

**LA 25ª ORA**

## Spostata a 16 anni l'età del lavoro

di **Walter Passerini**

**A**vere 16 anni. Una volta era considerato il tempo delle mele. Oggi è il tempo del voto e del lavoro. Se da un lato si allungano l'età media e la speranza di vita viaggia oltre gli 80 anni, altri movimenti spingono l'astice della maturità a 16 anni.

Qualcuno ipotizza ormai, per esempio, che i sedicenni vadano al più presto dotati del diritto di voto, almeno alle amministrative. Votare il sindaco e partecipare alle amministrative comunali aumenterebbe il senso civico dei più giovani.

Sul piano del lavoro, a partire dal primo settembre ci saranno novità che riguardano, appunto, i sedicenni. Da quella data, infatti, l'età minima per poter accedere al lavoro saranno i 16 anni. Lo conferma il ministero del Lavoro, che collega così le nuove norme sull'obbligo scolastico con quelle sull'età del lavoro. Si ha così che sino al 31 agosto di quest'anno l'età di avviamento al lavoro coincide con quella dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione e riguarda giovani che comunque abbiano compiuto i 15 anni. Dal primo settembre, fatto salva la conclusione del ciclo formativo obbligatorio, l'età del lavoro si alza di 12 mesi e arriva al sedicesimo anno.

La conferma del Ministero arriva su sollecitazione delle imprese e degli uffici provinciali del Lavoro, che chiedevano chiarimenti. Se infatti la Finanziaria 2007 ha innalzato a 10 anni la durata dell'istruzione obbligatoria, essa lo ha finalizzato al raggiungimento di un titolo professionale o di un titolo secondario entro i 18 anni, che diventeranno tendenzialmente la nuova soglia dell'istruzione obbligatoria.

L'elevamento dell'accesso al lavoro dai 15 ai 16 anni diventa così automatico e rimanda all'innalzamento dell'obbligo di istruzione previsto dall'anno scolastico 2007-08. L'ingresso al lavoro dovrà avvenire sempre di più con il passaporto della competenza.

**Relazioni industriali.** La contrattazione sindacale all'interno di 175 imprese

# Nelle vertenze d'azienda in testa soldi, orari, salute

## Minore attenzione sull'efficienza e la produttività

**S**chiacciate dalla concertazione nazionale sui massimi sistemi, richiamate ed evocate quali colonne della nuova frontiera della produttività, rinvigorite dagli sgravi previsti per la contrattazione decentrata, le relazioni sindacali d'azienda sono in una fase di stallo. Per alcuni proseguono il loro lavoro certosino sottotraccia, per altri non riescono in ogni caso a superare la barriera del suono della comunicazione e di una nuova cultura partecipativa. Eppure si muove, potrebbe essere la sintesi, che dipende largamente dallo scioglimento di un nodo, quello sui modelli di sindacato, ancora incerti tra partecipazione, gestione e conflitto.

**ISCRITTI**  
In Italia la sindacalizzazione resta molto alta: del 37,3% nelle grandi dimensioni, del 31,3% nelle medie e del 36,9% nelle piccole

**I MODELLI**  
La ricerca può essere l'occasione per ridiscutere di un nuovo sistema di negoziazione, conflitto o partecipazione

A squarciare il velo di silenzio sulle relazioni sindacali d'azienda giunge ora una ricerca realizzata tra maggio e giugno 2007 all'interno di oltre 175 imprese private, di tutte le dimensioni. Una «survey», realizzata dalla società specializzata Od&M, che fotografa i territori su cui si esercitano migliaia di rappresentanti sindacali e di manager e quadri d'impresa, palestra del pragmatismo e del contrattualismo tipico dell'industrialismo.

Ma di che cosa si occupano i negoziatori d'azienda? E quale è il grado di apprezzamento del loro lavoro? La quasi totalità delle piccole e medie aziende è soddisfatta della gestione degli scioperi e del loro numero relativamente ridotto. Solo la gran-

de impresa fa registrare un grado di insoddisfazione elevato (25%), segno che la palestra dei rapporti muscolari d'azienda restano prevalentemente le grandi dimensioni.

