

Carrara, accordo sul premio ai lapidei

Raggiunto l'accordo per l'anticipazione del premio di risultato per i lavoratori del settore lapideo delle province di Massa-Carrara e Lucca. Anche per il duemila i lavoratori riceveranno l'acconto di un milione e duecentomila lire, la cui erogazione avverrà con le stesse modalità stabilite per l'anno scorso.

L'intesa è stata formalizzata la scorsa settimana nella sede carrarese dell'Assin-

dustria ed è stata sottoscritta dalle organizzazioni sindacali di categoria delle due province, Fillea-Cgil, Feneal-Uil e Filca-Cisl. L'anticipazione era stata chiesta dai sindacati in modo da dare continuità retributiva ai lavoratori, visto che è imminente l'avvio del confronto per il rinnovo dell'integrativo interprovinciale del settore (attualmente scaduto). È stato riconfermato dalle organizzazioni di categoria, sindacali ed imprenditoriali, che tale trattativa verrà condotta su base territoriale.

La conclusione del negoziato è prevista per il prossimo mese di giugno, mentre la piattaforma rivendicativa verrà illustrata dalle organizzazioni sindacali del settore nel corso della settimana.



3

il contratto



I NUMERI DEL SETTORE

Stima del mercato del lavoro nel settore delle costruzioni

Categorie	Lavoratori	% sul totale
Unità di lavoro dipendenti iscritto all'Inps	818.695	44,9
Unità di lavoro sommerse	559.299	30,7
Numero imprenditori (persone fisiche e soci di società di persone)	443.236	24,4
Totale unità di lavoro	1.821.230	100,0

L'ACCORDO DEGLI EDILI

Aumento salariale a regime

72.000 lire

1° tranche (1° gennaio 2000)

50.000 lire

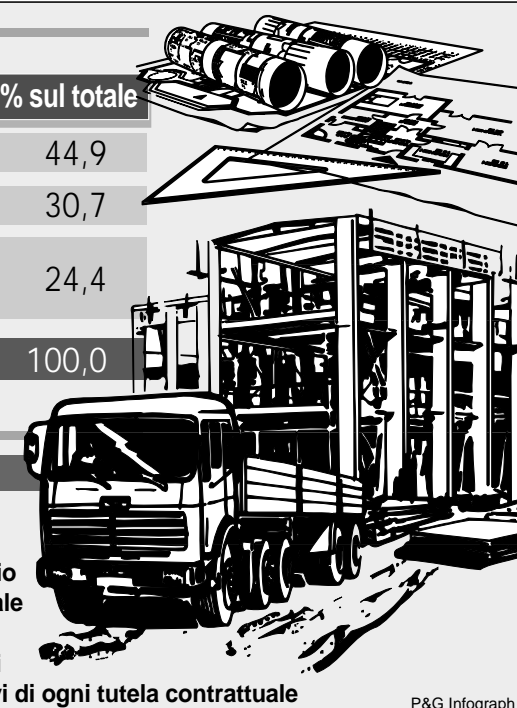
2° tranche (1° gennaio 2001)

22.000 lire

Fonte: Elaborazione Cresme su dati Sogei-Inps-Istat

L'intesa prevede inoltre:

- avvio della Previdenza complementare e della Previdenza sanitaria integrativa
- nuovo utilizzo delle 88 ore di riduzione orario
- regolazione sperimentale del lavoro interinale adeguato alla specificità del settore
- riconoscimento professionale dei lavoratori del recupero e del restauro fino ad oggi privi di ogni tutela contrattuale



P&G Infograph

VALUTAZIONE POSITIVA DI CGIL, CISLE UIL ANCHE PER LA CONFERMA, SENZA SLITTAMENTI, DEL SECONDO LIVELLO CONTRATTUALE SU BASE TERRITORIALE. CARLA CANTONE (FILLEA): «IL RISULTATO NON ERA SCONTATO»

