



PRONTI AL CONFRONTO

“Gli Esecutivi unitari di Cgil, Cisl, Uil hanno varato il documento sulle moderne relazioni industriali e sulla riforma del sistema contrattuale.

Molto positivo il giudizio della Uil e del suo Segretario generale. “Siamo soddisfatti del risultato raggiunto - ha detto Barbagallo - perché abbiamo proposto un moderno sistema di relazioni tra le forze sociali che punta allo sviluppo. Ci auguriamo che gli imprenditori si rendano conto che in questo nuovo modello ci sono tutte le opportunità per far aumentare produttività e salari e per far crescere l'econo-

mia. Se non redistribuiamo la ricchezza, non cresce l'occupazione né, tantomeno, il Paese. Siamo disponibili a confrontarci seriamente con gli imprenditori sui problemi che il nostro modello cerca di risolvere: se Confindustria vuole, si faccia avanti: noi li aspettiamo”.

Barbagallo, inoltre, ha lanciato un messaggio anche al Governo: “Non c'è bisogno di un intervento sul salario minimo - ha ammonito il leader della Uil - confidiamo nel fatto che il Governo non si intrometta in questioni che riguardano le parti sociali”. (14 gennaio 2016 – Uil.it)

UN PROGETTO DI RELAZIONI

La proposta di riforma del sistema contrattuale approvata recentemente dagli Esecutivi unitari è importante perché riduce a sintesi posizioni diverse su temi da sempre motivo di forti tensioni nel movimento sindacale e che hanno contribuito non poco alla mancata attuazione degli articoli 39, 40 e 46 della Costituzione ed inoltre non si limita a proporre un diverso assetto del sistema della contrattazione collettiva, ma punta a definire un nuovo progetto di relazioni industriali.

Sulla struttura contrattuale si confermano opportunamente i due livelli conservando in ogni caso la centralità del contratto nazionale e individuano soluzioni finalizzate a rendere sempre più praticabile ed estesa la contrattazione di 2° livello, non più limitata all'ambito aziendale, mediante anche un maggior ruolo delle RSU.

In tema di contrattazione, le novità riguardano la vigenza contrattuale che torna ad essere quadriennale ed il superamento dell'IPCA per quanto riguarda i recuperi salariali. Ma soprattutto Cgil, Cisl e Uil esprimono una unanime

accettazione del dettato costituzionale in tema di “diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”, argomento finora minoritario nel bagaglio culturale del sindacalismo confederale, ma di cui la Uil può orgogliosamente rivendicare la primogenitura.

Ovviamente, il corretto funzionamento del modello proposto presuppone la piena attuazione delle norme contenute nel Testo Unico sulla rappresentanza e perché questo sarà necessaria la fattiva collaborazione dei datori di lavoro nel comune interesse di riaffermare “il ruolo primario ed autonomo delle parti sociali” in un campo nel quale eventuali interventi unilaterali del Governo non sarebbero condivisibili.

Se proprio il Governo volesse dare un contributo in tema di relazioni sindacali potrebbe svolgere meglio la propria funzione di datore di lavoro procedendo al rapido rinnovo dei contratti del Pubblico Impiego e possibilmente con risorse adeguate. (Antonio Ascenzi)



UNITÀ VINCENTE

Sul fronte del lavoro il 2016 si apre al nuovo modello contrattuale. La proposta unitaria di Cgil, Cisl e Uil, che sarà presentata in questi giorni a Confindustria, si ispira a un moderno sistema di relazioni industriali fondato su criteri di innovazione e qualità del lavoro.

Tre i pilastri del lavoro sindacale: contrattazione, partecipazione e regole. Tre capitoli che di fatto irrobustiscono il modello contrattuale contemporaneo e mirano a rafforzare la **contrattazione di secondo livello**. L'evoluzione del modello contrattuale consente di sommare, al contratto nazionale, la contrattazione aziendale o territoriale (di sito o di filiera) con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro attraverso la crescita della produttività, il welfare contrattuale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. I contenuti della contrattazione devono poter guardare alla tutela in modo ampio e offrire strumenti che rispondano alle esigenze del mercato del lavoro.

