

OCCUPAZIONE

Offerte di lavoro sul sito del ministero

Dal prossimo 7 giugno parte e-Labor, sistema nazionale per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, attivo sul sito www.minlavoro.it. Il sito istituzionale, che offre ai cittadini la possibilità di un incontro ravvicinato con il ministero, le sue strutture e i suoi funzionari attraverso le e-mail, e che si propone come libreria dei provvedimenti, dei decreti, dei comunicati in materia di lavoro, diventa così anche una piazza telematica aperta a tutti. e-Labor permette ai cittadini di disporre di «sportelli» presso i quali «mettere in rete» il proprio curriculum vitae con l'assistenza di operatori esperti; ai Centri per l'Impiego ed agli Enti convenzionati di disporre di una banca dati nazionale di curricula; alle imprese di usufruire di uno strumento agile di preselezione del personale.

JOINT VENTURE

Accordo Chateau Lafite e Castellare di Castellina

Parte dalla Toscana la prima joint venture franco-italiana tra la Domaines Barons de Rothschild (Chateau Lafite) e la cantina toscana Castellare di Castellina di Paolo Panerai, produttore de «I Sodi di San Niccolò» (Chianti Classico) ed editore del gruppo editoriale Class. Sorgerà in Maremma, nella doc di Monteregio (dove hanno fatto acquisti negli ultimi anni anche Gianni Zonin ed Ezio Rivella). Il prezzo dell'investimento è stimato in nove miliardi di lire. La proprietà include 50 ettari, di cui 12 a vigneto (Sangiovese, Syrah, Merlot, Cabernet Sauvignon).

ACCIAIERIE CORNIGLIANO

Dieci miliardi per integrare la Cig di 600 operai

Arrivano nelle casse della Regione Liguria 10 miliardi destinati all'integrazione della Cig per 600 operai delle acciaierie di Cornigliano. L'accordo, firmato dal sottosegretario Raffaele Moresse e dall'assessore al Lavoro Giacomo Gatti, costituisce un primo passo verso il superamento indolore sul piano sociale della siderurgia a Genova. Il piano di smaltimento dell'altoforno prevede una spesa complessiva di 30 miliardi.

MICROSOFT

Da oggi Office XP disponibile in cento Paesi

Da oggi in cento Paesi del mondo è disponibile Office XP, il nuovo programma di Microsoft, interamente progettato sullo standard XML, come spiega l'amministratore delegato di Microsoft Italia, Mauro Meanti: «È un passo importante verso la realizzazione della strategia Microsoft-Net per poter usare il software e internet in modo più efficace e rispondente alle proprie esigenze».

Arrivano le pagelle per i lavoratori Usa

Chi non ha la sufficienza viene licenziato. Le imprese chiamano la selezione «vitalità organizzativa»

Bruno Marolo

WASHINGTON Gli esami non finiscono mai, per i lavoratori americani. Le grandi industrie hanno ricominciato a dare le pagelle. Chi ha i voti più bassi rischia il licenziamento. «Gli impiegati migliori - ha spiegato Jack Welch, grande capo, amministratore della General Electric e consigliere della Fiat - devono essere amati, coccolati, ricompensati nello spirito e nel portafoglio, perché facciano miracoli per le aziende. I peggiori finiranno per essere licenziati in ogni caso. Indugiare sarebbe una forma di crudeltà».

Ogni anno, la General Electric manda a spasso 5 mila persone, anche se gli affari vanno bene. Cinque anni fa il capo del personale Bill Conaty ha lanciato un programma che l'azienda chiama «vitalità organizzativa». I dipendenti vengono divisi in tre categorie: il 20 per cento migliore, il 70 per cento sufficiente, e il 10 per cento peggiore. «A chi finisce in fondo alla classifica - sostiene Conaty - non viene inflitta automaticamente la pena di morte industriale, che è il licenziamento. Gli viene data una possibilità, ma deve dimostrare un miglioramento rapido».

Un anno fa, questi discorsi sarebbero stati impossibili. L'economia americana cresceva così in fretta che c'era lavoro per tutti, pigri o zelanti, preparati o sprovvediti. Ora che la tigre di silicio della Nuova Economia non ruggisce più, molte piccole imprese chiudono e anche persone molto in gamba sono in cerca di lavoro. I colossi che hanno retto alla tempesta non si lasciano sfuggire l'occasione: buttan fuori i vecchi per assumere i giovani, si liberano della zavorra per prendere a bordo i migliori.

La Ford dà un voto semestrale ai suoi 18 mila dirigenti: il 10 per cento viene ammesso nella categoria A, l'85 per cento nella B. Il 5 per cento classificato C viene escluso da ogni aumento di stipendio o premio di produttività. Chi riceve C per due anni di fila viene licenziato.

Sun Microsystems, l'impero informatico rivale di Microsoft, ha diviso i suoi 43 mila dipendenti in gruppi di 30. Ogni 90 giorni il capufficio deve segnalare i tre peggiori. Chi finisce sulla lista nera è invitato a dimettersi con una liquidazione relativamente generosa. Se rifiuta e non ottiene un voto migliore nel trimestre successivo, viene licenziato senza liquidazione.