Scioperi a parte, di cui va registrata la caduta, il Rapporto Od&M indica nella struttura delle retribuzioni, nel controllo dell'assenteismo e nel turn over gli altri terreni di intervento sindacale. Ma il dato forte che emerge, e che si ricollega allo stesso Protocollo presentato lunedì alle parti sociali dal Governo, è l'elevata e diffusa insoddisfazione in tutte le dimensioni d'impresa della negoziazione sui livelli di efficienza e di produttività delle aziende. Segno che anche per le imprese questo sarà il territorio su cui sperimentare forme di contrattazione future.

**Vertenze individuali**  
Il Rapporto evidenzia anche che la grande impresa, oltre alle vertenze collettive, ha dovuto gestire (93% dei casi) un alto numero di vertenze individuali. E il 79% di esse dichiara di aver dovuto gestire vertenze, sia individuali che collettive, con contenzioso giudiziale. Al contrario, circa l'81% delle piccole imprese dichiara di non aver mai dovuto gestire contenziosi in tribunale.

Anche la retribuzione è oggetto di scontri, conflitti, ricomposizioni in sede negoziale. Se la piccola e la media impresa dichiarano un elevato livello di soddisfazione sul contenimento del costo del lavoro dei dipendenti (69%), è nella grande azienda dove la soddisfazione è ancora maggiore (79%).

L'incidenza del salario contrattuale variabile cresce al crescere della dimensione, mentre nelle piccole aziende si fa maggiore ricorso alla retribuzione occasionale (4%), segno che la piccola dimensione è quella più soggetta a politiche retributive meno formalizzate e strutturate rispetto alla media, e mantiene una forte discrezionalità e flessibilità nella gestione delle voci una tantum.

Pur essendo una materia di-

scussa e gestita dalle negoziazioni bilaterali d'impresa, l'assenteismo nelle aziende industriali e di servizi del campione Od&M resta relativamente contenuto: non arriva al 3% nelle piccole aziende, mentre è del 4,4% nelle medie e del 6% nelle grandi.

**Quadro sinottico**

Il Rapporto costruisce anche una mappa del posizionamento delle imprese per dimensione rispetto a quattro fattori di riferimento: percentuale di retribuzione fissa, assenteismo, turn over e vertenze. Come si può vedere nella figura in basso a destra, il valore più alto rispetto a ogni asse rappresenta il posizionamento migliore rispetto a ciascun parametro. Per la retribuzione fissa significa minor presenza di retribuzione fissa (e quindi maggior presenza, virtuosa, di variabile), per l'assenteismo significa minor presenza di assenteismo; basso livello

di turn over e basso assenteismo completano la mappa.

Interessanti anche le percentuali di sindacalizzazione, intesa come numero di dipendenti iscritti, per dimensione. Il tasso medio denota in ogni caso il peso che le organizzazioni sindacali rivestono nel sistema di relazioni industriali italiane, che si conferma come una delle variabili più alte e importanti nel sistema europeo. Nelle piccole aziende è più alto (36,9%) delle medie (31,3%), mentre la punta si registra nella grande impresa (37,3%). Alta è anche la percentuale di aziende che, oltre all'applicazione dei contratti nazionali di lavoro, adottano anche la contrattazione di secondo livello aziendale (44,1% nelle piccole, 36,4% e 37,9% nelle medie e grandi).

**Strutture interne**

L'esistenza di strutture sindacali interne (Rsu) è un altro indicatore che emerge dal Rapporto ed è commisurabile alle dimensioni: presenti nella totalità delle grandi aziende (100%), le Rsu interne sono attive nell'82% delle medie imprese e in circa la metà delle piccole aziende. Diverse per dimensione anche le frequenze di incontro tra Rsu e dipendenti: nel 47% delle grandi le Rsu incontrano i dipendenti più di una volta al mese, nelle piccole il 40% un paio di volte l'anno.

Tra gli argomenti principali discussi, la retribuzione va forte nelle piccole e medie imprese, ma anche salute e sicurezza. Nella grande impresa, oltre agli stipendi, si discute molto di flessibilità, mobilità, orari, garanzie e tutele del posto di lavoro. Nel 70% delle grandi imprese esistono commissioni miste aziende-sindacati su diversi argomenti e un più forte coinvolgimento sia sulle decisioni strategiche sia su quelle di medio periodo.