Un nuovo contratto per i lavoratori dell'edilizia. «Ci sono voluti sei mesi di dura trattativa per arrivarci, ma alla fine i risultati sono positivi - come spiega Carla Cantone, segretaria generale della Fillea-Cgil - anche perché l'Ance (Associazione nazionale costruttori edili, ndr) è arrivata a chiederci di sancire nel contratto elementi che sono oggetto dei referendum proposti dai radicali. Comunque ne siamo usciti con un buon contratto, nel quale, tra le altre cose viene confermato il secondo livello contrattuale territoriale, senza alcuno slittamento. Dopo tutto non era così scontato...». Inoltre, fa notare ancora Carla Cantone, «sono stati ampliati anche il sistema informativo e di quello concertativo territoriale, attraverso incontri periodici tra le organizzazioni territoriali per esaminare i contratti a termine, quelli interinali e l'uso degli straordinari».

Ed ecco quindi, nel dettaglio, quali sono gli elementi che inducono i sindacati di categoria ad affermare che si tratta di «un buon contratto».

ORARIO DI LAVORO

È stata superata definitivamente la vecchia procedura, secondo la quale le imprese provvedevano ad accantonare presso le casse edili il corrispettivo del valore delle 88 ore di riduzione dell'orario di lavoro; in precedenza accadeva infatti che se il lavoratore non usufruiva di quella riduzione dell'orario di lavoro, a fine anno gli veniva liquidato il corrispettivo. Ora, invece, questa quota non sarà più accantonata presso la cassa edile ma verrà utilizzata (al pari di quanto avviene nei contratti dell'industria) in maniera contrattata tra azienda, lavoratore, Rsu e organizzazioni territoriali.

Sempre in materia di orario di lavoro, è stata soppressa la norma - giudicata sarcaica e iniqua - dai sindacati - secondo cui su iniziativa unilaterale da parte del datore del lavoro il dipendente era tenuto a svolgere fino a 150 ore di straordinari obbligatoriamente. Con il nuovo contratto lo straordinario è ammesso secondo norme e procedure che coinvolgono sia i lavoratori che i sindacati.

TRASFERTE

Si tratta di un capitolo sul quale c'è stata una dura contesa tra le parti. L'Ance chiedeva inizialmente di modificare l'articolo contrattuale per cui le aziende che si muovono per lavorare in un'altra regione potessero mantenere i propri dipendenti iscritti alla cassa edile della località d'origine dell'impresa stessa. Secondo i sindacati si trattava di una soluzione in contrasto con la legge sugli appalti e anche con quella antimafia, quindi - oltre a opporre un netto rifiuto - è stata avanzata una controproposta che è diventata parte

Edili

L'intesa raggiunta tra costruttori e sindacato interessa oltre un milione di addetti. Previsti un aumento salariale di 72 mila lire e nuove norme su sicurezza, orari, previdenza e inquadramenti

E nei cantieri arriva l'esperto di restauro

GIAMPIERO ROSSI

del nuovo contratto: verrà realizzato un protocollo a latere che dovrà regolare la nascita di una rete informativa tra le diverse casse edili d'Italia e per l'elaborazione di un modello unico per la denuncia delle ore e dei versamenti.

In luglio, poi, le parti si ritroveranno per decidere il varo di una fase di sperimentazione del trasferimento delle iscrizioni dei lavoratori alle casse edili diverse da quelle d'origine, ma soltanto a livello regionale e non da una regione all'altra, per favorire la mobilità del lavoro pur mantenendo elevato il grado di controllo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Era in sospeso l'accordo attuativo di un'intesa del 1997, che ora ha trovato una sua definizione che renderà operativo il fondo previdenziale non appena sarà raggiunta la soglia delle 35 mila adesioni. Inoltre sono state inserite prestazioni sanitarie integrative fra le opportunità di assistenza erogate dalle casse edili a livello territoriale; si tratta di servizi nuovi rispetto a quelli offerti attualmente dal Servizio sanitario nazionale, come le visite superspecialistiche.

