

ATTIVITÀ CONCLUSE Innolap - Innovazione, Lavoro e Partecipazione	ATTIVITÀ IN CORSO Monitoraggio Fondimpresa: la formazione nel settore del legno	L'IRES E L'EUROPA Progetto EUROATCA - European Action on Transnational Company Agreements	OSSERVATORI L'osservatorio sull'economia e il lavoro in provincia di Bologna	INVITO ALLA LETTURA Cesare Minghini, Federico Chicchi, Quali alleanze? Ediesse, Roma, 2011
---	--	--	---	---



**COME
ABBONARSI**

ABBONAMENTO ANNUALE: 25 € - ABBONAMENTO ANNUALE SOSTENITORE: 50 €
 UN NUMERO: 10 €
 INFORMAZIONI: comunicazione ires@er.cgil.it - www.ireser.it - tel. 051 294868

via Marconi 69, 40122 Bologna oppure con bonifico bancario intestato
 a IRES Emilia-Romagna, codice IBAN IT07F0103002400000003664388

Il numero 9 della rivista – arrivata al terzo anno di vita – ruota attorno, in buona parte, in buona parte, al tema del welfare e dei profondi mutamenti che hanno investito la nostra società nel corso degli ultimi anni. L'invecchiamento della popolazione, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la modificazione dei nuclei familiari sono, di fatto, alcuni dei più significativi processi di trasformazione sociale che abbiamo vissuto recentemente. Le donne continuano a rappresentare un pilastro essenziale del sistema italiano di welfare facendosi spesso carico di compiti che, altrove, sono svolti dal pubblico. E la famiglia, in tempi di crisi globale, seguita a svolgere il ruolo principale di ammortizzatore sociale, sostenendo e proteggendo i suoi componenti dalla vulnerabilità e dai rischi sociali che coinvolgono sempre più età della vita. Parleremo poi dell'apporto informale dato dagli anziani, e dai giovani, al complessivo benessere sociale in Emilia-Romagna, attraverso le tante attività, non retribuite, di riproduzione sociale e cura prestate e ricevute in ambito familiare, parentale, di vicinato, così come del tema dell'associazionismo formale. Altri contributi ci aiuteranno a meglio inquadrare la questione della riproduzione sociale, anche a livello teorico, e del lavoro non pagato svolto ancora in gran parte dalle donne all'interno delle famiglie. A tutto questo seguono riflessioni sul rapporto tra sindacato e ricerca, sulle relazioni industriali, sulla relazione tra sindacato e lavoratori immigrati in Italia e Francia, oltre alle oramai consuete rubriche culturali.

L'istituto coglie l'occasione per augurare buone vacanze e buon feste a tutti i suoi lettori.

ATTIVITÀ CONCLUSE

Innolap - Innovazione, Lavoro e Partecipazione

Il progetto di ricerca Innolap - Innovazione, Lavoro e Partecipazione - si inserisce nell'ambito della più ampia azione di coordinamento denominata *Work-In-Net*, condotta a livello europeo tra le attività dello Spazio Europeo della Ricerca del 7° Programma Quadro, che vede coinvolta la Regione Emilia-Romagna. L'azione *Work-in-Net* è stata avviata con lo scopo di aumentare la conoscenza disponibile sul tema della relazione tra il livello di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e la dinamicità innovativa e competitività delle imprese. Tale tema, da lungo esplorato nella letteratura di riferimento, rimane tuttavia ancora aperto ed attuale, in particolare in considerazione delle gravi ripercussioni della crisi economico-finanziaria scaturita nel 2008 e non ancora pienamente conclusa.

La crisi infatti, che ha colpito tutte le economie industrializzate, ha messo nuovamente in discussione la sostenibilità del modello di sviluppo diffusosi negli ultimi anni e ha portato a ripensare i processi che sostengono tale modello, in particolare la governance dell'impresa, i modelli manageriali applicati e, dunque, i livelli di coinvolgimento e responsabilizzazione della forza lavoro nei processi aziendali, sia decisionali che operativi. In linea con questo quadro, il progetto Innolap è stato sviluppato con l'obiettivo di fornire un'analisi di modelli di organizzazione del lavoro e di gestione aziendale particolarmente efficaci per quanto riguarda la partecipazione, il coinvolgimento e la motivazione del lavoro nel sostenere la dinamicità, l'innovazione e l'efficienza delle imprese, anche in relazione al loro ambiente circostante. Per perseguire tale finalità, sono stati selezionati ed analizzati tre casi aziendali che per alcune caratteristiche fondamentali possono essere considerati da un lato rappresentativi della realtà economica regionale e dall'altro portatori di azioni strategiche di eccellenza, che possano essere comprese e diffuse all'interno del più ampio sistema produttivo.