W. P.

**RADIO 24**

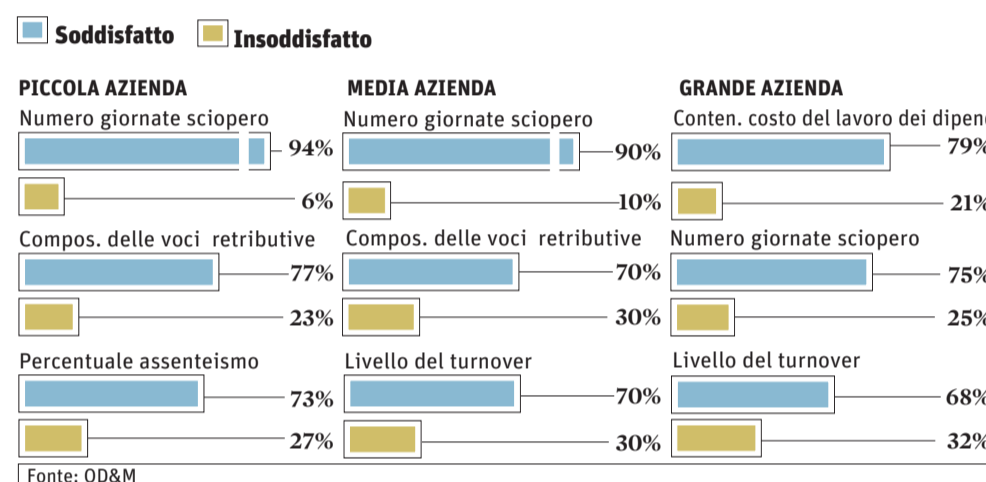
OGGI «JOB 24» SU RADIO 24  
In diretta alle 13.15: Professione sindacalista, un mestiere in crisi?  
www.radio24.it

**IL SISTEMA DELLA CODECISIONE**

### Il gioco delle parti sociali



Primatari. Da destra, Renata Polverini, Luigi Angeletti, Raffaele Bonanni, Guglielmo Epifani e Alberto Bombassei



**COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE TOTALE**

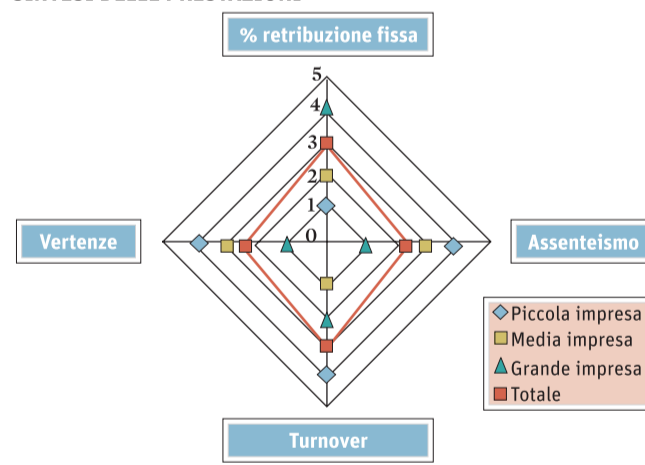
Dati in percentuale	Piccola impresa	Media impresa	Grande impresa
Ributazione fissa	86	84	84
Ributazione variabile	5	7	8
Ributazione straordinaria	5	7	7
Ributazione occasionale	4	2	1
<b>Totale retribuzione</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**COMPOSIZIONE DELL'ASSENTEISMO**

Dati in percentuale	Piccola impresa	Media impresa	Grande impresa
Malattia	2,2	2,4	3,5
Infortunati	0,2	0,4	0,6
Scioperi	0,1	0,1	0,5
Assemblee sindacali	0,2	0,2	0,3
Altro	0,2	1,3	1,1
<b>Totale tasso di assenteismo</b>	<b>2,9</b>	<b>4,4</b>	<b>6,0</b>

**La mappa del posizionamento**

**SINTESI DELLE PRESTAZIONI**



Lo schema qui di fianco misura il posizionamento delle imprese del campione Od&M rispetto a quattro parametri: la percentuale di retribuzione fissa (e quindi la presenza di variabile); il tasso di assenteismo; il numero di vertenze e il grado di turn over. Le aziende sono state suddivise nel totale e per dimensioni. Il quadro sinottico indica i posizionamenti migliori e peggiori rispetto a ciascun fattore. Il valore più alto rispetto a ogni asse indica il posizionamento migliore: ad esempio, livello inferiore di retribuzione fissa, minor tasso di assenteismo, ecc. Per la ricerca www.odmconsulting.com

**INTERVISTA** Bruno Manghi Direttore Centro studi Cisl di Firenze

## Attenti ai media e alla «tavolite»

**A**llora, Bruno Manghi, la vicenda pensioni conferma il ruolo del sindacato dei garantiti rispetto a quello dei non garantiti?

