

Martedì 22 febbraio 2000

2

Marche, il terziario traina l'occupazione

Aumenta l'occupazione nelle Marche. È quanto è stato evidenziato dall'Ires, secondo il quale, nel '99, il tasso di disoccupazione è sceso dello 0,2 per cento rispetto al '98 attestandosi al 6,1. Dalla elaborazione dei dati Istat relativi agli ultimi due anni, l'Ires ha ricavato che, lo scorso anno, gli occupati sono stati nella regione 582 mila (di cui 405 mila alle dipendenze) pari a 15 mila unità in più rispetto all'anno prima. A

trainare la crescita è stato il terziario che ha registrato un vero e proprio «boom» con 314 mila occupati, 15 mila in più rispetto al '98. Il terziario è seguito dall'industria, con 241 mila addetti (più 4 mila), mentre l'agricoltura continua a rappresentare il fanalino di coda con 28 mila occupati. Sul piano della disoccupazione si nota che Ancona è la provincia con il tasso di disoccupazione più basso pari al 5,3 per cento (-1,1 rispetto al '98), seguita da Ascoli Piceno con il 6,1 (valore invariato), da Pesaro e Urbino con il 6,6 (più 0,3) e da Macerata con il 6,8 (più 0,6). La componente femminile è quella che registra il tasso più elevato di disoccupazione con il 9,6 per cento, mentre per gli uomini è pari al 3,6. E a cercare lavoro sono soprattutto i giovani.



LO SPIRITO DELLA NORMA: NESSUNA PROIBIZIONE AI GIOVANI DI SVOLGERE ATTIVITÀ LAVORATIVE, MA PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA SALVAGUARDIA DELLA LOROSALUTE E SICUREZZA

L'approvazione del decreto legislativo 345/99 (Attuazione della direttiva 94/33/Ce-Gu del 8/10/99), che introduce profonde modificazioni alla Legge 977/67 (Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti) ha sollevato un coro di proteste, soprattutto delle organizzazioni artigiane, in relazione al divieto di adibire i minori a lavorazioni, situazioni e sostanze nocive che, secondo gli estensori della protesta, avrebbe comportato l'obbligo di immediata licenziamento di migliaia di giovani. L'esempio paradigmatico citato dagli oppositori della legge è il divieto di esposizione dei minori a rumore superiore a 80 decibel, livello assai inferiore a quello normalmente presente nella maggioranza delle aziende industriali e artigiane. Il decreto 345/99 ha fatto parlare di sé anche in relazione alla sorveglianza sanitaria: le visite preventive e periodiche infatti, finora eseguite dai servizi pubblici delle Usl, devono ora essere eseguite dai «medici competenti aziendali» (quelli introdotti dal decreto legislativo 626/94) per le lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria in base alla normativa vigente. Pure su questo punto si è scatenata una ridda di interpretazioni più o meno interessate: molte aziende prive del medico competente, che non avevano mai sottoposto a sorveglianza sanitaria i lavoratori, si trovano improvvisamente da un lato nella impossibilità di assumere giovani, dall'altro nella spiacevole situazione di doversi in qualche modo anche «autodenunciare» alle Asl cui si rivolgono per abitudine per richiedere la visita per i nuovi assunti. A chiarire la situazione è giunta molto opportunamente la circolare del Ministero del Lavoro n. 1 dell'8 Gennaio 2000 (anche in Ministero del Lavoro <http://www.minlavoro.it>). La circolare, richiamato lo spirito profondamente innovativo della normativa, consistente nell'adeguare gradualmente la realtà italiana agli standard lavorativi europei, privilegiare l'istruzione tendenzialmente fino al compimento del 18mo anno di età, assicurare in ogni caso l'inserimento professionale mediante la formazione, affronta poi le problematiche interpretative cui si faceva cenno.

1) **Ambito di applicazione.** Le nuove disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro cui possono essere adibiti i minori, compresi l'apprendistato, i contratti di formazione e lavoro, il lavoro a domicilio. Tuttavia il ministero precisa che ciò avviene senza pregiudicare in modo irre-

prevenzione

GLI INFORTUNI TRA I GIOVANI CON MENO DI 18 ANNI

ANNO	TIPO DI CONSEGUENZA			TOTALE	Durata media in giorni	Indennizzo medio in Mgl di lire
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte			
1995	13.048	338	18	13.404	17	685
1996	11.289	246	13	11.458	16	680
1997	9.778	221	18	10.017	17	726
1998	10.088	235	15	10.338	17	730
1999	8.288	110	6	8.404	14	611