Tra i risultati principali del lavoro, è emerso che, sebbene l'esplicitazione di un chiaro nesso di causa-effetto tra dinamiche innovative aziendali e profilo partecipativo risulti piuttosto azzardata, i tre studi di caso conducono a due risultati principali nel rapporto tra strategie di sviluppo e partecipazione. In primo luogo, l'analisi evidenzia l'esistenza di un legame tra modello partecipativo e posizionamento competitivo. Laddove le imprese si configurano come leader di prodotto, e quindi beneficiano di più alti margini di redditività, le scelte partecipative assumono forme più bilanciate attraverso il canale contrattuale, come in uno dei casi analizzati, oppure meno accentuate e continuative, come in un altro dei casi in esame. Laddove invece le scelte strategiche portano ad una competitività di prodotto più accesa, anche la partecipazione piega verso forme di massima partecipazione diretta senza nessuna azione di bilanciamento sindacale, come evidenzia la terza impresa analizzata. In secondo luogo, gli studi di caso rilevano come le pratiche partecipative siano diventate leve competitive su cui poggiano le linee strategiche dell'impresa: la customizzazione di prodotto, la necessità di posizionarsi sulla frontiera tecnologica, la capacità di reagire rapidamente alle richieste di mercato in termini di tempi e volumi, hanno esigenza dello stimolo generato dalla partecipazione dei lavoratori per sostenere, nel tempo, il posizionamento competitivo dell'impresa. Le strategie aziendali di cui sopra richiedono un ruolo proattivo delle maestranze per gestire processi produttivi poco standardizzati e dove la capacità di affrontare e risolvere i problemi (orientamento al *problem solving*) che di volta in volta si presentano richiedono competenze professionali e autonomia decisionale.

ATTIVITÀ IN CORSO

Monitoraggio Fondimpresa: la formazione nel settore del legno

Il rapporto settoriale sul legno si inserisce nel percorso di monitoraggi già avviato dall'Ires Emilia-Romagna rispetto alle attività di Fondimpresa. Le elaborazioni sono incentrate sulle attività svolte in Emilia-Romagna e Marche, delle quali l'Ires Emilia-Romagna ha analizzato gli aspetti quantitativi, lasciando la parte qualitativa ad Ires Marche.

Il lavoro che va concludendosi si inserisce, in effetti, in un percorso più articolato di monitoraggi sulla formazione condotti dall'istituto emiliano-romagnolo, relativi sia agli avvisi territoriali e quindi multi-settori, che ad altri avvisi settoriali, ma dedicati ad attività diverse di quelle qui prese in considerazione. Ripercorrendo i principali aspetti emersi, l'approccio orientato alla diversificazione territoriale si è da subito qualificato come una valida prospettiva di analisi. Già a partire dalla descrizione del bacino potenziale di utenza e confrontando i due territori sulla base delle caratteristiche delle imprese aderenti, emerge un quadro orientato ad una complessa divaricazione. Mentre, da un lato, l'Emilia-Romagna si caratterizza per una maggiore presenza di UL di dimensioni più grandi, dall'altro, tale premessa non concretizza una maggiore penetrazione del Fondo. Al contrario, mentre il rapporto tra UL aderenti e UL

attive segna un netto vantaggio per le Marche (0,8% a fronte dello 0,4%) le due Regioni si equivalgono per il valore assunto dallo stesso rapporto tra i dipendenti delle UL coinvolte (1,1%).

L'indice di estensione, all'interno delle componenti di ciascuna UL, consegna una realtà piuttosto sfaccettata. Rispetto alle attività territoriali per l'Emilia-Romagna tali differenze sono molto meno nette sul piano di genere (0,3%) di quanto non siano sul piano delle qualifiche (circa il 20% a beneficio delle figure impiegate). Nel caso specifico invece, pur riducendosi il gap tra qualifiche impiegate (+7,1%) e operaie (-6,3%), si inasprisce quello di genere (il 3,4% a fronte dello 0,3%) a beneficio delle donne. Rispetto all'organico, cioè, le donne fanno più spesso formazione che gli uomini e lo scarto tra le qualifiche, si è detto, è probabilmente legato ad una maggiore femminilizzazione delle qualifiche impiegate per il settore.

