

IL PUNTO

**COOPERATIVE:
TRA FALSI SOCI
E DUMPING**

FRANCESCO RICCARDI

ARGOMENTI

**Flessibilità:
il giudizio
non è ancora
condiviso**

PAGINA 2



PROFESSIONE

**Orientamento:
ecco come
si diventa
consulente**

PAGINA 3

EVENTI

**A Roma imprese
e Università
si incontrano
a Brain at work**

PAGINA 4

La goccia che ha fatto traboccare il vaso è stata una decurtazione del 10% dello stipendio di febbraio, classificata sotto la voce «contenimento dei costi». A subirla i soci-lavoratori della cooperativa di facchinaggio Minerva, che opera in appalto all'interno dello stabilimento Inalca (gruppo Cremonini) di Castelvetto di Modena e alla Unipeg di Reggio Emilia. Ne è scaturito uno sciopero dei lavoratori interessati, con l'appoggio della Rsu dell'Inalca e della Cgil in particolare. Perché non c'è solo quest'ultimo «sacrificio» chiesto ai soci per ricapitalizzare la cooperativa, ma un intero sistema fatto di appalti di servizi e produzione che i sindacati denunciano da tempo come «improprio, messo in piedi solo per risparmiare sui costi, sottopagando i lavoratori». Un sistema utilizzato in maniera sistematica che è bene osservare da vicino per la sua emblematicità. Spiegano infatti i sindacati che quello della riduzione dello stipendio – deliberato in un'assemblea assai poco partecipata – sarebbe una prassi costante di queste cooperative, appartenenti al consorzio Powerlog (in parte affiliato alla Legacoop, mentre Confcooperative smentisce di avere affiliazioni). Così come «normale» sarebbe, secondo quanto denuncia la Cgil, «l'applicazione assai parziale dei livelli salariali previsti dal contratto nazionale, le deroghe a diritti e tutele previsti dal contratto attraverso l'utilizzo dei regolamenti interni delle cooperative, i tagli al costo del lavoro grazie a un'esasperata flessibilità e precarietà della manodopera, la sospetta evasione fiscale e contributiva operata con il massiccio ricorso alle indennità di trasferta». La Powerlog, interpellata, non replica. Mentre fra le imprese utilizzatrici, l'Unipeg (anch'essa aderente a Legacoop) ha criticato la decisione di decurtare lo stipendio dei lavoratori e ha fatto sapere di essere pronta a rescindere il contratto di appalto se verificherà la violazione delle tutele e delle prerogative dei lavoratori.

La vicenda potrebbe apparire molto locale, confinata al distretto della carne tra Modena e Reggio Emilia. In realtà è paradigmatica di un nodo del tutto trascurato: il sistema degli appalti impropri e il ruolo delle cooperative più o meno spurie, che ormai interessa l'intero Paese, spaziando in maniera preoccupante dall'edilizia ai trasporti, dai servizi infermieristici alle pulizie, arrivando a coinvolgere perfino società ed enti pubblici. Una questione sulla quale non pare adeguato né il sistema dei controlli né soprattutto l'attenzione della politica. Se infatti grande enfasi è stata posta negli ultimi anni, da parte della sinistra e dei sindacati, alla lotta alla precarietà individuata nelle nuove forme di lavoro atipico, la denuncia del sistema degli appalti e del controllo delle cooperative non ha trovato sostenitori ugualmente impegnati. Molto più facile e simbolico, puntare il dito contro strumenti come lo staff leasing – che invece garantisce la protezione di un contratto a tempo indeterminato ai lavoratori – piuttosto che affrontare una battaglia vera contro le false cooperative che sfruttano i soci-lavoratori. Nella grande maggioranza dei casi si tratta di piccole coop non aderenti ai consorzi nazionali, dietro le quali si celano forme di moderno caporalato, con rapporti associativi del tutto fittizi e sfruttamento della manodopera, in particolare straniera. Qualche volta, però, sono anche realtà significative con centinaia e migliaia di soci-dipendenti, che sotto l'«ala protettrice» di qualche confederazione, fanno passare forme di dumping salariale (fino al 30-40% in meno). La cooperazione rappresenta un patrimonio enorme nel nostro Paese, per il modello d'impresa che incarna prima ancora che sul piano economico. Un patrimonio, però, che va preservato e valorizzato facendo una grande opera di pulizia – eliminando le false cooperative – e di trasparenza, sanando i comportamenti ambigui.

in primo piano



DI MAURIZIO CARICCI

Le competenze professionali invecchiano velocemente, soprattutto nei contesti lavorativi più innovativi come l'Ict (Information and communication technology). Con l'allungarsi della vita lavorativa occorre fornire ai lavoratori maturi la possibilità di mantenersi aggiornati e, alle aziende, strumenti di arricchimento della qualità ed efficienza dei propri collaboratori per contrastare la comune tendenza a ricorrere a strumenti sociali di ricollocamento. Proprio in quest'ottica, la Commissione europea sponsorizza progetti che non solo valicano la dimensione locale, rivolgendosi a singole aziende o singole persone, ma che hanno dimensione transnazionale. In questo filone Refocus (Senior employees training on information and communication technologies) è uno dei progetti privilegiati e finanziati dalla Commissione europea e coordinato in Italia dal Centro Cetic dell'Università Liuc di Castellanza (Varese).

