

SUPPLEMENTO
DE L'UNITÀ
ANNO 2 - NUMERO 29
MARTEDÌ 18 LUGLIO 2000

Sicurezza
Con l'innovazione
meno infortuni

MARCO STANCATI
A PAGINA 2

Elezioni
Il risultato Fiom
per le Rsu Fiat

LELLO RAFFO
A PAGINA 2

L'analisi
Le banche
alla prova del futuro

FULVIA COLOMBINI
A PAGINA 3

Cercalavoro
Tutte le occasioni
della settimana

GIAMPIERO CASTELLOTTI
A PAGINA 4

Quotidiano di politica,
economia
e cultura

L'Unità

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO



Per chi aspira ai «piani alti» di un'azienda conta molto il mix tra esperienza e motivazione. Per chi, invece, si accontenta di una collocazione lavorativa meno ambiziosa, ciò che fa la differenza è la miscela di affidabilità e potenzialità. Questo cercano i «cacciatori di teste» e i selezionatori di personale. Per superare l'attento esame di chi cerca «quella» e soltanto quella figura professionale, così come per risultare «collocabile» agli occhi dell'agenzia di lavoro interinale che punta a formare un più ampio serbatoio di lavoratori, il curriculum non basta: ci sono altre informazioni che è bene saper offrire al momento del colloquio di selezione.

Non hanno tempo da perdere con formazione di alcun genere le multinazionali o le aziende straniere che sbarcano in Italia ancora senza una struttura locale quando si rivolgono a Michael Page, società di selezione di personale specializzato in ambito amministrativo, finanziario e contabile. Cercano persone altamente specializzate e «abili» da subito, da inserire quantomeno al livello di quadri. Per rispondere a questa domanda del mondo della new economy, delle telecomunicazioni, delle banche, la stessa Michael Page si è organizzata in dipartimenti specialistici, dove gli stessi selezionatori sono operatori di quello specifico ambito professionale. «Ciò che fa la differenza tra un candidato e l'altro», spiega Marco Solaini, responsabile del settore finanziario, bancario e ingegneristico delle ricerche di Michael Page, «è la combinazione tra l'esperienza maturata e la motivazione a impegnarsi per migliorare. Diciamo che le figure più competitive, anche in un momento positivo come questo, sono quelle che possono vantare tra i 7 e i 12 anni di lavoro progressivo ma anche una certa voglia di raggiungere ulteriori risultati, di sottoporre anche allo stress che indubbiamente lavorare a certi livelli porta con sé». In sede di colloquio, in particolare, a chi si presenta con le caratteristiche di esperienza e competenza vengono dunque poste domande finalizzate a verificare aspetti relativi alla sua personalità e flessibilità mentale, cioè alla capacità di adattarsi a situazioni che cambiano rapidamente; il selezionatore è molto attento anche a verificare che il miglioramento economico non sia l'unica molla, «perché se la motivazione si riduce a questo aspetto», commenta Solaini, «stiamo sicuramente sbagliando persona». E intanto Michael Page ha iniziato a trasferire la propria esperienza anche su Internet, dove è possibile consultare on line oltre 8 mila offerte di lavoro, per le quali ci si può anche candidare rispondendo al questionario elettronico e seguendo il percorso guidato creato sul sito www.michaelpage.it.

La «versatilità», ma anche la voglia di imparare sono le qualità che fanno la differenza anche secondo Laura Branca, responsabile delle selezioni della ricca area Milano-Como-Varese per conto di Adecco, multinazionale del lavoro interinale. «Al colloquio noi utilizziamo il sistema "Expert", un questionario che ci aiuta a verificare non solo la capacità e le conoscenze del candidato, ma anche le sue motivazioni, la predisposizione o l'adattabilità a lavorare in gruppo, in un ambiente rumoroso o in silenzio e solitudine. Ma a tutto questo - sottolinea - si aggiungono anche la motivazione a integrare le proprie conoscenze, a qualificarle».