Complessivamente per l'Avviso 2-2009 hanno partecipato 40 UL, di cui 22 in Emilia-Romagna e 18 nelle Marche. Questa differenza e quella relativa alle classi dimensionali delle UL, le più grandi sono infatti in Emilia-Romagna, ricade sul numero di dipendenti coinvolti, estremamente sbilanciato per l'Emilia-Romagna: 761 a fronte di 324. Una maggiore presenza di allievi multi-corso nelle Marche (2,78 corsi per allievo in media nelle Marche a fronte di 1,99 per l'Emilia-Romagna) e il maggior numero di ore formative svolte per allievo, superiori per le Marche (+18), definiscono, in sintesi, una maggiore intensità formativa per gli allievi marchigiani che non per quelli emiliano-romagnoli. Scindendo la distribuzione anagrafica in base al genere, si è osservata, tra le partecipazioni femminili, una maggiore significatività delle fasce più giovanili; segmentazione confermata anche per i titoli di studio, dove le partecipazioni sono più riconducibili a lavoratori con titoli di studio più alto, e all'interno di questo gruppo la distribuzione è più evidente tra le partecipazioni femminili che tra quelle maschili.

Passando poi alle tematiche formative affrontate, la sicurezza sul luogo di lavoro è il tema che caratterizza la maggior parte delle partecipazioni complessive (52%), prevalenza costruita quasi esclusivamente sulle partecipazioni maschili, infatti tra quelle femminili la sicurezza sul luogo di lavoro conferma la prevalenza (28%), ma cede quote a beneficio di tematiche specifiche per comparti diversi da quelli operai e di produzione, tra cui, in particolare, Marketing e vendite (16%) e Gestione aziendale (12%).

Il confronto territoriale delle modalità di adesione al fondo si regge, in sintesi, su un' articolata penetrazione del fondo: in Emilia-Romagna è maggiore quella che riguarda lavoratori con qualifiche operaie, inseriti in aziende più strutturate e per i quali risultano più attrattivi corsi dedicati alla sicurezza sul luogo di lavoro; nelle Marche pur confermandosi le tendenze prevalenti, si rileva invece una maggiore significatività di partecipazioni relative a dipendenti di sesso femminile, inserite con qualifiche impiegate in aziende di dimensioni più ridotte. Per quel che riguarda, infine, la frequenza alle ore formative, in Emilia-Romagna la dispersione relativa al non raggiungimento della soglia minima di frequenza risulta essere più alta che nelle Marche (3,8% a fronte del 2,1%); diversamente, lo scarto tra ore previste e quelle effettuate pone le Marche in una condizione di maggiore inefficienza rispetto all'Emilia-Romagna: 6,4% per l'una e 5,9% per l'altra.

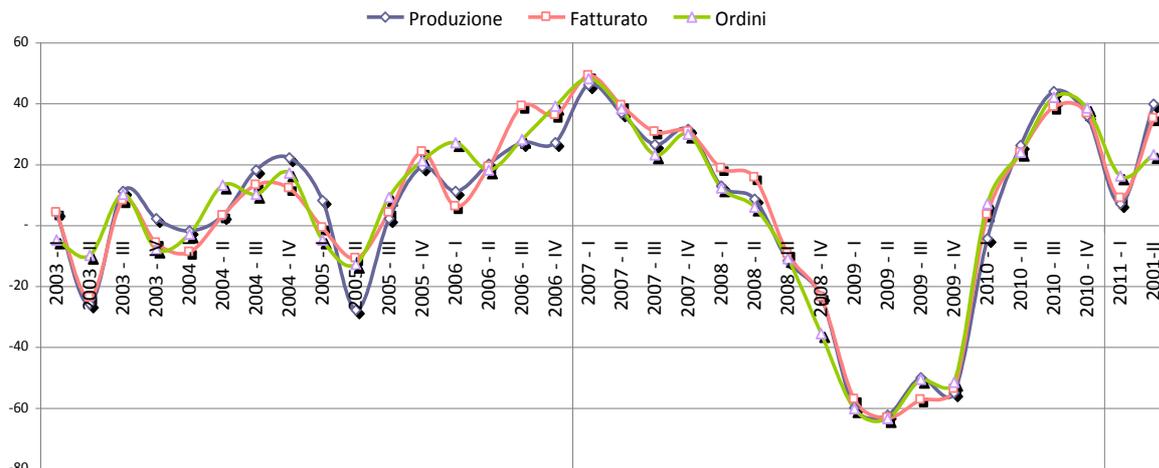
OSSERVATORI

L'osservatorio sull'economia e il lavoro in provincia di Bologna

L'Ires Emilia-Romagna ha rinnovato anche quest'anno la realizzazione degli Osservatori sull'Economia e il Lavoro (OEL) delle province emiliano-romagnole. Dopo la presentazione degli osservatori di Parma e Reggio Emilia, l'ultimo a essere stato sottoposto all'attenzione del pubblico è stato proprio quello sulla provincia di Bologna.

