

BCE: ALLARME DISOCCUPATI

L'incremento della disoccupazione e il ruolo "rischioso" dei contratti a termine. E' questo uno dei punti centrali toccati all'interno dell'ultimo bollettino mensile curato dalla Banca centrale europea. Questo fattore può contribuire, secondo la Bce, a peggiorare il quadro della disoccupazione di tutta l'area euro. Stando all'analisi dei numeri diffusi, l'effetto negativo della crisi potrebbe manifestarsi in maniera più ritardata rispetto agli indicatori su pil e produzione. Stando ai dati, quindi, "dopo la forte contrazione del prodotto alla fine del 2008 e all'inizio del 2009, potrebbe risultare sempre più difficile per le imprese mantenere invariati i livelli di occupazione". A livello previsionale, la Bce afferma che "è possibile che nei prossimi mesi si registrino ulteriori graduali incrementi della disoccupazione nell'area dell'euro; il deterioramento delle condizioni nel mercato del lavoro - prosegue la Bce - potrebbe aggravarsi se alla scadenza dei contratti a ter-

mine dovesse seguire una perdita di posti di lavoro". La fase di conversione dei rapporti di lavoro, quindi, ancora una volta viene posta al centro dell'analisi sugli effetti della crisi. La Bce osserva infatti che in diversi paesi dell'area "un aspetto rilevante dell'attuale fase recessiva è il crescente ricorso a contratti di lavoro a termine". "Ci sono notevoli differenze tra paese e paese, - sottolinea la Banca centrale europea - nell'ambito di un generale aumento della disoccupazione le impennate più forti hanno toccato Spagna, Irlanda e Slovacchia". Numeri alla mano, l'allarme lavoro comprende numeri poco rassicuranti: il tasso di disoccupazione è passato dal 7,3% dei primi mesi del 2008 al 9,2%. L'analisi Bce si estende anche al lato macroeconomico in generale, spiegando che "la recessione punta a una notevole attenuazione ma l'area dell'euro rischia di dover aspettare fino alla metà del 2010 per assistere alla ripresa economica, a causa di effetti ritardanti dovuti proprio

La Banca centrale europea si mostra preoccupata per il possibile deterioramento del mercato del lavoro determinato dalla mancata conferma dei contratti a termine utilizzati dalle imprese, a causa degli effetti della crisi. Un alto fattore di rischio che potrebbe fare da traino ad un generale innalzamento della disoccupazione. Sotto osservazione anche i conti dei paesi area euro per via del frequente aumento dei disavanzi e dei debiti degli Stati legati agli sforzi di risanamento

all'atteso aggravamento della disoccupazione. Dopo che i primi due trimestri dell'anno si sono rivelati fortemente negativi, l'attività economica dovrebbe diminuire a ritmi molto più contenuti nella rimanente parte del 2009. Ci si aspetta che, dopo una fase di stabilizzazione, i tassi di crescita sul trimestre precedente risultino positivi entro la metà del

2010. La scorsa settimana la Bce ha confermato all'1% il principale livello di riferimento sui tassi di interesse, il minimo mai segnato nei suoi 10 anni di attività. Un valore raggiunto dopo che nei mesi precedenti aveva effettuato ripetute riduzioni per rispondere all'aggravamento del quadro economico. Ora l'istituzione monetaria ribadisce che a questo livel-

lo il costo del denaro appare "adeguato", termine che potrebbe indicare un orientamento del Consiglio direttivo - in cui siedono tutti i governatori delle banche centrali di Eurolandia - a non modificarlo per il più breve termine. Dal fronte inflazionistico, invece, continuano a non giungere segnali di allarme, i banchieri centrali prevedono che l'evoluzione dei prezzi nell'orizzonte rilevante per la politica monetaria continui a essere frenata dall'indebolimento pronunciato dell'attività economica. Tornando alle prospettive dell'economia, altri fattori di rischio riguardano il settore bancario-finanziario. Nel capitolo dedicato all'analisi delle prospettive delle finanze pubbliche dei paesi membri, la Bce mette infatti in guardia dalla possibilità che si renda necessario fornire ulteriore sostegno al settore bancario o che siano effettivamente utilizzate le garanzie pubbliche, decise nei mesi scorsi. I tecnici della Bce hanno aggiornato le loro previsioni su economia e inflazione, e soprattutto per

quest'anno questo ha implicato una revisione peggiorativa sulla crescita. Ora stimano una contrazione del pil dell'area euro tra il 4,1% e il 5,1% sul 2009, cui seguirà nel 2010 una dinamica tra -1% e il +0,4%. Sommesse invece le attese sul caro vita, e in questo caso il Consiglio direttivo si attende che la stabilità dei prezzi sia preservata nel medio periodo, sostenendo il potere di acquisto delle famiglie. Per quanto riguarda le strategie onorarie dei governi la Bce indica che "le prospettive per la finanza pubblica mostrano un rapido e preoccupante incremento del disavanzo e del debito delle amministrazioni pubbliche in rapporto al pil". Tra misure discrezionali adottate in risposta alla crisi, meccanismi automatici di bilancio, calo di alcune entrate fiscali e crescita della spesa, sempre secondo la Bce ad un "deterioramento generalizzato dei conti pubblici".

G.Ga.