Il 2016 aprirebbe così nuovi capitoli per le **politiche attive del lavoro, per i processi formativi e il welfare contrattuale**, tutti strumenti complementari (e non alternativi alla tutela salariale né sostitutivi dei sistemi universali di tutela) al nuovo sistema di diritti di cittadinanza. Gli assi tematici

dell'accordo sul modello contrattuale, ribadendo la centralità del contratto a tempo indeterminato, chiedono di riportare la **flessibilità dei rapporti di lavoro** ai suoi autentici obiettivi. Riconducendo così, al sistema della contrattazione, le norme sulla flessibilità in entrata (apprendistato, part-time, contratti a termine etc.) e in uscita (licenziamenti economici collettivi, disciplinari). **Partecipazione e welfare aziendale** sono altre due novità della proposta di Cgil, Cisl e Uil. Le sigle sindacali, piuttosto che assecondare la diffusione di forme unilaterali di welfare promosse dalle imprese (offerte oggi - con liberalità - dall'azienda), mirano allo sviluppo esteso della contrattazione, promuovendo forme di previdenza complementare e sviluppando fondi contrattuali di sanità integrativa. Un pacchetto di norme incentivate anche dalla legge di stabilità da poco licenziata.

Alla base del nuovo modello contrattuale di Cgil, Cisl e Uil c'è la volontà di rilanciare un progetto di unità sindacale, che iniziò nel 1993, anno del primo accordo tra le parti sociali. Protagonisti di allora, i Segretari generali Trentin, D'Antoni e Larizza. Ripresa e fortemente voluta dal Segretario generale Uil, Carmelo Barbagallo. Un sua vittoria. *(Silvia La Ragione)*

LA CULTURA DELL'ESSERE

*Intervista a **Gerardo Pirone** Segretario Generale Uil Salerno
a cura di Viviana Toia*

Qual è il personaggio pubblico che ha arricchito di più la tua gioventù?

Mio fratello Giovanni, sacerdote alla "Francesco", vicino agli "ultimi" e fondatore di Casa Betania per ospitare le giovani madri allontanate dalle famiglie e La Tenda che ospita i tossicodipendenti.

Nel corso della tua carriera sindacale hai tenuto diverse assemblee, qual è quella che ti è rimasta più impressa?

Quella in cui, al termine del mio intervento, una professoressa di un Istituto Tecnico piangendo mi disse: "Oggi, dopo le sue parole, torno a credere nel Sindacato quale soggetto che ci aiuta a capire e ci sostiene nella lotta per ottenere i nostri diritti".

La citazione a cui sei più affezionato?

"L'amore senza limiti, vince ogni limite"

Qual è il tuo libro preferito?

"La Poetica" di Aristotele, sebbene scritto XXIII secoli fa, contiene discorsi sulla poesia la cui importanza storica è ancora oggi la base della teoria letteraria sulla condizione umana che deve essere vista quale riscatto della "mimesis", cioè "modello" mai servile e subalterno alla realtà.

Quale invece la musica che preferisci?

Quella di Modugno, di Battisti, di Peppino di Capri, di Celentano, di Mina che non tramontano mai perché cantano la vita, l'amore, i sentimenti e le stupidaggini dell'Uomo. Per certi versi sono la cultura dell'essere.

Il tuo film preferito?

"Autunno a New York" con Richard Gere, Winona Ryder Regia di Jan Chen - Anno: 2000.





◀ *Il tuo piatto preferito?*

Sono un buongustaio e si vede...amo i piatti tipici di mare, quelli che mi cucina il buon Enzo della Ciancola di Cetara. Sono "poesie" che non si possono raccontare...Invito sempre a gustarli prima e a ricordarli poi mentre mi specchio nel mare cetarese.

La qualità che ritieni essere fondamentale per essere un buon sindacalista?

Ascoltare e poi entrare nell'lo dell'altro per consigliarlo e/o per confortarlo.

Qual è l'aggettivo che più ti definisce?

Disponibile e preciso.

Il tuo peggior difetto?

Parlare lungamente delle bellezze salernitane (storiche, monumentali, ambientali, culinarie...) tanto da diventare logorroico. Non voglio vedere nell'altro l'av-

versario anche quando sono certo che è tale.

La qualità che vorresti avere?

Essere più freddo nella gestione delle difficoltà "sindacali".

Se non avessi fatto il sindacalista cosa ti sarebbe piaciuto fare?