Il sindacato oggi comprende una realtà composita, che va dalla Telecom alle imprese di pulizia. Ha il vincolo del mandato dei suoi iscritti. Il costo di tutela di chi sta oggi ai margini, dei precari, è altissimo. Certo su questi si investe poco; ma quando il tasso di sindacalizzazione scende il sindacato si muove.

**Oggi la sindacalizzazione cresce ma cala il suo peso?**

No, in Italia siamo pur sempre ben oltre il 20% complessivo, meglio della Germania, dove il sindacato è fortissimo. Certo, in Belgio e Scandinavia la sindacalizzazione è molto più alta, ma lì c'è un sindacato diverso, che gestisce direttamente servizi e collocamento.

**La vicenda delle pensioni ha sanzionato il peso dei tre leader sindacali, nel faccia a faccia con Romano Prodi.**

È il segno del loro potere, fortemente mediatico, che ha dei ri-

schì. Il difetto è che il potere alto, sui temi grandi, e chista in fabbrica c'è distanza. La contrattazione aziendale va a quel paese. In ogni caso il tema della rappresentanza è noto a tutti: chi dirige e chi sta in basso. Il sindacato oggi, e lo sa, è il monopolista della terza età, che ha un crescente peso sociale.

**«Il futuro sarà nello sviluppo dei rapporti bilaterali e nell'apertura ai temi internazionali»**

**Nelle imprese la contrattazione è in ribasso?**

Il radicamento resta elevato. È vero che la contrattazione è debole, non riesce a fare cultura. Visono 2-3 mila contratti innovativi, su formazione, conciliazione e altro, di cui nessuno parla, che non fanno né cultura né comunicazione.

**Il peso del sindacato è oggi fortemente mediatico...**

I segretari generali devono fare il loro mestiere. È vero che si

fameno contrattazione. Il sindacato dipende spesso dalle crisi e dalle ristrutturazioni, di cui è lo specialista, e dalla presenza di un imprenditore illuminato, che l'osa coinvolgere nella soluzione dei problemi. Il sindacato intelligente è quello che sa cogliere le occasioni.

**Manca in Italia una legge sulla rappresentanza?**

Absolutamente no, è una boiata. Con il modello Rsu, che altri vengono a studiare da noi, si è fatta molta innovazione. Oggi vi sono 700 mila persone in Italia con un mandato sindacale, a tutti i livelli, delegati, dirigenti, membri di commissioni. Nessuno nel mondo laico ha questo potere e questo radicamento sociale.

**Però la concertazione ha offerto come risultato solo la moderazione salariale...**

Il circuito mediatico alto si ripercuote sul basso, dove vediamo ridicole pseudo-concertazioni su tutto: si aprono tavoli su tutto. È la «tavolite» l'altra malattia del sindacato.

**E ora si apre la nuova sfida della produttività.**

È una sfida antica, che risale alle origini dell'industrialismo. Tra il cottimo e la misurazione della produttività nel pubblico impiego c'è una bella differenza. La produttività deve essere sempre misurabile.

**Non è ora di cambiare il modello contrattuale?**

Credo sia ormai necessario allungare i tempi dei contratti nazionali. Non si tratta di indebolire il contratto nazionale, ma di rafforzare la contrattazione locale e quella aziendale. Non si può passare il tempo a decidere ogni due anni che cosa si deve mettere dentro il Ccnl.

**Si parla molto di ammortizzatori e nuove tutele.**

La flessibilità non deve avere sconti, ma deve costare di più, come avviene oggi per l'interinale, che non ha certo peggiorato la precarietà.

**Il futuro del sindacato?**

Credo nella bilateralità e nell'apertura internazionale. La Cisl chiuderà il 2007 con 260 mila iscritti extracomunitari.

**Il lavoro ha sempre peso?**

Sì, ha un valore immenso. Checché ne dicano i sociologi, il lavoro non è tutto, ma è la cosa di cui tutti parlano dalla mattina alla sera, in azienda, in treno, a casa. Ovunque.

W. P.



## Ricerca e selezione di personale permanent.

www.giresearch.it

Gi Research è una società di **Gi Group**  
il primo gruppo italiano nei servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro.