

## Bari: 700 posti dal patto territoriale

È stato firmato presso il comune di Bari il nuovo patto territoriale riguardante l'area metropolitana del capoluogo pugliese: verranno stanziati dal ministero del Tesoro 60 miliardi a favore di 57 nuove iniziative imprenditoriali e 2 progetti pubblici per interventi infrastrutturali. Il patto territoriale di Bari dovrebbe creare circa 700 nuovi posti di lavoro. Oltre al capoluogo l'accordo riguarderà 9 comuni dell'area: Adelfia, Bitetto, Bi-

tritto, Capurso, Casamassima, Modugno, Sannicandro, Triggiano e Valenzano. La società Piamb gestirà l'operazione e monitorerà l'avanzamento dei progetti già approvati dal Tesoro a seguito dell'istruttoria condotta dal Banco di Napoli: su 155 progetti inizialmente presentati solo 57 sono stati infatti ammessi ai nuovi finanziamenti. «Il nuovo collegato alla Finanziaria sul lavoro - sottolinea il presidente della Spa Giovanni Gentile - oggi consente direttamente alle amministrazioni locali e alle società che gestiscono i patti di avviare le erogazioni senza il transito presso la Cassa depositi e prestiti. In tal modo si velocizzano le procedure e si dà maggiore fiducia agli enti locali nella gestione dei patti». La Spa conta anche di accedere direttamente ai fondi europei.



3

## La riforma

Da luglio diventa operativo il piano di regionalizzazione. Disoccupato sarà solo chi cerca attivamente un lavoro

## La rivoluzione del Collocamento cambia le politiche per l'impiego

ANGELO FACCINETTO

È finito il tempo delle proroghe. Fra poco più di un mese, il primo luglio, con la regionalizzazione, scatterà la riforma del collocamento. Tranne Calabria e Molise, le Regioni a statuto ordinario hanno già tutte legiferato. E le deleghe alle Province per la gestione dei nuovi Centri per l'impiego sono ormai definite. A mancare, al momento, sono soltanto i decreti per il trasferimento di risorse e personale dallo Stato alle amministrazioni regionali. Ma gli esperti di sindacato e ministero del Lavoro assicurano che per fine giugno tutto sarà pronto.

Il vero cambiamento, però, non sta qui. O meglio, non solo. In contemporanea con il decentramento - anche se i risultati non saranno immediatamente avvertibili - partirà quella che costituisce l'autentica novità. Il passaggio dai vecchi uffici e dalle vecchie liste di collocamento a quelle che vengono definite «politiche attive per l'impiego». In pratica, l'addio ad una burocrazia che non si è mostrata in grado di stare al passo con l'evoluzione del mercato del lavoro per creare le condizioni per un incontro effettivo tra domanda ed offerta. Entro la metà dell'anno prossimo - come si afferma nel piano per l'occupazione che verrà presentato oggi al vertice Ecofin - saranno attivi i Sil (sistemi informativi lavoro). E il loro compito sarà proprio questo.

Ma in cosa consistono in pratica, per il disoccupato in cerca di un posto, queste «politiche attive»? Detto che, fisicamente, le sedi in cui recarsi resteranno quelle attuali, la novità sarà nel fatto che chi cerca lavoro non resterà più abbandonato a se stesso. Anzi. Al massimo ogni sei mesi, come preciseremo in un prossimo articolo, sarà oggetto di un «intervento attivo» da parte dell'ufficio competente. Intervento che, nell'ipotesi auspicata, consisterà in una proposta concreta di lavoro e che, in caso di mancanza di offerte, dovrà concretizzarsi in iniziative diverse di natura formativa. Dalle proposte di tirocinio o di partecipazione a corsi di formazione o riqualificazione fino al coinvolgimento in colloqui di orientamento professionale.

Un'operazione, questa, che servirà anche a dare una nuova definizione di «disoccupato» - in futuro identificato con chi sarà alla ricerca attiva di un'occupazione - e a distinguere chi è davvero in cerca di lavoro da chi, altrettanto legittimamente, attraverso l'iscrizione alla disoccupazione punta più semplicemente ad ottenere sussidi. Non è un caso se, nel

loro complesso, gli iscritti alle liste di collocamento sono oggi sette milioni (e da questo numero sono esclusi i già occupati che aspirano a cambiare posto) a fronte di «soli» due milioni di disoccupati censiti dall'Istat.

