

Il fenomeno Si chiamano atipici sono 8 milioni di posti

Elezioni europee Disoccupazione emergenza dimenticata

La legge Minor: ecco le norme antisfruttamento

Il contratto Alimentaristi, intesa in tempi record

ALLE PAGINE 2-3 FASSINA RIZZI A PAGINA 5 BARONI IL DOCUMENTO A PAGINA 6 RICCI

EDITORIALE

Infortunati Obiettivo «testo unico»

GIOVANNI BATTAFARANO\*

Discorde in Commissione Lavoro al Senato al disegno di legge Smuraglia, che delega il Governo ad emanare un Testo unico sulle norme di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. L'utilità di un Testo unico è fortemente avvertita dagli operatori del settore, dal mondo delle imprese e del lavoro ed è stata avvalorata dall'indagine conoscitiva sulla sicurezza sul lavoro svolta due anni fa dai due rami del Parlamento.

L'esigenza di procedere all'adozione di un Testo unico scaturisce dalle modalità di evoluzione del sistema di prevenzione, che in Italia si è andato stratificando attraverso gli anni in modo disordinato. Così, a partire dalla normativa base definita dall'articolo 2097 del codice civile, si è assistito ad una sovrapposizione di successivi interventi normativi, prima con i decreti preventivisti degli anni Cinquanta, poi con la legge di riforma sanitaria n. 833 del 1978, che conteneva una delega al Governo per l'emanazione di un testo unico delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, delega peraltro mai esercitata.

In prosieguo di tempo, sono state adottate una serie di disposizioni attuative di direttive comunitarie, fra le quali i decreti legislativi n. 277 del 1991, n. 77 del 1992 e, finalmente, n. 626 del 1994 e n. 242 del 1996.

Se è così venuto a delineare un quadro normativo assai complesso, che richiede un incisivo intervento di coordinamento ed integrazione. In tali condizioni, il disegno di legge potrà rappresentare un importante elemento di razionalizzazione, anche in vista di una più piena attuazione dell'articolo 32 della Costituzione, tale da rispondere ai nuovi problemi che si manifestano nel ciclo produttivo, come l'emergere di nuove malattie professionali. L'impostazione prefigurata per il futuro Testo unico va oltre un obiettivo di mera ricognizione della normativa esistente, così da apportare gli opportuni elementi di integrazione ed anche innovazione, con riguardo, ad esempio al settore agricolo ed alla specificità femminile.

Alla stregua delle indicazioni contemplate dalle norme di delega, le disposizioni da adottare possono essere distinte secondo uno schema tripartito. Viserà così una parte generale recante il compendio delle normative fondamentali dei provvedimenti attualmente vigenti, con particolare riferimento agli obblighi a carico dei vari soggetti, al modello di vigilanza, alla formazione, al sistema informativo, al sistema sanzionatorio e processuale. In aggiunta dovranno essere adottati decreti legislativi che nei settori specifici integreranno la normativa di carattere generale con valori, indicazioni e misure anche di carattere analitico; a differenza della parte generale, destinata presumibilmente a restare in vigore per un periodo prolungato, stante l'ormai avvenuta sedimentazione degli aspetti generali della disciplina, la normativa delegata di settore sarà suscettibile di un più rapido aggiornamento. Infine, una terza serie di norme, di carattere regolamentare, avrà contenuti essenzialmente tecnici ed attuativi, ed sarà suscettibile di ancora più agevole adeguamento.

SEGUE A PAGINA 2

Quotidiano di politica, economia e cultura

L'Unità

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

61 35 5 1,471 mln 57 1,447 mln

È l'età di Antonio Spaccamonti, ex operaio metalmeccanico dell'Alfa Romeo di Arese. Sposato dal '67, vive a Milano e ha un figlio di 30 anni.

Sono gli anni di contributi riconosciuti ai fini pensionistici. In realtà, Antonio, ha lavorato sette anni in più, senza libretti, avendo iniziato a quindici anni.

È il numero delle aziende che nel corso della sua vita lavorativa Antonio ha cambiato prima di essere assunto all'Alfa di Arese.

È il valore dell'ultima busta intera di Antonio. Che con la cassa integrazione in realtà si era alleggerita fino a scendere a 997.535 lire.

Erano gli anni di Antonio quando, nel '95, andò in pensione uscendo per l'ultima volta dai cancelli dell'Alfa Romeo.