Quello che ho fatto prima e durante l'impegno sindacale: il formatore di coscienze critiche.

L'ultima volta che ti sei commosso?

Quando vedo i bimbi morire a causa della degenerazione dell'Uomo.

Qual è stato il complimento più bello che hai ricevuto riferito alla tua attività?

Preferisco ricordare le cattiverie di qualche "minus Habens": mi aiutano a migliorarmi.

FANTASMI DI RITORNO

Centro storico di Colonia, notte di San Silvestro, la popolazione multietnica tedesca è per le strade a festeggiare l'arrivo dell'anno nuovo. L'integrazione sembra essere un'acquisizione certa, nessuno, neanche le tante donne in giro per le strade del centro sono sfiorate dal dubbio di diventare, da lì a qualche ora, vittime di palpamenti, furti, coercizioni, violenze tra l'altro in seguito a un'aggressione di massa, forse coordinata attraverso i network. Sul versante opposto i gruppi etnici di religione musulmana passeggiano tranquilli nel centro storico di Colonia, lontani dal pensare di essere bersaglio di raid razzisti. Il bilancio parla da sé, nel primo caso, più di 90 donne molestate ma il numero dovrebbe crescere, sono infatti quasi 600 le denunce, finora presen-

tate alla polizia. 20, i supposti aggressori, la cui nazionalità sembrerebbe essere africana, 19 i sospettati, 10 richiedenti asilo, 9 clandestini. È stato, invece, riscontrato che la caccia all'uomo nel centro è stata diffusa su Facebook da gruppi xenofobi. Il risultato è stato di 12 feriti, 6 pakistani, 3 guineani, 2 siriani e 1 africano di nazionalità imprecisata.

Difficile interpretare la contestualità dei due fatti, una spiegazione abbastanza accreditata mostrerebbe che dietro le due spedizioni possa esserci, da un lato gruppi estremisti islamici, dall'altro la destra xenofoba. Se così fosse i fantasmi del passato prenderebbero corpo, la fine della repubblica di Weimar è una tentazione che abita ancora nel cuore e nella mente dell'Europa. *(Angelo Mattone)*

RIVITALIZZARE

"Non sappiamo più accettare la nostra identità plurale. Ci aggrappiamo all'idea di purezza, di identità monolitica, senza renderci conto che siamo tutti 'bastardi'.

Negli ultimi 50 anni abbiamo visto la distruzione dei luoghi della pluralità: Sarajevo, Alessandria d'Egitto, Salonicco, la stessa Siria, dove hanno sempre convissuto cristiani e musulmani. Non ci sono più territori franchi d'incontro, da quando ci hanno riempito la testa con la retorica

del mondo senza frontiere si sono costruiti tanti muri come mai prima di allora e adesso stiamo assistendo all'incubo di una macchina di reticolati che comincia a dividere l'Europa esattamente come nel 1914 o nel '39.

Forse è arrivato il momento di ripensare alle frontiere, non chiuse ma 'transitabili', come un elemento di ordine, una garanzia che colui che sta dall'altra parte è positivamente diverso da me e che nella sua diversità mi arricchisce.



◀ Chi migra alla fine vince. Certo, tanti resteranno per strada, tanti affogheranno o saranno schiacciati dal fallimento del loro sogno, ma per i salti di qualità nella storia dobbiamo ringraziare 'i piedi instancabili dell'homo sapiens', di chi si è tagliato i ponti alle spalle e ha accettato l'incognita del mare buio, della strada. La xenofobia, la paura nei confronti dell'ondata dei forestieri è un riflesso naturale dell'uomo, che la politica dovrebbe ascoltare e affrontare. La cancellazione dell'identità è più visibile nell'apertura di un ipermercato che toglie l'anima alla piccola economia

radicata nei paesi piuttosto che in un afgano o in un macedone che prende in gestione una malga dell'alto bellunese e rivitalizza la cultura tradizionale delle Dolomiti. Non si governa con i selfie e con i droni, ma stando sul territorio. Guai a rivendicare un luogo sulla base della genealogia, il suolo è di colui che lo abita."

