

Scuola, pubblicato il decreto che lascia i precari in cattedra

MILANO È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto-legge con cui si mantengono in cattedra i precari nominati all'inizio dell'anno scolastico e, nello stesso tempo, si assumono (fino al 10 giugno) i vincitori di concorso con una posizione utile nelle graduatorie per entrare in ruolo e che avrebbero potuto scalzare i precari in corso d'anno. Il decreto, in pratica, ha accolto la richiesta dei sindacati di assumere fino alla fine delle lezioni, con un contratto a termine ai soli fini retributivi, i vincitori immessi in graduatoria. Questi i principali elementi. Continuità didattica - I supplenti nominati all'inizio dell'anno scolastico 2000/2001 non lasciano la cattedra ai nuovi immessi in ruolo. Quei supplenti annuali che, nei mesi scorsi, hanno dovuto lasciare la cattedra ai nuovi immessi in ruolo, avranno il riconoscimento del servizio fino al 10 giugno, ma solo ai fini giuridici e non dello stipendio. Nuovi immessi in ruolo - I vincitori di concorso, una volta fatte le graduatorie, avrebbero dovuto scalzare i supplenti, ma per la continuità didattica, in realtà non lo hanno fatto. Avranno l'immissione in ruolo dal primo settembre scorso, solo ai fini giuridici e pensionistici. Prenderanno però uno stipendio: con un contratto a termine «ad hoc», saranno utilizzati fino a giugno per supplenze temporanee.

Il piano di ristrutturazione presentato dalla Danone allarma anche il sindacato italiano

Saiwa, 274 posti a rischio

MILANO Allarme anche in Italia per il piano di ristrutturazione della Danone, il colosso agro-alimentare che l'altro giorno ha «costretto» il governo di Parigi, per far fronte alla crescente protesta, ad annunciare un pacchetto di misure anti-licenziamento per le aziende con i bilanci in utile. A rischio, secondo il sindacato, è anzitutto lo stabilimento Saiwa di Locate Triulzi (Milano), dove vengono prodotti Chipster, Ritz, Premium e Oro Saiwa, che verrà chiuso entro giugno del 2004 con la perdita di 274 posti di lavoro in seguito al trasferimento della produzione. Ma si parla anche di un possibile disinteresse di Danone per Galbani, nei cui stabilimenti lavorano 4.800 persone. «La situazione è preoccupante - dice Susanna Camusso, segretario generale della Flai-Cgil Lombardia - stiamo discutendo con Danone per trovare soluzioni migliori e più efficaci. Siamo preoccupati anche per Galbani, su cui erano girate voci di disinteresse, ma non riusciamo ad

avere risposte dal gruppo».

Il piano di Danone, che nell'arco di tre anni porterà alla soppressione di 1780 posti di lavoro complessivi nel settore dei biscotti, prevede che in Italia lo stabilimento Saiwa di Capriata raddoppi la sua produzione da 22mila a 47mila tonnellate accorpando anche l'attività di Locate, con la creazione di 93 nuovi posti di lavoro.

«Si tratta di 93 posti di lavoro contro 274 - spiega però la sindacalista - Inoltre la forza lavoro interessata alla riorganizzazione è composta soprattutto da donne non più giovani, fascia debole sul mercato del lavoro. Non sarà facile ricollocarla».

«L'azienda Danone - continua Susanna Camusso - si è comunque sempre vantata della sua politica sociale e anche questa volta si sono impegnati a riorganizzare senza perdite di posti di lavoro».

Al riguardo al sindacato si ricorda il caso della riorganizzazione della Galbani avviata quattro anni fa. Allora 1200 dipen-

denti furono messi in mobilità e, alla fine del processo, furono tutti ricollocati.

Nonostante il positivo precedente, però, nel sindacato restano preoccupazioni e perplessità. Anche perché dai vertici milanesi della Saiwa e della Danone Italia non giunge nessun commento. E, nemmeno, giunge alcuna rassicurazione. Le considerazioni sono tutte rimandate alla casa madre di Parigi.

Ma le informazioni che arrivano da Oltralpe non sembrano sufficienti per dipanare i dubbi, nonostante affermino che, comunque, «si procederà dopo la consultazione con le parti sociali dei diversi Paesi, nel rispetto delle leggi nazionali». I possibili effetti della globalizzazione continuano a destare preoccupazioni.

A livello globale il gruppo Danone, nel primo trimestre del 2001, ha fatto registrare un incremento delle vendite del 6,6 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

A.F.

Ricerca, il 24 aprile sciopero nazionale per il rinnovo del contratto di categoria

MILANO I sindacati di categoria del settore ricerca, Snur Cgil, Cisl Ricerca e Uil-Paur, hanno proclamato uno sciopero nazionale per il prossimo 24 aprile. La decisione è stata presa dopo l'ultimo incontro con l'Aran, nel quale l'agenzia per la contrattazione nel pubblico impiego si è presentata con la bozza di un contratto che non ha incontrato il favore dei sindacati soprattutto a causa dell'incertezza nei tempi e della constatazione che ancora intercorre fra le richieste sindacali e le proposte avanzate. Pur apprezzando gli elementi di novità che la nuova bozza di contratto contiene, essa è stata ritenuta dallo Snur-Cgil (sindacato nazionale Università e Ricerca) ancora insufficiente al raggiungimento di un accordo. In particolare i lavoratori della ricerca Cgil valutano inadeguati: l'entità e l'utilizzo delle risorse eco-

nomiche aggiuntive, i contenuti e le certezze di applicazione delle norme di inquadramento delle professionalità e il sistema di relazioni sindacali.

«Il complessivo 3 per cento del monte-salari di risorse aggiuntive indicate dall'Aran su indirizzo del Comitato di settore - afferma il segretario generale dello Snur, Marco Broccati - appare oltre che di incerto utilizzo e destinazione, ancora inadeguato sia in relazione al grave ritardo accumulato che se confrontato con i risultati contrattuali conseguiti in altri comparti della Pubblica amministrazione». Nonostante rappresenti un'evoluzione positiva rispetto alla situazione stagnante dei mesi scorsi, il testo presentato dall'Aran necessita, perciò, di ulteriori avanzamenti su punti decisivi. Un lavoro che per lo Snur «non ha un esito scontato».

Marzotto, accordo fatto per l'integrativo

Siglato dopo quattro mesi di negoziato, interessa 4.300 lavoratori. Il premio di risultato legato alla redditività



Jean de Jaeger il Presidente del Gruppo Marzotto S.p.A.

Tanel/Ansa

Angelo Faccinotto

MILANO Nuovo contratto integrativo per i 4.300 dipendenti della Marzotto. L'intesa è stata raggiunta venerdì sera dopo quattro mesi di trattativa. Una trattativa che, concordi, azienda e sindacato definiscono «molto difficile e complessa». Perché condotta in presenza di un processo di ristrutturazione, tuttora in corso, finalizzato al trasferimento nell'Europa dell'Est - Lituania e Repubblica Ceca - di alcune produzioni a basso valore aggiunto. E, soprattutto, perché incentrata sulla soluzione di delicate questioni normative e salariali.

I punti dell'intesa. Anzitutto l'adozione di un codice di condotta basato sul rispetto dei diritti sociali minimi secondo le indicazioni dettagliate dall'Organizzazione internazionale del lavoro. Dal divieto del lavoro forzato e dello sfruttamento minorile al riconoscimento della libertà di

associazione, anche sindacale, e del diritto di negoziazione. Un codice da far valere in tutte le aziende del gruppo. E non è cosa da poco, visto che Marzotto ha fabbriche in diversi Paesi, Tunisia e Turchia compresi. Collegata a questa è poi la scelta di dar vita al Cae, il coordinamento sindacale europeo. Oltre agli stabilimenti in Italia - Valdarno, Manerbio, Sondrio, Mortara e Praia a Mare - e negli Usa, il gruppo tessile ha insediamenti produttivi anche Germania, Svizzera oltre, appunto, Lituania e Repubblica Ceca. Anche al capitolo formazione l'integrativo Marzotto introduce un punto importante. Ad essere coinvolti nel progetto, considerato strategico, messo a punto da azienda e sindacato non saranno soltanto gli operai, ma anche gli impiegati, pesantemente coinvolti nel processo di riorganizzazione di questi anni.