Crisi aziendali, la Cig è senza pause

La cassa integrazione straordinaria viene resa ordinaria. È questo il risultato della recente circolare del ministero del Welfare che ha attualizzato il concetto di "evento improvviso e imprevisto" che genera la crisi aziendale, necessa-

rio per la cig straordinaria, ascrivendolo a situazioni come la perdita di quota di mercato interno o estero, il calo delle commesse, le difficoltà di accesso al credito e quant'altro porta ricadute negative su produzione e occupazione. Non vi è nessuna solu-

zione di continuità, quindi - sottolinea l'Inps - tra cassa integrazione ordinaria (cigo) e cassa integrazione straordinaria (cigs): quando siano state esaurite le 52 settimane della cigo, le aziende potranno accedere alla cigs senza che ricorrano le fattis-

pecie specifiche relative a «ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione o procedura concorsuale. Dopo aver ricordato che "la lettera circolare del ministero del Welfare ha attualizzato il concetto di "evento improvviso e imprevisto" che genera la

crisi aziendale, in base al quale questa non deve necessariamente ascrivere a problemi interni alla singola impresa ma a tutte le situazioni come riduzione di commesse, perdita di quota di mercato interno o internazionale, contrazione delle esportazioni, difficoltà di accesso al credito che, prolungandosi nel tempo, comportano ricadute negative sui volumi produttivi e sui livelli occupazionali, l'Istituto presieduto da Antonio Mastrapasqua spiega

che, "tenendo conto di questi indirizzi ministeriali, si ritiene che rientri nelle fattispecie previste dalla norma la situazione per cui un'azienda la cui crisi sia ricompresa nei criteri sopra descritti possa accedere alla cigs immediatamente dopo e senza soluzione di continuità con la cigo, quando questa sia stata fruita nel limite massimo di 52 settimane". Le aziende dovranno quindi fare domanda al ministero per la concessione della cigs anche nella permanenza

della crisi che ha motivato il ricorso alla cigo, precisa la nota Inps. Dopo la circolare 58 dell'Inps, con cui si rendeva flessibile il conto della fruizione delle settimane di cigo (giorni/settimane), il messaggio odierno, ricorda l'Istituto, va incontro alle esigenze delle imprese e dei lavoratori in presenza di fattori di mercato che impediscano la ripresa della attività produttiva» oltre il limite temporale delle 52 settimane.

G.Ga.

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/85

Risorse umane e multinazionali

Nelle imprese multinazionali, se la crisi colpisce il business, i dipartimenti Risorse umane continuano a trarre valore aggiunto dalle dinamiche della globalizzazione. Il dato positivo emerge dalla ricerca 2009 della agenzia di consulenza Hewitt Associates, Managing HR on a Global Scale, gestire le risorse umane su scala globale. Essere una "impresa globale" non significa solo rispondere efficacemente alle esigenze di un mercato del lavoro interno dal carattere transnazionale, ma soprattutto sviluppare una cultura distintiva che permetta alla funzione gestionale di contribuire, in tale contesto, alla definizione delle strategie di business. Il processo di transizione è ancora in corso. Sul campione di 85 multinazionali (americane, europee ed asiatiche), il 15% delle imprese si identifica come "impresa globale". Per la

maggioranza dei soggetti imprenditoriali considerati, invece, la logica del decentramento organizzativo rappresenta oggi, se non il carattere dominante (6%), una criticità persistente (75%). L'integrazione strategica delle politiche di gestione delle risorse umane su base globale rappresenta una priorità, ma si scontra con logiche di gestione localistiche e con vincoli decisionali dettati dalla diversità dei sistemi giuridici. La soluzione è adottare un assetto di strumenti gestionali differenziati che rispondono però a standard e sistemi di governance omogenei. Invero, la centralizzazione di politiche e strategie di gestione delle risorse umane è una realtà abbastanza consolidata per alcuni segmenti critici, come la gestione dei talenti, che spesso è definita ed implementata a livello di corporate. "Gestire la diversità" a livello

di singolo sito produttivo, tuttavia, è ancora un imperativo per via dei vincoli sociali e normativi. Basta considerare le attività di relazioni industriali o l'amministrazione del personale (paghe e contributi). L'adozione di un approccio gestionale "globale" è possibile tramite la re-ingegnerizzazione delle strutture organizzative per consentire alla direzione delle risorse umane di oltrepassare i confini funzionali ed aziendali e per favorire una convergenza progressiva di ruoli e competenze. Se la misurabilità del valore delle politiche gestionali è tradizionalmente oggetto di dibattito, la definizione di standard globali appare una sfida ancora più onerosa. Solo il 44% delle imprese considerate dichiara di averla intrapresa e una modesta percentuale lega le politiche aziendali in tema di risorse umane a risultati oggettivamente computabili (livello di turnover degli high-performers, numero di recessi contrattuali dopo tre mesi dall'assunzione). Per contro, tale processo di analisi, al di là della diffusione dei dati, dovrebbe alimentare una conoscenza organizzativa complementare e distintiva. È una priorità dei professionisti delle risorse umane per abbandonare il ruolo di mero supporto e divenire, invece, partner del vertice strategico, con po-

tere decisionale per le questioni di business. Questa prassi è adottata, invece, da meno di un quarto delle imprese del campione. Lo studio Hewitt Associates individua quattro fattori critici per il successo della transizione verso un modello di management delle risorse umane globale: competenze, processi, tecnologie e organizzazione dei ruoli chiamati a rispondere alla necessità di un approccio strategicamente orientato alle funzioni core della attività di impresa. Una quinta variabile, il focus sul cliente, ricomponne il quadro: è questa la vera sfida della globalizzazione dei mercati. Non esiste un modo in assoluto migliore di altri per affrontare la sfida, soprattutto quando l'oggetto degli sforzi di gestione è il capitale umano. Per i professionisti delle risorse umane l'obiettivo è costruire il proprio portafoglio diversificato di strumenti ed essere pronti al cambiamento.

Ambra Barboni

Approfondimenti

Lo studio Managing HR on a Global Scale pubblicato nel 2009 dall'agenzia di consulting Hewitt Associates può essere consultato nel Bollettino Adapt, 2009, n. 13, www.bollettinoadapt.it.