Anno 5 Numero 13

Supplemento ad Avvenire
del 8 aprile 2009

lavoro@awenire.it Barometr

wor

o

o
O

RETMBUZmm •%. PREZZI

+3,5% k J-0,6% A FEBBRAIO ^ 1 W ALLA PRODUZIOI

IN UN ANNO '^HRKP1

A FEBBRAIO SU i

O

OCCUPATI

+0,1%
NEL IV TRIMESTRE 2008
IN UN ANNO

II PUNTO

GIOVANI

AL SUD:

FIDUCIA

DA RICOSTRUIRE

FRANCESCO RICCARDI

D

ietro la crisi globale si
nascondono crisi settoriali e
locali preesistenti, situazioni
di disagio occupazionale da
analizzare per evitare che - una
volta ripartita la domanda
internazionale - alcuni segmenti e
tenitori rimangano comunque
indietro, prigionieri di handicap e
ritardi mai affrontati. È il caso del
Mezzogiorno, che da tempo ormai
ha visto affievolirsi e spegnersi la
spinta propulsiva, allungando
invece la distanza dai progressi
produttivi e occupazionali
registrati negli ultimi anni al
Centro-Nord.

La settimana scorsa, a questo
proposito, avevamo segnalato la
netta perdita di posti di lavoro
registrata già tra la fine del 2007
(saldo zero) e il 2008 (meno
34mila occupati, mentre gli altri
tenitori crescevano di 145mila al
Nord e 72mila al Centro). Nei
giorni scorsi poi la Svimez ha
presentato un'interessante ricerca
in proposito, che disegna il quadro
di un «Sud bloccato e immobile,
dove donne e giovani restano
confinati ai margini del mercato
del lavoro, specie se in possesso di
un titolo di studio di basso valore.
Un Mezzogiorno - sottolineano in
particolare i ricercatori -in cui la
professione dei padri pesa ancora
molto sul futuro dei figli (con il -
75% dei "discendenti" di
professionisti che studiano contro
appena il 34% dei figli di
disoccupati) e nel quale i giovani
appaiono meno attivi dei padri nel
ricercare un'occupazione». Sono
questi due aspetti a preoccupare in
maniera particolare. In Italia,
infatti, la disoccupazione incide in
maniera assai significativa nella
fascia d'età tra 15 e 24 anni, ma
nel Mezzogiorno colpisce tre volte
tanto rispetto a quanto non
avvenga al Nord. Secondo i dati
Istat, nel 2008 i giovani
disoccupati erano il 10,6% dei
maschi e il 15,2% delle femmine
nel Settentrione, mentre in
Meridione per le stesse categorie si
raggiungono le vette del 30,2% e
addirittura del 39,3%,
praticamente 4 giovani donne su

10 al Sud non trovano lavoro pur
cercandolo. A questi vanno poi
aggiunti i cosiddetti «inattivi», cioè
coloro che, per così dire, hanno
"perso le speranze" e non
ricercano più un'occupazione. In
Italia sono 1 milione e 250mila
persone, per ben il 66%
concentrati proprio nel
Mezzogiorno, fra di essi molti più
giovani che non persone mature.
Un ulteriore dato assai poco
confortante è che persino la laurea
al Sud non costituisce una garanzia
di per sé: «II tasso di occupazione
dei laureati under 24 è infatti del
43% al Mezzogiorno contro quasi

