

## 165 miliardi per la formazione continua

Ammontano a 165 miliardi di lire le risorse stanziare dal Governo nel 1999 per la «formazione continua». È quanto si legge su una circolare del ministero del Lavoro appena pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale secondo la quale queste risorse sono destinate a contribuire alla realizzazione di «azioni di formazione aziendale e di formazione indivi-

duale di lavoratori occupati». La maggior parte delle risorse sono destinate al Nord con i 26,2 miliardi di lire della Lombardia, 120,9 miliardi dell'Emilia Romagna, 115,3 del Piemonte e 115,1 del Veneto. Al Centro il Lazio avrà 13 miliardi mentre la Toscana ne otterrà 8,7 miliardi, l'Umbria 3,3 miliardi e l'Abruzzo 2,7. Al Sud il sostegno più consistente alla formazione continua lo riceverà la Campania con 12,3 miliardi mentre la Puglia avrà 8 miliardi, la Sardegna 5,6, la Sicilia 3,5 e infine ultima la Calabria con 2,4 miliardi di lire in tutto.



5

## La ricerca

Interessante confronto fra i dati elaborati dall'Ires Emilia-Romagna e dalla Cgil della Lombardia

# Il premio di risultato? Il salario aumenta del 4% ma c'è più contrattazione

NICOLA RICCI

Premi di risultato, ma non solo. Quando in una impresa si contratta una integrazione di stipendio di questo tipo alla fine azienda e sindacato arrivano ad accordarsi anche su altre importanti materie contrattuali.

È quanto emerge da una lettura comparata di due studi sui «PdR» fatta nelle settimane scorse a Milano nel corso di una convegno promosso dalla Cgil lombarda.

«Dalla ricerca svolta dai professori Pini, Fabri e Mancinelli dell'università di Ferrara - spiega Amedeo Iacovella, responsabile della Banca dati sulla contrattazione della Cgil Lombardia - su tutti gli accordi sottoscritti in Emilia Romagna nel periodo '94-'98, un dato estremamente importante emerge dal confronto delle materie contrattuali degli accordi contenenti il premio di risultato rispetto a quelli senza PdR. Materie quali, informazioni, disponibilità del bilancio dell'azienda, commissioni tecniche bilaterali e formazione sono decisamente più trattate negli accordi con PdR rispetto a quelli senza».

Però, non è tutto oro quello che luccica. C'è infatti da registrare nel contempo un dato negativo: nel 35% dei casi non c'è nessuna verifica congiunta durante la fase di validità del premio e ciò accade soprattutto nelle aziende sino a 50 dipendenti. Un dato che anche l'analisi fatta dalla Cgil sulle intese raggiunte in Lombardia conferma. «Questo elemento negativo - afferma Iacovella - viene decisamente attenuato nel secondo ciclo di contrattazione dopo l'accordo del 23 luglio '93 come ha dimostrato una recente ricerca dell'IRES sulle relazioni di lavoro nelle imprese lombarde dal '96-'98. Infatti metà degli accordi prevede commissioni bilaterali, aumenta sensibilmente la quota di contrattazione su materie che riguardano l'organizzazione del lavoro, le innovazioni, la gestione di criteri legati alla flessibilità, aumenta la parte relativa alla formazione del personale ecc».

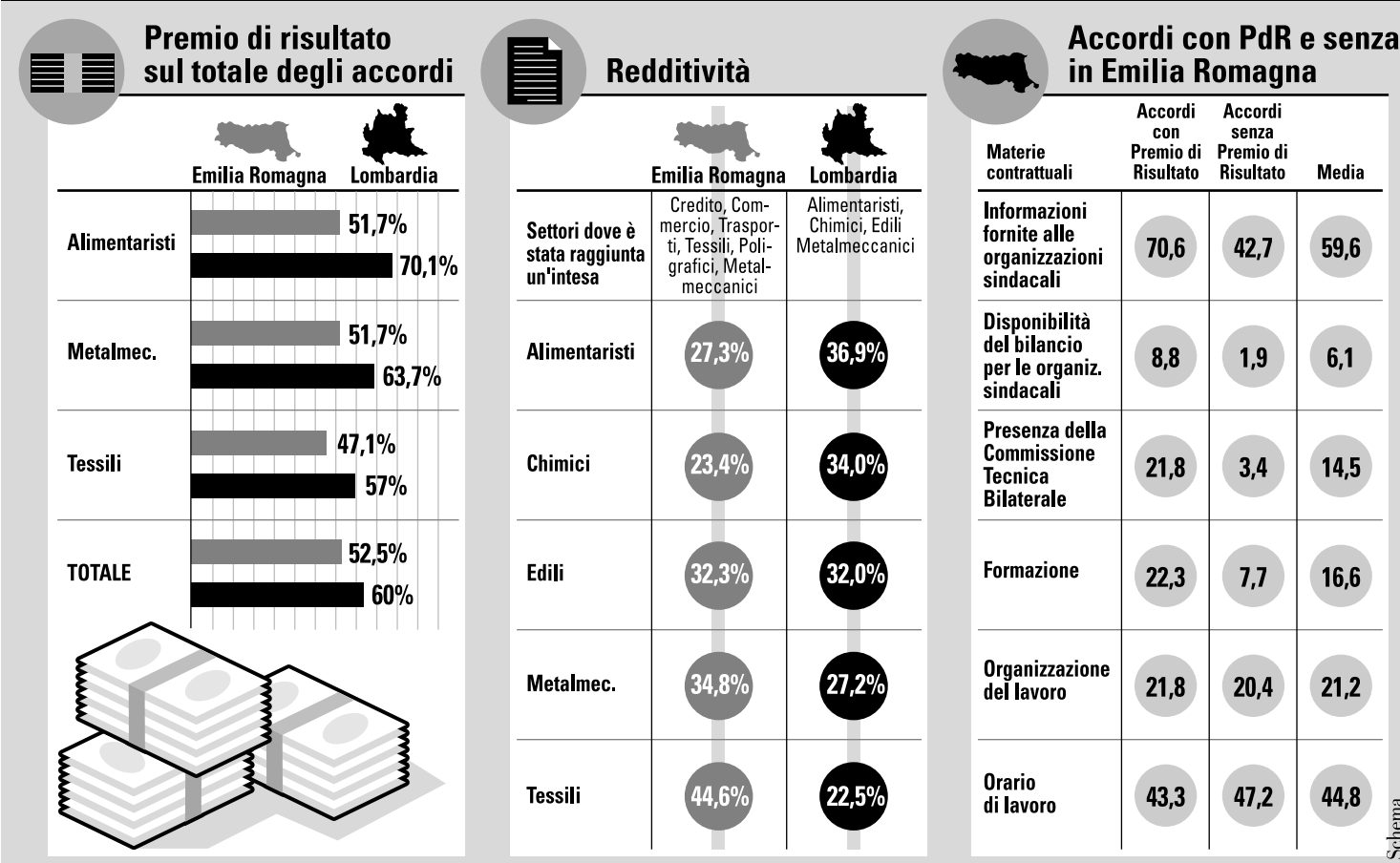
Ma veniamo alle cifre. Anche se le metodologie di ricerca sono state diverse (in Emilia Romagna un unico ente, in Lombardia più soggetti) secondo la Cgil è possibile tentare un confronto almeno su alcuni parametri.

La ricerca sul salario variabile condotta dall'Università di Ferrara si è basata sugli accordi aziendali (stipulati dal 1994 al 1998) presenti nella banca dati dell'Ires Emilia Romagna ed ha coinvolto ben 935 aziende pari a 1080 accordi esaminati. Confrontando le due realtà regionali, il numero di accordi contenente il premio di risultato sembra essere superiore in Lombardia (60%) rispetto all'Emilia (52,5%), dato che per quest'ultima aumenta al 63,4% se si tiene conto del numero d'impresе con accordi con il PdR. Inoltre l'introduzione del premio di risultato aumenta con l'aumentare del numero di addetti sino ad arrivare all'incirca 80% nelle imprese con oltre i 100 addetti.

Ma veniamo alla sostanza vera delle diverse intese prese in esame nelle due diverse realtà.

L'indice di redditività (legato al bilancio aziendale) in Emilia viene maggiormente utilizzato nella categoria del credito, commercio, trasporti (settori del terziario), tessili, poligrafici, edili, metalmeccanici. L'indice legato alla presenza, sempre in Emilia Romagna, viene invece utilizzato prevalentemente da poligrafici, edili, tessili, alimentaristi, metalmeccanici, mentre è scarsamente utilizzato negli alimentaristi. In Lombardia è più utilizzato nei settori tessili, metalmeccanici, chimici, meno tra gli alimentaristi.

## CONTRATTI AI RAGGI X



Un altro dato che emerge è che nell'83% dei casi esaminati l'accordo è stato sottoscritto con la presenza dei sindacati di categoria territoriali ed una minore, seppur altrettanto significativa, 32,8% presenza dei datori di lavoro. Gli stessi dati, all'incirca, sono riscontrabili anche in Lombardia.

In generale, quindi, i lavoratori con le loro rappresentanze (RSU o RSA) contrattano con l'ausilio del sindacato territoriale, mentre le imprese optano molto meno per un intervento delle associazioni di categoria.