L'Osservatorio dell'economia e del mercato del lavoro della provincia di Bologna ci conferma il perdurare di fatto della crisi economica nella nostra provincia. Guardando al periodo in analisi in questa edizione, il 2010 ed in parte il 2011, numerosi indicatori sull'andamento dell'economia provinciale danno alcune indicazioni su come, nel corso del 2010, si sia registrata una ripresa, ma come questa sia caratterizzata da elementi di temporaneità ed incertezza. I dati sull'industria in senso stretto dell'indagine di Unioncamere mettono in evidenza come gli ordini, la produzione e il fatturato nel corso del 2010, sino al terzo trimestre, abbiano registrato una netta ripresa rispetto all'anno precedente. Successivamente però, tra la fine del 2010 e l'inizio del 2011, questi valori hanno subito nuovamente una contrazione, per poi nuovamente registrare un picco positivo nel secondo trimestre 2011. Questi dati riportano un'elevatissima incertezza della domanda nonché una ridottissima capacità di programmazione della produzione delle imprese.

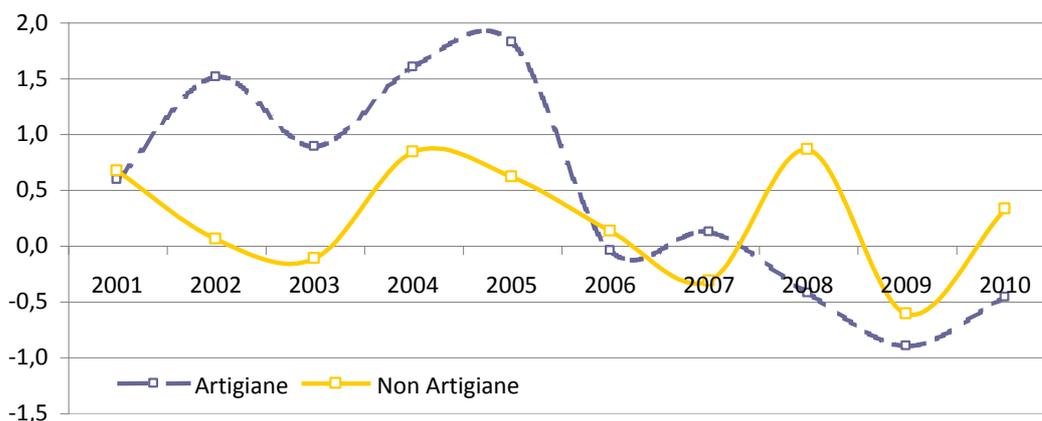
Figura 1 - Indagini congiunturale, Industria in senso stretto, Bologna, saldo trimestre in corso su trimestre anno precedente, 2003-2011 (2°trimestre)



Fonte: Unioncamere

Passando alle imprese attive, nel 2009 si è assistito ad una caduta delle stesse pari allo 0,7% in provincia di Bologna (dello 0,9% nella regione Emilia-Romagna nel suo complesso). Il 2010, l'anno della ripresa, ha fatto registrare un nuovo moderato aumento, quasi una stabilità di fatto, delle imprese a Bologna rispetto all'anno precedente, pari a +0,1%. Le imprese artigiane in provincia di Bologna già dal 2006, ma soprattutto dal 2008, continuano a contrarsi. Le imprese di minori dimensioni, in particolare quelle artigiane, hanno subito gli effetti della crisi in misura molto maggiore rispetto alle attività di maggiori dimensioni.