*Di Paolo Rumiz – Opinioni & Idee
a cura di Valentina Ravizza – Style Magazine – Numero 1
2 gennaio febbraio 2016*

STRANIERI A COMPARTI

Confermato anche da IDOS nel *Dossier Statistico Immigrazione 2015*, gli immigrati, componente debole della popolazione, pagano la crisi in maniera particolarmente dura. Perdono il lavoro, e soprattutto gli extracomunitari, a causa della loro condizione di "straniero", sono obbligati ad accettare qualsiasi tipo di attività, a qualsiasi condizione, purchè possano rinnovare il permesso di soggiorno e continuare a risiedere nel nostro paese. Gli immigrati, in misura maggiore rispetto agli italiani, sono contrattualmente sottoinquadrati, sono segregati in pochi settori lavorativi e in specifiche attività perlopiù non professionali, percepiscono retribuzioni più basse.

Eppure gli immigrati, ormai "specializzati" a svolgere specifiche mansioni a seconda della nazionalità, sono inseriti in quei settori lavorativi fondamentali per lo sviluppo del nostro paese e per il mantenimento di una parte del welfare a cui lo Stato non è più in grado di contribui-

re. Parliamo del comparto dei servizi, in cui sono impiegati la maggior parte degli immigrati (generalmente filippini, peruviani, ecuadoriani, moldavi, bengalesi e cinesi), e al suo interno il lavoro domestico e di cura alla persona, i servizi di pulizia alle imprese, il settore turistico alberghiero e il commercio. Parliamo anche del comparto dell'industria (albanesi, tunisini e marocchini), prevalentemente il settore edile, e del comparto agricolo e agroalimentare (macedoni, indiani e tunisini).

Il *Quinto Rapporto annuale. I migranti nel mercato del lavoro in Italia* rivela anche un'asimmetria del trend occupazionale tra le diverse nazionalità straniere: la partecipazione al lavoro della comunità filippina, peruviana, cinese, moldava e ucraina risulta infatti molto elevata rispetto a gruppi etnici come marocchini, tunisini, albanesi e pakistani che al contrario registrano alti tassi di disoccupazione. (Maura Tabacco)

IL VIDEOCURRICULUM

«Il videocurriculum sembra proprio piacere ai selezionatori, che lo interpretano come segno di un candidato intraprendente che non si limita a una presentazione stereotipata. Abbiamo quindi chiesto ad Alberto Castelvetti, che insegna Comunicazione efficace alla Luiss Guido Carli di Roma (ateneo antesignano — dal 2008 — nel proporre ai propri studenti la possibilità di realizzare anche un videocv), come realizzarlo al meglio in 5 punti.

1) Siate voi stessi e non sforzatevi di «costruire il personaggio» perché rischiereste di cadere nel grottesco.

2) Non replicate le informazioni già riportate sul cv, spiegate invece le ragioni delle vostre scelte. Per esempio «Mi sono iscritto a ingegneria meccanica perché sono appassionato di motori e il mio sogno è lavorare in un'azienda come la vostra» piuttosto che «Sono spigliato ed entro facilmente in contatto con le persone e negli anni ho conseguito esperienze nella commercializzazione di

prodotti simili ai vostri».

3) Il video (Avi per chi ha un pc, Mov per chi ha un Mac) deve durare un minuto, massimo un minuto e 30 secondi. Badate allo sguardo e cercate di indirizzarlo come se di fronte a voi ci fosse qualcuno. Non leggete un testo perché la comunicazione apparirebbe ingessata, aiutatevi casomai tenendo sotto gli occhi un appunto con micro titoletti telegrafici. Una buona scaletta potrebbe prevedere: chi sono, che cosa faccio (o che cosa ho fatto) e che cosa mi piace di quello che faccio, che cosa vorrei fare. Per quanto riguarda lo sfondo, meglio che sia neutro e che l'ambiente sia luminoso ma va bene anche se vi filmate davanti alla scrivania.

4) L'abbigliamento deve essere coerente con la realtà e la professione a cui ci si rivolge evitando sia gli eccessi di formalità sia di informalità.

Eleganza sobria per i mestieri di ufficio del settore indu-



stria/ banche/servizi/energia, un po' più smart se vi candidate per un mestiere «creativo».