11 76% del Centro-Nord - si legge
nella ricerca della Svimez - e solo
dopo i 30 anni il titolo di studio
assicura anche al Sud minori tassi
di disoccupazione».
Se dunque questo era lo scenario
prima della crisi, per uscirne tutti
insieme con pari opportunità
appaiono necessarie azioni mirate
per il Sud d'Italia e per la fascia
giovanile in particolare. Oltre
evidentemente a investimenti e
misure di incentivazione per gli
insediamenti produttivi nel
Mezzogiorno, ciò che pure appare
prioritario è ricostruire nei giovani
il senso della fiducia in se stessi e
nella possibilità di migliorare la
propria condizione. Orientando
verso percorsi di studio più
funzionali (e non verso le lauree
deboli), promuovendo merito e
pari opportunità con borse e
voucher, combattendo le forme di
sfruttamento mascherate da stage e
collaborazioni. Soprattutto occone
tornare ad agevolare il più
possibile la nascita di iniziative di
autoimprenditorialità giovanile
con accesso al credito e contributi
a fondo perduto. Senza una
scommessa forte e mirata sui
giovani, infatti, il Mezzogiorno è
destinato, più che al declino, al
collasso sociale.

ARGOMENTI

Immigrati:
assieme al posto
si rischia

di perdere tutto

PROFESSIONE •

Maggiordomi «E,
e camerieri: m*

la formazione H

e gli sbocchi ILI9BM

o

ed

OH

O

-e

CLASSIFICA/1

Ecco le migliori 35

per Gfreat placete work
I) Fater
2] Microsoft Italia
3) Coca-Cola Hbc
Italia

4) Cisco system Italy
5) Elica
6) W. L. Gore &
associati

Fedex express
Mars Italia
American express
10) Decathlon
II) Medtronic Italia
12) S.C. Johnson
Italy
13) Cefriel
14) Genzyme
15) Bristol-Myers
Squibb
16) Novartis farma
17) Sanofì-Aventis

CLASSIFICA/2

Le 28 eccellenze
18) National

instruments itaiy secondo CrfTop employers
19ÌSap Italia
20) Diageo Italia lì Abbott 16 Medtronic Italia
21) Mediamarket 2) Ansaldo sistemi 17 Nh Hoteles Italia
22 Innovex industriali 18 Novartis Italia
23 Kellogg Italia 3) Capgemini 19 Pepsico
24 Gamestop Italy 4) Cariparma 20 Pirelli
25 Pepsico Italia 5) Chiesi 21 Rittal
26 McDonald's Farmaceutici 22 Skf
Ita ia 6) Coca-Cola Hbc 23 Telecom Italia
27 BonPrix Italia 24 Terna
28 Everis Italia 7) Coesia 25 Tetra Pak
29 Ing direct 8) Datalogic 26 T-Systems
30 Get a line 9) Dell 27 Unicredit Group
31 Istituto europeo 10) Diageo 28 Wind
di oncologia 11) Elica
32) Barabino & 12 Enel * in neretto le
partners 13 Ericsson aziende che hanno
33) Solvay pharma 14 Janssen-Cilag registrato le migliori
34) Avon cosmetics 15 Lg Electronics performance per i 5
35 ) Montblanc Italia Ita ia criteri di valutazione.

PAGINA

LIUC

Un laboratorio

e un gioco
per avvicinare
scuola e imprese

O

DI MAURIZIO CARUCCI

C

y è chi esce prima dal la-
voro per andare a pren-
dere i figli a scuola. Chi,
invece, preferisce trattenersi di più
in ufficio dal lunedì al giovedì per
essere libero il venerdì pomerig-
gio. E ancora: affitti pagati ai fuo-
ri sede, pausa pranzo fino a due
ore e mezzo, con la possibilità di
frequentare la palestra aziendale,
sconti per gli acquisti estesi a pa-
renti e amici, asili rimborsati, as-
sicurazioni sanitarie, servizi per il
disbrigo delle commissioni. In-
somma, anche in Italia ci sono le
imprese che "coccolano" i propri
dipendenti e soprattutto ne san-
no valorizzare i talenti. Tanto che
sono state stilate delle vere e pro-
prie classifiche {vedi box) delle a-
ziende capaci di attrarre e man-
tenere i propri collaboratori. Con
la prima edizione italiana di Crf-
Top employers, sono state selezio-
nate le realtà produttive certifica-
te operanti nel nostro Paese. La
reale vita al loro interno è stata
raccontata da un giornalista eco-
nomico, invitato e lasciato libero
di osservare e intervistare capi e di-

