

SUPPLEMENTO  
DE L'UNITÀ  
ANNO 2 - NUMERO 8  
MARTEDÌ 22 FEBBRAIO 2000

**Prevenzione**  
**La circolare**  
**sul lavoro minorile**

A PAGINA 2 **GRAZIANO FRIGERI**

**Agricoltura**  
**Nei campi giovani**  
**e stagionali precari**

A PAGINA 3 **GIAMPIERO ROSSI**

**Contratti**  
**Tessili, trattativa**  
**a una svolta**

A PAGINA 4 **GIOVANNI LACCABÒ**

**Moda**  
**Esperti cercansi**  
**in distribuzione**

A PAGINA 5 **GIANLUCA LO VETRO**

**L**e difficoltà non mancano, ma dalla cancelleria e dai sindacati arriva l'invito a non sopravvalutarle. Il bilanciodell'Alleanza per il lavoro (Bündnis für Arbeit, BfA), uno dei punti qualificanti del programma governativo rosso-verde, dev'essere considerato largamente in attivo. E spieghiamo perché.

In primo luogo, ed è forse l'aspetto più importante, è la sostanza stessa del metodo che ha dimostrato, nei mesi passati, la propria validità. E ciò non solo in riferimento alla Germania, ma anche a livello europeo. Esperienze simili di concertazione istituzionalizzata tra le parti sociali sono in corso in almeno altri otto paesi europei - Italia, Paesi Bassi, Danimarca, Portogallo, Finlandia, Grecia, Irlanda e Norvegia - e, soprattutto, quel tipo di dialogo ha avuto l'avallo dell'Unione europea. Nel cosiddetto «processo di Lussemburgo», quello inaugurato nel novembre '97 e che si è esplicitato nei piani nazionali per l'occupazione e il loro coordinamento da parte di Commissione e Consiglio, alla concertazione è stato assegnato un ruolo di grande importanza. Dappertutto, come in Germania, questo metodo viene inteso nella sua duplice funzione: da un lato la creazione di fiducia reciproca tra le parti sociali e tra queste e l'autorità pubblica, dall'altro lo strumento con cui i diversi interessi e le diverse concezioni del bene economico comune possono essere espressi e confrontati. Il metodo, insomma, viene considerato tuttora, nonostante le difficoltà che il processo ha incontrato e incontra, sostanzialmente adeguato all'obiettivo: individuare e contrattare le riforme necessarie per far riprendere la crescita dell'occupazione migliorando la dinamica economica. Un obiettivo per raggiungere il quale sono necessari gli sforzi di tutti e tre i protagonisti della Alleanza: lo Stato nelle sue articolazioni, le imprese e i sindacati.

In modo simile, ma non necessariamente identico agli altri paesi che si sono incamminati sulla stessa esperienza, la Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (questo è il nome completo, che significa: Alleanza per il lavoro, la formazione e l'competitività) prevede una serie di obiettivi settoriali, di campi di azione, in cui il dialogo tra le parti viene segmentato, con la partecipazione delle articolazioni orizzontali e verticali di ognuna di esse: per esempio i Länder, i Comuni, le organizzazioni sindacali di categoria, i consigli d'azienda, le strutture delle associazioni industriali e così via.

Gli obiettivi principali, così come vengono indicati dal ministero federale del Lavoro, sono i seguenti:

- 1) Diminuzione duratura dei gravami di legge sul costo del lavoro e riforma strutturale dell'assicurazione sociale sulla disoccupazione.
- 2) Organizzazione del lavoro e flessibilità dell'orario, in modo da produrre effetti di promozione sull'occupazione e da poter ridurre il ricorso agli straordinari; applicazione e promozione del lavoro a tempo parziale.
- 3) Riforma della fiscalità sulle imprese, con un'attenzione particolare alla riduzione dei carichi sul sistema delle piccole e medie imprese.
- 4) Ulteriore miglioramento delle attitudini di innovazione e di accrescimento della competitività delle imprese.
- 5) Miglioramento e flessibilizzazione delle possibilità di uscire dal processo produttivo, nel quadro dei limiti di età fissati per legge, mediante norme concordate a livello di contratti nazionali e di contratti di azienda.
- 6) Una politica salariale che sostenga la creazione di impieghi.
- 7) Miglioramento dell'accesso delle piccole e medie imprese ai capitali di rischio.
- 8) Accrescimento delle opportunità di formazione di capitale e di par-

Quotidiano di politica, economia e cultura

**L'Unità**

# Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO



54      40%      12,4 mln      1.500      965      +2,5%

Sono le persone, molte delle quali in situazioni difficili, che hanno trovato lavoro nella cooperativa Genova Insieme, costituita da tifosi di Genova e Sampdoria.