Il nodo più difficile da sciogliere è stato però quello relativo al salario. Filtea, Filta e Uilta hanno concordato

con l'azienda la corresponsione di un premio legato alla redditività. In pratica, le parti hanno individuato un punto di partenza, un punto intermedio e un punto d'arrivo. Ed hanno ancorato al raggiungimento di ciascuno di questi la quota di salario aggiuntivo da mettere in busta. A fronte di una redditività del 5,9% si andrà dalle 300 alle 450mila lire annue. Se la redditività si assesterà al 6,5% le cifre varieranno tra le 500 e le 750mila lire. Se invece si arriverà al 9% in busta paga, a fine anno, il premio oscillerà tra le 900mila e il milione e 350mila lire. Il che significa che impresa e sindacato, insieme, scommettono sullo sviluppo della redditività dell'azienda. E che gli obiettivi sono considerati da tutti come raggiungibili.

«Si tratta di un risultato molto positivo - commenta Valeria Fedeli, segretario generale della Filtea Cgil - . Un risultato che è stato possibile raggiungere grazie al rigore, alla coeren-

za e all'unità dimostrate dalla Rsu e dalle tre organizzazioni sindacali di categoria». Soddisfatto anche il responsabile delle relazioni sindacali Marzotto, Massimo Lolli, che parla di «buon punto di equilibrio». E sottolinea: «È importante che il premio sia stato legato alla redditività». L'importanza dell'accordo raggiunto a Valdarno è rimarcata anche dal numero uno della Cgil del Veneto, Cesare Damiano. «La conclusione di questa trattativa - afferma Damiano - va nella direzione del consolidamento della scelta del doppio livello di contrattazione. E dimostra come sia possibile trovare un'intesa pur in presenza di un complesso processo di riorganizzazione. Evidentemente abbina la ricerca della competitività al consolidamento dei diritti dei lavoratori si può. Mi auguro che questo accordo possa suggerire ad altre grandi imprese come la Fiat l'obiettivo della conclusione del contratto integrativo aziendale».

I portali si riorganizzano e riscoprono la convenienza del «controllo umano». Stop al tutto gratis: i servizi ora si pagano, ma allontanano visitatori

Internet, tramonta l'epoca dei pionieri dal guadagno facile



Bianca Di Giovanni

ROMA Il tocco umano. Così lo definisce *l'Economist* (patinato settimanale inglese) in un titolo suggestivo. Più prosaicamente si tratta dell'utilizzo di forza lavoro (ebbene sì, uomini in carne ed ossa) combinata al computer che molte grandi corporation americane stanno favorendo, per rendere l'apparato informatico più «intelligente» e «sensibile». In sostanza, quella che gli anglosassoni chiamano «cyborg», cioè l'organizzazione cibernetica delle aziende, sta tornando (udite, udite) sempre più sotto il diretto controllo umano.

E' solo una delle trasformazioni che oltre oceano investono il mondo di Internet, che affronta la sua dolorosa fase di maturità, dopo gli inizi di crescita selvaggia. Il pionierismo oggi non serve più: bisogna competere per conquistarsi faticosamente quote di mercato. Così i fatturati si assottigliano, i posti di lavoro si riducono, mentre la domanda si fa sempre più sofisticata ed esigente. Di qui nuove strategie di marketing, tra cui quella del «fattore umano» considerato sempre più decisivo per vincere la

corsa. L'altro fenomeno che caratterizza la seconda fase di Internet è l'offerta sempre più frequente di servizi a pagamento che rimpinguino i bilanci. Un modello che, però, inevitabilmente si scontra contro le abitudini di un pubblico molto viziato da Internet. Ma vediamo le due strade da vicino.

