

Economia in rete, verso 1.300.000 occupati

Sono oggi 1.280.000 e arriveranno a 1.315.000 a fine anno gli occupati nella Net economy. È il settore - si legge in una nota di Federcomin, che raggruppa le aziende del settore - vede un posizionamento che stravolge le vecchie logiche e i vecchi rapporti di sviluppo del tessuto economico del paese. Alla luce di questi dati anche molti schemi dovranno esser rivisti. Nel mondo del lavoro c'è una nuova realtà: so-

no i «nettisti» (neologismo che indica i lavoratori che operano nella Net economy), e il loro numero impressionante, peraltro in crescita e con aziende in continuo sviluppo, dovrà far riflettere governo, associazioni industriali e sindacati, che dovranno adeguare logiche e mentalità a questa realtà di dimensioni inaspettate e caratteristiche innovative. Fra le problematiche messe in luce da Federcomin, c'è quella preponderante dello skill-shortage (cioè la mancanza di professionalità adeguate alla nuova richiesta del mercato). Nel solo settore Internet, che vede 58 mila occupati nel 1999 e 96 mila nel 2000, lo skill-shortage è stato di 11 mila addetti nel 1999, 32 mila nel 2000 per arrivare a circa 60 mila nel 2001.

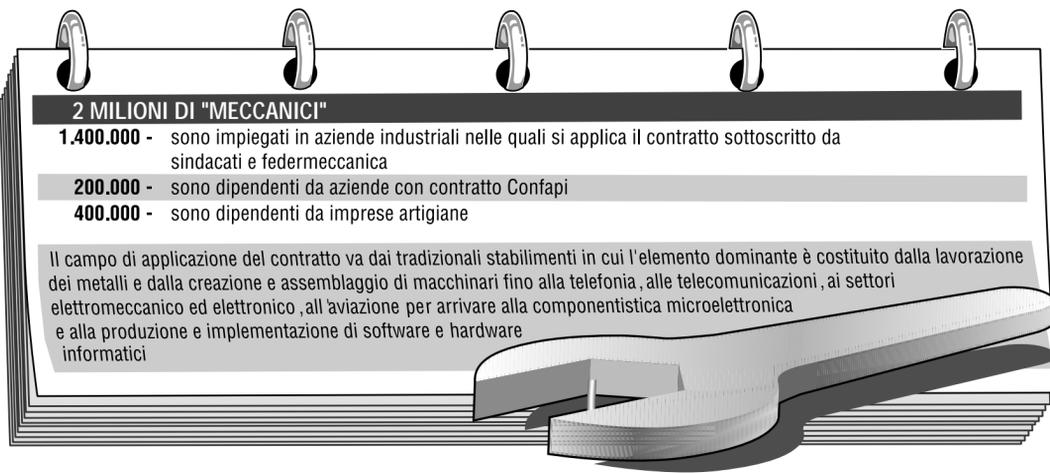


IL MOTIVO: NORME LUNGIMIRANTI E FLESSIBILI, CAPACI DI AFFRONTARE LO SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. MA FINO A QUANDO?

La contrattazione della *new economy* si rifà al modello delle tute blu. Il nuovo si fa sponda del vecchio, e ciò potrebbe indicare un vuoto da colmare. La discussione in corso nei sindacati, ed anche nella Confindustria e i suoi organismi di categoria, cerca di disegnare il contratto del futuro. Tuttavia, per ora, il contratto dei metalmeccanici sembra capace di rispondere piuttosto bene alle esigenze delle imprese della tecnologia avanzata e di chi ci lavora. Giampiero Castano, uno dei massimi esperti in materia per avere seguito passo passo gli sviluppi del comparto in Italia per conto della segreteria nazionale Fiom, che ha lasciato da pochi giorni, ritiene che, dal punto di vista degli schemi contrattuali, più d'uno siano i motivi che giustificano la sintonia tra *new e old*: «Il primo motivo per cui viene adottato il contratto dei metalmeccanici, è perché non ne esiste un altro». Può sembrare una battuta scontata, aggiunge Castano, tuttavia fa emergere un primo dato di fatto: «Non esiste ancora un contratto per l'industria delle telecomunicazioni, o per i servizi delle telecomunicazioni. L'unico contratto esistente è quello della vecchia Sip, della vecchia Telecom che, essendo costruito sul monopolio, rispondeva semplicemente ad esigenze di ordine aziendalistico».