Non basta comunque accumular dati, né far chiarezza su chi è all'effettiva ricerca di un'occupazione. Essenziale, per creare un rapporto efficiente tra domanda ed offerta, sarà il sistema informativo. Basato su una rete nazionale ed articolato a livello territoriale. Un sistema che ancora non c'è - finora sono stati presi in esame tre progetti - ma che già dal primo luglio dovrà cominciare a funzionare.

Ma le novità non si fermano

qui. In attesa della revisione delle norme sul collocamento (fondate sul passaggio dal collocamento numerico a quello nominativo), questo processo si intreccia con la liberalizzazione dei servizi di job placement.

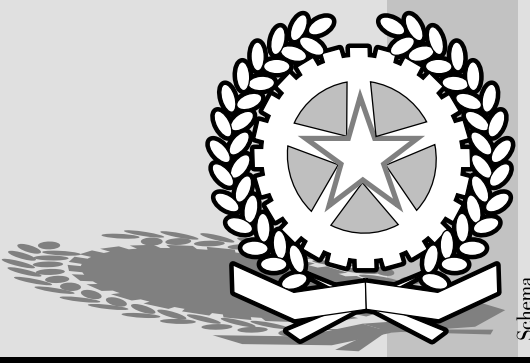
Già, in giro per l'Italia - anche se per il momento localizzate quasi esclusivamente nel Centro-Nord - sono in funzione le agenzie private per l'impiego, spesso sorte con il contributo attivo delle istituzioni locali, delle organizzazioni sindacali e delle associazioni degli imprenditori. E il governo si sta attivando per rimuovere gli ostacoli che ancora si frappongono ad una piena operatività di questi strumenti. Con un duplice

obiettivo. Favorire il loro sviluppo, soprattutto nelle aree a maggiore disoccupazione. E creare le condizioni perché si possa realizzare un'effettiva complementarità, in un'ottica di concorrenza, tra strutture pubbliche e private. Un risultato, quest'ultimo, che non sembra però facilissimo da raggiungere. Se, infatti, per chi è alla caccia di un impiego le agenzie private costituiscono uno strumento in più, qualche problema c'è. Specie se in considerazione si prendono i servizi offerti da quelle società sorte con finalità commerciali. Queste - si fa osservare al sindacato - punteranno verosimilmente a garantire le funzioni capaci di garantire maggior profitto. Cioè a coprire le «fasce alte» del mercato, quelle caratterizzate da offerta e richiesta di professionalità elevate.

Col rischio che chi, sul mercato del lavoro, è più debole debba continuare a far affidamento soltanto sul pubblico.

NUOVE REGOLE  
Formazione, varato il decreto

Comunicazione, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza: sono i temi - secondo un decreto appena firmato dal ministro del Lavoro Antonio Bassolino - i contenuti formativi necessari al contratto di apprendistato, uno strumento per l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro che dovrebbe essere «ulteriormente valorizzato» dalla delega nel collegato ordinamentale. I contenuti formativi e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base di obiettivi quali la conoscenza dei prodotti e del contesto aziendale, dell'utilizzo delle tecniche, strumenti e metodi di lavoro e delle innovazioni di prodotto. Il nuovo assunto dovrà poi imparare a utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale. Nella costruzione dei percorsi formativi si dovrà tenere conto dei diversi processi di lavorazione e delle competenze già possedute dagli apprendisti.



Lavori in corso

INFO

Inail condono per i premi omessi. I datori di lavoro che hanno presentato all'Inail domanda di «condono» per premi omessi ma che hanno contemporaneamente in corso una vertenza giudiziaria con l'Ente circa la regolarità dell'addebito delle somme, possono, in caso di sentenza favorevole, ottenere la restituzione dei premi versati per il condono. Lo chiarisce una lettera di istruzioni dell'Inail per le proprie sedi, precisando che il rimborso è dovuto purché le aziende, all'atto della domanda di condono, abbiano apposto la «clausola di riserva di ripetizione» dei premi versati.