INQUADRAMENTO

Sono state inserite nuove e significative

professionali tra il terzo, il quarto, il quinto e il sesto livello, in particolare per quanto riguarda chi opera nel recupero e nel restauro che finalmente rientrano nel contratto per i lavoratori edili con riconoscimento delle rispettive mansioni.

FORMAZIONE

Le scuole edili provinciali e regionali hanno ora la responsabilità della formazione dei giovani in cerca di prima occupazione, degli apprendisti e dei lavoratori in cerca di riqualificazione professionale, ma anche dell'informazione-formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

FLESSIBILITÀ

Entrano in scena anche nell'edilizia sia il lavoro interinale che i contratti a termine, finora banditi dal contratto nazionale ma per i quali era in progetto un accordo sperimentale. Con il nuovo contratto sono ammessi in ogni impresa contratti interinali o a tempo

determinato fino a un massimo del 20 per cento sul totale dei contratti a tempo indeterminato. Per i lavoratori "in affitto", inoltre, diventa vincolante l'applicazione del contratto nazionale, compresa l'iscrizione della cassa edile, con un preciso impegno chiesto al governo su questo punto. In caso contrario, fanno sapere i sindacati, viene ritenuto inapplicabile il contratto di lavoro interinale. La sperimentazione, tuttavia, è stata programmata per un anno, con l'obiettivo di avviare anche in questo modo una lotta al lavoro nero.

SALARIO

I rappresentanti dei lavoratori hanno chiesto è ottenuto un aumento di 72 mila lire per il prossimo biennio (calcolate sulla base del tasso di inflazione programmato). Di queste, 50 mila lire a partire dal primo gennaio 2000 e le restanti 22 mila dal primo gennaio 2001 perché a questo riguardo il sindacato ha preferito non accedere all'una tantum a copertura dei sei mesi trascorsi senza contratto (scaduto nel luglio scorso), ma ha optato per una prima tranche di aumenti salariali più cospicua (il 70 per cento) in modo da innescare la rivalutazione immediata in busta paga di tutte le voci previdenziali e di indennità varie.

INFO

Il giudizio dell'Ance

«Soddisfacenti» anche per l'Ance l'accordo raggiunto per il rinnovo del contratto degli edili. L'associazione dei costruttori ha chiesto al Governo di riaprire il tavolo di concertazione per abbattere una serie di oneri sociali, più pesanti nel settore edile rispetto ad altri comparti.

OSSERVATORIO TENDENZE

STATI UNITI/1

Assunzioni decide il computer

In varie imprese americane sarà il computer a decidere chi assumere. È l'ultima svolta in un mercato del lavoro in piena espansione, dove le aziende si contendono i candidati con maggiore esperienza. «La selezione fatta dal computer è più accurata e imparziale, e inoltre fa risparmiare», ha dichiarato al New York Times, Alan Frost, capo del personale di Home Depot, una catena di prodotti per la casa. Il computer sottopone chi cerca lavoro a un'intervista di un'ora circa, durante la quale vengono simulate situazioni di crisi che possono presentarsi in ufficio e si invita il candidato a proporre soluzioni. Oltre a Home Depot, hanno adottato con successo il nuovo metodo i grandi magazzini Macy's, le farmacie Longs Drug Stores e la catena degli Hollywood Video. L'automazione consente agli uffici del personale di esaminare più domande di lavoro in minor tempo, escludere chi non ha esperienza sufficiente e individuare chi ha talento attraverso una serie di test psicologici. Non mancano, però, le polemiche. Secondo il New York Times, vi è il rischio che i potenziali impiegati vengano schedati in massa, per cui chi è stato scartato da un'azienda difficilmente troverà lavoro in un'altra.