È la stata la prima pensione incassata da Antonio. Oggi con le rivalutazioni raggiunge il milione e 700 mila.



Il caso

Flessibilità, straordinario, riduzione aggiuntiva d'orario sono i nodi che restano ancora da sciogliere dopo sette mesi di confronto tra sindacati e Federmecanica

Contratto metalmeccanici nel labirinto del negoziato

ANGELO FACCINETTO

FOTOGRAFIA DI UNA VERTENZA



L'ipotesi di accordo sul salario

- A aumento di 85.000 lire medie mensili, di cui 43.000 dal 1° luglio 1999 e 42.000 dal 1° aprile 2000
B reintegro del calcolo della tredicesima sul Tfr, a partire dal 1° gennaio 2000
C riforma degli scatti e rivalutazione dello scatto in cifra fissa dal 1° gennaio 2001
D incremento dello 0,2% della cifra destinata al fondo di previdenza integrativa e innalzamento dal 18 al 40% della cifra del Tfr ad esso destinata
E una tantum di 120.000 lire a cui si aggiungono 27.000 lire medie di «carsica» già percepite in tre dei sei mesi di vacanza contrattuale

I numeri delle tute blu

Table with 5 columns: Dimensioni delle imprese (N° addetti), Imprese (Numero, %), Addetti (Numero, %). Rows include 10-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500-999, oltre 1.000, and TOTALE.

«Vertenza bloccata a un passo dall'intesa», hanno titolato ieri i giornali parlando del rinnovo del contratto dei metalmeccanici. Ma, dopo sette mesi, quali sono i punti su cui le parti hanno trovato un terreno d'intesa? E quali quelli che, ancora, vedono divisi sindacati e Federmecanica?

Il primo, più generale aspetto su cui è stato trovato un accordo riguarda il campo di applicazione del contratto. E non si tratta di una questione puramente formale, visto che è fondato sulla ridefinizione in chiave moderna della definizione del lavoro metalmeccanico. A questa segue poi l'ipotesi di accordo sul sistema di relazioni sindacali. Rapporto con le Rsu compreso. E anche questa, viste le premesse, non è questione da poco. Punto di forza, il consolidamento degli osservatori paritetici - nazionali, territoriali ed aziendali. Il che significa superamento, in sede nazionale, dei vecchi e più limitati «diritti di informazione», la permanenza temporanea - per il periodo di vigenza del contratto - del sistema di informazione territoriale, e la conferma del livello di informazione aziendale.

Anche in tema di formazione professionale tra Fiom, Fim e Uilm ed associazione imprenditoriale è stato trovato un comune punto di ricaduta. Basato sul rafforzamento della commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato e delle commissioni territoriali ed aziendali (limitate, queste ultime, alle sole imprese con più di 2mila dipendenti, di cui almeno 350 impiegati presso la stessa unità produttiva). Come è stata raggiunta un'intesa sulla creazione, in queste ultime aziende, di commissioni per le pari opportunità, destinate ad affiancarsi alle esistenti commissioni nazionali e territoriali. In tema di diritti di informazione rimane, invece, aperta la questione relativa ai processi di esternalizzazione. Nelle aziende con oltre 350 dipendenti verranno sì fornite informazioni preventive in caso di affidamento a terzi di lavorazioni e servizi. Ma gli imprenditori vogliono limitarle al caso in cui queste comportino «rilevanti conseguenze sui livelli occupazionali in atto». Un collegamento che il sindacato - come è avvenuto in importanti accordi aziendali - punta invece escludere. Un'intesa - destinata come tutte le altre a trovare attuazione

soltanto all'interno di un accordo complessivo - è stata raggiunta anche su uno dei punti più controversi: il salario. Le parti hanno concordato - per il quinto livello - un aumento di 85mila lire medie mensili: 43mila dal primo luglio 1999 e 42mila dal primo

INVESTIRE SU SE STESSI

È LA MOSSA VINCENTE

A fronte di un investimento pari a € 19.800.000, offrono l'opportunità di intraprendere una attività in un settore esente da crisi ed in forte crescita. Cerciamo partners ai quali affidare la gestione ed il periodico controllo di apparecchiature da gioco - intrattenimento (rispondenti alla legge 425 del 6 ottobre 1995) da noi preventivamente collocate nell'ambito di una zona operativa che verrà, di comune accordo, contrattualmente definita. Sono previste percentuali fisse di ricavo su tutti gli incassi nonché l'esclusiva dei punti vendita.