I S T A T

## Gli italiani, un popolo di pendolari

Italiani, popolo di «pendolari» e di irregolari. Parola dell'Istat. Secondo l'ultimo rapporto annuale dell'Istituto di statistica, infatti, sono circa 31 milioni, vale a dire più della metà della popolazione complessiva, i cittadini che si muovono ogni giorno. Ed una gran parte (20 milioni) lo fanno per lavoro. Gli altri 11 milioni si muovono invece per ragioni di studio. Gran parte della mobilità avviene all'interno della provincia di residenza, anche se risulta in crescita la quota di spostamenti che superano i confini provinciali: 7,5% nel 1998 contro il 5% del 1991. Ci sono poi i «pendolari della famiglia», persone che si dividono, per motivi professionali o familiari, su due abitazioni per periodi più o meno lunghi ma regolari: sono 2.540.000, pari al 4,5% della popolazione.

Sempre lo stesso rapporto segnala poi un ulteriore aumento della quota di lavoro irregolare rispetto alla quantità di lavoro totale utilizzata dal sistema produttivo italiano, passata nel periodo 1992-97 dal 13,4% al 15,2%. In particolare, cresce di più la quota di irregolari tra i lavoratori dipendenti (dal 15,9% al 18,1%) che tra quelli indipendenti (dal 7,7% all'8,6%). In totale le unità di lavoro (Ula) irregolari stimate per il 1992 erano pari a circa 3 milioni 137 mila unità, nel '97 erano salite a 3 milioni 530 mila, di cui 2,840 milioni tra i dipendenti. Nel periodo considerato, l'aumento dell'incidenza del lavoro irregolare è comune a tutti i settori produttivi. Risulta però più marcato in quello degli «Altri Servizi», settore che assorbiva il 47% degli irregolari nel '92 e il 51,1% nel '97. Negli altri settori si ha una diminuzione rilevante della presenza di occupazione irregolare nell'agricoltura, una diminuzione significativa nell'industria, mentre rimane stabile nei settori del commercio, pubblici esercizi e costruzioni. L'Istat segnala inoltre che nel '93, caratterizzato da una profonda recessione, a un calo del 3,5% dei regolari fa riscontro una sostanziale stabilità degli irregolari, mentre a partire dal '94 all'andamento negativo delle Ula regolari si contrappone un andamento positivo per le Ula irregolari. Quindi l'Istat chiarisce: «essendo il sommerso statistico dei lavoratori dipendenti determinato da lavoratori autonomi individuati tramite le partite Iva e i contratti di collaborazione e/o consulenza, questa parte di occupazione può essere interpretata come un indicatore di una particolare forma di flessibilità del mercato del lavoro».

Un capitolo di rilevante importanza per la conclusione del contratto dei metalmeccanici è quello del ruolo e della titolarità negoziale delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il sindacato ha ribadito la necessità che le Rsu svolgano un compito di contrattazione nei luoghi di lavoro e siano un soggetto attivo nel sistema delle relazioni sindacali per ciò che riguarda gli Osservatori paritetici, le Commissioni e i diritti di informazione e che questo ruolo venga esercitato congiuntamente con le organizzazioni sindacali territoriali e nazionali.

Questa posizione trae origine da due importanti riferimenti. Il primo è il Protocollo del 23 luglio 1993 che, nel capitolo sulle Rappresentanze sindacali, afferma che «la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del Ccnl è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori».

Il secondo è il contratto dei metalmeccanici che, nella sua Premessa, prevede che «sono titolari della negoziazione in sede aziendale... le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le Rappresentanze sindacali unitarie ovvero, per le

## LA VERTENZA

## Il ruolo delle Rsu e le resistenze di Federmeccanica

CESARE DAMIANO \*

aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le R.S.U.». Da ciò deriva anche che «le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato».

Come si può vedere, le formule contrattuali prevedono una perfetta simmetria di rappresentanza tra le parti. Sulla base di questa impostazione, il sindacato ha affrontato il capitolo del sistema di relazioni sindacali ed il problema della flessibilità. Infatti, se il nuovo contratto rafforzerà il metodo partecipativo attraverso il consolidamento del sistema degli Osservatori paritetici e delle Commissioni a livello nazionale, territoriale ed aziendale, il ruolo svolto dalle Rsu sarà, in quest'ultimo caso, fondamentale. Così come, superato il precedente sistema dei diritti di informazione in sede nazionale (assorbito dagli Osservatori) e re-

so transitorio quello in sede territoriale (che, secondo la richiesta del sindacato, dovrà rimanere in vigore per la durata del nuovo contratto), la riconferma delle informazioni da fornire «in sede aziendale» propone l'esigenza di razionalizzare questo capitolo prevedendo per ogni argomento la contestuale presenza delle Rsu e del sindacato.