Da Bill Gates arriva l'input a sostituire l'intelligenza cibernetica con quella più sensibile dell'uomo

Che nel mare magnum di informazioni che navigano in rete ci sia bisogno di una selezione, lo sanno bene soprattutto i produttori di software. Tant'è che l'ultimo annuncio arrivato dall'*enfant prodige* del «cyber-spazio», alias Bill Gates, riguarda proprio un filtro intelligente, che seleziona la posta elettronica non solo in base all'utilità, ma anche in base all'urgenza e all'importanza dei

messaggi. Il chip elettronico si basa sulla registrazione dei comportamenti del «navigatore»: in sostanza memorizza quali e-mail vengono aperte prima o più spesso. Così stabilisce una graduatoria.

Certo, utile. Ma rispetto allo sguardo umano il sistema è evi-

dentemente grossolano. Altrettanto evidente è che nella vita quotidiana nella rete di un grande gruppo i livelli di selezione della posta elettronica si modificano in continuazione. Per questo, meglio assumere «uomini-macchina», che in sostanza non fanno altro che modificare e affinare i filtri esistenti. Alla Brightmail di San Francisco, una società di servizi per siti web, alcuni operatori tengono sotto controllo la posta giornalmente, e ogni volta che una e-mail-spazzatura viene intercettata, il filtro elettronico viene aggiornato in tempo reale con «mezzi umani», e della nuova versione vengono dotati tutti i clienti.

L'uomo batte la macchina anche nel sito Keen, una piazza



virtuale in cui si offrono soluzioni a questi. Se si ha un problema, basta scegliere l'esperto a cui rivolgere la domanda e fare click sull'icona «chiama ora» (call now). Ebbene, per battere la concorrenza l'azienda, che vanta due milioni e mezzo di clienti paganti, ha ritenuto decisivo il fatto che le domande fossero poste a voce per telefono, e non via Internet. Così, una volta schiacciato il pulsante, si passa al dialogo telefonico. In Gran Bretagna, dove Keen è appena sbarcata, nove persone su dieci si sono dichiarate favorevoli all'uso del telefono piuttosto che della rete per il colloquio con l'esperto.

Passiamo ora all'altra strate-

gia: i servizi a pagamento. Oltre oceano si stanno diffondendo a macchia d'olio, soprattutto tra i siti che offrono contenuti. Per accedere a Variety.com, o ad alcune sezioni di TheStreet.com, ora occorre pagare un abbonamento annuale di 59 dollari per il primo e quasi 200 per il secondo. Insomma, come scrive *l'Economist*, «il pranzo gratis è finito». C'è anche chi offre una scelta ai propri clienti: o pagate 30 dollari l'anno, o sopportate la pubblicità. E' il caso della rivista on-line di politica e letteratura Salon.com.

E' evidente che le aziende Internet sono alla ricerca di nuove fonti finanziarie in tempi di vacche magre. Basti per tutti l'esempio di Yahoo!, il gigante dei me-

dia on-line entrato nella fase più nera della sua esistenza. Il primo trimestre di quest'anno si è chiuso con una perdita di 11 milioni di dollari, mentre i ricavi sono calati da oltre 230 milioni di dollari a poco più di 180. E per il secondo trimestre le aspettative non sono migliori. Insomma, gli affari non vanno, così si pensa di pescare nel parco-clienti più numeroso del mondo (il colosso attrae circa 190 milioni di visitatori al mese) per offrire servizi a pagamento.

Tra i primi ad essere introdotti è stato quello sull'informazione di borsa in tempo reale (9 dollari e 95 al mese), ma non si sa come andrà. Probabilmente male, visto che il popolo della rete è stato abituato (soprattutto dai siti bancari) ad essere inondato di dati sulla Borsa senza dover sborsare un centesimo. Yahoo! ha provato a fare cassa con il sesso in rete, ma ha dovuto fare marcia indietro. Il motore di ricerca ha proposto la vendita on-line di video-cassette hard, ma il popolo di Internet non ha gradito ed ha iniziato ad abbandonare il sito.

Così la società è stata costretta a ritirare dal commercio il materiale incriminato.

clicca su

www.variety.com

www.thestreet.com

www.yahoo.com