5) Oltre a inviare il vostro videocv allegandolo al curriculum, pubblicatelo anche su YouTube con le giuste parole di accompagnamento in modo che sia tracciabile sul web. Linkatelo anche sul vostro profilo LinkedIn e sui so-

cial quali per esempio Facebook. Revisionate però le vostre pagine e utilizzare le chiavi per la privacy perché chi fa selezione spesso perlustra i social media per conoscere meglio i candidati.”

Luisa Adani - Corriere.it - 15 settembre 2015

10 REGOLE PER IL CURRICULUM PERFETTO

“La grafica da utilizzare, le abilità da mettere in evidenza, la capacità di essere concisi. Tutti aspetti fondamentali per riuscire a scrivere un buon curriculum. Un “pezzo di carta” fondamentale al quale è affidato il compito di spalancarci le porte di un potenziale colloquio in azienda. Da redigere, quindi, con la massima attenzione e senza lasciare nulla al caso. Soprattutto se il tempo che si ha a disposizione per fare centro è davvero pochissimo. Esattamente 8,8 secondi. Tanto è il margine di attenzione di chi legge il CV secondo una nuova ricerca, pubblicata sul quotidiano britannico Telegraph, condotta dal social network dei professionisti LinkedIn. Per non sbagliare e aumentare le proprie chance ecco allora il decalogo messo a punto dall'esperta Lousia Symington-Mills

SINTESI. La prima regola è essere il più possibile concisi. Niente può scoraggiare di più che fiumi di inchiostro da leggere. Se non si vuole irritare l'interlocutore prima ancora che cominci la lettura, occorre sintetizzare al massimo ogni esperienza. L'ideale sarebbe riassumere il CV in una sola pagina e inviarlo già stampato.

PRECISIONE. Affinché il curriculum sia di facile lettura è necessario dividerlo in capitoletti ai quali va dato un titolo concreto. Inoltre, è necessario illustrare gli obiettivi e i risultati fino a quel momento raggiunti. In questo modo si evita che insorgano dubbi nell'interlocutore o che quest'ultimo debba ricostruire il percorso formativo e professionale, perdendo tempo prezioso.

TRADIZIONE. Chi cerca una persona da assumere spera che il compito sia il più facile possibile. Quindi è bene abbandonare l'idea di un curriculum troppo originale e fuori dagli schemi. Potrebbe diventare un boomerang. Molto meglio puntare sul formato standard e su caratteri di facile lettura. Del tutto sconsigliati sono le pagine colorate, i disegni e l'uso della propria calligrafia.

RILEVANZA. Un CV deve far venire voglia a chi lo sta scorrendo di continuare a leggere. Se un'azienda cerca un determinato profilo, e si ritiene di impersonarlo, è bene citare le esperienze più significative nelle primissime righe. E via via parlare delle altre.

Le competenze in linea con l'occupazione sono in assoluto le prime che il datore di lavoro deve vedere. Prima che passino i fatidici nove secondi.

UMILTÀ. Se si desidera colpire con il proprio CV è me-

glio evitare gergo e frasi fatte. Una ricerca recentemente condotta da LinkedIn ha dimostrato che, nel 2014, la parola più abusata è stata “motivato”. Seguita da “creativo”, “entusiasta” e “appassionato”. Sono termini facili da usare, ma più difficili da dimostrare. È sempre meglio far vedere le proprie qualità sul campo.

GRAFICA. Quando si compila un curriculum bisogna anche pensare a come colpire lo sguardo dell'interlocutore. Una tecnica molto utile prevede l'uso sapiente di grassetto, barre laterali e caratteri più grandi. Vanno usati in modo selettivo, per attirare l'attenzione su elementi basilari del CV.

CONNESSIONE. Nel mondo dei professionisti social network come LinkedIn stanno diventando sempre più importanti, anche in fase di reclutamento. Ma tutto quello che siamo in grado di mettere in Rete può anche essere tradotto sulla carta. Evidenziare le credenziali social, se hanno attinenza con l'occupazione oggetto del colloquio, dimostra che si è costantemente connessi. E pronti per il nuovo ruolo.

INTERESSE. Facile a dirsi, più difficile a farsi: bisogna essere interessanti. La vita non è fatta di solo lavoro, quindi dopo aver colpito l'interlocutore con le proprie abilità è bene menzionare ciò che si ama fare nel tempo libero. Entrando il più possibile nello specifico. A quanto pare, citare hobby generici è uno dei dieci passi falsi nella compilazione di un curriculum. Quindi bando a termini quali “cultura” o “socializzazione”. Se si corre per la maratona, o si scia sulle Alpi, è fondamentale dirlo.

