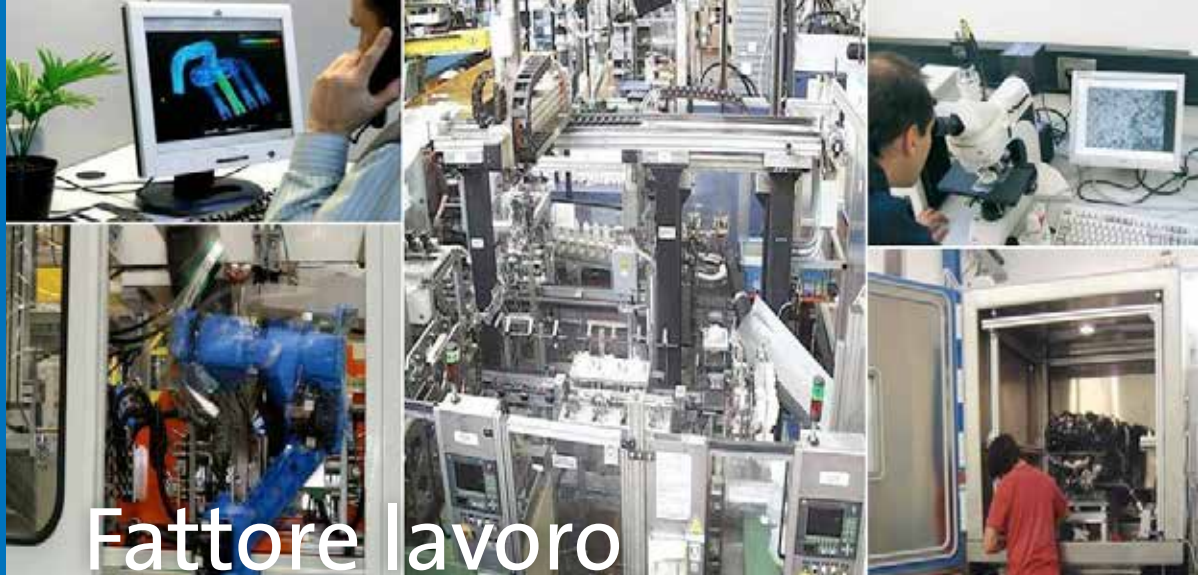


Spedizione
art. 2 comma 20/c
legge 662/96
Filiale di Bolzano

1-2012



Fattore lavoro e innovazione

Il lavoro rappresenta il punto nodale delle sfide che ci troviamo ad affrontare. Che si tratti di processi innovativi, di regolamentazione del mercato del lavoro o di qualità delle condizioni di lavoro, è comunque indispensabile considerare il lavoro il fattore chiave. Il modo in cui l'Alto Adige si svilupperà in futuro dipende dall'intelligenza con cui si lavorerà e dalle future condizioni di lavoro. I mutamenti che si stanno delineando evidenziano la necessità di conoscenze e stimoli. Per questo motivo questo numero di DIMENSIONE LAVORO tocca importanti tematiche della riforma del

lavoro. L'aspetto cruciale sono le innovazioni che essa comporterà e le sfide che ne deriveranno per la nostra provincia. Si stanno già delineando dure discussioni attorno ai temi della giustizia sociale e dello sviluppo economico dell'Alto Adige. Il mondo del lavoro necessita pertanto non solo di innovazioni tecniche ed organizzative, ma deve rinnovarsi anche sul piano sociale e seguire nuove vie sulla strada della tutela. La qualità della contrattazione collettiva e il „buon lavoro“ sono presupposti importantissimi per la tenuta del “Modello Alto Adige”.

Giustizia sociale ...

ELMAR AICHNER

„Il nostro più grande nemico è quella forma di pessimismo che ci rende inerti.“

Colin Crouch, autore de „Il potere dei giganti“

Gli attuali avvenimenti qui in alto Adige, in Italia e in tutta Europa ci pongono davanti ad un compito cui non possiamo sfuggire: occorre ripensare il sistema economico e quello sociale. Una riconversione che avrà una ricaduta anche sulle decisioni politiche.

Per questo riorientamento abbiamo bisogno di indicazioni ben chiare. E anche di tempo. È meglio fermarsi un po' e mettersi d'accordo sulla via da seguire che imboccare sotto pressione una strada che si possa poi dimostrare sbagliata. Specie a livello statale, parecchie riforme sono state varate in tutta fretta: pri-

Indice

>> Giustizia sociale e correttezza, la giusta via	2
>> Sapere come: manuale contrattazione aziendale	3
>> Troppo poco: l'esiguità della defiscalizzazione dei premi di risultato	4
>> Giovani contro vecchi? Vecchi contro giovani?	6
>> Il “buon lavoro”: note sulla qualità del lavoro	8
>> Flessibilità massima, sicurezza minima: la “generazione 1000 Euro”	10
>> Il nuovo contratto di apprendistato	12
>> La riforma del mercato del lavoro sul banco di prova	14

... e correttezza, la giusta via

ma quella delle pensioni, poi quella del mercato del lavoro e, con le fattezze della „spending review“, ora anche una rigida politica di bilancio.

Anche l'Alto Adige deve pensare alle sue riforme

Per dirla a chiare lettere: anche l'Alto Adige deve pensare alle sue riforme. Basta dare uno sguardo alle regioni trainanti d'Europa per comprendere che negli ultimi decenni ci sono stati svariati cambiamenti. E se si guarda con ancor maggiore attenzione, si comprende anche che là dove si è conservato e sviluppato in maniera mirata lo Stato sociale, là dove la qualità dei servizi sociali – e prima di tutto l'istruzione, la previdenza sociale, i servizi alle famiglie, la sanità – è migliorata, là dove non si è giunti ad una deregulation sfrenata, là dove si è perseguita la giustizia fiscale, i sistemi sociali ed economici si sono in genere dimostrati resistenti alla crisi. La redistribuzione dal basso verso l'alto (e non viceversa!), la nascita di un settore a basso salario ed anche una politica salariale troppo sottotono hanno prodotto una distribuzione reddituale e patrimoniale che ha gravemente penalizzato i lavoratori e i pensionati, per non parlare delle fasce sociali ancora più deboli. In questi due ultimi decenni di neoliberismo si sono sviluppati in Europa sensibili squilibri, i cui effetti negativi si fanno oggi sentire anche troppo chiaramente.

Per una distribuzione più equa della ricchezza

In Alto Adige come in Europa è ormai venuto il tempo di porsi nuovamente la questione di una giusta distribuzione della ricchezza. C'è nella società – e nel modo in cui essa affronta le grandi sfide – una correlazione tra la correttezza e la giustizia sociale. Una „buona



Elmar Aichner, Presidente della Giunta di Istituto del AFI-IPL

politica“ è fatta, oltreché di misura e di trasparenza, anche di un costante coinvolgimento delle forze sociali e di una ricerca congiunta delle soluzioni. La fiducia e il coinvolgimento permanente sono il perno attorno al quale le rappresentanze di categoria saranno disposte

a mutare le proprie visioni e ad accettare compromessi nell'interesse comune. Ma i cambiamenti presuppongono anche conoscenza. Questa nuova interpretazione di Dimensione Lavoro tocca importanti tematiche riformistiche, in particolare i cambiamenti che deriveranno dalla riforma del lavoro e le sfide che ne deriveranno per l'Alto Adige. Che la qualità delle concertazioni incentrate sui contratti collettivi e quella del lavoro costituiscano elementi essenziali per un valido riorientamento del modello Alto Adige lo dimostrano due articoli sull'innovazione e sulla qualità del lavoro.

I mutamenti sociali, economici e politici dei quali siamo testimoni coinvolgono l'intera popolazione della nostra provincia. E chi è coinvolto deve anche partecipare. È un assioma che vale per tutti: partecipate anche voi! Non importa se all'interno di un sindacato, di un'iniziativa popolare o di un partito: partecipate e fate la vostra parte nelle importanti decisioni sul nostro futuro. Anche questo aiuterà a combattere il pessimismo.