Figura 2 - Tasso di crescita annuale imprese attive, imprese artigiane e non artigiane, provincia di Bologna, dati in percentuale (%)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Movimprese

Per quel che concerne, infine, il mercato del lavoro, il tasso di disoccupazione Istat ha subito nel 2010 un aumento consistente, di 1,6 punti percentuali, portandosi al 5%, contro il 3,4% del 2009 e il 2,2% del 2008. Il tasso di disoccupazione femminile ha sperimentato un netto salto da 4% a 6%, mentre quello maschile ha registrato un aumento significativo ma più contenuto, ovvero di 1,3 punti percentuali, passando da 2,8% a 4,1%. Insieme alle donne sono certamente i lavoratori più giovani a risentire della crisi occupazionale. Nel corso della crisi l'occupazione delle persone con meno di 35 anni è bruscamente diminuita, in particolare quella tra i 25 e 34 anni che tra il 2008 e il 2010 è passata da 118.000 a 96.000 persone, con la perdita di oltre 22.000 occupati.

Le elaborazioni condotte da Ires integrano il tasso di disoccupazione Istat con il numero dei lavoratori in cassa integrazione e gli scoraggiati. Includendo anche questi nel computo del tasso di disoccupazione

(tasso di sottoutilizzo) il valore sale a quota 5,9%. Inoltre, ulteriormente allarmanti risultano i dati sugli avviamenti al lavoro registrati dai Centri per l'Impiego: pur in un quadro complessivo di crescita degli avviamenti nel 2010, quelli di persone con contratto a tempo indeterminato sono diminuiti tra il 2009 e il 2010 di circa 2.000 unità. A generare la crescita degli avviamenti sono state quindi solo le varie tipologie di lavoro temporaneo, con un aumento consistente della precarizzazione: in soli quattro anni, dal 2007 al 2010 la quota percentuale degli avviamenti con contratto a tempo indeterminato sul totale si è dimezzata, passando dal 30% al 15%.

L'IRES ER E L'EUROPA

Euroatca: European Action on Transnational Company Agreements

È partito il progetto europeo EUROATCA - European Action on Transnational Company Agreements - coordinato dall'IRES nazionale. L'IRES Emilia-Romagna è uno dei partner del progetto e coordina insieme all'IRES di Parigi gli studi di caso da realizzare nell'ambito del progetto.

Per meglio comprendere i problemi della moltiplicazione dei Transnational Company Agreements (TCA) nel contesto delle relazioni industriali nazionali in ciascuna delle nazioni partecipanti, verranno approfonditi due casi in particolare, un TCA firmato o co-firmato da un European Industry Federation (EIF) e un secondo TCA firmato solamente da un European Works Council (EWC). Sulle basi di questo approccio verrà analizzata la presenza o meno di differenze d'impatto a livello nazionale dei due diversi TCA, in relazione al diverso firmatario dei rispettivi accordi. Impatto che può anche variare a seconda delle motivazioni dell'accordo. Si può ipotizzare, ad esempio, che nel caso di un'influenza maggiore da parte del management in un TCA si possa assistere, su scala nazionale, ad un più forte coinvolgimento ed impegno delle strutture manageriali per sviluppare questi accordi e, di conseguenza, ad un maggiore impatto degli stessi. Oltretutto, l'effetto concreto di un TCA a livello nazionale può dipendere ovviamente dal contenuto precipuo del testo e dal suo potenziale valore aggiunto nei rispettivi contesti nazionali. Un'ipotesi da verificare sarà proprio quella dell'eventuale maggior impatto che ci si può aspettare nei nuovi Stati Membri dell'Unione Europea. Infine, l'impatto è da considerarsi in rapporto a come i sistemi di relazioni industriali possano garantire l'effettivo accompagnamento e applicazione del TCA.

I primi risultati di tale ricerca sono stati presentati durante il seminario che si è tenuto il 15 e 16 dicembre 2011 a Parigi.

Pubblicazioni

È uscito il libro *Changing Labour Relations. Between Path Dependency and Global Trends* curato da Mirella Baglioni e Bernd Brandl. Il libro contiene anche un saggio di da Costa, Puglignano, Rehfeldt, e Telljohann dal titolo 'Transnational negotiations on employment: Successes and failures of EWC-union coordinated strategies'.

INVITO ALLA LETTURA

Cesare Minghini, Federico Chicchi, Quali alleanze?

