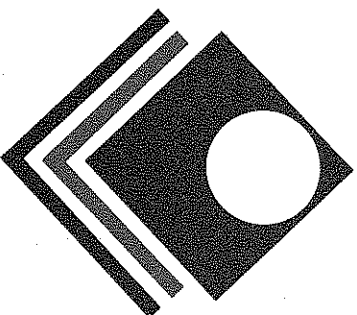


RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO

Fondata da ALDO CESSARI

Direttore responsabile
GIUSEPPE PERA

Diretori:
RAFFAELE DE LUCA TAMAJO - MARIO FRANCESCHELLI - MARIO GRANDI
GIUSEPPE FEDERICO MANCINI - LUIGI MONTUSCHI
RENATO SCOGNAMIGLIO - LUCIANO SPAGNUOLO VIGORITA - GIUSEPPE SUPPES



estratto

IL TRAMONTO DEL COLLOCAMENTO NUMERICO NELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE TORINESE DEL MARZO 1988

L'accordo interconfederale provinciale di cui pubblichiamo il testo nelle pagine che seguono presenta numerosi aspetti di particolare interesse.

1. Innanzitutto esso è il segno eloquente di una svolta che sta compiendo il mercato del lavoro: per la prima volta — per quel che è dato sapere — in un accordo interconfederale, sia pure di livello soltanto provinciale, si riconosce esplicitamente (e si traggono da tale riconoscimento le logiche conseguenze anche sul piano operativo) che la regola dell'avvicinamento numerico, lungi dal costituire una « garanzia » per i disoccupati nel mercato del lavoro, costituisce un handicap negativo a loro danno nella concorrenza con i lavoratori già occupati per i posti di lavoro che si rendono disponibili.

Ed è assai significativo che questo riconoscimento provenga dalle organizzazioni sindacali torinesi, che in passato si sono distinte per il loro tenace e faticoso impegno nella difesa del principio del collocamento numerico: Torino è stata per lungo tempo forse l'unica grande città d'Italia in cui la commissione comunale per il collocamento abbia funzionato con continuità, soprattutto per merito della partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori che in essa detennero la maggioranza assoluta, esercitando le prerogative ad essa attribuite dall'art. 33 dello Statuto del 1970 e promuovendo diverse sperimentazioni nel tentativo di rendere efficace la vecchia disciplina del collocamento pubblico.

2. L'accordo è, inoltre, particolarmente interessante in quanto prevede e sollecita (§ A) l'esercizio da parte della commissione regionale per l'impiego del potere attribuitole dalla nuova legge sul collocamento (n. 56/1987) di promuovere una deroga alla vecchia disciplina del collocamento al fine di consentire l'assunzione nominativa di lavoratori per i quali sarebbe altrimenti prevista la richiesta numerica.

L'accordo indica come beneficiari di questa deroga i « lavoratori di età superiore a 29 anni purché iscritti nelle liste di collocamento da almeno 30 giorni »: dove l'età minima è evidentemente fissata in corrispondenza con l'età massima stabilita dalla legge per l'assunzione con contratto di formazione e lavoro (per la quale,

come è noto, la legge stessa già prevede la possibilità di richiesta nominativa). Col che le organizzazioni sindacali torinesi sembrano dare per scontato che i giovani occupati di età fino a 29 anni e di bassa qualificazione professionale vengano sempre assunti con contratto di formazione e lavoro: quale mai imprenditore torinese, infatti, sarà disposto ad assumerti con contratto di lavoro ordinario, essendo tale assunzione rimasta di fatto l'unica alla quale si applichi la regola della richiesta numerica?

Occorrerebbe spiegare la ragion d'essere del requisito dei 30 giorni di anzianità di iscrizione nelle liste del collocamento per l'assunzione nominativa dei lavoratori ultraventenni. Esso appare come un intralcio del tutto inutile all'assunzione di questi lavoratori: mentre per un verso, con un'anzianità di iscrizione inferiore a 30 giorni, essi non hanno la benché minima speranza di essere avvertiti al lavoro in risposta a richieste numeriche, per altro verso essi devono superare questa sorta di « quarantena » prima di poter essere assunti nominativamente.

3. Un ulteriore profilo di particolare interesse dell'accordo è costituito dalla clausola (§ B), stipulata a norma dell'art. 23 della già citata legge n. 56/1987, che prevede la possibilità di assunzione dei disoccupati ultraventenni — che abbiano superato la « quarantena » di cui si è detto — con contratto a termine della durata di 10 mesi non rinnovabile. Con questa disposizione (la cui operatività è, peraltro, incomprensibilmente subordinata dall'accordo — § D — ad una conforme delibera della commissione regionale per l'impiego, non richiesta dalla legge) viene dunque esteso ai disoccupati ultraventenni un altro dei grandi incentivi che la legge n. 863/1984 aveva predisposto per la promozione dell'avvicinamento al lavoro dei giovani con contratti di formazione e lavoro: la precarietà del rapporto.