Karl Gudauner, per anni Direttore del AFI-IPL, ha lasciato a fine maggio l'Istituto che coordinava sin dal 1995 con grande capacità e dedizione. Karl Gudauner, con instancabile pazienza, profonda competenza tecnica e grande rigore ha tracciato quelle nuove vie che di fatto hanno reso l'Istituto una realtà riconosciuta per la sua autorevolezza in tutto l'Alto Adige. Per questo gli giungo da queste pagine il nostro più sentito

ringraziamento, accompagnato dalla nostra più profonda stima. Sarà ora Stefan Perini, economista di chiara fama nel panorama scientifico altoatesino, ad assumere la direzione dell'Istituto. Coadiuvato dal nostro team, il nuovo Direttore saprà di certo dare all'Istituto nuovi impulsi in grado di permettere all'AFI-IPL di affrontare le sfide del futuro, con rinnovato slancio e autorevolezza.

Manuale per la negoziazione di secondo livello

DI MARIO GIOVANNACCI

La negoziazione può essere definita come una tecnica relazionale finalizzata al raggiungimento di un accordo condiviso tra soggetti che si presumono contrapposti tra loro. Grazie alla negoziazione le parti mirano a raggiungere un vantaggio reciproco, ovvero a creare qualcosa di nuovo che non sarebbe stato possibile contando esclusivamente sulle proprie forze. Questa è la logica di fondo che anima il “Manuale per la negoziazione di secondo livello”, edito dall’AFI-IPL nell’ambito di un progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo e che ha visto la luce dopo anni di raccolta ed analisi dei contratti collettivi aziendali, stipulati in importanti aziende nazionali ed altoatesine.

Il manuale si propone di migliorare la preparazione dei rappresentanti sindacali presenti nelle aziende altoatesine in modo da renderli maggiormente in grado di interagire con la controparte ed eventualmente partecipare attivamente alla regolazione dei rapporti di lavoro. Il manuale segue infatti una logica bipartisan nella convinzione che i contratti hanno bisogno della firma di entrambe le parti per cui è necessaria e assolutamente propedeutica una visione oggettiva delle problematiche connesse all’organizzazione del lavoro e quindi alla regolamentazione dei rapporti di lavoro. Il compendio si struttura in tre parti, corrispondenti ad altrettanti capitoli. Nel primo vengono trattati i temi della contrattazione collettiva e in particolare viene approfondita la sua struttura contrattuale, ovvero i diversi livelli ai quali si svolge la negoziazione. Ciò avviene



Chi volesse una copia del manuale può richiederla scrivendo ad info@afi-ipl.org

attraverso analisi dei principali accordi interconfederali in materia, partendo dal protocollo del 1993 sulla politica dei redditi, per arrivare a quelli più controversi del 2009 e del 2011, rispettivamente sulle competenze dei diversi livelli contrattuali e sulla rappresentatività sindacale in azienda. Nel secondo viene analizzata la diffusione dei contratti aziendali in Italia e in Alto Adige fornendo, nel contempo, una panoramica su quali sono i fattori che di fatto promuovono e/o ostacolano la diffusione della contrattazione aziendale. Nel terzo capitolo, di natura prettamente didattica e quindi il più importante da un punto di vista pratico, viene delineato un quadro

delle principali materie trattate nei contratti collettivi aziendali. In particolare, vengono riportate le principali esperienze negoziali che possono quindi definirsi “buone pratiche”.

Una simile raccolta risulterà tanto più utile quanto più si liberi il campo dal possibile equivoco, che si possa semplicemente replicare quanto riportato nel manuale a prescindere dai diversi contesti aziendali. Il lavoro vuole infatti offrire degli stimoli (o degli esempi) alle rappresentanze sindacali ed ai responsabili aziendali, affinché possano svolgere al meglio il loro ruolo di attori negoziali in azienda.

L'AFI-IPL all'innovation festival 2012

Nell'ambito dell'Innovation Festival giovedì 27 settembre 2012 dalle 11.30 alle 12.30, presso la sala di Rappresentanza del Comune di Bolzano, l'AFI-IPL presenterà i risultati del rapporto di ricerca finanziato dal Fondo Sociale Europeo "Innovazione organizzativa e qualità del lavoro: Il ruolo delle relazioni industriali".

Obiettivo di questo intervento è quello di sensibilizzare le parti sociali sui vantaggi di un approccio partecipativo nelle relazioni intercorrenti tra management e lavoratori/lavoratrici. Nel corso dell'incontro, verranno presentati i risultati di uno studio che ha analizzato i modelli di relazioni industriali presenti nelle aziende altoatesine con più di 50 dipendenti e che mette in luce come una

cultura partecipativa favorisca l'innovazione organizzativa in azienda. A seguire, la presentazione di due casi aziendali permetterà di comprendere pienamente l'importanza delle logiche partecipative nell'implementazione dell'innovazione tecnologica.

A disposizione dei partecipanti una copia gratuita del "Manuale per la negoziazione di secondo livello".

Il premio di risultato perde appeal a causa delle nuove misure di detassazione

DI MARIO GIOVANNACCI E IRENE CONTE

Si abbassa l'importo detassabile del premio di risultato e si restringe il numero dei lavoratori interessati dagli sgravi fiscali. Da quest'anno i beneficiari dovranno infatti aver percepito nel 2011 un reddito inferiore ai 30.000 euro annui contro i 40.000 euro dello scorso anno. Anche i limiti dell'importo del premio detassabile vengono ridotti e passano dai 6.000 euro dell'anno scorso ai 2.500 euro di quest'anno. Tali tagli, pur essendo giustificabili dalle difficoltà in cui versa la finanza pubblica italiana, determinano un clima di incertezza che penalizza l'appeal del sistema incentivante del premio di risultato.

Ricordiamo che tali misure di sostegno permettono una tassazione agevolata del 10% sulle somme erogate a scopo incentivante ai lavoratori dipendenti

del settore privato, purché previste da accordi aziendali o territoriali. Per usufruire di tali sgravi, tali premi devono essere correlati ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e, in generale, collegati all'andamento economico e/o ad ogni altro elemento rilevante ai fini della competitività aziendale.

Per effetto di tali nuovi limiti di detassazione sopra la soglia di 2.500 euro annui, i lavoratori meritevoli prenderanno premi netti più bassi di quelli dello scorso anno. Ad esempio un dipendente che quest'anno dovesse percepire un premio di 4.000 euro lordi, incasserebbe 3.345 euro netti contro i 3.600 euro dello scorso anno. Infatti, tale lavoratore godrebbe della tassazione agevolata del 10% solo sui primi 2.500 euro e non su tutto l'importo.

Tradotto in cifre si troverebbe a pagare 250 euro di tasse sui primi 2.500 euro (aliquota agevolata al 10%), mentre sui restanti 1.500 euro pagherebbe la propria aliquota marginale IRPEF. Ipotizzando che quest'ultima risulti del 27%, il lavoratore pagherebbe 405 euro di tasse sui restanti 1.500 euro del premio, percependo quindi un premio netto complessivo di 3.345 euro contro i 3.600 euro dell'anno scorso; se tale lavoratore ricadesse invece col proprio reddito nell'aliquota marginale del 38%, si troverebbe a pagare 570 euro di tasse, percependo così un premio netto di 3.180 euro.

Pur comprendendo lo scopo di questi tagli, tale nuova misura fiscale determina una situazione di assoluta incertezza, in quanto cambiando l'entità delle misure fiscali ogni anno, le imprese

non sono in grado di pianificare con certezza il costo del lavoro, così come i lavoratori i propri redditi annui disponibili. Col tempo ciò finisce per vanificare gli effetti incentivanti di tali misure, nate per sostenere la produttività

tramite la stipula di accordi sul premio di risultato.

Un peccato che nell'ambito della discussione che ha portato alla riforma del mercato del lavoro non si sia af-

frontato anche la storico problema, tutto italiano, dell'alto cuneo fiscale che grava sui redditi dei lavoratori e che continua a penalizzare non solo la competitività del paese ma anche un rilancio dei consumi.