«La presenza o meno, durante una contrattazione, del sindacato di categoria o delle associazioni imprenditoriali - spiega Iacovella - non è ininfluente rispetto ai contenuti degli accordi

soprattutto quando si parla di salario. Ad esempio sarà ben difficile sottoscrivere accordi con le associazioni imprenditoriali che contengono una quota di "consolidamento" del PdR. Spesso l'enfasi che si mette quando si parla di salario variabile ci fa dimenticare un dato di fondo. La quota di salario variabile, rispetto alla retribuzione contrattuale, è ancora molto bassa: in Emilia Romagna la media tra tutte le categorie è solo del 4,83%. Se si dovesse tener conto della retribuzione complessiva arriviamo ad un sotto del 4%, dato che viene confermato anche da altre ricerche in materia in particolare quelle di Banca d'Italia, IRS e Federmeccanica».

Bisogna però stare attenti a leggere tale dato solo come una forma di diffidenza e preoccupa-

zione dei lavoratori a legare una quota di salario ai risultati produttivi e di redditività dell'azienda - avvertono alla Cgil, ma c'è da tener conto che le stesse imprese dimostrano di essere poco interessate al problema.

Un buon accordo sul premio di risultato e conseguentemente un'attenta gestione dello stesso richiedono, infatti, un maggior coinvolgimento dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali che può verificarsi solo se l'azienda fornisce i dati, mette come base dello stile di direzione l'apertura al confronto, privilegiando la partecipazione alla definizione degli obiettivi. Un modello di relazioni sindacali aperto ed avanzato in cui il salario è una componente e non tutto.

## COSA SUCCEDERÀ

## OGGI

Roma: l'Istat rende noti i dati sull'andamento delle retribuzioni contrattuali relative al mese di giugno.

Roma: si riunisce il Comitato dei Nove della Commissione lavoro della Camera per esaminare il testo unificato dei progetti di legge in materia di rappresentanza sindacale. La discussione in aula è stata sospesa la scorsa settimana prima che si passasse al voto sull'art. 6. La Commissione dovrà esaminare la possibilità di riformulare l'articolo in questione in maniera tale da superare le obiezioni espresse e riprendere l'esame in assemblea.

Roma: incontro per la presentazione del documento conclusivo dell'indagine conoscitiva sulla revisione del trattato di Maastricht. Partecipano, tra gli altri, Luciano Violante presidente della Camera e Lamberto Dini, ministro degli Esteri (ore 12, presso la sala della Regina della Camera dei deputati).

Napoli: assemblea dell'Isveimer (in liquidazione). All'ordine del giorno la cessione dei crediti a rischio e la liquidazione del fondo pensione interno (ore 10.30, via S. Giacomo 19).

## DOMANI

Roma: l'Istat rende noti i dati sull'andamento dei prezzi al consumo (stima provvisoria) relativi al mese di luglio.

Roma: audizione del ministro del Lavoro Cesare Salvi davanti alle Commissioni lavoro di Camera e Senato sulle linee programmatiche del dicastero.

Roma: conferenza, promossa dal partito della Rifondazione comunista, sul tema «ferrovie. Risanamento e sviluppo per cambiare il sistema dei trasporti. Idee a confronto». Partecipano, tra gli altri, Ugo Boghetti, responsabile trasporti di Prc e Claudio Demattè, presidente delle Ferrovie dello stato (ore 15, presso la sala del Cenacolo, vicolo Valdina 3/a).

## GIOVEDÌ 29

Roma: l'Istat rende noti i dati sull'andamento del fatturato e ordinativi relativi al mese di maggio '99.

Roma: la Commissione Trasporti della Camera esamina in sede referente il disegno di legge relativo ad interventi di sostegno per cantieristica, armatoria e ricerca applicata. Pescara: alla festa nazionale della Rinascita-Partito dei Comunisti italiani confronto tra Sergio Cofferati ed il sottosegretario al Lavoro Claudio Caron, presiede Nerio Nesi (ore 21, Parco d'Avallò).

## VENERDÌ 30

Roma: l'Istat rende noti i dati sull'andamento dei prezzi alla produzione relativi al mese di giugno.

## NUOVE OCCUPAZIONI

## Giovani attenti, il lavoro non è come lo immaginate voi

BENITO BENEDINI\*

Io sono un imprenditore, un uomo abituato a parlare chiaro, perciò prima di dare qualche consiglio ai giovani su come prepararsi al lavoro, voglio innanzitutto fare a loro una raccomandazione. Il mondo del lavoro funziona in modo molto diverso dalla realtà che avete vissuto fino a ora. Vi accorgete - entrando o anche solo provando a entrarci - che nulla sarà dato per scontato e non ci sarà nessuno disposto a darvi qualcosa in cambio di niente. I desideri diventeranno traguardi da raggiungere, e riuscirvi dipenderà soprattutto da voi, dal vostro impegno, da quanto vorrete e saprete darvi da fare.