SETTORE	TIPO DI CONSEGUENZA			TOTALE	Durata media in giorni	Indennizzo medio in Mgl di lire
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte			
Esercizi	1.450	27	1	1.478	14	622
Lavorazioni agricole	261	5	-	266	17	752
Chimica	479	17	-	496	18	804
Costruzioni	1.940	48	6	1.994	18	807
Elettricità	3	-	-	3	24	726
Legno e affini	754	21	-	775	18	731
Metallurgia	4.009	90	4	4.103	17	720
Minieraria	262	9	-	271	17	732
Tessile e abbigliamento	624	9	3	636	16	727
Trasporti	306	9	1	316	17	752

Fonte: Elaborazione a cura dell'associazione Ambiente e Lavoro su fonte Inail



La circolare

Il provvedimento del ministero fa chiarezza sul contenuto del decreto riguardante la tutela del lavoro di fanciulli e adolescenti adottato in attuazione della direttiva europea

Vietate per i minori le lavorazioni nocive Ma senza rischiare il posto

GRAZIANO FRIGERI*

INFO

Le nuove norme sul lavoro minorile che vietano l'occupazione giovanile in determinate attività entreranno in vigore il 20 maggio. Lo ha deciso il ministro del Lavoro che ha accolto la richiesta delle organizzazioni artigiane di «concertare» alcune modifiche.

versibile i rapporti di lavoro già in essere. Il ministero peraltro annuncia l'emanazione a breve di una normativa di raccordo. Sono esclusi dalla applicazione gli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata svolti nei servizi domestici prestati in ambito familiare e nelle imprese a conduzione familiare, purché non nocive, pregiudizievoli o pericolose.

2) **Età lavorativa e obbligo scolastico.** La nuova normativa vieta di adibire al lavoro i minori di 15 anni e, comunque, chi non ha adempiuto all'obbligo scolastico. La stessa definizione di «bambino» è duplice: si definisce bambino sia chi ha meno di 15 anni che chi, minore di anni 18, non ha comunque assolto l'obbligo scolastico. Pertanto, per adibire un minore al lavoro occorrerà verificare la presenza sia del requisito anagrafico che dell'assolvimento dell'obbligo scolastico. Quest'ultima verifica è al-

quanto complessa, in virtù della fase di transizione normativa in cui ci troviamo. Infatti si considera che abbia assolto l'obbligo scolastico: a) chi ha conseguito il diploma di licenza media inferiore nell'anno scolastico 1997/98; b) chi a 31/12/98 ha compiuto 15 anni avendo osservato per almeno 8 anni le norme sull'obbligo; c) chi al 31/8/99 ha adempiuto per almeno 9 anni all'obbligo. Inoltre la legge 175/99 n. 144 impone l'obbligo di frequenza di attività formative fino a 18 anni, obbligo che a sua volta può ritenersi assolto: d) nel sistema scolastico; e) nel sistema di formazione professionale regionale; f) nell'esercizio dell'apprendistato. Pertanto mentre chi ha assolto l'obbligo scolastico può sicuramente lavorare come apprendista, per altri tipi di rapporto di lavoro occorre contemporaneamente assolvere l'obbligo formativo di cui alla legge 144/99.

3) **Attività culturali e simili.** Il nuovo art. 4 secondo comma della legge 977/67 prevede la possibilità di adibire adolescenti e anche bambini (in deroga al generale divieto di adibizione dei bambini al lavoro) ad attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro. Non è richiesta l'autorizzazione preventiva nel caso di attività di iniziative didattiche promosse da organismi pubblici con compiti istituzionali di formazione ed educazione dei minori.

4) **Lavorazioni vietate.** Su questo punto, uno dei più controversi, la circolare precisa innanzitutto come siano pochi i casi di lavorazioni introdotte ex novo dalla 345/99, essendo la maggior parte dei divieti già prevista dalla normativa precedente. La circolare esamina poi alcuni casi specifici:

a) **Rumore.** Il divieto non opera automaticamente, ma presuppone la preventiva valutazione dei rischi e scatta dal livello di 80 dba espressi non come livello in sé, ma come esposizione personale quotidiana o settimanale. Pertanto i minori potranno essere esposti a lavorazioni che in talune circostanze possono anche comportare il superamento degli 80 dba, ma che nella «media» quotidiana o settimanale restino al di sotto di tale valore. Ciò può essere ottenuto, ad esempio, anche agendo opportunamente sui tempi di esposizione. b) **Agenti chimici.** Divieto assoluto di esporre i minori agli agenti classificati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi ed estremamente infiammabili. Per gli altri vige il divieto solo se presenti le fasi di rischio (come nel caso degli agenti sensibilizzanti per inalazione o contatto cutaneo). I divieti valgono indipendentemente