Ediesse, Roma, 2011



Il volume interroga il tema della rappresentanza sindacale a partire dalle condizioni di lavoro delle nuove generazioni. Il testo nasce a seguito di una ricerca empirica qualitativa condotta dall'IRES regionale in Emilia-Romagna con i giovani sindacalisti della CGIL. In occasione dell'indagine sono stati così coinvolti più di cento delegati, in tutti i settori produttivi e le province del territorio regionale. Nel testo emergono, quindi, non solo le gravi problematiche del lavoro che cambia, della rappresentanza in contesti di lavoro sempre più frammentati, ma anche e soprattutto riflessioni ed elementi di discussione utili ad immaginare strategie di innovazione per il sindacato nel suo complesso. A fronte di uno scenario nel quale la divisione, l'isolamento e l'incomprensione tra le differenti esperienze produttive vanno intensificandosi, nel volume vengono prese in considerazione alcune ipotesi di riorganizzazione della rappresentanza al fine di suggerire nuove ragioni di alleanza e coalizione del lavoro. Ragioni tese ad alimentare un'azione sindacale capace di non rinunciare alla promozione delle emergenti istanze di soggettività dei giovani lavoratori ma neanche ad un'idea di rappresentanza collettiva del lavoro.

Recensione di Bruno Ugolini, comparsa su *L'unità*, 4 dicembre 2011

Il sindacato viene spesso paragonato al marcio della politica». Non è la provocazione di uno dei tanti fustigatori delle caste. È l'osservazione di un giovane delegato della Cgil intento a spiegare il distacco esistente tra nuove generazioni e, appunto, il sindacato. È tra gli spunti contenuti in un volume (Ediesse) curato da Cesare Menghini e Federico Chicchi: «Quali alleanze? Giovani e sindacati di fronte alla frantumazione del lavoro». Il titolo è riferito alla proposta conclusiva, quella di operare per una nuova «coalizione del lavoro» (opposta a quella che prevede una contrapposizione tra padri e figli) formata dalle nuove figure eterogenee del lavoro e i soggetti lavoratori «più conosciuti e riconosciuti». Tutto parte da una ricerca dell'Ires Cgil in Emilia Romagna. Sono stati realizzati 19 «focus group» in undici territori sindacali coinvolgendo oltre cento giovani delegati della Cgil. Tra gli aspetti emersi quello della mancata valorizzazione delle «conoscenze». Pretendono la professionalità ma non la riconoscono. Magari capita che in un industria alimentare un giorno stai ai forni, poi il giorno dopo al reparto gastronomia, e un giorno ancora alla cassa. «Alla fine non hai imparato nulla, fai il tappabuchi». Interessanti le osservazioni circa la flessibilità che si vorrebbe «dal basso» misurata secondo esigenze individuali e non imposta dall'alto. Non emerge, in sostanza, una nostalgia per il modello di governo fordista ma semmai la richiesta di una radicale riorganizzazione sociale dei rapporti tra formazione e lavoro, tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il sindacato è vissuto, quando va bene, come un Grande Avvocato. Un distacco che ha bisogno di risposte, contenute nel capitolo conclusivo del libro. È necessaria, si spiega, una riorganizzazione capace di conciliare una dimensione individuale con quella collettiva. Il meccanismo della rappresentanza si è inceppato e non basta acquisire un nuovo «appeal». È necessaria «una strategia di fidelizzazione», una revisione della ritualità interna, anche ricorrendo a nuovi mezzi di comunicazione come Facebook. Gli autori fanno proprie molte analisi di studiosi (Sergio Bologna), citando iniziative come quella dell'Agorà delle donne. Con la convinzione che i «modelli industriali della produzione» vadano progressivamente «in soffitta» (anche se sarebbe meglio dire che raggiungono altri Paesi). L'invito è quindi al sindacato perché vada ad abitare «i nuovi spazi sociali del lavoro», a «federare le diversità», dando vita alla nuova coalizione del lavoro, superando l'attuale divisione dei compiti tra Federazioni di categorie che contrattano e Confederazioni che pensano ai problemi più generali. L'accordo unitario Cgil Cisl e Uil del 28 giugno, dicono, può aiutare. Come può aiutare la voce di tanti precari all'assemblea di ieri della Cgil.

DIARIO DI BORDO - n. 25

Newsletter periodica a cura di:

IRES EMILIA-ROMAGNA, via Marconi 69, 40122 Bologna, tel: +39.051.294864, www.ireser.it

Per informazioni o suggerimenti scrivete a: comunicazione_ires@er.cgil.it

Redazione a cura di: Gianluca De Angelis, Daniele Dieci, Carlo Fontani, Daniela Freddi, Cesare Minghini, Volker Telljohann, Stefano Tugnoli.

Progetto grafico: www.sergiolelli.it

