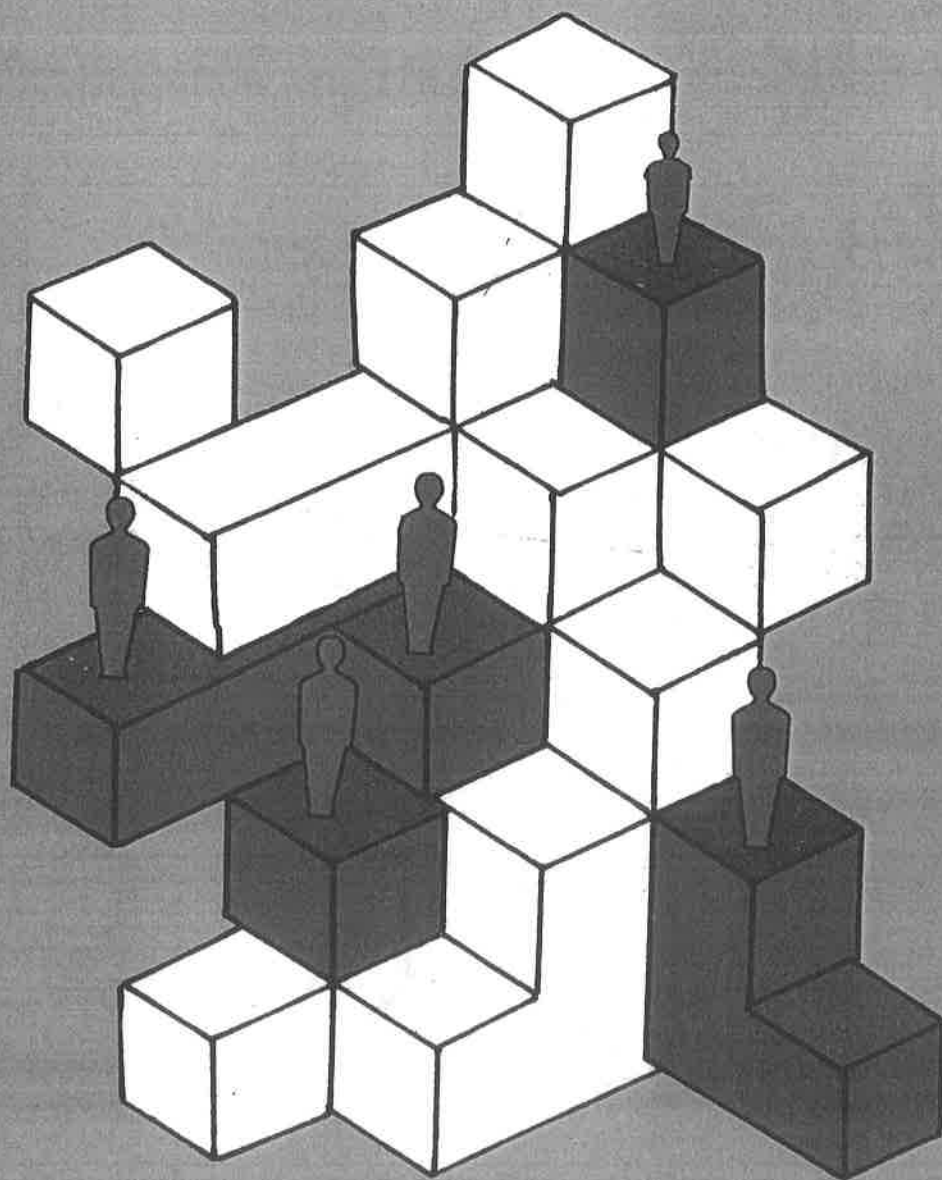


**atti del convegno su:
strumenti per il controllo sindacale
sul mercato del lavoro**



camera confederale del lavoro di milano e provincia

GIUGNI

ICHINO

Avv. PIETRO ICHINO
VIA GIOTTO, 9 - 20145 MILANO

**ATTI DEL CONVEGNO SU:
STRUMENTI PER IL CONTROLLO
SINDACALE SUL MERCATO
DEL LAVORO**

MILANO - 23/24 Febbraio 1979

**CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO
DI MILANO E PROVINCIA**

INDICE

Premessa

pag. 3

RELAZIONI

Franco De Anna (Ufficio Studi CCdL)

pag. 7

Pietro Ichino (Ufficio Legale CCdL)

» 55

Pietro Vecchio (ECAP)

» 67

INTERVENTI

Antonio De Nardi (CUZ Vimercate)

pag. 79

Giovanni Chinosi (FIOM Milano)

» 83

Franco Cerro (CUZ Bovisa)

» 84

Franco Bedendo (C. di F. Falck)

» 86

Giuseppe Tizzone (C. di A. Metro Cesano B.)