Anche in Italia

è possibile
lavorare

in società

che valorizzano

i propri
dipendenti
pendenti. Mentre già da alcuni
anni il Creai piace to work instìtu-
te stila le liste delle «migliori a-
ziende per cui lavorare».
Ma è possibile misurare in Italia
l'eccellenza di un'impresa nella
capacità di attrarre e mantenere i
dipendenti e certificarla? È ciò che
si prefigge Crf, l'azienda olande-
se da poco sbarcata in Italia che
- forte di un metodo elaborato
in collaborazione con Accenture
e accreditato con un rating del
100% dal ministero dell'Econo-
mia olandese - analizza e certifi-
ca dal 1991 le migliori imprese in
dieci nazioni e tre continenti.
Pubblicando in ogni Paese un
rapporto annuale sulle aziende
che possono considerarsi eccel-
lenti nella gestione delle risorse u-
mane. Per la prima volta il rap-
porto viene pubblicato anche in
Italia da Franco Angeli, con il pa-
trocinio di Aidp (Associazione i-
taliana per la direzione del per-
sonale) e Luiss business school e
si avvale della consulenza di e-
sperti come Mario D'Ambrosio

(Aidp), Franco Fontana (Luiss),
Luca Solari (Università di Mila-
no) e Andrea Pontiggia (Sda Boc-
coni). «La vera novità - spiega A-
lessio Tanganelli, project mana-
ger Crf Italia - è che le aziende se-
lezionate hanno anche accettato
di aprire le loro porte alla visita di
un giornalista libero di osservare,
parlare, intervistare chiunque e
raccontare come si vive davvero
al loro interno. Indiscutibile se-
gno di trasparenza e lealtà come
valori chiave della cultura azien-
dale. Per la valutazione sono sta-
ti usati cinque criteri: cultura a-
ziendale, condizione dei lavora-
tori, impegno sociale, sviluppo del
talento, scommessa sull'innova-
zione».

Sono 28 le aziende eccellenti che
hanno fatto questa scelta di tra-
sparenza e sono ora incluse nel
Top employers Italy 2009. Sono
grandi multinazionali o aziende
di medie dimensioni. Mentre cin-
que sono quelle che hanno regi-
strato le migliori valutazioni per
tutti e 5 i criteri: Abbott, Coca-
Cola Hbc Italia, Janssen-Cilag,
Pepsico, Tetra Pak. Nel libro i
giornalisti inviati - tutti di spe-
cializzazione economica - rac-
contano le imprese dall'interno, in
un resoconto che assomiglia più
ad un reportage che a una fredda
classifica. Ecco, allora, aziende che
prevedono job rotation ed espe-
rienze a livello internazionale o
master e programmi di mentoring
per tutti. O che garantiscono alti
standard di vivibilità e attenzione
al privato dei dipendenti, con o-
rari flessibili, part lime; attente al-
la propria "reputazione" con un
forte impegno sociale e altre sen-
sibili alle pari opportunità; che
possono vantare sedi progettate
secondo i canoni della bioarchi-
tettura e altre immerse nel verde.
Top employers Italy 2009 vuole es-
sere in primo luogo uno stru-
mento per capire come e con chi
lavorare. Ma è anche un docu-
mento per conoscere come si
muovono le aziende migliori.
La classifica Best workplaces 2009,
invece, ha coinvolto un centinaio
di imprese e 8mila tra impiegati,
quadri e dirigenti. Il criterio scel-
to per stilare la graduatoria delle
35 aziende dove si lavora meglio
è basato sul rapporto con i colle-
ghi e i superiori e l'attenzione ver-
so il dipendente e i suoi familia-
ri. Al primo posto si trova proprio
un'azienda abruzzese: la Fater di
Pescara, produttrice di articoli i-
gienici. «Con questa classifica -
sottolinea Gilberto Donde, am-
ministratore delegato di Great
piace to work - abbiamo dimo-
strato che le imprese che trattano
meglio i propri dipendenti pos-
sono uscire prima e meglio da u-
na situazione di crisi. Al di là del-
la spinta motivazionale, comun-
que, il sistema Italia ha bisogno di
fare progressi sulle risorse uma-
ne: il nostro capitale umano non
è valorizzato come all'estero».

