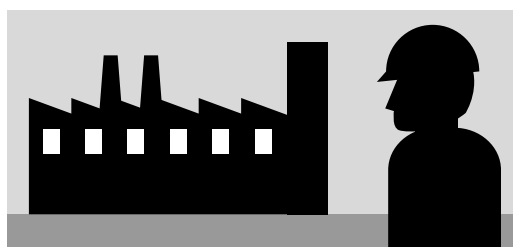


4

Contratti formazione oltre quota 200.000

I contratti di formazione nel '99 hanno interessato 220 mila e 603 lavoratori (il 64,2% sono uomini) per la maggior parte in un'età compresa tra i 25 e i 29 anni. Sono le piccole e medie imprese (il 67,8% del totale) che si occupano di servizi a ricorrere sempre più a questi strumenti, soprattutto al Centro Nord, con Lombardia e Lazio in testa. Al Sud infatti si preferisce utilizzare il lavoro a tempo determinato e il part-time.



GB: la Rolls-Royce taglia duemila posti

Rolls-Royce taglierà 2.000 posti di lavoro negli impianti britannici. La decisione, che è stata presa nonostante le commesse record giunte al gruppo britannica e la crescita degli utili, ha sollevato le proteste dei sindacati, che accusano la società di aver voluto nascondere l'ampiezza dei tagli. Secondo i sindacati, gli impianti maggiormente coinvolti saranno quelli di Derby (mille posti), Glasgow e Bristol.

OSSERVATORIO TENDENZE

DISOCCUPATI/1

In Italia, Spagna e Finlandia diminuiranno di più

Saranno Italia, Spagna e Finlandia i Paesi dell'area Euro che beneficeranno di più della ripresa economica in termini di calo del tasso di disoccupazione nel prossimo biennio. Il miglior risultato, secondo le previsioni contenute nel World Economic Outlook, verrà messo a segno dalla Spagna che tra il 2000 e il 2001, ridurrà il proprio tasso di disoccupazione, il più alto dell'area, di ben 12 decimi di punto, passando dal 14,4% al 13,2%. La seconda migliore performance (8 decimi di punto in meno) verrà registrata dalla Finlandia che scenderà dal 9% all'8%, mentre l'Italia si collocherà in terza posizione con un miglioramento del tasso di disoccupazione, che calerà dall'11% al 10,4%.

DISOCCUPATI/2

A Sesto San Giovanni dimezzati i senza lavoro

Dimezzata nel 1999 la disoccupazione a Sesto San Giovanni. È questo il dato che emerge da uno studio del Comune. A fronte di una flessione generale su tutta la provincia dove la disoccupazione tra il 1998 e il 1999 è passata dal 4,7% al 4,1%, a Sesto San Giovanni, città colpita dalla chiusura di grandi aziende, si è passati dal 9,5 al 5,2%, mentre in altre grandi città del nord con le stesse caratteristiche, come Torino e Genova, il tasso è ancora superiore al 10%. Le 25 nuove piccole medie aziende che lo scorso anno si sono trasferite o hanno aperto l'attività a Sesto, hanno assunto 250 persone. La sola Wind, per il nuovo "call center" ne ha assunte 500. I dati dell'ufficio di collocamento, da 22 mila a 12 mila iscritti, confermano l'andamento positivo.

INTERNET

L'Aquila, 2.400 iscritti al corso del Comune

Comincerà domani il primo turno per l'avvicinamento all'uso di Internet promosso dal Comune dell'Aquila e che vedrà complessivamente coinvolte 2.400 persone che hanno fatto domanda di partecipazione. Il corso, gratuito, è il secondo organizzato finora in Italia e vedrà coinvolte 450 persone, affiancate da esperti del settore. Il primo gruppo di allievi assisterà a una prima fase teorica sull'utilizzo del computer, ma soprattutto di internet e delle sue potenzialità per quanto riguarda sia le offerte di lavoro, sia le possibilità di lavoro, con la realizzazione di apposite pagine web. Successivamente, si passerà all'utilizzo di computer per la preparazione pratica.