La mannaia cade senza soste in un altro colosso della New Economy in difficoltà, Cisco System. L'anno scorso, quando le cose andavano bene, l'azienda si era data

come obiettivo di liberarsi del 20 per cento del personale, per assumere più giovani. Ora si trova nella necessità di eliminare in un colpo 8500 posti di lavoro, e ha annunciato che adotterà «criteri di merito». In teoria, non c'è nulla da ridire. Largo ai giovani, largo ai me-

ritevoli. In pratica però sappiamo che gli esseri umani si dividono in due categorie, i buoni e i cattivi, e che la distinzione è fatta dai primi. Nei tribunali americani piovono ricorsi contro i compilatori di pagelle.

Protestano i neri, che si dicono penalizzati dai bianchi, e protestano i bianchi, che qualche volta vengono scartati per fare spazio ai neri. Trenta funzionari anglosassoni della divisione auto della Ford hanno accusato l'amministratore libanese Jacques Nasser di insistere troppo per una forza lavoro etnicamente diversificata, col risultato che i bianchi finiscono sistematicamente in fondo alle classifiche.

Alla Sun Microsystems, dove la selezione viene fatta su gruppi di 30 persone, vengono licenziati impiegati bravi che hanno il solo torto di lavorare in un ufficio particolarmente efficiente, dove il capo deve a ogni costo sacrificare qualcuno, mentre si salva chi rimane nella media di un ufficio inefficiente. Dove invece la selezione si basa su gruppi di un centinaio di persone, i capi finiscono per silurare persone che non conoscono.

«Sono stato licenziato da una commissione di 12 dirigenti, nove dei quali non mi avevano mai visto», sostiene Bill Ault, un impiegato in causa con la Ford. «Facevo bene il mio lavoro - aggiunge un suo collega, Chris Congdon - e siccome non c'erano problemi nessuno si accorgeva di me. Ero sull'orlo del licenziamento e ho cominciato a inondare i capi di promemoria inutili, pur di farmi notare. Le mie note di qualifica sono migliorate. La visibilità è più importante della bravura professionale».

In generale, succede nelle aziende quello che un tempo accadeva nelle università: più selettive, dove gli studenti facevano sparire i testi dalla libreria per mettere in difficoltà i compagni ed essere i primi della classe. La competizione è accanita, ma spesso va a scapito della collaborazione.

L'incubo dei licenziamenti impedisce il lavoro di gruppo: ognuno corre da solo solo, con un coltello fra i denti.



Manifestazione per l'occupazione in america

Per il momento Fiat sta a guardare: decideremo in un secondo momento se aderire

Offerta di Gm per Daewoo

SEUL La General Motors ha presentato ieri mattina una prima proposta d'acquisto della casa automobilistica coreana Daewoo Motor. Secondo fonti locali la General Motors avrebbe offerto, per l'acquisto della società, mille miliardi di won, circa 1.800 miliardi di lire, contro i cinque miliardi di dollari offerti nel 1999, quando la proposta era stata respinta dalle banche creditrici. Recentemente la Arthur Andersen Consulting ha valutato Daewoo circa 3.600 miliardi di won (2,8 miliardi di dollari).

Il gruppo di Detroit potrebbe anche assumersi 2 mila miliardi del debito di 22.300 miliardi di won accumulati dalla casa automobilistica coreana ed offrire ai creditori quote in cambio della cancellazione del debito.

Il negoziato tra le parti dovrebbe comunque prendere il via oggi.

Dal canto suo, Fiat ancora non ha deciso se partecipare o meno all'offerta. Lo ha detto il presidente d'onore della società automobilistica, Gianni Agnelli, ieri mattina entrando in Senato, lo ha ribadito, più o meno in contemporanea, l'amministratore delegato, Paolo Cantarella. «D'accordo con la General Motors - spiega - abbiamo deciso di verificare le condizioni e gli andamenti» della trattativa «per considerare in un secondo momento come e se entrare in questa iniziativa».

Se ancora è incerta la posizione della casa torinese, altrettanto non si può dire per quella del sindacato coreano, che alla notizia dell'avvio delle trattative non si è fatto attendere ed ha avvertito che farà di tutto per impedire la vendita. «Lotteremo fino alla fine per impedirla» - ha affermato il portavoce del sindacato - «oggi lanceremo un comitato speciale per questo».

Per la Chiesa Valdese il mondo non si divide in valdesi e non valdesi.



PER OGNI INFORMAZIONE:
CHIESA VALDESE
UFFICIO OTTO PER MILLE
VIA FIRENZE 34
00187 ROMA
TEL. 06/4783000
FAX 06/4783000
E-MAIL:
otto@chiesavalde.org
SITO INTERNET:
www.chiesavalde.org

SE SCEGLI DI DARE L'OTTO PER MILLE DEL REDDITO IRPEF ALLA CHIESA VALDESE HAI LA CERTEZZA CHE VERRÀ INVESTITO IN OSPEDALI, SCUOLE, CASE PER ANZIANI, IN ATTIVITÀ E CENTRI CULTURALI. NON UNA LIRA VERRÀ UTILIZZATA PER LA COSTRUZIONE DI CHIESE O PER LE SPESE DI CULTO. PERCHÉ L'OTTO PER MILLE VERSATO DAI CITTADINI DEVE TORNARE AI CITTADINI, SOPRATTUTTO A CHI NE HA PIÙ BISOGNO SENZA DISCRIMINAZIONI DI SORTA. TU PUOI ESSERE LAICO, CATTOLICO, EBREO, MUSSULMANO O VALDESE: PER LA CHIESA VALDESE È LA STESSA COSA.

DO L'OTTO PER MILLE ALLA CHIESA VALDESE PERCHÉ NON SONO VALDESE.