Per informazioni più dettagliate inviare Fax a: EUROGAMES Via del Lavoro, 66 - 40127 Bologna - Fax 051/377068 - e-mail internet: eurogames@fid.it

INFO

Scioperi spontanei in Piemonte e Lombardia

Inalcune aziende del Piemonte e della Lombardia ieri si sono svolti scioperi spontanei di mezz'ora «per protestare contro le posizioni assunte dalla Federmecanica». Nel milanese le prime fermate di protestare si sono avute alla Firema, all'Ansaldo, alla Bredaenergia, alla Magnaghi e alla Ksb.

ficio, anche in questo caso medio, derivante (per ogni scatto) dalla rivalutazione degli scatti in cifra fissa prevista dal primo gennaio 2001. L'incremento dello 0,2 per cento della cifra destinata al fondo di previdenza integrativa - che prevede anche un innalzamento dal 18 al 40 per cento della quota di Tfr ad essa destinata - porterà poi, per i soli iscritti al fondo Cometa, un aumento medio di 5.200/5.300 lire al mese. Ulteriori benefici deriveranno infine dall'erogazione dell'una tantum - 120mila lire - destinata a scattare, sempre se si farà il contratto, dal primo luglio. Benefici che andranno ad aggiungersi alle 28.500 lire medie erogate a titolo di «carsica» per tre dei sei mesi di vacanza contrattuale.

I nodi da sciogliere, invece, si chiamano, è noto, flessibilità, straordinario e riduzione d'orario.

In particolare Federmecanica chiede l'introduzione della flessibilità legata alla stagionalità del prodotto, alle punte di mercato e, per gli installatori costretti a lavorare all'aperto, alle variazioni climatiche. L'obiettivo degli imprenditori è di fissare un tetto di 80 ore nell'arco di

dodici mesi (non solari) compensate con una maggiorazione salariale del 10 per cento. A queste richieste il sindacato oppone la disponibilità a riconoscere esclusivamente la flessibilità per stagionalità di prodotto. Con un tetto di 64 ore annue - che vanno comunque ad aggiungersi alle 32 ore obbligatorie già previste dal contratto vigente (40 per le aziende minori) - e con una maggiorazione salariale del 15 per cento. In discussione anche la questione straordinario, sotto il profilo «politico» uno dei punti clou dell'intera piattaforma sindacale, visto che l'obiettivo annunciato di Fiom, Fim e Uilm era, ed è, appunto quello di giungere ad un controllo degli orari di fatto, anche al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione. Federmecanica chiede un innalzamento di 50 ore dei tetti attualmente previsti: 150 ore annue per le grandi aziende, 200 per le piccole e 210 per la navalmecanica. Il che significherebbe poter contare, rispettivamente, su 200, 250 e 260 ore di straordinario all'anno. Sempre tenendo presente che l'attuale contratto prevede, a richieste dell'impresa, quattro sabati di lavoro straordinario obbligatorio (32 ore) nelle aziende con più di 200 dipendenti e cinque sabati (40 ore) in quelle più piccole. A conti fatti, quindi, a disposizione dell'impresa finirebbero, in questa ipotesi, con l'esserci 14/15 sa-

bi lavorativi all'anno. Naturalmente, poi, si tratterebbe di fissare la banda di oscillazione degli orari di lavoro settimanale derivante dalla loro applicazione. Al riguardo si parla di 46-48 ore «in salita» e di 32 ore «in discesa». Non solo. Gli imprenditori puntano anche, per quel che riguarda la Banca delle ore, ad una franchigia di 32 ore per la grande impresa e di 150 per la piccola, e ad un versamento nella «Banca» solo del 50 per cento della parte eccedente. A fronte dell'innalzamento del 50 per cento dello straordinario, invece, il sindacato chiede il versamento integrale nella «Banca delle ore» e propone che nelle aziende con meno di 100 dipendenti il 60 per cento venga pagato e il 40 per cento trasformato in ferie. Ultima, spinosa, questione la riduzione aggiuntiva d'orario. Federmecanica propone la smonetizzazione di 16 ore, cui va aggiunta una riduzione di 8 ore (annue), limitata però al solo lavoro notturno e con esclusione della siderurgia. Il sindacato chiede la smonetizzazione di 20 ore e una riduzione aggiuntiva d'orario di otto ore per chi fa lavoro notturno. Siderurgia compresa.