La detassazione del premio di risultato

<p>Normativa di riferimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007 • L. 24 dicembre 2007, n. 247 • D.L. 27 maggio 2008, n. 93 • L. 24 luglio 2008, n. 126 • D.L. 6 luglio 2011, n.98 • L. 12 novembre 2011, n.183 (Legge di stabilità) • DPCM 23 marzo 2012 		
<p>Misura dello sgravio per il datore di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nessuna 		
<p>Misura dello sgravio per il lavoratore</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 10% invece che aliquota IRPEF • nella quale rientra il lavoratore 		
<p>Limite dello sgravio sul premio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2.500 euro 		
<p>Limite reddituale del lavoratore per godere dell'incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 30.000 euro 		
<p>Esempio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Premio di risultato lordo = 4.000 euro • Tassazione sui primi 2.500 euro: aliquota agevolata del 10% 2.500 euro x 10% = 250 euro • Tassazione sui restanti 1.500 euro: <table border="1" data-bbox="592 1783 1481 2018"> <tr> <td data-bbox="592 1783 1023 2018"> <p>- Ipotesi aliquota marginale IRPEF 27% 1.500 x 27% = 405 euro Premio di risultato netto: 4.000-(250+405)= 3.345 euro</p> </td> <td data-bbox="1050 1783 1481 2018"> <p>- Ipotesi aliquota marginale IRPEF 38% 1.500 x 38% = 570 euro Premio di risultato netto: 4.000-(250+570)= 3.180 euro</p> </td> </tr> </table>	<p>- Ipotesi aliquota marginale IRPEF 27% 1.500 x 27% = 405 euro Premio di risultato netto: 4.000-(250+405)= 3.345 euro</p>	<p>- Ipotesi aliquota marginale IRPEF 38% 1.500 x 38% = 570 euro Premio di risultato netto: 4.000-(250+570)= 3.180 euro</p>
<p>- Ipotesi aliquota marginale IRPEF 27% 1.500 x 27% = 405 euro Premio di risultato netto: 4.000-(250+405)= 3.345 euro</p>	<p>- Ipotesi aliquota marginale IRPEF 38% 1.500 x 38% = 570 euro Premio di risultato netto: 4.000-(250+570)= 3.180 euro</p>		

Ageismo – il nuovo “-ismo”.

Giovani contro vecchi? Vecchi contro giovani?

ALENA WOTKA*

La discriminazione nel mondo del lavoro – un tema che purtroppo si ripropone di continuo. Il problema della discriminazione per età, detto anche ageismo, è tenuto ancora in scarsa considerazione, anche se il 2012 è stato dichiarato „Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni“. Occorre pertanto chiedersi cosa si intende con l'espressione „discriminazione per età“ e quali effetti questa possa avere sul singolo individuo, e ancora cosa occorre fare per prevenirla.

La discriminazione per età consiste in una disparità di trattamento delle persone fondata su pregiudizi e stereotipi. Gli anziani vengono infatti spesso considerati conservatori, non inclini al cambiamento, poco creativi, bisognosi di assistenza o in generale „difficili“. E tuttavia non c'è nulla che provi che tutto questo sia vero. La discriminazione per età tra i lavoratori si traduce principalmente nei licenziamenti per motivi di età, nella più frequente disoccupazione di lungo periodo e nella discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro. Si osserva poi una discriminazione anche nell'aggiornamento professionale e nelle ridotte possibilità di accesso al lavoro autonomo. Al momento dell'assunzione, dell'aggiornamento professionale, della promozione a livello superiore molti datori di lavoro rivelano pregiudizi nei confronti delle persone più anziane, considerandole in qualche modo soggetti a un minor rendimento, più a rischio sul piano della salute, più ostici all'apprendimento. Ma anche nella società si incontrano pregiudizi simili:

spesso si sente infatti dire *“i vecchi stanno ben incollati alle loro poltrone”*, frase con la quale implicitamente si chiede loro di lasciare spazio ai giovani.

Il quadro giuridico

Facciamo una breve panoramica dell'inquadramento giuridico: la discriminazione per età sul mercato del lavoro è proibita a livello europeo già dal 2000 (direttiva 2000/78/CE), e in Italia a partire dal 2003 (D. lgs. 216/2003). L'art. 3.1. di quest'ultimo decreto recita:

„Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;*
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;*
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;*
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.”*

Discriminazione per età – presente anche in Alto Adige

Molti tuttavia, come si sarà già capito, non si attengono alle regole. Ad esempio, alcuni imprenditori privati, alcune agenzie di intermediazione del lavoro e anche alcuni enti pubblici non si comportano sempre come previsto dalla legge. Questa è una situazione che si osserva anche in Alto Adige. Infatti se si leggono con attenzione le offerte di lavoro di aziende private pubblicate sui vari media, si evidenziano immediatamente svariate disparità di trattamento. Si chiarisce per esempio immediatamente che non sono gradite candidature di persone più in là con gli anni, e non è difficile trovare testi come *“azienda con personale giovane cerca un secondo cuoco”* oppure *“cercasi banconiere/a giovane e dinamico”*. Ma discriminazioni di questo tipo si trovano anche altrove. Un'agenzia di assicurazioni cerca per esempio *„due giovani determinati da formare e inserire come venditori”*, e indica tra i presupposti un'età compresa tra 25 e 35 anni. Anche nell'importante settore del wellness la situazione non è diversa: *„cercasi rappresentante giovane e impegnato/a per i settori cosmetica e/o accessori”*. E tuttavia le discriminazioni per età non sono le uniche. Così ad esempio sono numerose le offerte nelle quali si cercano espressamente *“persone del luogo”*, qualunque sia il significato di questo termine. Un uso piuttosto disinvolto delle parole, insomma, che rivela nel mercato del lavoro altoatesino la presenza di un pregiudizio che poi finisce per consolidarsi diventando una vera e propria discriminazione. Questo è un problema che in futuro occorrerà affrontare con maggiore attenzione.

*Alena Wotka sta lavorando per conto dell'AFI-IPL alla predisposizione di un manuale sugli effetti del cambiamento demografico sul mondo del lavoro e sulle possibili contromisure.

Esempi di vittime della discriminazione

Accanto ad esempi tratti dai bandi di concorso, sulle pagine del "Büro gegen Altersdiskriminierung" tedesco si trovano numerosi esempi assai indicativi nel campo del lavoro:

- un maestro artigiano 62enne che a causa dell'età non ottiene un prestito per dare vita ad un'azienda;
- una segretaria di redazione sessantenne che chiede aiuto perché si sente discriminata da affermazioni formulate dal suo giovane capo, del tipo "oltre i sessant'anni occorrerebbe licenziarli tutti";
- un pilota che riferisce che oltre i 38 anni di età le compagnie aeree ti considerano spesso troppo vecchio, per cui le tue possibilità di assunzione si riducono a zero;
- altre persone che si lamentano che i loro incarichi sono stati affidati a persone più giovani, per cui non hanno praticamente più niente da fare e si sentono inutili;
- dipendenti anziani che a causa della loro età e della "non redditività" per l'azienda si vedono negare i premi offerti invece a colleghi più giovani;

- concorsi in campo artistico, giornalistico e letterario che definiscono già nei bandi chi si debba considerare "giovane" o "della nuova generazione" (di norma sotto i 40 o addirittura i 30 anni);
- e infine svariate affermazioni di persone che, pur senza poterne dare alcuna prova concreta, hanno la sensazione di essere state messe da parte a causa dell'età.

La discriminazione per età sul mercato del lavoro è quindi un problema concreto, che provoca un'offesa alla dignità della persona e comporta per essa una perdita di autostima, in quanto le si attribuiscono determinate debolezze o altri comportamenti negativi stereotipati (quali l'incapacità di sostenere determinati carichi di lavoro, la mancanza di flessibilità ecc.) e/o le si nega la possibilità di vivere liberamente e autonomamente. Situazioni di questo tipo possono a loro volta determinare un peggioramento dell'atteggiamento verso il lavoro e la produttività, che l'azienda e la collettività finiscono per avvertire concretamente. La discriminazione per età non ha quindi soltanto conseguenze negative per il singolo individuo, ma anche per la società nel suo complesso, per esempio per

in relazione alla riduzione della produzione e/o per l'incremento dei costi del sistema sanitario. Per questo motivo questa tematica deve essere vista nel contesto di un approccio globale dell'age management, di cui deve diventare parte integrante.