Ed a questo punto viene fatto di chiedersi se e quale senso possa avere ancora la polemica che le Confederazioni maggiori stanno conducendo sul piano nazionale contro l'eccesso di flessibilità che contraddistingue la disciplina del 1984 dei contratti di formazione e lavoro, dal momento che le stesse Confederazioni finiscono con l'adozione, per la promozione dell'avvicinamento al lavoro ordinario dei disoccupati adulti, gli stessi strumenti di incentivazione a cui ha fatto ricorso il legislatore del 1984 per la promozione dell'avvicinamento dei giovani a rapporti di lavoro speciali.

4. Il fatto è che in Italia, dal dopoguerra ad oggi, l'istituzione del contratto di formazione e lavoro nella versione « anni 80 », con i suoi esiti che si misurano in centinaia di migliaia di assunzioni di giovani, ha costituito l'unica misura volta a correggere una disfunzione del mercato del lavoro, che abbia prodotto su larga scala un effetto coerente con i suoi scopi originari: per la prima volta si è assistito ad una scelta di politica del lavoro incisivamente efficace. Si può discutere sulla percentuale dei rapporti di formazione e lavoro corrispondente ad assunzioni che sarebbero comunque avvenute anche in altra forma, senza bisogno di questo intervento del legislatore; ma deve convenirsi che, se l'obiettivo essenziale della nuo-

na legge era quello di aprire ai giovani inoccupati un canale di accesso agevole al tessuto produttivo, questo obiettivo è stato raggiunto: il « canale » del c.f.l. pone oggi i giovani in posizione di parità, se non di vantaggio, rispetto ai già occupati, nella competizione per i posti di lavoro disponibili nel mercato.

A questo punto nel ruolo degli esclusi restano i disoccupati ultraventicinovesenni. Ed il sindacato, se non vuole condannarli a restare relegati in questo ruolo, deve — come ha giustamente fatto a Torino — abbandonare l'antica predilezione per le misure di tipo vincolistico, rivelatesi sempre più disastrosamente inefficaci, e appiattare anche a questo segmento dell'offerta di manodopera la « ricetta » rivelatasi efficace per i giovani: è meglio per i disoccupati adulti correre il rischio della discriminazione nelle assunzioni nominative e della precarietà iniziale del rapporto, che essere condannati a vedersi passare davanti sistematicamente i già occupati (da sempre ammessi al passaggio diretto da azienda ad azienda) ed i giovani (ora favoriti dagli incentivi previsti per il contratto di formazione e lavoro).

5. Per concludere, alcuni interrogativi che, dopo l'accordo torinese, il sindacato a mio avviso non può più eludere:

— dopo un decennio durante il quale la riforma del collocamento è rimasta bloccata essenzialmente a causa della difesa ad oltranza del meccanismo dell'avvicinamento numerico da parte del movimento sindacale, non è forse giunto il momento di voler paginarla e che cosa attende il sindacato a farlo apertamente e senza rimpicanti?

— nel momento in cui si riconosce l'inutilità, ed anzi la dannosità, dello strumento vincolistico ai fini della promozione dell'avvicinamento al lavoro delle categorie più deboli, può il sindacato limitare il proprio intervento in favore di queste categorie alla rimozione del vincolo, al ripristino del « libero mercato », come sostanzialmente è accaduto con l'accordo torinese? o non è invece necessaria e improrogabile l'attuazione di nuovi strumenti di intervento attivo nel mercato del lavoro, di natura completamente diversa rispetto a quella fin qui sperimentata?

— a chi, a quali strutture verrà affidato il compito di sperimentare i nuovi strumenti e metodi di intervento nel mercato del lavoro? è pensabile che tale compito possa essere svolto dagli uffici periferici del Ministero del lavoro, ancor oggi strutturati e attrezzati (materialmente e culturalmente) soltanto per un intervento di tipo burocratico-vincolistico? non è forse tempo che il sindacato si accordi con le associazioni imprenditoriali per dar vita a strutture di servizio cogestite, completamente nuove?

PIETRO ICHINO

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 2 marzo 1988

Tra

l'Unione Industriale di Torino, rappresentata dal suo Presidente, sig. Giuseppe Pichetto

e

la CGIL Provinciale, rappresentata dal suo Segretario Provinciale, sig. Luciano Marengo,

la CISL Provinciale, rappresentata dal suo Segretario Provinciale, sig. Bruno Manghi,

la UIL Provinciale, rappresentata dal suo Segretario Provinciale, sig. Bruno Balli.

L'Unione Industriale di Torino e le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL, attraverso un'analisi sul mercato del lavoro locale hanno rilevato che esiste una crescente difficoltà di incontro tra domanda e offerta di lavoro relativa ai lavoratori disoccupati ultra ventinovesenni: difficoltà che aumenta con l'età e in presenza di bassa scolarità.