È tempo di superlavoro, tra l'altro, per le agenzie dell'interinale: entro la prima settimana di agosto le aziende vogliono chiudere tutte le commesse e per questo cercano operai e magazzinieri per integrare i ranghi. È lo stesso risparmio per tutto luglio e agosto le imprese che hanno bisogno di impiegati per sostituire i dipendenti in ferie. Che quello del cosiddetto «recruiting» sia un tema caldo lo conferma senza indugi anche Stefano Colli-Lanzi, direttore generale della divisione italiana di Générale Industrielle, società francese dalla lunga esperienza sul campo e dal fatturato di 55 miliardi all'anno. «Specialmente al centro-nord d'Italia incontriamo qualche difficoltà, per effetto della ripresa eco-

560ml

Sono gli infortuni indennizzati nei primi tre mesi del 2000. Rispetto allo stesso periodo del '99, l'incremento è stato del 4,5 per cento

1.200

Sono gli infortuni mortali sul lavoro che, in media, si verificano ogni anno in Italia. Per il presidente Inail, Billia, sono una «realtà inaccettabile»

30ml

È il numero dei lavoratori che ogni anno, in Italia, resta invalido in seguito ad infortuni subiti sul lavoro. Il dato è fornito dall'Inail

15-25%

È il «peso» del lavoro nero sul Pil secondo le stime riportate dal rapporto Inail. Per un'evasione contributiva di 1.600-1.800 miliardi

18

Sono i giovani del materano, tutti diplomati e tutti iscritti alle liste di collocamento, che parteciperanno a un periodo di formazione in aziende venete

38ml

Sono gli occupati in più registrati in Piemonte nel '99. Il tasso di disoccupazione è ora sceso al 7,2% (dall'8,3) in regione e al 9% a Torino città

Tendenze

Le nuove strategie dei «cacciatori di teste» e dei selezionatori di personale: l'esperienza è importante, ma servono anche altre «virtù»

Versatilità, motivazione Quando per il posto il curriculum non basta

GIAMPIERO ROSSI

COSA SI CHIEDE PER COPRIRE UNA POSIZIONE MEDIO-ALTA

- ESPERIENZA
- MOTIVAZIONE
- VERSATILITÀ
- VOGLIA DI IMPARARE

Ideale un periodo di 7-12 anni

Desiderio di raggiungere risultati ulteriori. Il miglioramento economico non deve essere l'unica molla

Capacità di adattarsi a situazioni mutevoli

Non rimanere ancorati esclusivamente al proprio profilo professionale di partenza

INFO

E Jobline premia chi cerca lavoro

Un viaggio, uno scooter, buoni acquisti per libri. Jobline, tra le aziende leader nel settore e-cruiting, ha ricompensato personale via internet, lancia due concorsi cui potranno partecipare quanti inseriranno nel sito www.jobline.it (e compileranno l'apposito modulo), entro il 4 settembre, il proprio curriculum vitae.

nica, del fatto che le aziende stanno assumendo molti lavoratori presi a termine e anche in conseguenza dei molti inserimenti dovuti proprio all'introduzione del lavoro interinale. E la questione della quantità non è secondaria nel caso di chi, come Générale Industrielle, opera nel lavoro interinale: «Perché noi ragioniamo in ter-

mini diametralmente opposti a quelli seguiti dalle società di selezione - precisa Stefano Colli-Lanzi - infatti mentre loro cercano la persona "giusta" per coprire un determinato incarico, noi non partiamo da una richiesta specifica ma ci muoviamo in anticipo, sulla base di una prevedibile aspettativa del mercato del lavoro e su un'am-

pla gamma di figure professionali. Certo, anche noi siamo strutturati sulla base di filiali specializzate, ma sempre puntando su un bacino di lavoratori quantitativamente interessanti». Detto questo, però, ecco che anche nel caso del lavoro interinale il mix di caratteristiche che consente di andare incontro alla richiesta delle aziende è fondato su una doppia livello di valore aggiunto personale.