Sindacati e Confindustria hanno aperto i cantieri per costruire un modello più adeguato, che guardi anche al futuro. Dice Giampiero Castano: «Si sta lavorando da parecchi mesi per costruire il contratto dei servizi di telecomunicazioni. La proposta doveva essere pronta per il 31 dicembre ma il tema si è rivelato complesso, perché si tratta di inserire nel contratto delle telecomunicazioni il peso e la storia della Telecom. È un problema complesso, soprattutto se lo scopo è definire un contratto appetibile per le nuove società di telecomunicazioni».

Finora le imprese hanno dovuto arrangiarsi con l'impianto esistente: «Molto spesso queste società sono emanazione di aziende esistenti. A tal proposito, il caso di Omnitel-Infostrada è emblematico: è emanazione di Olivetti, la quale applicava il contratto dei metalmeccanici, per cui è stato giocoforza continuare ad osservare lo stesso contratto anche per le nuove società». Ma, di per sé, la prassi sfiora la banalità, la passiva osservanza di una tradizione senza alcun rilievo critico. In realtà - precisa Castano - ciò è accaduto



Il caso

Fonditori e programmatori web, addetti alle tlc e impiegati dei call center. In attesa della normativa del futuro si espande il campo di applicazione delle regole dei metalmeccanici

New economy e antichi contratti: le stesse norme per tute blu e informatici

GIOVANNI LACCABO

INFO
Bosch assume in Puglia

Grazie a un accordo stipulato con Fiom, Fime Uilmla società Tecnologie Diesel Italia, affiliata al gruppo Bosch, verranno assunte in Puglia 200 persone con contratti di formazione lavoro di 24 mesi.

perché il contratto dei metalmeccanici è lungimirante, costruito non solo in riferimento all'industria *old*, né a soli temi contingenti, ma capaci di affrontare lo sviluppo dell'organizzazione del lavoro: è un contratto che contiene al suo interno delle "flessibilità" capaci di rispondere alle esigenze sia delle aziende, sia dei lavoratori. Non è caratterizzato da elementi di rigidità che ne limitino l'uso soltanto ad un determinato modello di ciclo produttivo. Tutto ciò - prosegue Giampiero Castano - si è dimostrato vero, alla prova dei fatti, ad esempio con la vicenda Omnitel-Infostrada, che hanno al loro interno nuove figure professionali e nuove organizzazioni del lavoro, eppure non hanno accusato difficoltà di sorta, nel normare le loro nuove esigenze, né nell'uso dello strumento contrattuale, né nel rapporto con l'organizzazione dei metalmeccanici.

Per quali motivi? Sia per la notevole elasticità intrinseca, sia perché - spiega ancora Giampiero Castano - questa flessibilità è nel codice genetico della cultura del sindacalista metalmeccanico. Nella sua lunga storia, il sindacalista "industriale" è stato chiamato a fronteggiare a molte variazioni del ciclo produttivo, e pertanto è in grado di cogliere al volo anche le esigenze nuove che emergono dai segmenti non tradizionali, come appunto le telecomunicazioni. Castano aggiunge inoltre che il sindacato dei metalmeccanici si è dimostrato capace di inventare alcune proposte di sicuro interesse, quale ad esempio la contrattazione del premio di risultato che in questi segmenti ha prodotto buoni frutti.

Dunque siamo di fronte ad una doppia valenza: il contratto metalmeccanico è uno strumento flessibile e nel contempo anche la cultura sindacale industriale che lo maneggia è in grado di far fronte ad esigenze diverse. Anche di mercato: «Questo è l'altro elemento che occorre tenere in considerazione», sottolinea Castano: «Nel momento in cui si passava dal monopolio al ciclo concorrenziale, indubbiamente la cultura sindacale più idonea a cogliere le novità era quella del sindacato industriale, più che non quella che esprimeva i sindacati del vecchio monopolio».

Questo insieme di riflessioni rende "gradevole" il riferimento al contratto dei metalmeccanici. Tuttavia il sindacato delle tute blu viene visto come portatore di valori vecchi, di una cultura industrialista e in quanto tale poco adatta a

guardare al domani: «È un ragionamento più interno alla burocrazia sindacale che non ai rapporti tra imprese e sindacato. Le imprese non vedono questo aspetto *old*, mentre all'interno delle confederazioni ciò non sempre è vero. Motivo per cui sta prendendo piede un contrasto con le telecomunicazioni, o tra altri servizi, come i trasporti e l'elettricità, e non si coglie il fatto che questi settori sono, almeno in parte, la proiezione dell'industria: ossia sono l'industria nuova, del futuro. È la realtà delle telecomunicazioni e dell'informatica: soprattutto se collocate dentro un contesto di grande competitività. In prospettiva, si potrebbe dire che il futuro contrattuale non è dentro il contratto dei servizi, ma all'interno di un nuovo contratto dell'industria che comprende anche questi aspetti nuovi».

