa una politica tesa a stimolare un miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Inoltre la tendenza osservata nell'uso delle tecnologie, mostra come i Paesi membri si trovino a livelli disomogenei di informatizzazione nei luoghi di lavoro. Mentre le priorità strategiche sono dunque le stesse per tutti gli Stati membri, le priorità operative nella promozione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro devono essere differenziate in base alle esigenze dei diversi Paesi. Esse saranno sviluppate in linea con i programmi di politica economica e le verifiche annuali sugli obiettivi di Lisbona. Infine la ricerca mette in evidenza il ruolo essenziale dello sviluppo delle competenze e conoscenze ad ogni livello d'im-

presa, per gli effetti che esse producono sulla coesione sociale e sulla lotta all'ineguaglianza, due punti fondamentali del modello sociale europeo. Un utilizzo sempre maggiore delle tecnologie sui luoghi di lavoro tende, infatti, ad avvantaggiare i lavoratori con un alto livello di istruzione e competenze a scapito delle altre figure professionali ugualmente meritevoli di tutela. Il potenziamento della formazione professionale e delle competenze dei lavoratori con un basso livello di istruzione deve perciò rimanere un obiettivo primario da parte dell'Unione per migliorare globalmente le condizioni di lavoro in Europa, al fine di colmare il divario esistente tra le diverse categorie di lavoratori all'interno delle imprese.

Andrea Federici

Approfondimenti

Lo studio oggetto del commento che precede, C. Koling, K. Kraan, *Use of technology and working conditions in the European Union*, curato dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, può essere letto integralmente in www.fmb.unimore.it, all'interno del Bollettino Adapt n. 2/2009