

34mila nuovi occupati a Milano

Il sistema produttivo del territorio milanese tiene bene a continua a creare occupazione. Nel contempo il lavoro si presenta sempre più terziario, femminile e flessibile. È il quadro delineato dall'edizione 1998 del «Rapporto sul mercato del lavoro». La pubblicazione, curata dall'Osservatorio gestito dall'Amministrazione provinciale di Milano, rivela che l'anno scorso i nuovi occupati sono ammontati a 34 mila, per l'88% costi-

tuiti da donne. Il tasso di disoccupazione è sceso al 6,9%, dal 7,6% registrato nel 1997. A fare la parte del leone il settore terziario: i servizi hanno creato 33 mila nuovi posti di lavoro, mentre l'industria ha fatto segnare un calo di 2 mila unità e l'agricoltura un progresso di pari entità. Nelle aziende del territorio ci sono sempre più laureati (la loro quota fra chi ha un impiego lievitò dal 13,9% del 1997 al 16,1% del 1998) e sempre meno operai: scendono al di sotto del 30%, mentre impiegati e quadri rappresentano, con il 43,8% di tutti gli occupati, la maggioranza di coloro che lavorano. Cresce la flessibilità, come dimostra l'incremento dei contratti a tempo determinato e parziale: costituiscono il 61,9% sul totale degli avviamenti registrati dagli uffici di collocamento.



3

Il contratto

L'orario è lo scoglio più grosso sul quale fino a oggi si è arenata la trattativa dei metalmeccanici. Per diverse ragioni

Federmeccanica sogna venti sabati tutti per sé

DOPO LA MANIFESTAZIONE CHE VENERDÌ HA PORTATO A ROMA 180 MILA METALMECCANICI, RIPRENDE IL CONFRONTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE. LO SCGLIORIMANEL'ORARIO

CESARE DAMIANO *

L'orario di lavoro dimostra essere l'argomento di più difficile soluzione per la trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici. La Federmeccanica ha consegnato al sindacato un documento che riassume le sue posizioni su orario di lavoro e straordinario. In esso è contenuta la filosofia degli imprenditori su tutta questa complessa materia che è al centro di un duro confronto negoziale. Vale la pena di esaminarne i punti principali.

In primo luogo, nel documento la "durata massima settimanale del lavoro ordinario", stabilita in 40 ore dall'attuale contratto, è sostituita dalla formula "la durata normale settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore, computabile anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi". Da questa impostazione ne consegue l'inserimento nel contratto del criterio di "programmazione annua dell'orario di lavoro" e di quello di "orario di lavoro in regime di flessibilità". Nel primo caso si fa riferimento alla necessità di adeguare l'attività aziendale "ad esigenze strutturali collegate a caratteristiche di stagionalità del prodotto", dalle quali consegue un orario medio plurisettimanale realizzato in un periodo non superiore a 12 mesi, con un massimo di 48 ore settimanali. Nel secondo caso, la motivazione principale per la flessibilità è collegata ad "incrementi della domanda", per la quale si richiede la possibilità di superare l'orario contrattuale fino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 160 ore nell'arco di 12 mesi, compensato da un pari numero di ore di non prestazione nei 12 mesi successivi all'attivazione di tale regime. Nel caso di programmazione dell'orario, l'azienda, "previa comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria, renderà noto ai lavoratori interessati il calendario di lavoro programmato". Nel caso dell'orario flessibile, "previo esame congiunto con la Rsu, ... renderà noto ai lavoratori interessati, almeno sette giorni prima dell'attivazione del regime di flessibilità, la prevista articolazione dell'orario di lavoro". Soltanto in quest'ultimo caso i lavoratori percepiranno una maggiorazione della retribuzione per le ore prestate oltre l'orario contrattuale.