3

qui Italia

RINNOVI

Orafi, siglata ipotesi di accordo

È stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto per i dipendenti delle imprese industriali orafa-argenterie. L'intesa consente di mantenere i lavoratori orafi-argenterie agganciati alle soluzioni contrattuali di tutti gli altri settori metalmeccanici.

In sintesi, l'ipotesi di accordo prevede tra l'altro l'estensione del contratto anche alle aziende produttrici di oggetti in materiali preziosi (ad esempio il corallo). Per quel che riguarda gli aspetti economici è previsto un aumento dei minimi contrattuali che andranno da 1.711.500 a 2.684.000 lire. Allo scopo di semplificare la busta paga, anche per i lavoratori orafi e argenterie, si è proceduto al conglobamento della ex indennità di contingenza nei nuovi minimi. Come per gli altri contratti, anche nelle imprese orafe e argenterie industriali, si è proceduto alla trasformazione degli scatti di anzianità in cifra fissa. È inoltre previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2001, il reintegro degli effetti della gratifica natalizia nella base di calcolo del Tfr.

Previdenza complementare: dal 1° di Aprile del 2001, per coloro che hanno aderito a Cometa la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore, passerà dall'attuale 1% all'1,2%, mentre la quota del Tfr maturando da destinarsi alla pensione integrativa, sarà elevata dall'attuale 18 al 40%.

Orario. A decorrere dal 1° gennaio 2001 si è ottenuta per tutti i lavoratori quella riduzione di orario aggiuntiva di 2 ore, che consente così di portare a 104 ore annue il totale a disposizione del lavoratore pari a 13 giorni. Ai lavoratori tumisti, dal 1° gennaio del 2002 saranno trasformate in riduzione di orario le 20 ore di rol monetizzate.

Flessibilità. Rimane sostanzialmente confermata la normativa del precedente contratto, ma dal 1.1.2001, viene introdotta una percentuale di maggiorazione, onnicomprensiva, del 10% per le ore prestate oltre le 40, elevata al 12% nelle ore eventualmente impegnate nella giornata del sabato. Lavoro straordinario, notturno e festivo. Viene definito un unico limite annuo di straordinario pari a 260 ore.

Banca ore. È istituita a decorrere dal 1° gennaio 2001 e dal 1.1.2002 per le aziende fino a 50 dipendenti, cui i lavoratori possono volontariamente destinare il 20% delle ore di straordinario effettuate per poterle poi utilizzare con le stesse modalità dei permessi annui retribuiti.

INFO

Formazione
Al via
«Copernico»

Migliorare la comunicazione tra tutti gli enti istituzionali, centrali e territoriali, preposti alla gestione e alla vigilanza dei Fondi strutturali Ue, come condizione base per l'ottimizzazione dei flussi di risorse. E questo il principale obiettivo di «Copernico», l'associazione presentata nei giorni scorsi cui hanno già dato la propria adesione circa 20 organismi che in Italia si occupano di formazione professionale. Per informazioni, rivolgersi alla sede operativa, c/o Crasform, via Napoleone III, 6, 00185 Roma.

DIRITTI

Niente licenziamento se l'avventista riposa il sabato

GIORGIO FRASCA POLARA

Sei un Avventista del Settimo Giorno, rivendichi il diritto al riposo sabatico e perciò (anzi, malgrado questo) il padrone ti licenzia?

Ebbene, il giudice del lavoro non solo ti reintegra nel posto ma impone al padrone di pagarti - con gli interessi - le retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento a quello del ritorno al lavoro e i relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Per capire i guai capitati ad un avventista, e per comprendere l'importanza delle motivazioni addotte a sua tutela dalla magistratura, leggiamo insieme alcuni passi della sentenza firmata dal pretore di Roma, dottor Giovanni Pascarella, nell'esercizio delle funzioni di giudice del lavoro nella causa promossa dal signor Sergio Mascherini, uno dei portieri dell'Hotel Siena, piccolo albergo nel centro della capitale.