Lavoratori maturi dell'Ict aggiornati con un progetto della Commissione Ue coordinato dalla Liuc di Castellanza

«Non si tratta solo di ricerca – spiega il professore Aurelio Ravarini, direttore del progetto –. Refocus è finalizzato a sviluppare e sperimentare un modello formativo efficace per i lavoratori maturi che tenga conto delle loro caratteristiche sociali e professionali e della loro esperienza di lungo corso. Il progetto è partito da una fase di analisi delle esigenze del target e di ricerca che è stata condotta in tre Paesi europei (Italia, Gran Bretagna e Grecia) indagando il ruolo degli over 45 impiegati in aziende medio-grandi dell'ambiente manifatturiero e Ict. È stata così sviluppata una metodologia formativa che ha trovato applicazione in corsi di formazione rivolti, in questo caso, non a

persone già estromesse dall'organizzazione e in fase di outplacement, ma a lavoratori potenzialmente a rischio se non in grado di rispondere, nel tempo, alle aspettative delle proprie aziende».

In altre parole il corso di formazione non è indirizzato tanto verso la riqualificazione professionale, quanto verso la «rifocalizzazione», volta a preservare quel capitale di conoscenza dell'impresa che le permette di competere sul mercato. Per questo gli obiettivi e i lavoratori a cui si rivolge Refocus sono così specifici: si tratta di dipendenti maturi e qualificati che hanno bisogno di un «rilancio», qualunque sia il tipo di azienda nella quale operano, le sue dimensioni o il settore. Il fatto che la sperimentazione sia iniziata su aziende del settore Ict è solo per una scelta pratica legata alla maggiore dimestichezza di questi lavoratori con gli strumenti informatici. Alle attività a distanza sono affiancati momenti in presenza che servono a condividere le problematiche emerse e verificare i risultati didattici conseguiti.

Punto di forza del modello è l'elevatissima correlazione tra la formazione e il contesto lavorativo: i contenuti sono scelti in base alle esigenze aziendali e sono legati a problematiche reali. Delle sei aule previste dal progetto, tre italiane e tre inglesi, ne sono già state attivate tre e concluse due, entrambe italiane. Queste hanno coinvolto 24 lavoratori maturi (dai 40 ai 54 anni) appartenenti a una grande azienda italiana del settore Ict. Il percorso formativo è durato quattro mesi, da ottobre 2007 a febbraio 2008, per un totale di 200 ore equivalenti di formazione fruita per il 90% con il supporto della piattaforma online. Soddisfatti i lavoratori che vi hanno partecipato. Come Luciano, 41 anni, capoprogetto: «La discussione che si è sviluppata all'interno dei forum online è molto interessante e credo valga la pena continuarla anche dopo la fine del corso».

**GUIDA Tra busta paga e diritti
Consigli pratici ai lavoratori**

Che cos'è un contratto a progetto? Come si legge una busta paga? Com'è regolato il lavoro notturno? Cosa sono gli assegni familiari? Come si calcola il trattamento di fine rapporto? A queste e a tante altre domande risponde *La guida dei lavoratori*, il manuale pratico sul mondo del lavoro che Edizioni Lavoro (casa editrice legata alla Cisl) manda ogni anno in libreria: uno strumento prezioso, utile a sindacalisti, imprenditori, operatori e, ovviamente, a chi cerca una nuova occupazione, a chi desidera cambiare quella che ha o, infine, a chi vuole soltanto tenersi informato su una «materia» complessa, che negli ultimi anni (in particolare grazie alla legge Biagi) è stata al centro di profonde trasformazioni. L'edizione 2008 riporta i contenuti del Protocollo sul *welfare* firmato il 23 luglio 2007 da governo e parti sociali, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di indennità di disoccupazione e di contratti di lavoro flessibili. In quasi 400 pagine la guida prende in esame tutte le questioni di maggior interesse: il primo dei 20 capitoli è dedicato ai servizi all'impiego, l'ultimo al diritto alla pensione. Ma tra il secondo e il 19esimo si parla di tutto e di più: incentivi all'occupazione, contratti di formazione e inserimento al lavoro, rapporti di lavoro degli stranieri, tutela e promozione dell'occupazione femminile, assunzioni e inquadramenti, contratti e forme di lavoro

flessibili, buste paga, prestazioni economiche familiari, orari di lavoro, tutela della salute negli ambienti di lavoro, crisi aziendali, ammortizzatori sociali (cassa integrazione, mobilità, prepensionamento), licenziamenti individuali e collettivi, provvedimenti disciplinari e controlli sul personale, trattamento di fine rapporto, previdenza complementare. I diversi argomenti sono arricchiti e illustrati da schede sintetiche, con esempi concreti, tabelle, testi di legge. Pubblicata a partire dagli anni Ottanta, la guida è un *vademecum* rigoroso, con un taglio molto pratico, tecnico (non ideologico), facile da consultare, che aiuta il lettore a orientarsi nel ginepraio di norme e regole che disciplinano il mondo del lavoro. Come accade da qualche edizione il volume è scritto a otto mani da un collaudato gruppo di esperti di sindacato e diritto del lavoro: Mario Conclave, Elia Corrente, Marco Lai e Livia Ricciardi.



M. Conclave
E. Corrente
M. Lai e L. Ricciardi

La guida dei lavoratori 2008

Edizioni Lavoro

Pagine 380

11 euro

Nasce Gi Group.



**Il punto di riferimento
per l'Italia che lavora.**

www.gigroup.it

élettura

di Mauro Cerceda