Su questo punto si sono registrate notevoli resistenze da parte di Federmeccanica che, nella sostanza, propone di non prevedere le Rsu negli Osservatori e nelle Commissioni a livello aziendale. La cosa risulta ancor più paradossale per quanto riguarda le Commissioni che devono affrontare materie come le pari opportunità e la formazione professionale. Quest'ultima, a parole, è considerata strategica dalle imprese ma, nei fatti, viene citata a proposito di dimensioni aziendali che coinvolgono pochissime realtà (la

Federmeccanica propone la soglia di 2.000 dipendenti, di cui almeno 800 occupati presso una stessa unità produttiva), e a condizione che la discussione aziendale sia svolta da «rappresentanti rispettivamente designati dalla Direzione e dalle Organizzazioni sindacali».

Anche per quanto riguarda le informazioni in sede aziendale (per dimensioni di impresa che vanno dai 150 ai 500 dipendenti), le imprese si sono fin qui opposte a rendere omogeneo il sistema già esistente. Mentre per quanto riguarda i capitoli relativi a sostanziali modifiche del sistema produttivo, ai livelli occupazionali, alle operazioni di scorporo e decentramento ed ai processi di esternalizzazione le imprese devono informare le Rsu, ciò non avviene per altri argomenti. Infatti, nei casi di informazione sulle scelte e sulle previsioni dell'attività produttiva, sulle iniziative for-

mative in programma, sui nuovi investimenti industriali, sulla tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa, sulla formazione professionale e sulle caratteristiche generali del decentramento produttivo, le aziende secondo l'attuale contratto devono informare i sindacati provinciali nel corso di un incontro convocato dall'Associazione degli imprenditori.

Come si vede, il precedente sistema, che risale al 1976, ha una asimmetria che va colmata, come chiede il sindacato, con l'inclusione delle Rsu in tutte le informazioni previste in sede aziendale. Ma il punto fondamentale riguarda la titolarità contrattuale delle Rsu rispetto alla legittimazione a negoziare al secondo livello le «materie oggetto di rinvio da parte del Ccnl».

Su questo argomento, il sindacato insiste a proposito della possibilità per le Rsu di contrattare le modalità di

attuazione dell'orario plurisettimanale nell'ambito delle fluttuazioni prevedibili di carattere stagionale. La Federmeccanica, invece, si oppone con forza a questa richiesta e sostiene che, definita una regola di flessibilità nel contratto nazionale, essa vada applicata automaticamente in quelle imprese che decidano di utilizzarla con una semplice comunicazione alle Rsu ed ai lavoratori. Ed è evidente che una modalità di questo genere impedirebbe qualsiasi elemento di controllo sul delicato tema degli orari di lavoro.

Questo argomento è di vitale importanza per la conclusione del contratto. L'atteggiamento di Federmeccanica fa il paio con l'opposizione manifestata da Confindustria nei confronti del Testo unificato in discussione alla Camera sulle «norme sulle rappresentanze sindacali unitarie». Se si dovesse superare l'attuale nor-

mativa prevista dal Protocollo del '93, verrebbe meno anche la clausola della quota di riserva di un terzo delle Rsu da attribuire, in proporzione ai voti conseguiti, alle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl e che partecipano alle elezioni con proprie liste.

Questa clausola fu richiesta principalmente dalla Confindustria per stabilire un raccordo tra Rsu e sindacato confederale. Oggi il sindacato ribadisce tale principio con l'esplicita richiesta di inserire nel sistema di relazioni sindacali la formula che prevede la presenza di «rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto congiuntamente con le Rsu» insieme al riconoscimento del ruolo contrattuale delle stesse Rsu su tematiche cruciali come quelle degli orari di lavoro e delle flessibilità, come del resto già avviene nella contrattazione aziendale. In questo modo si darebbe la necessaria stabilità e coerenza alle relazioni sindacali, in attesa della tanto sospirata conclusione legislativa sulle norme relative alla rappresentanza e alla rappresentatività e all'efficacia dei contratti collettivi.

\* segretario generale Fiom-Cgil