STATI UNITI/2

Scende la disoccupazione, ora è al 4 per cento

Non rallenta la corsa della locomotiva americana. Il tasso di disoccupazione è sceso al 4%, il livello più basso degli ultimi 30 anni. L'anno è iniziato con la creazione di oltre 387 mila posti, l'aumento più netto da oltre due anni e con l'incremento dello 0,4% dello stipendio orario medio. In aumento anche l'orario di lavoro, che è cresciuto in media di 6 minuti, raggiungendo, nel settore manifatturiero, le 41,7 ore settimanali. Tutti i settori hanno contribuito all'incremento occupazionale, il picco si è registrato però nell'edilizia che ha generato, favorito dalle buone condizioni meteorologiche, 116 mila nuovi posti, il numero più elevato dal febbraio 1994.

MILANO

Per trovare il posto colloqui in videoconferenza

Si chiama JobCam ed è senza dubbio il modo più semplice e veloce per sostenere un colloquio di lavoro a distanza. A realizzarlo ha pensato Jobplot che attraverso <http://www.jobplot.it>, il sito interamente dedicato alla ricerca e offerta di lavoro online, ha organizzato il primo appuntamento per la selezione del personale attraverso la telecamera digitale. I colloqui avranno luogo in occasione del Cabit, la fiera dell'information technology in programma ad Hannover dal 24 febbraio all'1 marzo 2000. Per questa prima fase saranno coinvolti candidati riuniti nelle sedi Jobplot distribuite in Europa fra Italia, Austria, Svezia, Francia, Spagna. Prendere parte al progetto è semplice: è sufficiente infatti collegarsi a <http://www.jobplot.it> e visualizzare le offerte di lavoro pubblicate da alcune fra le più importanti aziende tedesche. Chi volesse candidarsi deve «cliccare» il tasto «Bring me to the application form» che collega direttamente al modulo in cui inserire i dati riguardanti il profilo generale (curriculum vitae, dati anagrafici, esperienze professionali). Le aziende riceveranno direttamente le domande e contatteranno i candidati che avranno superato il primo screening confermando la data dell'incontro «virtuale». Al candidato sarà sufficiente recarsi, nel giorno prefissato e nella sede a lui più vicina (Milano per l'Italia) a sostenere, nel totale rispetto della privacy, l'intervista con il selezionatore collegato via webcam.

PISA

Un progetto per l'inserimento Down

La provincia di Pisa e l'Azienda regionale per il diritto allo Studio universitario di Pisa hanno approvato un percorso formativo mirato a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti con sindrome di Down, permettendone l'integrazione sociale e l'adattamento all'attività lavorativa, così da favorire l'instaurazione di un rapporto tra la fase di formazione e quella di inserimento ed integrazione. Le due amministrazioni hanno così indetto una selezione pubblica per la formazione di una graduatoria per soli titoli riservati ai soggetti con sindrome di Down, per lo svolgimento di un periodo di tirocinio prelaborativo, finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato di due soggetti con il profilo professionale di «Esecutore amministrativo».

QUI HANDICAP

La formazione non deve essere un inutile ghetto

DAVIDE CERVELLIN*

Basta corsi di formazione professionale per disabili? Dal 1975 i fanciulli ed i giovani colpiti da deficit sensoriali, motori, cognitivi possono frequentare la scuola pubblica e nel corso di questi ultimi 25 anni via via le scuole speciali per persone con handicap sono andate pressoché scomparendo da ogni regione del nostro paese.

Questa grande conquista sociale non è avvenuta in maniera indolore, sono occorse molte battaglie collettive delle associazioni dei disabili, ma soprattutto sono stati necessari grandi gesti di coraggio e di generosità individuali. Otto anni fa è stata pubblicata la legge quadro sull'handicap, la legge n. 104 del 5 febbraio '92 e nel '99 la legge sul diritto al lavoro delle persone disabili, la n. 68 del 12 marzo '99, quest'ultima entrata in vigore lo scorso 18 gennaio. Entrambe queste leggi sanciscono come prioritario il diritto per le persone disabili all'integrazione sociale, alla partecipazione, cioè al processo educativo e di istruzione nella scuola

pubblica, e allo svolgimento delle attività lavorative nei luoghi consueti ed insieme a tutti gli altri lavoratori.