FORMAZIONE

Prato, un successo lo sportello tirocini

È in funzione soltanto da tre settimane, ma può già vantare risultati più che positivi lo sportello tirocini attivato dal centro per l'impiego della provincia, gestito dalla Fil Spa. Dallo scorso 27 marzo lo sportello ha ricevuto, infatti, più di trenta offerte di tirocinio da parte delle aziende del distretto e circa 70 richieste da parte di giovani. Le convenzioni stipulate sono già 10.

tendenze

Incentivi

I limiti e le ambiguità del "sistema premiante" sperimentato nello stabilimento Fiat di Rivalta. La necessità di regole trasparenti e contrattate

Premio alla "linea" se rimedia ai difetti scovati dai clienti

M.GARETTI-P. PESSA-L. SARTIRANO*

I NUMERI DEL GRUPPO

Dati in milioni di euro

TOTALE GRUPPO	1999	1998	Fiat Auto	1999	1998	Fiat Avio	1999	1998	Iveco	1999	1998	Fiat Ferroviaria	1999	1998	Macchine agricole e per costruzioni	1999	1998	Comau/Pico (sistemi produzione)	1999	1998	Teksid (prodotti metallurgici)	1999	1998	Magneti Marelli	1999	1998	Toro Assicurazioni	1999	1998	Iredi (editoria e comunicaz.)	1999	1998
Ricavi netti	48.123	45.769	24.101	24.859	1.361	1.361	7.386	6.649	1.693	843	1.682	1.165	4.062	3.793	26	14	10.864	7.393	10.864	7.393	1.682	1.165	4.062	3.793	10.864	7.393	1.682	1.165				
Investimenti	2.712	2.418	1.464	1.373	178	151	356	307	26	14	182	73	209	222	26	14	10.864	7.393	10.864	7.393	182	73	209	222	10.864	7.393	182	73				
Dipendenti	221.043	220.549	82.450	93.514	5.590	5.962	36.791	31.912	16.943	7.103	2.109	2.294	25.613	29.398	2.759	2.869	14.522	10.981	14.522	10.981	2.109	2.294	935	1.473	935	1.473	2.109	2.294				

P&G Infograph

(*) In attività Finanziarie e immobiliari



INFO Pavia Inserzioni in piazza

A partire da domani, a Pavia, le richieste di lavoro non si troveranno solo sul giornale, ma scorreranno anche su due tabelloni luminosi installati in piazza della Stazione e al Bivio Vela.

La Fiat da sempre presenta un sistema sociale e produttivo molto complesso, che manifesta problemi sempre più rilevanti rispetto alle inevitabili pressioni cui è soggetto per effetto di un mercato ipercompetitivo. Un aspetto, sul quale sarebbe opportuno approfondire la riflessione, riguarda l'ormai storica mancanza di un adeguato sistema incentivante per i lavoratori.

Dopo l'abbandono dei tradizionali sistemi incentivanti legati al modello fordista, non sono state adottate, né contrattate, alternative credibili: infatti, il sistema di cottimo è stato congelato con l'accordo sindacale del 1971; il premio di produzione (produzione diviso ore lavorate) è fermo all'accordo del 1974 e ormai da molti anni è bloccato al suo limite superiore. Gli stessi sistemi di retribuzione variabile introdotti con l'accordo sindacale del 1989 (il Premio Performance di Gruppo), rinnovati e modificati con l'accordo

del 1996, possono essere considerati degli strumenti più o meno razionali di redistribuzione di una quota di profitti aziendali, di parziale collegamento della retribuzione all'andamento economico del Gruppo, ma certamente non sono dei sistemi d'incentivazione per i lavoratori.

All'inizio degli anni '90, sull'onda dei nuovi modelli organizzativi derivati dall'esperienza giapponese, l'accordo sindacale del 1991 ha introdotto il Premio di miglioramento qualità, un incentivo individuale, destinato solo agli operai, che premia i suggerimenti per migliorare la qualità del prodotto o del processo produttivo: dopo un inizio molto promettente, con migliaia di proposte da parte dei lavoratori, l'esperienza è stata sostanzialmente abbandonata negli anni successivi. In questo panorama l'accordo della Sata di Melfi del 1993, che ha stabilito un insieme di premi collegati a indicatori di efficienza e qualità di reparto o di Ute (Unità tecnologiche ele-

mentari), ha rappresentato una novità importante, osservata con interesse; ma nei fatti è rimasto un'esperienza isolata, per scelta della stessa Fiat, che non ha voluto estenderla agli altri stabilimenti. È pur vero che in tutti questi anni la Fiat ha utilizzato forme premianti basate su un tantum e superminimi individuali; ma questi premi, gestiti unilateralmente dalla gerarchia aziendale, non hanno criteri univoci nella loro gestione. Spesso premiano la disponibilità del lavoratore alle prestazioni straordinarie, in alcuni casi sono funzionali a logiche clientelari, talvolta sono anche usati in funzione antisindacale. In ogni modo i criteri di premiazione sono dettati dal giudizio soggettivo, spesso molto discutibile, del diretto superiore: questo determina una scarsa trasparenza dello strumento e soprattutto la percezione, da parte dei lavoratori, di una mancanza di coerenza ed equità.