Che fare quindi? Alcuni possibili approcci

Come si può affrontare il problema della discriminazione per età, creando in tal modo i presupposti per un invecchiamento attivo? Il diagramma che segue può rappresentare un primo spunto.

Come evidenzia il diagramma, anche per quanto riguarda la discriminazione per età non esiste alcun intervento che da solo possa portare concretamente alla soluzione, alla prevenzione o alla limitazione della problematica. Occorre quindi creare molteplici presupposti, e gli spunti presentati qui non sono di certo esaustivi. È necessario piuttosto osservare ogni singola situazione nel suo contesto, in quanto solo in questo modo sarà possibile conseguire un reale pari trattamento, che è dopotutto l'obiettivo di tutti i nostri sforzi.

Diagramma secondo Age (2006) e Walker (2003).



Fonti: Age (2006): Auf dem Weg zu einer europäischen Gesellschaft aller Lebensalter. URL: http://forum-seniorenarbeit.de/media/custom/373_1702_1.PDF?1171302114 [26.06.2012];

Walker, A. (2003), The Policy Challenges of Population Ageing. In: SEDAP Research Paper No. 103. URL: <http://socserv.mcmaster.ca/sedap/p/sedap108.pdf> [26.06.2012];

Zafferano, G. (2009), La discriminazione per età in Italia. URL: <http://www.aidp.it/riviste/articolo.php?id=1&tida=955&tidn=121&tidx=> [26.06.2012].

Buon lavoro! Complesso e autogestito oppure ripetitivo e imposto dall'esterno?

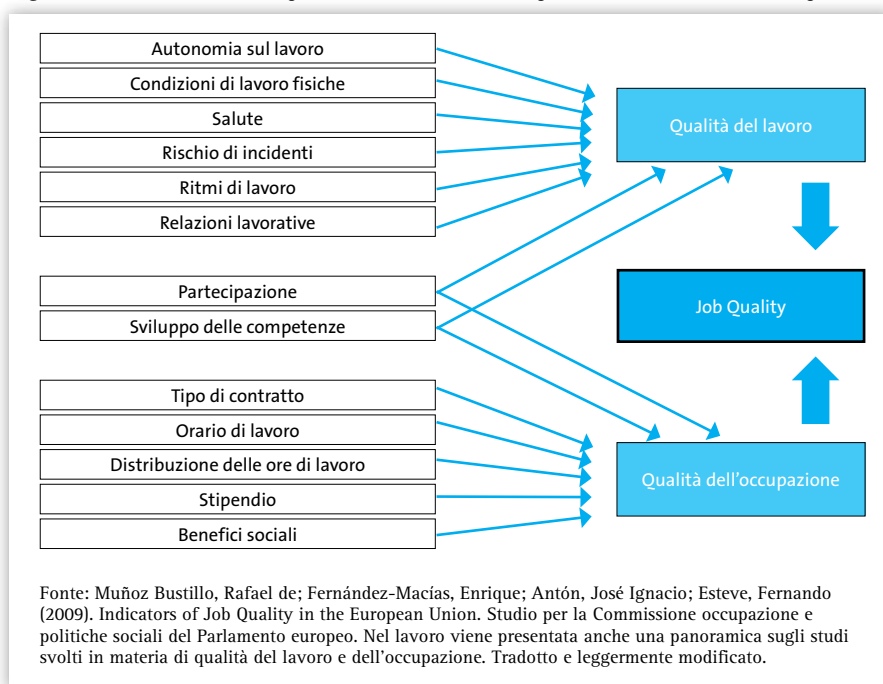
WERNER PRAMSTRAHLER

Con lo sguardo rivolto allo sviluppo delle regioni europee trainanti, possiamo constatare come la qualità del lavoro costituisca un presupposto fondamentale per uno sviluppo economico caratterizzato da qualità e innovazione. Senza un costante miglioramento delle condizioni di lavoro, alla lunga si finisce per penalizzare la capacità lavorativa e l'occupabilità dei lavoratori, con elevati costi che ricadono sull'individuo, sulla società e sull'economia. Due importanti aspetti della qualità del lavoro sono i contenuti conoscitivi dell'attività lavorativa e i margini di autonomia. Svariati dati sulla situazione in Alto Adige – ricavati dall'Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2010 – rivelano come vi sia ancora un notevole fabbisogno di recupero in particolare nei settori economici che maggiormente caratterizzano la nostra Provincia, quali il turismo, il commercio e in parte anche l'artigianato. Le discussioni e gli esempi di attuazione europee indicano come anche le politiche economiche e del lavoro in Alto Adige debbano dedicare maggiore attenzione alla tematica del "buon lavoro".

La qualità del lavoro influisce sulla capacità lavorativa e innovativa

Oggi come in passato le normative giuridiche giocano un ruolo importantissimo: la sicurezza del posto di lavoro che deriva dal tipo di contratto, la quantità e la distribuzione dei tempi di lavoro, la retribuzione e la sicurezza sociale sono elementi determinanti per la qualità dell'occupazione. Ma assieme a quest'ultima, la crescente complessità del mondo

Fig. 1: „Buon lavoro“ inteso quale combinazione della qualità del lavoro e dell'occupazione



del lavoro sposta al centro dell'attenzione anche la qualità del lavoro in sé. L'assolvimento di nuovi oneri lavorativi che vengono ad affiancarsi a quelli tradizionali si rivela qui altrettanto importante dell'esistenza di una possibilità di sviluppo e di contenuti lavorativi. Dall'insieme di queste cose derivano qualità come la lealtà, l'assunzione di responsabilità, il capitale umano, la disponibilità all'innovazione e la creatività. Il modo in cui viene organizzato il lavoro e il contesto sociale in cui esso si svolge influenza perciò non soltanto la prestazione economica ma l'individuo lavoratore nella sua interezza, ivi compresa la sua salute e tutto ciò che ne deriva (fig. 1).

In questo articolo si vogliono evidenziare due importanti elementi della quali-

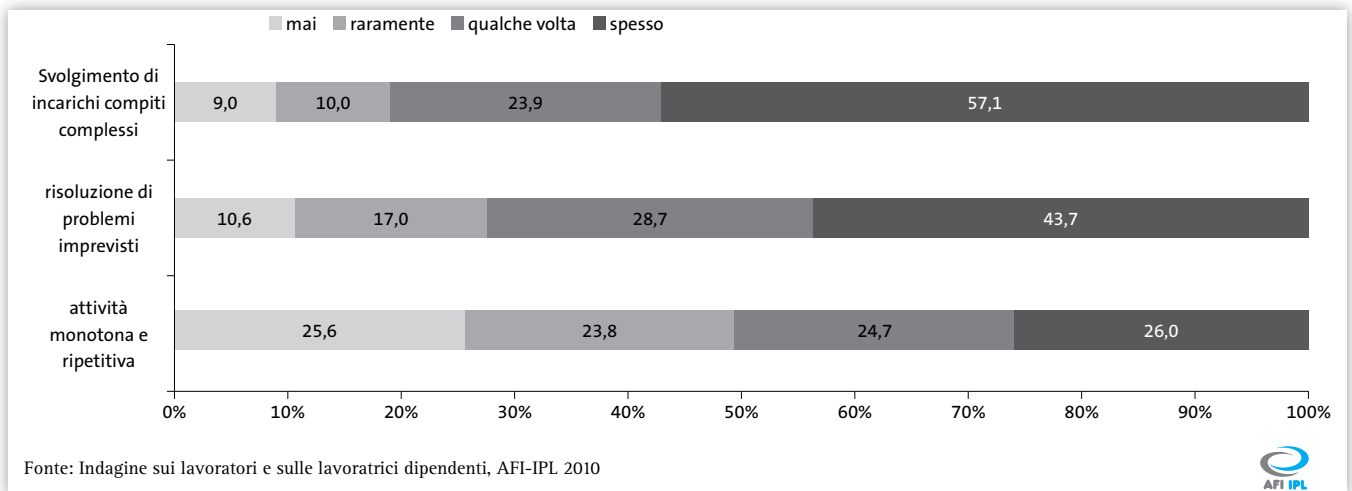
tà del lavoro, prendendo a riferimento i dati ricavati dall'Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2010: prima di tutto il "contenuto conoscitivo" dell'attività lavorativa e poi l'autonomia del lavoro.