È la quota al femminile della forza lavoro in Valle d'Aosta. Complessivamente nella Regione sono circa 52mila i residenti in attività.

Sono le persone senza lavoro nell'Europa dell'euro stando ai dati relativi allo scorso mese di dicembre, pari a un tasso del 9,6 per cento.

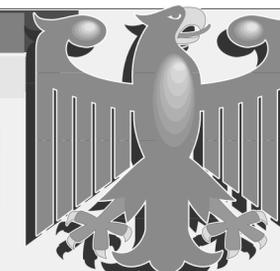
Sono i posti di lavoro che la Ford ha deciso di tagliare nel proprio stabilimento di Dagenham, in Gran Bretagna. E non sarà l'ultimo taglio.

Sono i lavoratori della Sirti, su un totale di circa 6mila, per i quali l'azienda di installazioni telefoniche ha avviato le procedure di mobilità.

È l'incremento degli occupati in Francia nel corso del 1999. In totale i dipendenti sono saliti a 14 milioni e 160mila: in un anno 349mila in più.

## I PRINCIPALI OBIETTIVI DEL "BÜNDNIS FÜR ARBEIT"

- 1 Riduzione della pressione fiscale sul costo del lavoro
- 2 Flessibilizzazione dell'orario e nuova organizzazione del lavoro finalizzate all'incremento dell'occupazione e al contenimento degli straordinari
- 3 Riduzione dei carichi fiscali per le piccole e medie imprese
- 4 Miglioramento e flessibilizzazione delle possibilità di uscire dal processo produttivo mediante norme concordate a livello di contrattazione nazionale ed aziendale
- 5 Attuazione di una politica salariale a sostegno della creazione di impieghi
- 6 Semplificazione dell'accesso ai capitali di rischio per le piccole e medie imprese
- 7 Individuazione di nuovi campi di occupazione e di opportunità formative
- 8 Lotta alla disoccupazione giovanile e a quella di lunga durata



### I PROGRAMMI GIÀ CONCORDATI

- 1) Creazione di 10.000 posti aggiuntivi attraverso la copertura del fabbisogno di formazione condizionato dallo sviluppo demografico
- 2) Incremento delle attività formative per le nuove professioni dell'informatica da 14.000 a 40.000 posti in tre anni. Con l'obiettivo di raggiungere quota 150.000 entro il 2005

P&G Infograph

## Il caso

# Modello Germania

## Un'alleanza per il lavoro

PAOLO SOLDINI

### INFO

**Danimarca**  
**Firmato**  
**il contratto**  
**per l'industria**

Nuovo contratto per gli operai e gli impiegati dell'industria danese. L'intesa, raggiunta dopo un rapido negoziato, prevede tra l'altro un aumento di 5 giorni di ferie per tutti, arrivando così a sei settimane e un aumento dei contributi pensionistici per due terzi a carico dei datori di lavoro. I livelli salariali sono demerandati alla contrattazione aziendale.

partecipazione ai profitti per i lavoratori dipendenti.

- 9) Sviluppo di un dialogo continuo specializzato e tematizzato per l'occupazione, l'innovazione e la competitività.
- 10) Ulteriore abbattimento delle barriere strutturali che impediscono la creazione e la crescita delle imprese.
- 11) Individuazione di nuovi campi di occupazione e di opportunità formative, mediante la sperimentazione e l'utilizzazione di nuovi strumenti, per lavoratori poco qualificati.
- 12) Sviluppo degli strumenti che agiscono sul mercato del lavoro per la lotta alla disoccupazione giovanile e a quella di lunga durata, specie mediante il miglioramento delle opportunità di qualificazione e di formazione permanente e mediante una maggiore incentivazione alla assunzione di impieghi; gli strumenti per una attiva politica sul mercato del lavoro debbono essere caratterizzati da un maggiore peso dell'innovazione.