Mascherini ha prestato servizio per anni, sempre con lo stesso turno di notte, per cinque giorni alla settimana, fatto salvo comunque il periodo fra il tramonto del venerdì e il tramonto del sabato.

Poi, nel '95, cominciano per lui i guai: modificati «unilateralmente e immotivatamente» i turni di lavoro del personale di portineria, Mascherini dovrebbe lavorare proprio il sabato, di giorno.

Vero è che, grazie alla comprensione dei colleghi, un complesso giro di sostituzioni gli consente ugualmente di godere del riposo sabatico. Ma un bel giorno del luglio '96, non avendo trovato chi lo sostituisca, il nostro, di sabato, non si reca al lavoro: senza rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori, la direzione gli spedisce un rimprow scritto.

E uno. Nell'aprile '97 nuovi guai: turni daccapo mutati d'imperio, e stavolta la collaborazione dei colleghi viene meno. Al primo sabato che gli tocca lavorare, Sergio Mascherini non si presenta. La risposta è il licenziamento in tronco, senza preavviso: impossibile ammettere «un privilegio», praticare «un trattamento di favore» per la fede religiosa.

Lui non si dà per vinto, ricorre alla magistratura, e alla fine vince su tutta la linea.

Vediamo perché e come.

Il giudice parte da un'ampia citazione della legge dell'88, attuativa dell'intesa stipulata due anni prima tra lo Stato italiano e l'Unione italiana delle Chiese Avventiste del Settimo Giorno: «La Repubblica italiana riconosce agli appartenenti alle Chiese Cristiane Avventiste il diritto di osservare il riposo sabatico (...). Gli Avventisti dipendenti dallo Stato, da enti pubblici e da privati o che esercitano attività autonoma o commerciale o che siano assegnati al servizio civile, hanno diritto di fruire, su loro richiesta, del riposo sabatico come riposo settimanale (...). Restano comunque salve imprescindibili esigenze di servizi essenziali...».

Da qui (come dall'analoga intesa, citata giustamente dal giudice, tra Stato e Unione delle comunità israelitiche) ad affermare «un vero e proprio diritto soggettivo» a fruire del riposo sabatico il passo è breve, ed il magistrato non solo lo compie ma respinge la tesi secondo cui quello rivendicato da Mascherini sarebbe «un privilegio».

Altro che storie, ribatte la sentenza: qui si

rivendica «il riconoscimento di un diritto legislativamente riconosciuto, in applicazione di principi di rango costituzionale (gli articoli 8, sull'eguale libertà di tutte le confessioni religiose, e 19, sul diritto di tutti di professare liberamente la propria fede religiosa, ndr) che deve essere rispettato anzitutto dal datore di lavoro, il quale (...) ha la facoltà di organizzare gli orari di lavoro dei propri dipendenti».

Di più, argomenta il giudice: se «il ricorrente aveva goduto del riposo sabatico per quasi quattro anni senza che ciò desse luogo a inconvenienti di sorta per l'organizzazione del servizio», e «se dunque il Mascherini poteva vantare un diritto soggettivo al riposo sabatico, «ne consegue da un lato che la motivazione del licenziamento è infondata, e dall'altro che il licenziamento risulta determinato dalla volontà di estromettere il portiere avventista dal rapporto di lavoro in quanto risultato ad adempire un preciso precetto imposto dalla fede religiosa professata».

Insomma tutto induce a ritenere il licenziamento come «discriminatorio».

E perché la discriminazione sussista - si ag-

giunge in sentenza - «non è necessaria la prova di una volontà dolosa, e tantomeno di un dolo cosiddetto specifico da parte del datore di lavoro, essendo sufficiente la consapevolezza del compimento dell'atto discriminatorio determinato da ragioni di fede religiosa».

Tant'è vero che l'articolo 4 della legge 604 del '66 (che detta le norme sui licenziamenti individuali, ed è «ancor oggi pienamente vigente», ricorda polemicamente il magistrato) stabilisce la nullità del licenziamento «determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali», «indipendentemente dalla motivazione adottata».

Il giudice ne trae una indicazione che va ben oltre il caso specifico: «I fattori di discriminazione considerati si rivelano non quali fini illecitamente perseguiti dal datore di lavoro, ma come ragioni determinanti il licenziamento, mirando la norma non a reprimere un sentimento del datore di lavoro quanto piuttosto un risultato pregiudizievole per il lavoratore contrario ai principi dell'ordinamento».