CONCILIAZIONE Ma neUe iiriprese

:

_

manca la cultura e soprattutto la fantasia

C

onevano gli anni Novanta quando il
tema della conciliazione tra lavoro e
vita familiare si affacciava in modo si-
stematico nell'agenda comunitaria. Da al-
lora sono stati fatti numerosi passi avanti in
materia, come testimoniano la maggiore sen-
sibilità politica, soprattutto a livello di U-
nione Europea, l'innovazione della legisla-
zione e la diffusione di alcune pratiche vir-
tuose. Tuttavia, esistono ancora molti osta-
coli alla piena concretizzazione.
Come mette in rilievo il sociologo Egidio
Riva nel volume "Quel che festa della con-
ciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra
resistenze di genere e culture organizzative",
edito da Vita & Pensiero. Suddiviso in due
parti - una prima teorica e una seconda più
empirica - il testo propone una lettura che

affonda le sue radici in una pluralità di am-
biti: culturale, occupazionale, politico-
istituzionale.

Per affrontare questa problematica, infat-
ti, non si può prescindere da un comples-
so intreccio di fattori strutturali con cui i
vari interventi di armonizzazione tra sfe-
ra privata e professionale devono fare i
conti. In primis, una specifica cultura del
lavoro che, oltre a essere legata a un si-
stema normativo di stampo fordista, ri-
sente tuttora di una certa ideologia di ge-
nere entro la società italiana. Basti pen-
sare, osserva lo studioso, al carattere tal-
volta equivoco e indefinito di alcuni pro-
grammi e iniziative volti a favorire la com-
binazione tra lavoro, famiglia e vita per-
sonale che, anziché incentivare politiche

Quel che resta
della conciliazione

Egidio Riva
Quel che resta
della conciliazione

Lavoro, famiglia, vita
privata tra resistenze
di genere e culture
organizzative

Vita & Pensiero
Pagine 187, euro 16

di pari opportunità, fini-
scono per sviluppare
meccanismi che svilisco-
no il ruolo femminile e
la sua partecipazione al
mondo occupazionale.
In altri casi, per quanto le
misure siano formal-
mente disponibili, rap-
presentano un privilegio
per pochi oppure si ri-
velano poco innovative
rispetto a quelle di altri
Paesi europei. Gli e-
sempi non mancano: in
Italia, stando ai dati I-
stat 2008, circa due
quinti degli occupati al-
le dipendenze, il 41,3%
dei quali costituito da
donne e il 38,3% da uo-
mini, usufruiscono del
cosiddetto flexi-time, la

flessibilità oraria in entrata e in uscita. Ep-
pure, sono ancora poche le aziende italiane
che propongono azioni davvero originali.
Al contrario prevalgono soluzioni tradizio-
nali, più facilmente gestibili a livello orga-
nizzativo e amministrativo. Non solo. Ini-
ziative come la banca delle ore e gli orari
concentrati risultano tra le alternative più
gradite ai lavoratori e alle lavoratrici ma fa-
ticano a farsi strada.

Secondo Egidio Riva sono tutti segnali che
ciò che fatica ad affermarsi è piuttosto una
cultura della conciliazione tout court, cioè un
significativo cambio di atteggiamento da par-
te delle aziende verso un'organizzazione del
lavoro più elastica e rispettosa delle esigen-
ze dei dipendenti. Un cambiamento che va
accompagnato da strumenti legislativi effi-
caci, ma anche da politiche famigliali che
siano in grado di far fronte alle carenze strut-
turali del Welfare State, in Italia particolar-
mente gravi nella cura dell'infanzia e della
popolazione anziana.

•L