Sulla base di questa «scansione» degli obiettivi, nella BfA sono stati individuati diversi gruppi di lavoro e comitati di esperti. I principali sono:

- 1) Qualificazione e formazione permanente, sotto la guida della mi-

nistra federale dell'Educazione, Edelgard Bulmahn.

- 2) Politica fiscale (sottosegretario, Heribert Zitzelsberger).
- 3) Tempi di lavoro e prepensionamenti (ministro federale del Lavoro, Walter Riester).
- 4) Riforma delle pensioni e assicurazione sociale per i disoccupati (Riester).
- 5) Politica dell'orario di lavoro (Riester).
- 6) Assicurazione-malattie e assistenza invalidità (ministra federale della Sanità, Andrea Fischer).
- 7) Sviluppo dei Länder orientati (sottosegretario Rolf Schwanzitz).

In tutti e sette i gruppi di lavoro vengono inseriti inoltre i progetti di riforma governativi sulla condizione femminile portati avanti dal ministero competente guidato da Christin Bergmann.

Inoltre è stato istituito, sotto la direzione del capo degli uffici della cancelleria Frank-Walter Steinmeier, un gruppo di esperti di benchmarking. Questo gruppo ha il compito di fornire un archivio-dati su tutti gli argomenti (per esempio: confronti tra i sistemi fiscali di diversi paesi, modelli di fissazione degli orari di lavoro, misure per aumentare la qualificazione etc.); di valutare le esperienze fatte in altri paesi, identificando le cosiddette

«best practices» (quelle cioè che hanno maggiore successo) e di verificare la loro applicabilità in Germania; di offrire materiali al confronto su argomenti specifici, per esempio i trasferimenti di tecnologia. La ricerca, i problemi delle piccole imprese e dell'artigianato etc.

Quanto ai risultati ottenuti finora, la cancelleria e i sindacati invitano a considerare che il bilancio della BfA va tracciato tenendo conto anche degli effetti che la concertazione avrà sul lungo periodo, come è peraltro avvenuto in altri paesi, e non solo delle intese che sono state già raggiunte nonché delle misure che sono state già individuate.

Comunque alcuni risultati sono già sul tavolo e riguardano quattro campi di intervento di grande significato.

- 1) Formazione e qualificazione. È stata raggiunta un'intesa di massima sulla formazione e ora debbono essere concordati i meccanismi per metterla in pratica. Le organizzazioni degli imprenditori hanno promesso di coprire il bisogno di posti di formazione condizionato dallo sviluppo demografico in modo da creare 10mila posti aggiuntivi. Lo stato, dal canto suo, ha aumentato dell'11 per cento rispetto all'anno precedente i contratti di formazione e per il 2000 il governo federale ha stanziato

due miliardi di marchi per finanziare la prosecuzione, per un altro anno, del programma urgente per la lotta alla disoccupazione giovanile.

- 2) Offensiva comune per il superamento del gap di specializzazione nel settore informatico e delle telecomunicazioni (It). In questo programma rientra la crescita del volume delle attività formative per nuove professioni It da 14 mila a 40mila posti in tre anni. L'obiettivo è di eliminare le strettoie che esistono in questo settore sul mercato del lavoro tedesco. Entro il 2005 il numero dei lavoratori It dovrà salire di 150mila unità.
- 3) Politica dell'orario di lavoro. Le parti sociali si sono accordate per una dichiarazione comune di Bda e Dgb (Confindustria e sindacato) su una riduzione degli straordinari e si sono impegnate a tradurre questa intesa nei contratti di categoria.
- 4) Politica salariale. Con una dichiarazione comune di Bda e Dgb si è raggiunto un accordo sulla controversa questione se nella BfA si dovesse discutere anche sui dati macroeconomici.

Nella dichiarazione viene sottolineata la necessità di una politica salariale orientata alla creazione di posti di lavoro e programmabile in maniera affidabile anche sul medio e sul lungo periodo.