INFO

Preso la Fiera di Milano, l'8, il 9 e il 10 marzo prossimo, il Workers Memorial Year organizza il Meeting Sicurezza 2000. L'iniziativa prevede la partecipazione di Associazione Ambiente e Lavoro, Anpa, Cgil, Inail, Ipsesl, Snop, per lo svolgimento di moltissimi convegni tutti gratuiti che vanno dalla sicurezza sul lavoro allo sviluppo sostenibile. Ai partecipanti saranno distribuiti strumenti di informazione e di approfondimento delle problematiche trattate, con una puntuale informativa sulle moltissime novità legislative in questo ultimo periodo.

* Associazione Ambiente e Lavoro

dalle quantità presenti nell'ambiente di lavoro. c) **Processi e lavori pericolosi.** Il divieto, ove riferito a specifiche fasi del processo produttivo, riguarda solo quelle fasi e non l'intero processo; ad esempio il divieto di accesso ai magazzini frigoriferi non impedisce di impiegare minori nei supermarket, purché si astengano dall'accedere a tali luoghi. 5) **Deroghe.** È ammessa la possibilità di derogare ai divieti per scopi didattici e di formazione professionale, purché svolti sotto la supervisione di un formatore competente anche in materia di prevenzione e protezione e previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro. La circolare ammette che il ruolo di formatore possa essere svolto dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale e, in particolare, che tale ruolo possa essere ricoperto dallo stesso datore di lavoro che esercita tali funzioni ai sensi dell'art. 10 della 626. Ciò significa in concreto che nella maggior parte delle aziende artigiane i minori possono essere adibiti in deroga alle lavorazioni previste dall'allegato 1 per scopi formativi e didattici, sotto la sorveglianza del datore. In particolare la circolare prevede che i rapporti di apprendistato, per le caratteristiche proprie, possono essere inclusi nella deroga prevista dal citato articolo. In questo caso il formatore è quello previsto dall'art. 16 della legge 196/77, purché competente in materia di sicurezza e salute.

6) **Sorveglianza Sanitaria.** Le visite mediche preventive e periodiche per le lavorazioni soggette ad obbligo di sorveglianza sanitaria in base alla normativa sulla salute e sicurezza del lavoro devono essere effettuate dal medico competente aziendale. Restano di competenza delle Asl le visite per i minori che non ricadono nella suddetta categoria. Con l'emanazione della circolare 1-2000 dovrebbero stemperarsi in buona parte le polemiche, spesso frutto di una lettura affrettata della legge.

* Associazione Ambiente e Lavoro

IL LIBRO

Metalmeccanici, un «manuale» per l'applicazione del contratto

MIMMO CARRIERI*

Metalmeccanici si intitola, con sintetica efficacia, il volume (200 pagine, 18 mila lire) che Cesare Damiano e Piero Pessa hanno dedicato al contratto nazionale di lavoro di questa categoria. Un volume che si iscrive nel rilancio che l'Ediesse - casa editrice della Cgil - sta operando delle guide, e in generale degli strumenti messi a disposizione dei quadri sindacali. Ma che ambiziosamente si pone come un vero e proprio «manuale», dedicato a passare in rassegna non solo le dinamiche e i contenuti dell'ultimo contratto nazionale (1998-99), ma anche le tappe storiche salienti della vicenda negoziale dei meccanici nel dopoguerra: anche se i due autori - dirigenti sindacali della categoria, ma anche abituati a incursioni nel dibattito scientifico - pudicamente sottotitolano «percorsi, contenuti e commento del contratto nazionale di lavoro».

Il prodotto di questa collaborazione deve essere appunto considerato come un manuale. Tanto per la forma esposi-

tiva, chiara e didascalica (che non fa concessioni al sindacale). Tanto per la ricchezza di apparati informativi (tabelle, dichiarazioni, documenti) che corredano il volume e ne fanno quindi un testo utile da consultare. Che per le valutazioni politiche di parte, che non mancano, ma che non sono gridate e sono accompagnate da informazioni puntuali (spesso con testi originali) sulle posizioni delle controparti.

