Moos contro la delocalizzazione

Il progetto sindacale paneuropeo punta a far crescere nuove professionalità per compensare il trasferimento di posti di lavoro nel sud-est asiatico, India in particolare, e nell'Europa orientale

A Bangalore, in India, si trovano alcuni tra i migliori programmatori informatici del mondo. Stanno sviluppando software di routing – cioè di instradamento dei dati in un determinato percorso della rete informatica – più veloci, per nuove soluzioni di memorizzazione dei dati. Lavorano qualche ora in più al giorno rispetto ai loro colleghi europei e trascorrono parte del tempo libero studiando i computer e seguendo corsi di aggiornamento. I loro salari corrispondono circa al 10% del salario europeo. D'altra parte, il loro potere d'acquisto – tenuto presente il livello dei prezzi – è quasi lo stesso. Alla periferia di Varsavia, in Polonia, è stato istituito un importante centro di transazioni finanziarie. Nell'ambito del processo di ristrutturazione dell'industria europea, le società dell'Europa occidentale hanno mantenuto la gestione finanziaria, mentre la gestione e il pagamento dei salari, nonché dei conti clienti e fornitori, vengono esternalizzati o delocalizzati. Il centro di transazione serve un gran numero di multinazionali europee e movimentata più di dieci miliardi di euro ogni anno. Importanti fattori nella scelta dell'ubicazione del centro sono stati il facile accesso a forza-lavoro qualificata proveniente dalla vicina università e costi salariali ammontanti al 35% circa della media europea. Questi non sono che pochi esempi dell'emergente divisione del lavoro nel mondo. Ciò che ebbe inizio come subfornitura di semplici parti meccaniche e di produzione, si è sviluppato e trasformato in servizi ed attività di ricerca e sviluppo altamente qualificate.

Poche sono le società multinazionali che non hanno istituito un centro di transazioni, un call center o altre attività di supporto in Cina, India, nel Sud-est asiatico o nell'Europa orientale. Si è sviluppato un vasto settore di software, di pari passo con il settore dei servizi ad alta intensità di conoscenza (detti KIBS, da *knowledge-intensive business services*, comprendenti servizi di informatica, consulenza manageriale, servizi legali e di contabilità, servizi tecnici e di ingegneria, servizi di analisi e testing, servizi di ricerca e sviluppo, ricerche di mercato, NdT). Il lavoro altamente qualificato è balzato oltre gli oceani. Il progresso tecnologico, i crescenti livelli di istruzione ed il taglio dei costi sono fondamentali elementi motore nei processi di delocalizzazione, così come gli ottimistici calcoli dei costi da parte delle imprese di consulenza.

La strategia sindacale

MOOS (Making Offshore Outsourcing Sustainable) è un progetto biennale partito il 1° dicembre 2004. Si tratta di un piano sindacale pa-

neuropeo focalizzato sul trasferimento di posti di lavoro all'interno dei settori dell'economia ad alta conoscenza e professionalità.

La maggior attenzione è concentrata sui lavori nell'ambito dei settori dei servizi all'impresa e dell'information technology, che si muovono dall'Europa verso le economie in via di sviluppo in Asia, Africa e Sud America. Il termine "delocalizzazione" (offshoring) è spesso usato per descrivere il processo con il quale le reti produttive fuoriescono dalle società multinazionali, nel tentativo di trarre beneficio da siti di produzione a basso costo e di ampliare la base conoscitiva oltre i confini delle economie industrializzate.

"Dobbiamo accertarci che nuovi posti di lavoro siano creati quando i vecchi sono trasferiti, che le persone siano formate a nuovi compiti quando i vecchi compiti scompaiono, e che le condizioni di lavoro evolvano, indipendentemente dal punto del globo in cui il lavoro è svolto", dice Sabrina De Marchi di UNI-Europa IBITS, Project Manager del progetto MOOS.

MOOS è coordinato da UNI-Europa IBITS, con un project team composto da otto organizzazioni di sei paesi europei (Svezia, Francia, Paesi Bassi, Belgio, Danimarca, Germania). Il progetto intende accrescere la comprensione dei meccanismi di delocalizzazione, così come anche i flussi connessi a tali processi.

Ciò sarà reso possibile attraverso l'uso degli ampi network delle organizzazioni che ci affiancano, nonché della competente assistenza dell'Istituto Superiore Belga per gli

Studi sul Lavoro, che nel progetto si occupa del settore ricerca. Il progetto è reso operativo con il supporto del Fondo Sociale Europeo (Articolo 6, Misure Innovative).

I cinque obiettivi del progetto

I cinque principali obiettivi del progetto MOOS sono:

- accrescere la comprensione della delocalizzazione e dei meccanismi dei processi di delocalizzazione;
- fornire agli iscritti UNI-Europa un fulcro d'informazioni sull'esternalizzazione delocalizzata;
- sviluppare una strategia sindacale per rendere i processi di delocalizzazione economicamente e socialmente sostenibili;
- fornire supporto e strumenti ai rappresentanti dei lavoratori che trattano i processi di delocalizzazione a qualsiasi livello;
- sviluppare meccanismi per prevedere i cambiamenti e definire i contorni futuri del lavoro altamente specializzato.

MOOS svilupperà e fornirà questi strumenti:

- rapporti di ricerca sulla delocalizzazione;
- un sito web UNI-Europa sulla delocalizzazione;
- un manuale per il management delocalizzato;
- workshop e conferenze per gli iscritti, per sviluppare posizioni congiunte e scambi di esperienze significative;
- una serie di seminari nazionali di formazione.

Traduzione di Mariapaola Diversi

ANDANTE con brio

Otto nuove rappresentanze aziendali Fabi

Sindacato Fabi	Banca	Unità produttiva	Dirigente
Milano	Banca Lombarda Holding	Milano	Stefania Bertarini
Brescia	Banca Pop. di Verona e Novara	Desenzano	Josè Cerini
Ancona	Banca Popolare dell'Adriatico	Ancona	Lorena Ascani
Pescara	Banca Toscana	Pescara	Marco Damiani
Pescara	BCC Castiglione e Pianella	Teramo	Sonia D'Addazio
Salerno	Banca Antonveneta	Pagani	Paola Pisapia
Salerno	Banca della Campania	Battipaglia	Arturo Penna
Salerno	BCC Altavilla Silentina	Altavilla Silentina	Roberto Carrozza