Qual è il contenuto conoscitivo dell'attività lavorativa dei lavoratori dipendenti in Alto Adige?

La rilevazione del contenuto conoscitivo dell'attività lavorativa nell'Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2010 è stata svolta sulla base di tre domande: a) la frequenza con cui si svolgono attività complesse, b) la frequenza con cui si affrontano problemi e c) la frequenza del lavoro ripetitivo.

Come evidenzia la figura 2, il 57% degli

Fig. 2: Caratteristiche dell'attività lavorativa (valori in %).



intervistati ha dichiarato che lo svolgimento di attività complesse è richiesto spesso, mentre per un quarto di essi ciò capita qualche volta e per il 19% succede raramente o mai. La risoluzione di problemi imprevisti è richiesta spesso al 44% dei lavoratori e qualche volta al 29% di essi, mentre al 28% degli intervistati una situazione del genere capita raramente o mai. Complessivamente, oltre un quarto dei lavoratori (26%) dichiara che lo svolgimento di attività ripetitive fa spesso parte del lavoro, a un quarto (25%) capita qualche volta e a quasi la metà (49%) raramente o mai. La distribuzione delle risposte varia a seconda della tipologia

dei lavoratori. Un ruolo determinante svolgono qui l'istruzione, l'età, il settore lavorativo (e quindi anche il contratto di lavoro) e l'inquadramento lavorativo. È intuitivo che, al crescere di quest'ultimo e del livello di istruzione, vengano svolte attività più complesse e risolti più spesso problemi. Le risposte dei lavoratori ultrasessantenni rivelano come questo gruppo sia quello cui più di rado vengono richieste attività di questo tipo. Considerando i vari settori lavorativi si osserva come sul piano della complessità dell'attività, della frequenza della risoluzione di problemi e della ripetitività presentino valori critici settori come il turismo e il commercio.

Si tratta di un dato assai importante alla luce della rilevanza di questi settori nel nostro contesto territoriale, perché proprio in ultimi il miglioramento della qualità del lavoro costituisce un presupposto per il miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

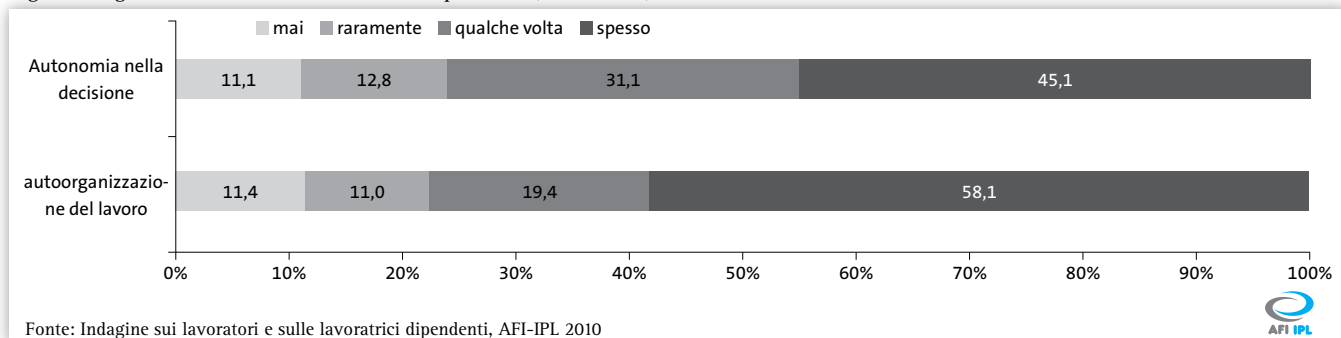
Da una parte l'assunzione di responsabilità in attività complesse e che presuppongono la risoluzione di problemi comporta un miglioramento delle conoscenze e delle competenze. Dall'altra, tuttavia, queste attività devono essere strutturate in maniera socialmente e organizzativa corretta, per ridurre il crescente disagio psichico che esse determinano.

Fig. 3: Margini di autonomia dei lavoratori dipendenti per alcuni settori economici (valori in %).

	Spesso attività complesse	Risolve spesso problemi	Lavoro spesso monotono
Totale occupati dipendenti	57,1%	43,7%	26,0%
Industria	60,7%	44,1%	30,6%
Artigianato	55,6%	41,3%	25,2%
Commercio	55,5%	36,5%	25,8%
Turismo	37,6%	22,5%	32,2%
Sanità	75,4%	55,8%	25,5%
Scuola	59,4%	59,9%	17,6%
Enti locali	58,3%	41,1%	19,7%

Fonte: Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti, AFI-IPL 2010

Fig. 4: Margini di autonomia dei lavoratori dipendenti (valori in %).



Quali sono i margini di autonomia dei lavoratori?

Indicazioni sui margini di autonomia si possono avere dalla rilevazione di due aspetti: la misura in cui è possibile organizzare autonomamente il proprio lavoro e lo spazio a disposizione per poter prendere autonomamente delle decisioni (fig. 4).

Il 45% dei lavoratori dipendenti intervistati dichiara di poter prendere spesso autonomamente decisioni e il 31% di poterlo fare qualche volta, mentre la percentuale

dei lavoratori a cui succede soltanto raramente o mai si colloca complessivamente su quasi un quarto (24%) degli intervistati. Più elevata è la percentuale di coloro che dichiarano di poter organizzare spesso il proprio lavoro da sé: essa si colloca infatti sul 58%, mentre è il 19% a dichiarare di avere soltanto qualche volta questo margine di autonomia. Margini di autonomia più stretti o inesistenti (risposta raramente e mai) vengono invece dichiarati dal 22%. Anche i margini di autonomia dipendono fortemente dall'inquadramento, dal tipo

di contratto sottoscritto e dal grado di istruzione. A livello di settore economico si osserva come nell'artigianato la percentuale di lavoratori che prende spesso autonomamente le decisioni si colloca soltanto al 42% (mentre invece nell'industria è del 58%), e nel turismo al 45%. Margini di autonomia elevati si osservano nel personale della scuola (70%). Nel commercio e nel turismo la percentuale di lavoratori dipendenti che può organizzare da sé il proprio lavoro è inferiore alla media provinciale, in quanto i superiori, l'andamento del lavoro o le esigenze della clientela impongono stretti vincoli.

Fig. 5: Margini di autonomia dei lavoratori dipendenti per alcuni settori economici (valori in %).

	Decide spesso in autonomia	Organizza spesso il proprio lavoro
Totale occupati dipendenti	58,1%	45,0%
Industria	58,0%	44,0%
Artigianato	41,5%	41,6%
Commercio	63,5%	36,8%
Turismo	44,6%	38,9%
Sanità	51,8%	57,9%
Scuola	70,9%	58,2%
Enti locali	65,7%	41,0%

Fonte: Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti, AFI-IPL 2010

Per una „politica del buon lavoro“ in Alto Adige

La situazione sin qui presentata illustra alcuni importanti aspetti della qualità del lavoro secondo il punto di vista dei lavoratori dipendenti. Una percentuale rilevante di lavoratori e lavoratrici svolge attività che presentano almeno alcuni elementi del lavoro della conoscenza: si svolgono attività complesse, si risolvono autonomamente problemi, si organizza il proprio lavoro in autonomia. L'ineguale distribuzione sul piano dell'istruzione, del contratto, del sesso, dell'età e della posizione lavorativa si rispecchia naturalmente anche nei diversi settori. Le cifre presentate confermano tuttavia a sufficienza come anche in Alto Adige sia necessario esaminare più a fondo i possibili effetti di una forte responsabilità, di margini di autonomia ristretti e di un'attività ripetitiva sulla vita lavorativa, sviluppando le necessarie controstrategie.

Survey: Le interviste telefoniche svolte col sistema CATI sono state effettuate tra il 21 maggio e il 16 luglio 2010 dall'Istituto di ricerche demografiche e sociali *apollis* per conto dell'AFI-IPL. I dati sono stati elaborati in forma anonima. Il campione, formato da 969 persone, è, dopo averlo opportunamente pesato, nei limiti dell'errore campionario rappresentativo della popolazione di riferimento (i lavoratori dipendenti residenti in Alto Adige). Per ulteriori informazioni sulla metodologia si veda il rapporto introduttivo all'Indagine sui lavoratori e lavoratrici dipendenti 2010 (www.afi-ipl.org/files/it/ricerca/qualita-del-lavoro/survey/2010/RR-S-00-2010-introduzione.pdf).