Per quanto riguarda l'effettivo godimento delle 72/80 ore di riduzione di orario e delle 32 ore per le festività abolite, già previste dal contratto, la Federmeccanica propone di destinarne fino a 48 per la fruizione collettiva, e di sottoporre le restanti ore a due differenti regimi: i permessi richiesti tre mesi prima si possono effettuare se la percentuale di assenza contemporanea non supera nel turno il 5%; nel caso di non rispetto del preavviso, la fruizione dei permessi avverrà, come oggi, "compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali" e con un tetto di assenza contemporanea compreso tra 8,5% e l'11,5%. I permessi non utilizzati nell'arco di 24 mesi verranno retribuiti ai lavoratori e per i turnisti le 20 ore di riduzione restano monete-



tizzate. Per ciò che concerne lo straordinario, la Federmeccanica prevede di aggiungere agli attuali tetti previsti dal contratto alcune casistiche: installazioni, avviamento e messa a punto di impianti o di sistemi di produzione; operazioni societarie di carattere straordinario per il personale coinvolto; adempimenti connessi a richieste urgenti della pubblica autorità; rispetto dei tempi di consegna legati a penali contrattuali; predisposizione di offerte per la partecipazione a gare con termini perentori di scadenza. Relativamente alla Banca ore, il documento prevede che "una quota

delle ore straordinarie eccedenti un tetto di 150, 200, 210 ore potrà, su richiesta del lavoratore, essere inserita in una banca ore". Come si può vedere, l'impostazione data da Federmeccanica rivoluziona completamente l'articolo 5 del contratto nazionale sull'orario di lavoro, accentuandone tutti gli elementi di discrezionalità e di flessibilità unilaterale a vantaggio delle imprese. Per questo il sindacato non ha ritenuto il documento, consegnato dagli imprenditori al tavolo della trattativa, una base utile per arrivare ad una conclusione contrattuale. Sostituire la durata massima setti-

manale dell'orario di lavoro con quella di orario medio ed introdurre un concetto di flessibilità collegato agli "incrementi di domanda", senza la necessità di un accordo a livello aziendale con le Rsu, significa avere a disposizione delle imprese la distribuzione degli orari settimanali sulla base della semplice variabilità del mercato. Vuol dire avere, nel caso di 160 ore di flessibilità, 20 sabati di lavoro a disposizione delle aziende nell'arco dell'anno, con il superamento del vincolo di concordare con la Rsu "le prestazioni straordinarie nella giornata di sabato", come previsto dal contratto e con una maggiorazione inferiore all'attuale. Inoltre, il meccanismo individuato da Federmeccanica per la banca ore conferma la possibilità di superamento degli attuali tetti di straordinario e non accoglie, negandola alla radice, un'importante rivendicazione della piattaforma: quella che prevede di concordare a livello aziendale, nel caso di richieste di lavoro che superino i limiti massimi di straordinario, l'assunzione di lavoratori anche a tempo determinato. Oltre a questi punti, gli imprenditori continuano a rifiutare qualsiasi trattativa sulla riduzione dell'orario di lavoro. La grande manifestazione nazionale dei metalmeccanici di venerdì scorso, è la testimonianza della volontà della categoria di arrivare rapidamente alla conclusione contrattuale rimuovendo le pregiudiziali poste da Federmeccanica. Se questo non avvenisse sarebbe compromessa la stessa tenuta del Patto sociale.