Il contratto dei meccanici ha avuto storicamente un forte significato simbolico e pratico (come ben emerge dalla ricostruzione dei due autori). Si è trattato di un contratto-guida, capace di mobilitare interessi e passioni, di dare vita a grandi entusiasmi (e conflitti) collettivi, e a fare da modello e traino per altre categorie di lavoratori. Nonostante questa funzione si sia almeno in parte ridimensionata, pure la portata simbolica, e la posta in gioco, del contratto dei meccanici rimangono alte. Lo è stato nel secondo biennio salariale chiusosi nel '97, in cui la Federmeccanica era sta-

ta la testa di ponte di una posizione tesa a limare le garanzie di adeguamento salariale introdotte dal Protocollo triangolare del luglio 1993. Lo è stato anche nel corso del rinnovo del contratto scaturito il 31 dicembre '98, sicuramente più teso e conflittuale rispetto a quello di quattro anni prima. Ai primi di marzo del 1999 le tre organizzazioni dei meccanici hanno infatti deciso di interrompere la trattativa, insoddisfatti per la posizione aziendale sull'orario (considerata legata a strategie discrezionali), sul salario (su cui le aziende propongono un aumento medio onnicomprensivo di 70 mila lire), ma anche sulla contrattazione aziendale. Che rimane un punto controverso nelle posizioni di sindacati e datori di lavoro. I primi impegnati a difenderla e a rafforzarla, i secondi a cercare di contenerla (all'interno di una più generale riserva sui due livelli contrattuali), puntando nel caso specifico a collegare il più possibile la distribuzione salariale al criterio della redditività (mentre il Protocollo 1993 fa

riferimento anche quello della produttività e della qualità).

La trattativa è poi ripresa grazie alla mediazione del Ministro del lavoro. Ed è stata chiusa solo l'8 giugno grazie ad una proposta avanzata dal Ministro alle parti, dopo 36 ore di sciopero culminate nella manifestazione nazionale del 14 maggio. Chiusura inusuale - rilevano gli autori - in quanto nei fatti il ministro aveva proposto una soluzione a cui le parti hanno dato assenso verbale - in effetti, se si eccettuano alcuni argomenti, la maggior parte dei testi contrattuali doveva ancora essere stilata. Cosa a cui si è successivamente dedicato un gruppo tecnico ristretto delle due parti. Il giudizio espresso dalle organizzazioni sindacali dei metalmeccanici è stato complessivamente positivo e soddisfacente, in primo luogo perché è stata riaffermata l'importanza del primo livello di contrattazione - quello nazionale - confermato, nonostante spinte contrarie, baricentro dell'intero sistema. Ma soddisfazione veniva espressa an-

che per il riconoscimento del ruolo contrattuale delle Rsu (gli organismi di rappresentanza elettiva dei lavoratori), che diventa in particolare rilevante nel governo della flessibilità degli orari di lavoro. Anche le partite retributive mostravano - ad avviso dei sindacati un «aumento salariale assai prossimo alle richieste salariali» (l'aumento medio è calcolato in 84 mila lire), accanto al miglioramento della previdenza complementare.

L'ottimo manuale si fa leggere e usare, ma ci consegna anche interrogativi più di fondo sul nostro sistema contrattuale. Un sistema che rimane per così dire «neo-industriale» piuttosto che «post-industriale» per la centralità nei rapporti tra le parti che assume il contratto dei meccanici, pur in presenza di un settore del commercio e dei servizi ormai numericamente più esteso (ma anche più frammentato) e di una imponente contrattazione del settore pubblico (se si considera l'insieme dei contratti coinvolti).

Quindi il contratto dei meccanici continua ad essere giustamente un perno delle nostre relazioni industriali, tanto dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Ma sarebbe bene che le parti investissero di più, magari anche con nuovi strumenti contrattuali, in altre direzioni, sociali e lavorative, più in crescita e sottoprotette: come gli almeno due milioni e mezzo di lavoratori atipici, che hanno rapporti di lavoro non a tempo indeterminato (all'incirca il doppio dei metalmeccanici). L'orizzonte, sempre più vicino, dell'integrazione europea - per giunta in una situazione di bassa inflazione - deve spingere a riconsiderare le funzioni del contratto nazionale. Necessità che deve però fare i conti con un dato di assoluta evidenza: nel nostro (e in altri sistemi) il contratto nazionale rimane il principale fattore di protezione e di solidarietà tra i lavoratori. Ripensarlo significa migliorare questa qualità, non superarla.

* Docente di Sociologia del lavoro presso l'Università di Teramo