“Generazione mille euro”: i lavoratori a progetto

SILVIA VOGLIOTTI

Sulla scia del successo di un film del 2009 tratto dall'omonimo romanzo, “Generazione mille euro” rappresenta quella fetta di lavoratori, spesso giovani e con elevati titoli di studio, che sbarcano il lunario come lavoratori parasubordinati. Sono i lavoratori a progetto, che versano la loro fetta di contributi previdenziali alla Gestione separata dell'INPS, oggetto in questi mesi di alcune riforme previste nel disegno di legge Fornero. Rappresentano una fetta di lavoratori precari potenziali tra i più indifesi e meno tutelati del panorama lavorativo italiano. I loro redditi ruotano (nel migliore dei casi) intorno a 1000 euro mensili, lavorano quasi sempre per un solo committente e in maniera comunque discontinua.

Lavoratori a progetto: lavoro discontinuo e in mono-committenza

Quanti sono i lavoratori parasubordinati in Alto Adige? In Provincia di Bolzano i collaboratori iscritti alla Gestione separata INPS risultano essere poco meno di 7.000, ed in media hanno pochi mesi di contribuzione alle spalle. Infatti ben il 55% delle donne e il 40% degli uomini

ni vantano meno di 1 anno di contributi negli ultimi cinque, il 14% delle donne e il 13% degli uomini tra 12 e 23 mesi. Il 23% degli uomini e appena il 10% delle donne ha versato contributi in tutti gli ultimi 60 mesi, segno evidente di un rapporto di collaborazione continuo nel corso dell'ultimo lustro. L'insieme dei collaboratori risulta quindi molto dinamico con un elevato turnover. Il 72% dei collaboratori era già presente come tale l'anno precedente, mentre il 28% dei collaboratori che risultavano versare contributi nel 2009 non era invece presente nel 2008.

Altro dato significativo: l'89% dei collaboratori lavora in mono-committenza, appena l'8% ha due committenti e il 3% tre o più datori di lavoro.

I collaboratori a progetto o occasionali rappresentano la metà degli iscritti alla Gestione separata, per un totale di quasi 7.000 persone. Ma nella banca dati INPS non sono considerate tutte le partite IVA iscritte ad un albo professionale che però svolgono lavori molto più vicini (per condizioni e modalità di lavoro) al lavoro dipendente che non a quello autonomo (sono le c.d. “false partite iva” che

I contributi previdenziali dei lavoratori a progetto:

I lavoratori con contratto a progetto versano i contributi all'INPS gestione separata. L'aliquota ordinaria è del 26,72% di cui 1/3 a carico del lavoratore pari al 8,9%. Il 26% va per la pensione ed un irrisorio 0,72% per malattia (solo ricovero ospedaliero) e la maternità. E' previsto un incremento annuo di 1 punto percentuale dei contributi da versare, per arrivare nel 2018 al 33%.

il disegno di legge Fornero tende a smascherare) e che versano non alla Gestione separata ma alle Casse professionali.

Lavoratori a progetto: 1 su 3 ha solo questa fonte di reddito

Tra i collaboratori bisogna però distinguere tra quanti svolgono attività esclusiva (ovvero versano contributi solamente alla Gestione separata, con un'aliquota che nel 2009 era pari al 25,72%) e quanti attività concorrente (perché hanno un altro lavoro o una pensione e quindi versano nella Gestione separata contributi pari al 17%). Ben il 37% dei collaboratori ha un rapporto di lavoro esclusivo, ovvero non ha altra copertura previdenziale e non è pensionato. In Provincia di Bolzano nel corso del 2009 risultavano quindi 5.280 lavoratori che versavano unicamente alla Gestione separata, che rappresentano quindi “parasubordinati puri o esclusivi”. Tra i

I precari potenziali in Alto Adige

Quanti sono?	Quanto guadagnano?	Per chi lavorano?
In Alto Adige i collaboratori sono 6.972, così suddivisi: 4.707 i collaboratori a progetto nel privato, 1.090 i collaboratori della Pubblica amministrazione, 586 i collaboratori occasionali, 108 gli autonomi occasionali, 473 gli “altri collaboratori”	I collaboratori a progetto guadagnano in media 10.700 euro annui.	9 su 10 lavorano per un unico datore di lavoro.

Fonte: Elaborazioni AFI-IPL su dati INPS

Tabella 1: Reddito annuo medio (in euro) dei contribuenti collaboratori esclusivi e concorrenti per tipo di rapporto e % di esclusivi sul totale contribuenti – provincia di lavoro Bolzano, 2009

Tipo di rapporto	% esclusivi	Esclusivi Reddito medio (in euro)	Concorrenti Reddito medio (in euro)
Collaboratore a progetto	54%	9.918	10.700
Collaboratore occasionale	59%	2.128	2.877
Autonomo occasionale	34%	5.593	4.460
Collaboratore presso la P.A.	43%	5.615	3.226
Altre collaborazioni	10%	5.718	9.288

Fonte: Elaborazioni AFI-IPL su dati INPS

lavoratori a progetto il 54% è esclusivo, quota che per i collaboratori occasionali è del 59%.

Il reddito medio di questi lavoratori varia notevolmente a seconda della tipologia del rapporto di lavoro, come mostra la tabella 1, ma è rimarchevole che i lavoratori esclusivi (che quindi non hanno altri lavori o redditi da pensione) hanno retribuzioni a volte addirittura inferiori a chi altre fonti di reddito (sia da lavoro che da pensione).

Dalla “generazione 1000 euro” alla “generazione 600 euro”

Rispetto al reddito mediamente percepito da chi lavora esclusivamente come col-

laboratore parasubordinato notiamo una spiccata differenziazione di genere: in tutte le tipologie le donne guadagnano meno dei loro colleghi uomini. Se un lavoratore a progetto uomo guadagna mediamente 13.389 euro, una donna arriva appena a 7.135 euro mensili. Quindi se per gli uomini calza bene la definizione di “generazione mille euro” altrettanto non si può dire per le donne (le potremmo definire “generazione 600 euro”). Le differenze sono da ricondurre da un lato ai minori periodi di lavoro mediamente effettuati dalle donne e dall'altro ai minori compensi percepiti a parità di durata del rapporto di lavoro.

Tanta flessibilità, poca sicurezza

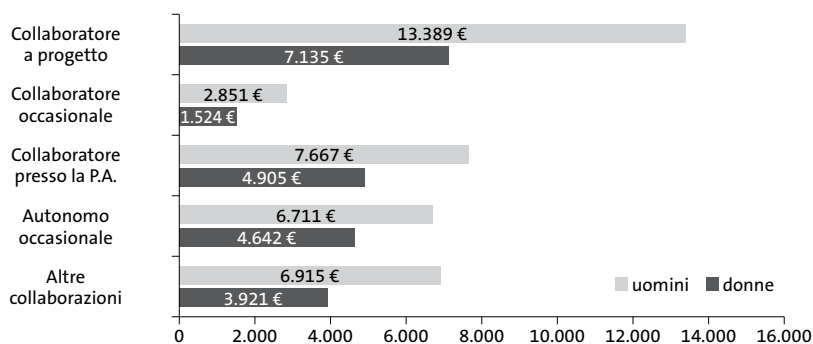
Da questa breve analisi sembra allora emergere, anche in Alto Adige, la problematica dei cosiddetti working poors, ovvero persone con salari bassi, con pochi diritti e dunque più povere oggi e potenzialmente a forte rischio di povertà nel lungo termine. Nell'attuale dibattito pubblico sul mercato del lavoro si usa spesso il termine “equità tra generi e generazioni”, ma l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne e la riforma delle pensioni mi pare comportino invece una mancanza di equità, nonché una devalorizzazione della vita e del valore sociale dei lavori flessibili/precari. Nel mercato del lavoro altoatesino rimane elevata la flessibilità del lavoro “Flex”, mentre mi pare ancora molto debole la security sociale per certi gruppi di lavoratori, che è invece imprescindibile ed improrogabile per intere generazioni di lavoratori con elevati titoli di studio e bassi redditi.