«Prima di tutto puntiamo a verificare l'affidabilità del candidato», sottolinea ancora il direttore generale di Générale Industrielle Italia - perché ci occorrono persone dalla mentalità salda anche di fronte a un'esperienza temporanea, ben motivata a lavorare, incline all'approfondimento di cose nuove. Il secondo elemento di valore aggiunto che cerchiamo è legato alle potenzialità di ogni singola persona, cioè alla valutazione di cosa potrebbe fare, proprio perché noi cerchiamo di aprire il più possibile il mercato ai nostri candidati e non a chiudere come fanno i cacciatori di teste. Quindi noi, magari, "forziamo" leggermente i profili professionali, facciamo un po' di orientamento per far combaciare domanda e offerta, visto che il lavoro temporaneo lo consente. Ma anche alla base di tutto questo processo c'è la predisposizione della singola persona che abbiamo di fronte».

INDAGINE OCSE

Italia «avara» con i disoccupati

L'Italia è particolarmente avara nei confronti dei disoccupati e quando si tratta di generosità si piazza addirittura ultima tra i partner Ue, per essere battuta, tra i grandi paesi industrializzati, solamente dagli Usa. A guidare la classifica dei paesi più munifici nel sostenere il reddito di chi ha perso il posto di lavoro figura la Danimarca, a conferma della tradizionale attenzione dei paesi scandinavi per le politiche sociali, ma anche il blocco dell'Europa continentale. Olanda in testa, rivela una spiccata sensibilità per chi ha smesso di incassare lo stipendio. Lo rivela il confronto tra «indici di generosità» stilato dall'Ocse e diffuso dall'Isfol (ministero del Lavoro) con un'indagine sui sistemi di protezione del reddito dei disoccupati. La situazione resta sostanzialmente immutata anche in termini di spesa pubblica in rapporto al prodotto interno lordo. In questo caso l'Olanda soffre il primato alla Danimarca, in un contesto che vede peraltro tagli generalizzati, mentre l'Italia si conferma fanalino di coda con una quota scesa dallo 0,92% del '94 allo 0,68% del '96. Contro il 3,14% speso dai Paesi Bassi e il 2,29% fatto registrare dalla Germania. L'indice di generosità tiene conto della media dei «tassi di rimpiazzo» di due differenti livelli di reddito, di tre livelli di durata dei sussidi e di tre tipi di situazioni familiari.

L'ARTICOLO

È nella specializzazione la prospettiva dei due livelli contrattuali

CESARE DAMIANO

Il protocollo del 23 Luglio è stato lo strumento contrattuale più compiuto ed efficace a disposizione dei lavoratori italiani nell'arco di questi cinquant'anni: ci ha consentito di entrare in Europa e al tempo stesso ha consolidato e ampliato il sistema di tutele, assegnando importanti prerogative alle rappresentanze di fabbrica elette direttamente dai lavoratori, le Rsu. Nel dibattito sulla revisione del modello negoziale italiano, che è stato praticamente aperto dall'offensiva della Confindustria e dalle posizioni revisionistiche emerse nella Cisl, partirei da qui. Naturalmente, affermare la validità di un modello non significa volerlo ingessare in una forma immutabile: ritengo anzi che per salvare il principio ispiratore di quel protocollo bisogna avere il coraggio di metterci le mani, per adeguarlo alle novità intervenute negli ultimi sette anni, che ne hanno indebolito la portata. Penso prima di tutto alla costruzione dell'Europa, che spinge sempre di più verso quel livello il punto di regolazione generale, riducendo la funzione della contrattazione nazionale; e dall'opposto versante, la frammentazione localistica del mercato del lavoro accresce il ruolo del territorio come sede di confronto di negoziazione. L'altra grossa novità è stata l'accelerazione dei processi di innovazione della produzione, in rapporto alla mondializzazione dell'economia: da una parte sono andati avanti quei percorsi di decentramento e di esternalizzazione che hanno sottratto alla tutela contrattuale molti lavoratori; dall'altra è mutata proprio la natura del prodotto, che ha inglobato in sé contenuti di informazione e di servizio, allungando la catena del valore. Da tutto questo, fra l'altro, emerge una figura di lavoratore più articolata, che non è riconducibile al prototipo dell'operaio fordista, ed è portatore di esigenze ed aspirazioni differenziate. Infine, un elemento di forte cambiamento è stata in Italia la liberalizzazione dei grandi monopoli pubblici di servizio, dalla telefonia alle poste, ai sistemi di trasporto, all'elettricità: ciò ha ridisegnato la mappa settoriale dell'economia italiana, e con questa novità abbiamo dovuto cominciare a misurarci, a partire dal contratto delle telecomunicazioni recentemente sottoscritto.