*Segretario Nazionale Fiom-Cgil

LA TRATTATIVA

Oggi incontri separati al ministero

Riprende questa mattina, al Ministero del Lavoro, la trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici. Subito dopo la conclusione della manifestazione che venerdì scorso ha portato a Roma 170 mila metalmeccanici, il ministro Bassolino ha fatto partire le convocazioni ufficiali. Alle 10 incontrerà i sindacati, sia di categoria che confederali, poi sarà il turno degli imprenditori convocati per il pomeriggio. L'obiettivo è quello di riuscire a chiudere il contratto prima che si entri nel vivo della campagna elettorale per le europee. Un traguardo però reso molto difficile dalle distanze fra le parti. La Federmeccanica non intende per ora cedere sull'orario, o almeno non senza avere in cambio una sostanziale flessibilità nell'utilizzo della mano d'opera. Ma il sindacato, a sua volta, non intende concedere granché su questo terreno. Resta poi tutto da definire il capitolo del salario (ma qui è meno difficile mettersi d'accordo) e sul ruolo delle Rsu. A sciogliere l'impasse ci proverà, a partire da oggi, il ministro del Lavoro, al quale i sindacati, nel corso della manifestazione che si è svolta venerdì a Roma, hanno chiesto un più deciso «intervento» nel negoziato.

Un lettore di Latina

■ Sono un dipendente pubblico ed ho fatto domanda di partecipazione ad un concorso per la qualifica superiore con riserva di posti per gli interni. Sono stato escluso, ma dopo un ricorso ho ottenuto l'ammissione con riserva. Ho vinto il concorso, ma non sono stato nominato in attesa della definizione della sentenza. Alla fine ho ottenuto la nomina in ruolo, ma la decorrenza giuridica ed economica è dalla data del provvedimento. Dov'è la giustizia?

LAVORO & TRIBUNALE

Escluso da un concorso pubblico? Ecco i rimedi

BRUNO AGUGLIA *

Vi sono situazioni in cui il rapporto tra cittadino e pubblica amministrazione è improntato tutto a favore della seconda, che neanche il giudice riesce a riequilibrare assicurando una piena "restitutio in integrum". Casi simili si sono già verificati e la giurisprudenza li ha affrontati in maniera non uniforme, con soluzioni a volte di sostanziale iniquità. Così, il Consiglio di Stato, con sentenza n. 466 del 3.7.1986, riconosceva che l'ammissione con riserva ad un pubblico concorso comporta per l'amministrazione l'adozione di tutti i provvedimenti automaticamente conseguenti, tra i quali anche la nomina del ricorrente qualora risulti vincitore del concorso e, pertanto, qualora venga accertata con sentenza conclusiva del giudizio di merito l'illegittimità dell'originario provvedimento di esclusione del concorrente, gli effetti economici della pronuncia vanno retrodatati in relazione alla situazione reale che ancor prima si era costituita, o avrebbe dovuto costituirsi, in virtù dell'ordinanza cautelare intesa appunto ad anticipare gli effetti della sentenza di merito. Lo stesso Consiglio di Stato, con sentenza n. 713/97 (conforme ad Ad. Plen.

L'ESPERTO RISPONDE

sent. 10 del 12.12.1991), ha statuito che la "restitutio in integrum" agli effetti economici spetta al pubblico dipendente solo nel caso di sentenza che riconosca l'illegittima interruzione di un rapporto di lavoro già in corso e non anche in caso di illegittimo diniego di costituzione del rapporto stesso. In tale caso, resta solo salva la possibilità, qualora il dipendente abbia subito reali pregiudizi per la mancata illegittima assunzione, l'esperimento dell'azione per risarcimento danni davanti al giudice ordinario. Ora, mentre con la sentenza dell'86 il Consiglio di Stato assicurava una diretta reale tutela al ricorrente, con la sentenza del 1997 lo stesso organo giudiziario ne prevede una indiretta (cioè, a seguito di un ulteriore giudizio da affrontare) comunque non pienamente satisfatti-

va. Infatti, se è possibile dimostrare davanti al giudice ordinario l'ammontare delle retribuzioni non percepite per effetto dell'illegittimo comportamento dell'amministrazione, come potrà il dipendente quantificare il risarcimento danni da mancata acquisizione di quell'effettiva anzianità di servizio tanto utile per ottenere passaggi di livelli? Certo, il principio elaborato dalla giustizia amministrativa avrebbe pure potuto trovare un equilibrio tra enunciazione ed equità, a condizione che almeno il processo fosse celere, in modo da precedere il formarsi di situazioni che, inevitabilmente, acquistano il carattere dell'irreversibilità.