Stante questa situazione tuttavia emerge ancora una stridente contraddizione, ovvero i corsi speciali di formazione professionale. Accade cioè che dopo anni di studio insieme agli altri, spesso con ottimi risultati, i giovani ciechi, sordi o disabili motori, per accedere ad una qualche professione, debbano rinunciare all'integrazione conquistata e frequentare dei corsi di formazione professionale organizzati non tanto in relazione alle diverse mansioni o alle leggi del mercato del lavoro ma alla tipologia della minorazione.

È certo che queste iniziative, se garantiscono la sussistenza di certi enti ed organizzazioni, frenano o a volte minano del tutto il processo di integrazione sociale, ed è altrettanto evidente che sono in assoluta contraddizione con le leggi citate. Il processo di integrazione lavorativa, di comprensione delle dinamiche, dei problemi del mondo

del lavoro incomincia proprio nei corsi di formazione professionale. I nostri giovani disabili che si sono conquistati con fatica ed impegno il diploma di maturità o la laurea grazie alle molte disponibilità tecnologiche che compensano i diversi deficit - si pensi alle macchine per la lettura della carta stampata ad uso dei ciechi o ai sistemi di scrittura con i movimenti del capo per chi non ha l'uso delle mani, ecc. - possono quindi partecipare in assoluta autonomia e con ottimi risultati alle molteplici attività formative organizzate sul territorio.

Questo consentirebbe un'efficace selezione attitudinale degli allievi, un mantenimento degli stessi sul loro territorio di vita e, non meno rilevante, la più probabile congruenza tra le aspettative di qualificazione professionale delle aziende e l'offerta di personale qualificato, per non pensare poi al risparmio di denaro pubblico oggi troppo spesso utilizzato per corsi che non creano la ben che minima occupazione. Va tuttavia non trascurata la necessità di travasare al-

l'interno di enti o strutture di formazione non competenti nell'interagire con soggetti portatori di deficit, quella conoscenza e quei supporti prevalentemente tecnologici atti a realizzare le pari opportunità nell'apprendimento dell'allievo disabile. A tal fine sarebbe utile mettere a disposizione dei centri di formazione che operano sul territorio l'elenco di tutte le strutture specialistiche abilitative e riabilitative esistenti, nonché delle aziende che forniscono tecnologie compensative.

Insomma, se vogliamo incominciare a dare contenuto alla legge 68, se vogliamo creare le condizioni oggettive per l'inserimento lavorativo dei giovani disabili, dobbiamo innanzitutto rivoluzionare i modi di realizzare la formazione degli stessi, dobbiamo avere quindi il coraggio di mettere la parola fine ad ogni corso di formazione professionale rivolto solo a disabili. Ormai, nel terzo millennio, la strada della formazione e dell'istruzione professionale, le persone disabili la possono percorrere insieme a

tutti gli altri giovani, eliminando così tanti pregiudizi esistenti sulla loro improduttività.

Le persone disabili, nell'era della comunicazione, più realizzano la loro integrazione sociale più risultano essere una risorsa per l'intera società, divenendo, con la loro partecipazione, «causa attiva» di lavoro per gli altri. Giacché un disabile che si muove, che partecipa ha necessità di servizi, (basti ricordare quelli di accompagnamento), abbisogna di tecnologie, carrozzine, computers; una persona disabile che lavora diverrà egli stesso produttore di reddito ed un contribuente.

Oggi la mancanza di abilità fisiche o sensoriali non è più una condizione ostativa al fare. Le abilità intellettive possono essere spese nelle più svariate professioni, in ragione di una varietà enorme di dispositivi tecnologici che ne permettono un'efficace impiego.

*Coordinatore Gruppo «Sostegno all'handicap» di Confindustria