In questo orizzonte di mutazioni, cosa sopravvive dell'antica strategia negoziale? Io difendo soprattutto l'impianto a due livelli contrattuali. Mi convince poco l'idea della Cisl di ridurre il grado di copertura del contratto nazionale rispetto all'inflazione, per potenziare la contrattazione articolata. In questo modo si rischia da una parte di proteggere in maniera insufficiente i redditi dei lavoratori che non beneficiano del secondo livello, dall'altra di rendere più aleatoria la richiesta di distribuzione della pro-

attività a livello decentrato. Si tratta invece di qualificare e specializzare ancor di più i due livelli di contrattazione. Per quanto riguarda il contratto nazionale, sono immaginabili due interventi di semplificazione. Sul piano temporale, in considerazione dei bassi livelli di inflazione del nostro Paese, cui ha contribuito in maniera determinante proprio il protocollo del 23 Luglio, si potrebbe superare la contrattazione di secondo biennio, quella cioè cui è demandato il riconoscimento salariale corrispondente allo scarto fra inflazione programmata ed effettiva. Si eliminerebbero così, fra l'altro, casi di sovrapposizione fra secondo biennio nazionale e contrattazione articolata, che in alcune circostanze ha finito col frenare il pieno dispiegamento di quest'ultima. L'altro indirizzo di intervento potrebbe essere quello della semplificazione delle aree contrattuali: 370 contratti nazionali, quanti se ne siglano attualmente, sono francamente troppi, e non corrispondono neanche più alla specificazione settoriale realmente esistente. Ma probabilmente il livello che ha bisogno di una più radicale opera di manutenzione è il secondo, quello della contrattazione integrativa. Va preso atto, innanzitutto, che non supera in media il 40% il numero dei lavoratori che beneficia del contratto azionario: sono quelli del Pubblico Impiego (che, contrattano quasi dovunque) e delle realtà medio grandi del settore privato, mentre le piccole imprese non conoscono di fatto contrattazione integrativa. Ecco perché penso che alla contrattazione aziendale classica vada affiancata in qualche modo, che è tutto da discutere, una contrattazione per settore o per distretto che consenta di allargare la copertura sui piedi di tutti i soggetti interessati.

Ma dobbiamo anche sapere che l'affermazione di un livello territoriale di contrattazione non può prescindere da un ragionamento sui contenuti; ed in particolare, rimandando ad altra occasione una disamina più articolata, sottolineo il fatto che uno dei temi su cui l'evoluzione della società ci spinge ad affondare è la negoziazione per tutti del welfare integrativo. Non può sfuggire infatti l'iniquità di una situazione che nega di fatto a quei lavoratori che oggi non sono toccati dalla contrattazione articolata e dalla tutela contrattuale tradizionale, la possibilità di accedere a forme integrative di servizi, sia sul terreno previdenziale che sanitario e assistenziale. Si tratta spesso di figure per le quali l'ipicità del rapporto si coniuga con la precarietà, con la conseguenza che le loro prospettive, per esempio sul terreno pensionistico, non appaiono affatto rosee. Su questo terreno il sindacato ha già cominciato a riflettere al fine di stendere quelle reti di solidarietà idonee ad affermare per tutti i lavoratori gli stessi diritti e le stesse opportunità.