Per contribuire ad un miglioramento dell'attuale situazione le parti, secondo quanto previsto all'articolo 17 della legge n. 56/1987, convergono di porre in essere, a titolo sperimentale, una serie di interventi che rispondano con efficacia alle specifiche caratteristiche del mercato del lavoro torinese.

Stante l'attuale congiuntura economica generale, si conviene che l'iniziativa potrà prevedibilmente produrre un numero di circa 2.500 assunzioni tra i lavoratori ultra ventinovesenni.

Le parti auspicano che le amministrazioni interessate all'attuazione del presente accordo possano contribuire, per quanto nelle loro competenze, ad agevolare tale processo.

Le parti, al fine di realizzare quanto previsto nella presente intesa, individuano i seguenti interventi:

A) ai sensi dell'art. 25, legge 28 febbraio 1987, n. 56, la richiesta nominativa, per le aziende aderenti all'Unione Industriale di Torino, viene estesa, in deroga ai vincoli esistenti, ai lavoratori di età superiore a 29 anni purché iscritti nelle liste di collocamento da almeno 30 giorni.

B) Le parti individuano nell'obiettivo di favorire il reimpiego dei lavoratori di cui al precedente punto A) un'ipotesi per la quale è consentita l'assunzione con contratto a termine della durata di 10 mesi non rinnovabile, ai sensi dell'art. 23, legge 28 febbraio 1987, n. 56.

I lavoratori assunti per questa ipotesi con contratto a termine, non potranno

superare il 15 per cento dell'organico in forza a tempo indeterminato nella singola impresa.

In ogni caso per ciascuna azienda è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per almeno tre lavoratori.

C) Considerando le caratteristiche del mercato del lavoro locale, per favorire l'occupazione di lavoratori che incontrano particolari difficoltà nell'avviamento al lavoro, le parti hanno inteso agevolare i lavoratori disoccupati da oltre 12 mesi, sia che risultino iscritti alle liste di collocamento ordinario, sia che risultino iscritti negli elenchi di cui all'art. 19, legge 2 aprile 1968, n. 482.

Anche per questi lavoratori vale quanto concordato ai punti A) e B) della presente intesa in materia di modalità di assunzioni e di durata del contratto di lavoro.

Tale facoltà, per quanto riguarda le assunzioni dei lavoratori iscritti agli elenchi di cui all'art. 19, legge n. 482/1968, è limitata alle aziende che beneficiano della sospensione del collocamento obbligatorio ai sensi dell'art. 9, legge n. 79/1983.

Tenuto conto dell'attuale stato di difficoltà occupazionale, nonché delle previsioni di andamento dell'offerta di lavoro e delle prospettive di attività delle aziende si ritiene di poter assorbire nel sistema delle imprese associate all'Unione Industriale di Torino n. 500 lavoratori appartenenti alle categorie di cui al primo capoverso del presente punto C), tenendo anche conto della loro età.

I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'art. 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, assunti ai sensi del presente accordo, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'art. 11 della stessa legge.

D) L'efficacia delle disposizioni di cui ai punti A), B) e C), è subordinata alla loro integrale ricezione in apposita delibera della Commissione Regionale per l'Impiego, nonché alla successiva approvazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per quanto di loro specifica competenza.

E) Le parti costituiscono un gruppo tecnico misto che periodicamente, in collegamento con gli Uffici del Lavoro, raccoglierà le informazioni necessarie per valutare gli effetti dell'accordo. Si prevede altresì la raccolta di informazioni sull'offerta di lavoro allo scopo di affinare l'analisi sulle situazioni di maggior disagio sociale.

Le parti opereranno verifiche trimestrali per valutare l'evolversi dell'attuazione della presente intesa.

F) Il presente accordo avrà durata di un anno a decorrere dall'approvazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di cui al punto D) e si intenderà automaticamente rinnovato, di anno in anno, alla luce delle verifiche di

cui al punto precedente, se non disdetto da una delle parti, un mese prima della scadenza con raccomandata R. R.

G) Le parti si danno atto che le questioni oggetto della presente intesa non debbano venire in alcun modo ridiscusse a livello aziendale.

H) Le parti si danno altresì atto che la presente intesa è volta all'agevolazione dell'occupazione di coloro che hanno più di 29 anni e che essa è subordinata alla vigente normativa sull'avviamento al lavoro.

I) Nella lettera di assunzione dei lavoratori avviati in base alla presente intesa, si farà esplicito riferimento all'accordo; l'informazione dei contenuti del presente accordo sarà inoltre esposta nelle bacheche aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Unione Industriale, sig. Giuseppe Pichetto

Per la CGIL Provinciale, sig. Luciano Marengo

Per la CISL Provinciale, sig. Bruno Manghi

Per la UIL Provinciale, sig. Bruno Balli.