BOX: Il nuovo mercato del lavoro (legge n. 92/2012)

Da metà maggio è scattato l'iter parlamentare per arrivare a un varo definitivo del disegno di legge Fornero. Tra le novità della recente legge riguardanti i lavoratori a progetto vi sono:

- Una definizione più stringente del progetto con la limitazione a mansioni non meramente esecutive o ripetitive
- L'introduzione del salario base, che dovrà fare riferimento ai contratti nazionali di lavoro
- L'istituzione di una tantum per chi perde il posto. La misura è sperimentale e varrebbe 3 anni. Ad esempio chi ha lavorato 6 mesi potrà avere oltre 6mila euro (7% del reddito minimo dell'anno).

Grafico 1: Contribuenti collaboratori esclusivi e loro reddito medio per tipo di rapporto e sesso – provincia di lavoro Bolzano, 2009



Fonte: Elaborazioni AFI-IPL su dati INPS

Il nuovo apprendistato: uno strumento efficace per ridurre il precariato

DI SUSANNA SINGER

In data 28 giugno 2012 il Consiglio Provinciale dell'Alto Adige ha dato ufficialmente il via libera al nuovo Ordinamento dell'Apprendistato. L'Istituto per la Promozione dei Lavoratori considera di primaria importanza e necessità la promozione e la divulgazione del nuovo apprendistato, in ragione del fatto che rappresenta uno strumento innovativo ed ancora non sufficientemente conosciuto per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. In Alto Adige si possono apprendere attraverso l'apprendistato 120 professioni che spaziano dall'artigianato, all'industria, al settore turistico, al commercio ed all'agricoltura.

L'apprendistato ricopre un ruolo centrale nelle politiche occupazionali, rappresentando un valido mezzo di interazione fra scuola, lavoro e formazione. La disciplina è regolata dal Decreto legislativo 14 settembre 2011 numero 167 definito " il Testo Unico dell'Apprendistato". Con la legge di stabilità del 2012 il legislatore ha ritenuto opportuno semplificare questa materia introducendo sgravi contributivi e novità nella formazione. L'apprendistato si qualifica come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani la cui disciplina è demandata alla contrattazione collettiva e alla regolamentazione regionale (pro-

vinciale in Alto Adige). Seguono alcune dichiarazioni fatte da esponenti dell'Istituto Promozione Lavoratori in occasione della conferenza stampa di presentazione della campagna AFI-IPL sul nuovo contratto di apprendistato partita il 4 giugno di quest'anno.

Mario Giovannacci (Vicedirettore dell'IPL): "Il nuovo contratto di apprendistato consentirà di arginare l'utilizzo dei vari contratti atipici e delle false partite iva. E' importante sottolineare che il contratto d'apprendistato se non viene esplicitamente rescisso si trasforma automaticamente in un contratto a tempo indeterminato."

Elmar Aichner (Presidente dell'IPL): " E' necessario ricordare i vantaggi per gli imprenditori, in quanto nelle imprese fino a 9 dipendenti, l'imprenditore non paga i contributi all'apprendista, mentre nelle imprese con più di 9 dipendenti deve pagare solo il 10 % dei contributi. L'apprendista invece maturerà regolarmente nel periodo di apprendistato i contributi dovuti ai fini pensionistici."

Michele Buonerba (Vicepresidente dell'IPL): "Il primo ed il secondo tipo d'apprendistato sono contratti adatti ai settori di artigianato, agricoltura, commercio, ecc... Il terzo tipo di apprendistato è rivolto ai giovani con un alto livello di scolarizzazione, dalla laurea al dottorato di ricerca, ed è uno straordinario strumento per evitare la fuga di cervelli soprattutto dei più giovani, consentendo loro un graduale ma sicuro ingresso nel mondo del lavoro."



Manifesto della campagna dell'IPL sull'apprendistato - giugno 2012

Una riforma orientata allo sviluppo dell'occupazione anche per l'Alto Adige?

La "riforma Fornero" al vaglio delle organizzazioni sindacali altoatesine.

La controversa Legge 92/2012 "sulla riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" è infine entrata in vigore il 18 luglio 2012, ed altre disposizioni la seguiranno nel prossimo futuro. Questa legge può contribuire ad un mercato del lavoro inclusivo e dinamico in Alto Adige? DIMENSIONE ARBEIT – DIMENSIONE LAVORO ha chiesto in merito la valutazione di quattro rappresentanti di spicco delle confederazioni sindacali altoatesine: Tony Tschennett (ASGB), Alfred Ebner (CGIL-AGB), Erich Sparer (SGBCISL) e Toni Serafini (UIL-SGK).

DIMA: Quali misure concrete sono necessarie dal Suo punto di vista per rafforzare e stabilizzare la situazione occupazionale in Alto Adige?

Serafini: Viviamo ancora la crisi del 2009: sta toccando in misura notevole i cittadini con redditi medio-bassi, con un aumento delle povertà e a fronte di un eccessivo peso fiscale sul lavoro dipendente e sulle pensioni. Riteniamo quindi fondamentale mantenere, qualificandole (con la lotta ai veri sprechi), le spese per sanità, assistenza, scuola, formazione professionale, ricerca e innovazione. Quindi a livello locale partire dal fisco, agire sull'addizionale regionale IRPEF, di cui richiediamo l'azzeramento almeno per i redditi fino ai 28.000 Euro. Chiediamo una politica economica mirata con più investimenti in ricerca e innovazione. Inoltre dobbiamo occuparci seriamente della riorganizzazione del servizio pubblico provinciale: il personale serve per dare un servizio efficace e efficien-

te ai cittadini, dobbiamo valorizzare le risorse interne riducendo consulenze e incarichi esterni.

Ebner: Le imprese assumono se le prospettive per la propria azienda sono positive. In Alto Adige dobbiamo lavorare su due fronti: investire in nuovi settori economici ad alto contenuto tecnologico e potenziare i settori tradizionali come il turismo, l'agricoltura, il terziario, l'artigianato e l'industria. Questo significa investire maggiormente in scuola, formazione, innovazione e ricerca. Questo servirebbe non solo alle attività economiche più innovative, ma anche agli altri settori in cui abbiamo già raggiunto un buon livello di competitività. La stessa

futuro assieme a un buon livello di tutela sociale. Sono queste le sfide future per la nostra terra.

Tschennett: Vorrei ben sottolineare un importante aspetto di fondo: molte aziende in Alto Adige soffrono della crisi economica che ha colpito il paese. Il pagamento dell'IMU, la forte fiscalizzazione del lavoro e la recessione sono fattori che ovviamente influiscono in maniera assai negativa sulla situazione occupazionale nella nostra provincia. L'Alto Adige avrebbe bisogno di maggiori competenze per poter regolamentare da sé il mercato del lavoro. Nella situazione attuale si possono in fondo attuare solo poche misure per ridare slancio all'economia. E

Sicurezza sociale più inclusiva, più ricerca e innovazione, lotta agli sprechi, sganciamento da evoluzioni nazionali preoccupanti.

sanità è un settore economico trainante e terreno di ricerche avanzate, così come il sociale e i servizi alla persona, che garantiscono lavoro a molti cittadini. La nostra economia deve allargare gli orizzonti per conquistare nuovi mercati, investendo maggiormente in marketing. Salvaguardare l'esistente e guardare al

il fatto che in contrasto con quanto si era concordato si continuano a tagliare entrate nel bilancio provinciale rende la situazione addirittura drammatica.

Sparer: Certo, la Provincia deve svolgere le sue mansioni e puntare proprio su quei settori – come la formazione e l'aggiornamento, la ricerca e l'innova-

zione – che costituiscono e costituiranno ancora di più in futuro il punto di forza dell'Alto Adige.

DIMA: La nuova riforma del mercato del lavoro può contribuire a questo scopo?