D'altro canto, non possiamo dimenticare che, nel nostro ordinamento, la risarcibilità degli interessi legittimi

ha trovato ingresso soltanto con il D. Lgs. n. 80 del 1998: l'art. 35, infatti, nelle controversie devolute all'esclusiva giurisdizione del giudice amministrativo dagli artt. 33 (controversie in materia di pubblici servizi) e 34 (controversie aventi ad oggetto atti procedimentali e comportamenti delle pubbliche amministrazioni in materia urbanistica ed edilizia), prevede che questi dispone, anche attraverso la reintegrazione in forma specifica, il risarcimento del danno ingiusto, che viene determinato nello stesso giudizio, senza necessità di ulteriori forme di tutela. Anche nel pubblico impiego, con la devoluzione delle controversie al giudice del lavoro, situazioni come quelle descritte non dovrebbero più verificarsi, dal momento che lo stesso giudice del lavoro potrà condannare il datore di lavoro pubblico al risarcimento dei danni, nel momento in cui riconosce l'illegittimità del comportamento della p.a.

In conclusione, il lettore dovrà adire il giudice del lavoro (se il provvedimento di immissione in ruolo è successivo al 1 luglio 1998), previa attivazione del tentativo di conciliazione e, in quella sede, ottenere, da un lato, la retrodatazione giuridica del suo inquadramento nella nuova qualifica, ed il risarcimento danni per la mancata percezione delle retribuzioni. *Avvocato in Roma

Lavori in corso

IL CONSIGLIO DEL MANAGER

La sincerità arma vincente per il posto

MICHELE SARTORI

Primo: essere sinceri. Secondo: essere sinceri. Terzo: essere sinceri. Quarto... Si capisce quale sia il miglior consiglio per l'assunzione da parte di Maurizio Ferrari, vicepresidente di Unindustria a Treviso e titolare della Castelgarden di Castelfranco Veneto, trattorini e rasaerba, 760 dipendenti, oltre 400 miliardi di fatturato quasi interamente esportato.

1 «Dire la verità in partenza: è la cosa più bella del mondo. Questo significa conoscere se stessi, le proprie potenzialità. Mai esagerare. Se uno assicura di conoscere 22 lingue, chi gli crede?».

2 «Questo vale soprattutto per gli impiegati: descrivere le attese vere. Tanti usano formule generiche, come "Vorrei sviluppare il marketing di un'azienda di successo". Così si vende fumo, è una frase che non ha logica, non dice nulla. Meglio segnalare cose più precise, più vicine a ciò che si desidera davvero fare: "Mi piacerebbe sviluppare le pagine Web di Internet", "Vorrei dedicarmi ai prodotti nuovi", "Preferirei il servizio post-vendita". Essere "pronti a fare tutto", in sostanza, non è vantaggioso. È vantaggioso invece, per l'azienda e per il lavoratore, cercare una sorta di "divertimento" nel lavoro».

3 «Per gli operai generici siamo più attenti, nel vaglio delle domande, alla vicinanza al posto di lavoro, alla comodità nel raggiungerlo, alla disponibilità alla mobilità interna fra reparti ed ai turni».

4 «Al contatto diretto è preferibile l'invio di curriculum scritti, che noi archiviamo divisi per possibilità di mansione. Non importa se i curriculum sono scritti a mano o a penna. Importa che siano scritti bene: dalla maggior parte di quelli che riceviamo non si capiscono le attese».

5 «L'aspetto fisico conta poco. Ad esempio, codini, orecchini per i maschi, sono cose insignificanti. Certo se hanno 27 anelli al naso... O se uno deve fare la reception...».

6 «È importante parlare bene l'italiano: tanto più per gli impiegati e gli operai specializzati».

7 «Come ci si pone al momento del colloquio? Nè timidi, nè arroganti. Per me è importantissimo se uno si presenta sorridendo: vuol dire che vive la vita allegramente».