SVILUPPO. Anche dimenticare di citare il proprio sviluppo personale è un errore da non commettere. Per questo è bene pensare a qualche qualità che il datore di lavoro gradirebbe scoprire, e puntare proprio su quella. Magari sulla capacità di parlare in pubblico, di risolvere i problemi o di gestire situazioni impreviste. Il proprio lato più nascosto deve venire fuori entro nove secondi.

CONTROLLO. Seguendo queste regole è molto più facile fare colpo sul datore di lavoro. Ma ovviamente è fondamentale rendersi reperibili. Quindi prima di spedire o inviare il CV è bene controllare che i propri riferimenti (telefono, indirizzi, email) siano esatti, chiari, aggiornati e professionali. A quel punto non resta che rispondere. E incrociare le dita.”

Daniela Uva - Repubblica.it - 5 febbraio 2015



L'OCCASIONE IN UN VIDEO

A cosa serve il curriculum vitae se è 8 secondi, non di più, il tempo che le aziende dedicano a leggerlo.

È partendo da questo assunto che Alessio Romeo, ingegnere di 39 anni, ha creato nel 2013 Face4Job, una piattaforma innovativa che sta cambiando le regole nel rapporto tra aziende che vogliono assumere, e giovani in cerca di lavoro.

Il meccanismo di reclutamento attraverso Face4job è tutto digitale e a distanza, i testi e le parole sono ridotte al minimo. I candidati non devono caricare documenti in word o pdf, ma dopo aver compilato, pochi campi obbligatori (anagrafica, studi fatti, competenze), entrano nella graduatoria dei talenti.

Dopo questa prima fase, individuata una lista di possibili

candidati, scattano i colloqui di selezione.

Però invece che incontri fisici, tutto avviene attraverso i VideoTalent: i ragazzi rispondono alle domande con video della durata di un minuto ciascuno, fino all'ultimo incontro, che avverrà in streaming sulla piattaforma, ciascuno comodamente da casa sua.

Al sito sono iscritti 300 mila candidati che possono leggere le offerte pubblicate online da circa 7 mila aziende, in Italia e in giro per il mondo.

L'iscrizione per loro è totalmente gratuita, mentre le società pagano il processo di selezione dei VideoTalent con un meccanismo simile alle carte dei telefoni. Il cambiamento del mercato del lavoro significa anche questo. *(Gabriele Di Mascio)*

APPUNTI DI AMPELIO

Delle tante frasi di David Bowie, morto in questi giorni, ne abbiamo scelto alcune componendo un decalogo che commenta ogni frase con un titolo-riflessione nostra.

- 1) "La verità è che non esiste nessun viaggio. Arriviamo e ce ne andiamo nello stesso istante" **CARPE DIEM**
- 2) "Non so in che direzione sto andando ma prometto che non sarò noioso" **NON ANNOIARE**
- 3) "Ho sempre avuto avuto un bisogno impellente di essere più che umano" **PRONTO UMANITA'**
- 4) "A parte un paio di eccezioni, la maggior parte dei musicisti con cui ho lavorato ha dato il meglio con me" **TRAINARE I COLLEGHI**
- 5) "Le interpretazioni che gli altri danno delle mie canzoni sono più interessanti di quello che volevo dire io" **UN LIBRO APERTO**
- 6) "Dite le cose in modo esagerato, vi farò guadagnare tempo" **IL CORTOCIRCUITO DELL'ENFASI**
- 7) "Non cambio per confondere le persone. Sto solo cercando. Questo causa i miei cambiamenti. Sto solo cercando me stesso" **CAMBIARE PER SE'.**
- 8) "Sono nel processo di vivere, non il suo risultato" **ESSERE IN MOVIMENTO.**
- 9) "E' l'idea di comunicare vari punti di vista che mi affascina - apparenti illusioni-creare ambienti che non sono reali" **COMUNICARE AMBIENTI**
- 10) "Per me la musica è il valore. Non il dipinto. La mia musica mi permette di dipingere me stesso" **IL COLORE DEL VALORE**