Sparer: Credo che qui da noi la riforma del mercato del lavoro avrà effetti limitati, per le dimensioni ridotte delle nostre aziende. Positivi sono in ogni

delle attese: doveva ripulire il mercato del lavoro dai troppi rapporti di lavoro precari fino all'estensione degli ammortizzatori sociali durante i periodi d'inattività. Nel suo complesso questa riforma non convince, fatti salvi ovviamente alcuni provvedimenti anche apprezzabili. Dato il nostro mercato del lavoro e la nostra struttura economica formata da imprese di piccole-medie dimensioni la riforma, per il momento, non inciderà

e di mobilità. Ma soprattutto va incrementata la formazione continua: per una miglior occupabilità. Vorrei però anche fare un riferimento alle politiche nazionali; in sede nazionale va invece affrontata una riforma radicale del fisco i cui capisaldi sono: aumento delle detrazioni per lavoratori dipendenti e pensionati, aumento degli assegni famigliari, lotta puntuale all'evasione fiscale. E' necessaria una vera lotta all'evasione fiscale e al lavoro nero anche nella nostra Provincia, con l'attivazione dei Comuni.

Una „riformetta“ che non soddisfa nessuno,
non avrà grandi effetti positivi,
convincono pochi provvedimenti.

caso gli interventi per la riduzione dei rapporti di lavoro precari, e anche per quanto riguarda la conciliazione tra lavoro e responsabilità parentali, questa riforma ha fatto un piccolo passo nella direzione giusta.

Tschenett: In realtà dal punto di vista degli effetti sull'occupazione la riforma del mercato del lavoro appena approvata è una riformetta. Con le regole della politica attiva del mercato del lavoro sono di certo state adottate taluni misure interessanti, ma il grande passo in avanti non c'è stato. Noi speriamo naturalmente che gli interventi volti a limitare i contratti precari portino i loro frutti, ma quello che manca è la chiarezza giuridica. E in particolare mancano misure veramente idonee a rilanciare l'economia.

Serafini: Infatti le maggiori modifiche riguardano gli ammortizzatori sociali come l'ASPI (Assicurazione sociale per l'impiego) e la mobilità nonché i licenziamenti (sia individuali che collettivi).

Ebner: La riforma non è stata all'altezza

più di tanto sulla nostra realtà. Con la crisi probabilmente anche da noi la situazione peggiorerà e con essa anche l'occupazione e la conflittualità.

Ebner: ... anche perché grossi miglioramenti salariali in tempo di crisi sono difficili da raggiungere, dobbiamo salvaguardare tuttavia il potere d'acquisto delle famiglie ponendo l'attenzione sulle tariffe dei servizi pubblici e sulla tassazione locale. Servono investimenti pubblici mirati per rilanciare l'economia reale e con essa il lavoro. Va ricordato che gli investimenti pubblici sono essenziali per superare la crisi economica e offrire nuova occupazione. Senza lavoro non esiste tutela sociale. Esso garantisce il reddito durante la vita attiva e la pensione, una volta usciti dal

Usare in modo etico le tasse pagate dai dipendenti;
la corruzione e le disfunzioni minano
la solidarietà sociale e vanno eliminate.
Più coesione sociale in Alto Adige.

DIMA: In che direzione si deve evolvere il sistema nazionale e locale della sicurezza sociale nei prossimi anni?

Serafini: Si dovrebbe agire ancora di più sul lato della previdenza integrativa, per migliorare la seconda gamba pensionistica; lavorare per una sanità integrativa territoriale che dia migliori prestazioni ai lavoratori/lavoratrici; c'è da intervenire sul lato dell'indennità di disoccupazione

mercato del lavoro per raggiunti limiti di età. In tal senso è il migliore intervento "sociale". Attraverso una rete trasversale vanno aiutati coloro che si trovano in condizioni precarie. La logica dei contributi a pioggia non è più sostenibile, né dal punto di vista dell'equità sociale, né dal punto di vista finanziario. Per contrastare la povertà, il sociale da solo non basta. Altri settori, come gli uffici del lavoro, della sanità e i distretti so-

cio-sanitari, devono mettersi in rete. Siamo concordi che va salvaguardato il welfare e potenziato dal punto di vista qualitativo, indirizzando le risorse dove maggiormente servono. A chi, sia per motivi anagrafici, che di salute, non è più in grado di uscire da solo da una situazione di disagio vanno garantite le condizioni minime per vivere dignitosamente.

te le tasse. Al momento non posso che consigliare agli altoatesini di accedere quanto prima a fondi pensionistici privati come ad esempio Laborfonds.

Sparer: La tutela della sicurezza sociale va migliorata ulteriormente a tutti i livelli: non è possibile che i lavoratori, che con il loro lavoro hanno creato benessere, si trovino a rischio di povertà

visti scatti di anzianità, a partire da una certa età di servizio questi potrebbero venir congelati e compensati da una riduzione delle ore. Il potenziale lavorativo dei pensionati "giovani" non dovrebbe andare perduto, ma piuttosto utilizzato in campo sociale grazie ad incentivi finanziari e con il coordinamento dei servizi di intermediazione. Se ne è già parlato: la fiscalità del lavoro va ridotta, perché è questo il problema più grave della politica italiana del mercato del lavoro. Dobbiamo adottare tutte le misure idonee ad impedire uno scollamento della società: i poveri non devono diventare ancor più poveri, e questo riguarda anche l'Alto Adige. Non si tratta soltanto di una questione di giustizia fiscale, ma di un preciso dovere politico: non serve a niente somministrare ad un malato farmaci che riducono il dolore e non fare niente per contrastare la malattia.

La disegualianza e le divisioni interne della società devono essere affrontate in modo decisivo e non solo curando i sintomi.

Tschenett: Vorrei fare qualche considerazione: il sistema previdenziale nazionale e quello locale andrebbero separati. Perché il denaro degli altoatesini - le nostre tasse, le nostre imposte! - viene impiegato per finanziare regioni che non danno praticamente alcun contributo alla previdenza sociale nazionale. Non è ammissibile che i lavoratori e i pensionati altoatesini debbano continuamente rispondere e venir penalizzati perché in certe regioni la corruzione, l'evasione fiscale sfrenata, le disconomie e via via fino alla criminalità organizzata serrano alla gola la società. Questo per me è uno spreco: il danaro deve rimanere in provincia e venir impiegato per una migliore previdenza a livello locale. Le sfide prodotte dall'ingiustizia sociale in Alto Adige non diventano più piccole, al contrario! La solidarietà finisce per non funzionare più se viene esercitata a spese di coloro che in larga misura pagano onestamente

- e diventino effettivamente poveri - quando perdono il lavoro o si ammalano o diventano vecchi. Non si può sfuggire all'esigenza di sostenere sempre di più la famiglia, mediante assegni familiari più sostanziosi e maggiori esenzioni fiscali, ma anche migliorando l'assistenza ai minori e riconoscendo la copertura pensionistica per i tempi dedicati all'educazione dei figli. Una politica della casa equilibrata appare sensata sia sul piano sociale che su quello ecologico ed economico. E dobbiamo impegnarci di più per un distacco graduale dalla vita lavorativa, per esempio con modelli di part-time scaglionati per età: i lavoratori con più di 35-40 anni di contributi che con la riforma delle pensioni sono costretti a prolungare ulteriormente la loro vita lavorativa dovrebbero poter lavorare in un regime di part-time particolare, con una retribuzione costituita pro quota da salario e pensione. Nei settori in cui sono pre-

Colofone

Edito da:

AFI-IPL Istituto per la Promozione dei Lavoratori
Via del Ronco 5/b/8
39100 Bolzano
Tel. 0039 0471 061 950 | Fax 0039 0471 061 959
info@afi-ipl.org | www.afi-ipl.org

Registrato presso il tribunale di Bolzano,
n° 23/1996 st.

Responsabile ai sensi della legge:

Karl Gudauner

Collaboratrici e collaboratori di questo numero:

Elmar Aichner, Irene Conte, Mario Vittorio Giovannacci, Werner Pramstrahler, Susanna Singer, Silvia Vogliotti, Alena Wotka

Layout: Fotolito Varesco, Ora

Stampa: Fotolito Varesco, Ora

La riproduzione parziale o totale del contenuto e la diffusione e utilizzazione dei dati delle informazioni delle tavole e dei grafici sono autorizzate soltanto con la citazione della fonte.