L'assenza di meccanismi incentivanti rigorosi

si e trasparenti, riconosciuti come tali da tutti i soggetti interessati, rischia di essere un limite sempre più pesante per il sistema sociale e produttivo della Fiat: infatti, sia l'esperienza sindacale, sia la stessa letteratura scientifica, dimostrano che i sistemi di partecipazione per funzionare e consolidarsi devono avere delle valide contropartite per i lavoratori: una di queste contropartite è sul terreno retributivo (altre sono state individuate sul versante della sicurezza occupazionale). In altre parole un sistema partecipativo avanzato necessita di adeguate forme d'incentivazione, fondate su un legame stretto tra prestazione e premio salariale, ma questo legame deve essere considerato equo e trasparente dagli interessati, non manipolabile rispetto agli interessi personali della gerarchia.

Ci sembra ormai indiscutibile il fatto che le aziende abbiano bisogno di un adeguato livello di partecipazione da parte dei lavoratori per reggere la sfida della crescente competizione di mercato, per realizzare prodotti di elevata qualità, con costi di produzione contenuti; ma la partecipazione per affermarsi realmente ha bisogno di "mercati" interni nei sistemi sociali di produzione, di scambi basati su regole concordate, precise e trasparenti. L'esigenza di avere adeguati sistemi d'incentivazione, soprattutto sul versante della qualità del prodotto, sembra essere una consapevolezza anche dei dirigenti Fiat. In questi ultimi mesi non casualmente, a nostro avviso, è stata avviata una sperimentazione su un nuovo sistema premiante nello stabilimento Fiat di Rivalta, sperimentazione molto enfatizzata dallo stesso amministratore delegato di Fiat Auto, Roberto Testore. Questo nuovo premio sarebbe collegato a un sistema di rilevazione di eventuali difetti delle vetture vendute, detto Quality Tracking, realizzato attraverso un'indagine campione effettuata tra i clienti: la successiva scomposizione degli eventuali difetti riscontrati per tipologia e luogo di origine (linea di prodotto e Ute), infine il collegamento di un consistente premio salariale di gruppo all'eliminazione dei difetti e al conseguente miglioramento della qualità del prodotto.

Se attuato effettivamente (il "se" è obbligatorio considerando le esperienze passate dell'azienda) questo premio comporterebbe un primo passo avanti, che legherebbe una quota significativa di salario alla prestazione di un gruppo ristretto di lavoratori (ad esempio: una linea di montaggio), su elementi relativamente oggettivi, quali la misurazione di concrete "falle" del processo produttivo, quindi con un accentuato grado di coerenza del sistema.

Tuttavia, come sempre in Fiat, le cose non sono così semplici e i rischi di fallimento sono presenti: innanzi tutto si tratta di un'iniziativa unilaterale dell'azienda e sono evidenti le difficoltà ad aprire una trattativa sindacale che coinvolga la Rsu nella gestione del sistema. Tale coinvolgimento è indispensabile per far funzionare il premio, per stabilire regole trasparenti e riconosciute da tutti e per superare le resistenze presenti nella gerarchia aziendale. Inoltre costituirebbe un elemento decisivo nell'organizzare la partecipazione reale dei lavoratori e per superare una serie di limiti, già riscontrati, insiti nelle modalità di rilevazione della qualità del prodotto venduto, come l'aleatorietà di un sistema di rilevazione basato su interviste ai clienti e la relativa traduzione degli elementi riscontrati in dati tecnici oggettivi collegati al processo produttivo.

L'apertura della prossima trattativa sul rinnovo del contratto aziendale può essere un'occasione utile per affrontare queste tematiche; in ogni modo è un problema che dovrà essere risolto, non solo per gli eventuali benefici salariali dei lavoratori, ma per la stessa competitività del prodotto Fiat.

*Gli autori sono rispettivamente membro Fiom Rsu Fiat Rivalta, dirigente Fiom Piemonte, membro Fiom Rsu Fiat Rivalta

Domani su

Scuola & Formazione

DALL'OBBLIGO ALL'UNIVERSITÀ. CORSI, CONCORSI, RICERCA SCIENTIFICA

Commento Riforma universitaria: alla fine del tunnel Guerzoni

Concorso Cattedre già dal 2000 solo per elementari e materne Monteforte

Analisi La matematica pura non ha più "fan" Emmer

Inchiesta Imprenditori si diventa sui banchi di scuola Agrillo - Milic