### L'ARTICOLO

## Mobbing Nuova frontiera per l'iniziativa del sindacato

ANTONIO PANZERI\*

**C**i sono ancora oggi nel nostro paese opinioni contrastanti relative al fatto se il mobbing debba o meno essere considerato una malattia sociale del nostro tempo. Si discute in sostanza se ciò che viene definito mobbing non sia in realtà da ritenersi null'altro che un normale svolgersi di rapporti nell'ambito dell'ambiente di lavoro, siano essi buoni o brutti rapporti, o piuttosto un vero problema da considerare seriamente. Non vi è dubbio, tuttavia, che appaiono sempre più evidenti i casi in cui i soggetti sono attirati in una sorta di diabolica spirale dove sofferenza e nuovo disagio assumono caratteristiche dirompenti e probabilmente ciò che si sta determinando è tipico delle società post industriali nelle quali la spinta feroce verso un liberismo selvaggio si presenta con un «svolto di umano».

A prescindere dal dibattito aperto credo sia venuto il momento per il sindacato di affrontare nel modo adeguato tale problematica e delineare con la necessaria chiarezza la strada da percorrere per fornire le possibili risposte sia sul piano sindacale che su quello contrattuale. Occorre affermare che già oggi il sindacato ha un approccio integrato del concetto di salute, inteso come benessere psicofisico di chi lavora e dell'ambiente sociale dove si sviluppano le relazioni umane e la percezione di sé. Del resto la qualità del lavoro, in questa fase, si misura anche con la consapevolezza (empowerment) di incidere nel processo produttivo e quindi nella valorizzazione delle risorse umane. Se diamo validità, come appare opportuno, agli studi ed alle ricerche sul campo di questo nuovo problema sociale, allora occorre essere consapevoli che il mobbing, come fattore distorcitore della competitività, può mandare in tilt il sistema produttivo attraverso le modalità con le quali si esplicita, come ad esempio l'assenza di comunicazione e di autonomia oppure le non motivazioni e le non gratificazioni. Per questo l'ipotesi di intervento integrato e sistemico sul problema mobbing nasce dalla oggettiva consapevolezza di una estensione crescente del fenomeno (mobbing verticale e orizzontale) che alcune fonti stimano riguardi l'11 per cento dei lavoratori ed altri un lavoratore su tre interessato.

Considero perciò necessario che il sindacato si attrezzi a leggere il fenomeno e ad intervenire con gli strumenti opportuni.

Possono essere suggerite alcune strade. Innanzitutto il coinvolgimento degli uffici legali per valutare compiutamente gli aspetti giuridici che il problema comporta. In secondo luogo la definizione di adeguati corsi di formazione per gli operatori degli uffici vertenze e dei patronati sui variegati aspetti del fenomeno. In terzo luogo, come si sta immaginando a Milano, la possibile stipula di una convenzione con il centro per il disadattamento lavorativo della Clinica del lavoro, per avere una consulenza clinica per i lavoratori individuati come «mobbitizzati». In quarto luogo occorre verificare se sussistono le condizioni, nelle sedi sindacali, per l'apertura in via sperimentale di un call center, anche con sito web apposito, per il sostegno legale e psicologico ai lavoratori, allo scopo di indirizzarli ad enti ed organismi di settore ed alle competenze presenti sul territorio.

In fine è necessario un lavoro che deve essere condotto con le categorie sindacali tese ad individuare situazioni di mobbing (problem solving), ed a favorire processi di reinserimento dei lavoratori attraverso l'azione negoziale di secondo livello nelle diverse piattaforme integrative. In sostanza si tratta di avviare con la gradualità necessaria un'iniziativa tesa ad affrontare un problema nuovo fornendo prime risposte contrattuali. Di fronte ai profondi mutamenti che stanno caratterizzando il mondo del lavoro il sindacato è chiamato ad inediti impegni ed a riprendere con rinnovata capacità una pratica sindacale attorno ai temi legati all'organizzazione del lavoro ed alle modalità con le quali si effettua la prestazione lavorativa. Considero tutto ciò un tema decisivo per il movimento sindacale ed un preciso dovere per noi provare a misurarci nuovamente.

\*Segretario generale Cdl Milano