Questo vale, naturalmente, fin dall'inizio, fin dal momento della "ricerca" del lavoro. Ecco perché vi dico anche che dovete cominciare subito a guardarvi attorno, andare a caccia di segnali, stare con le antenne dritte: il mercato del lavoro è molto più ampio e diversificato di quello che sospetto - voi avete in mente. Purtroppo, non esiste una ricetta per "proiettare il futuro" in modo

ideale. Però visto che faccio impresa da un po' di anni posso provare a darvi qualche consiglio. Con una premessa: il lavoro è, innegabilmente, una via per avere riconoscimento sociale in termini di prestigio, carriera, guadagno. Ma è soprattutto un mezzo di realizzazione e di emancipazione personale, e un'occasione di crescita culturale. In lavoro, in altre parole, è un mezzo di socializzazione, un'occasione di relazioni. Ed è un modo per realizzare il pieno diritto di cittadinanza. Ma veniamo ai consigli «pratici».

1 Il primo suggerimento sta in poche parole: cultura, studio, aggiornamento. Senza queste fondamenta non potrete mai puntare a una carriera di successo, qualsiasi sia la vostra aspirazione. È la cultura a fare la differenza nel mercato del lavoro. Informatevi, arricchite costantemente le vostre conoscenze. Tenetevi aggiornati, sceglietevi mestieri che vi permettano di crescere, di coltivare il vostro sapere, di non farvi addormentare nella routine. Le aziende non cercano più apprendisti di talento, ma persone in grado di assumersi responsabilità sempre mag-

giori. E lo studio è, appunto, il prezzo della responsabilità.

2 Esiste un pianeta diverso dal vostro, andategli incontro. Quasi tutti i lavori vi sarà offerto, sarà in funzione di un'attività orientata alla produzione di un reddito.

Troppo spesso nelle nostre aziende si presentano diplomati e laureati bravissimi, ma che non hanno idea di com'è fatta un'impresa. Per questo vi dico: cercate di conoscere più da vicino possibile il mondo del lavoro prima di entrarci da lavoratori. Utili tirocini ed esperienze estive, magari all'estero.

3 L'impresa è una struttura complessa, che ha bisogno di persone preparate, oltre che per attività strettamente specialistiche, per molte funzioni trasversali.

Voglio dire che un perito chimico può trovare spazio in azienda anche fuori dai laboratori di ricerca: un ingegnere può servire anche in un'area diversa dalla progettazione.

4 Il lavoro nelle nostre aziende non è fatto soltanto di conoscenze e competenze scientifiche, ma sempre più di altre cose. E anche nei prossimi anni le imprese avranno bisogno di figure professionali caratterizzate da una forte integrazione tra conoscenze di base e competenze specifiche, tra sapere e saper fare. Per esempio, sarà indispensabile per tutti saper usare il personal computer e sarà fondamentale conoscere bene una o più lingue estere: e quando dico "conoscere bene" ho l'impressione che la maggior parte di voi abbia bisogno ancora di un po' di allenamento.

5 Non pensate, per quanto siate bravi, che il modo migliore per dimostrarlo, dentro un'impresa, sia cercare di fare da soli. Un'impresa non è la somma di tante persone e del loro lavoro. Un'impresa è una squadra. E una squadra vince se c'è collaborazione, se c'è uno schema di gioco comune. Un bomber non serve se non c'è nessuno che gli passa la palla. E quello che gliela passa è indispensabile quanto lui.

6 Siate pronti a cambiare. Cambiare lavoro, cambiare città, cambiare nazione. Perché cambiare arricchisce, rende vivi, migliora i propositi del presente e del futuro. Perché il cambiamento è la natura stessa dell'impresa e del mercato, e il mercato del talento, dove ci si vende e si viene comprati, è il mercato più vitale del nuovo millennio. Mentre chi non è disponibile a cambiare e a mettersi continuamente in gioco, nelle aziende dinamiche, non ha un futuro. E non hanno un futuro neanche le aziende poco dinamiche. L'ultima cosa che voglio dirvi è un augurio per la vostra vita professionale: l'augurio di lavorare in un clima ricco di umanità. Si spendono troppe ore nei luoghi di lavoro per accettare che essi possano essere aridi o superficiali. Ed è questa la vera rivoluzione a cui andiamo incontro: la collaborazione e il supporto reciproco sono fattori indispensabili alla riuscita di qualsiasi progetto. Solo loro, infatti, possono accordare flessibilità, stimolo, velocità e creatività: le qualità fondamentali per le aziende del XXI secolo.

\*Presidente Assolombarda