» 88

Alessandro Manfredi (Ufficio Industria CGIL Lombardia)

» 89

Giampiero Bassani (Braccianti Zona S. Donato M.)

» 90

Giuseppe Grosso (C. di F. Unidal)

» 92

Maria Teresa Franco (Ufficio Sindacale CCdL)

» 94

Di Piero Adolfo (C. di F. Tonolli)

» 97

Profumo Antonio (C. di F. Breda Siderurgica)

» 99

Mario Trezzi (FILLEA Milano)

» 100

TAVOLA ROTONDA (PARTE PRIMA)

Dott. Michele Di Lecce (Magistrato della Sezione Penale del Lavoro di Milano)

pag. 105

Feliciano Rossitto (Segretario della Federazione Nazionale CGIL-CISL-UIL)

» 108

Gino Giugni (Ordinario del Diritto del Lavoro dell'Università di Roma)

» 111

On. Nadir Tedeschi (Parlamentare della DC)

» 118

TAVOLA ROTONDA (PARTE SECONDA)

Dott. Michele Di Lecce (Magistrato della Sezione Penale del Lavoro di Milano)	pag. 123
Feliciano Rossitto (Segretario della Federazione Nazionale CGIL-CISL-UIL)	» 126
Gino Giugni (Ordinario del Diritto del Lavoro dell'Università di Roma)	» 129
On. Nadir Tedeschi (Parlamentare della DC)	» 134

CONCLUSIONI

Lucio De Carlini (Segretario Generale della CCdL di Milano)	pag. 139
---	----------

APPENDICE

Documentazione legislativa:	
Dal Codice Civile	pag. 143
Legge 29 aprile 1949, n. 264	» 143
Legge 19 gennaio 1955, n. 25	» 164
Legge 14 novembre 1967, n. 1146	» 167
Legge 2 aprile 1968, n. 482	» 168
Legge 11 marzo 1970, n. 83	» 180
Legge 20 maggio 1970, n. 300	» 192
Decreto Ministeriale 19 maggio 1973	» 194
Legge 18 dicembre 1973, n. 877	» 208
Legge 1 giugno 1977, n. 285	» 214
Legge 9 dicembre 1977, n. 903	» 232
Legge 12 agosto 1977, n. 675	» 233
Decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795	» 238
Legge 9 febbraio 1979, n. 36	» 242

SCHEDA ALLEGATA

Collocaamento: che cosa
si può fare subito

Una proposta operativa della Cd.L.
di Milano

PIETRO ICHINO

Ufficio Legale CCdL

Il controllo pubblico del mercato del lavoro oggi non esiste

Abbiamo forse la legislazione più rigorosa e severa di tutto il mondo (se si escludono alcuni Paesi socialisti) in materia di controllo pubblico sul mercato del lavoro. Ma alla severità della nostra legislazione corrisponde una anarchia pressoché totale: se si escludono alcune isolate esperienze assai positive, l'indice di disapplicazione della legge è elevatissimo, e ciò che è più grave, regna un clima di generale sfiducia nei confronti degli organi pubblici preposti al collocamento, non solo da parte degli imprenditori, ma anche da parte dei lavoratori.

Il posto di lavoro è una cosa troppo importante perché possa esserne affidata all'"amministrazione" ad organi che funzionano — quando funzionano — in modo caotico, senza un metodo, senza una adeguata conoscenza dei problemi e delle realtà aziendali, senza una adeguata disponibilità di mezzi operativi, senza altra capacità effettiva che quella di registrare qualche dato anagrafico dei disoccupati, e di "smistare" poi questi ultimi alle prime aziende richiedenti. Dalla scelta del posto di lavoro non dipende soltanto la valorizzazione (o la mortificazione) della professionalità del lavoratore, ma dipende anche la qualità della sua vita fuori dall'azienda, il suo rapporto con la famiglia, la quantità del suo tempo libero, e sovente anche la sua salute psico-fisica: è naturale, dunque, che la maggior parte dei disoccupati preferisca cercarsi da sola il posto di lavoro, chiedendolo qua e là come un'elemosina, e sottoponendosi alla selezione padronale, piuttosto che affidare il proprio destino all'Ufficio di collocamento.

Questa è oggi la realtà: i disoccupati preferiscono il "mercato libero", per lo più illegittimo, *perché è meglio sottoporsi alla selezione padronale che alla "non selezione" dell'Ufficio di collocamento.* E quando lavoratori e imprenditori sono alleati contro la legge, contro la pubblica Amministrazione, questa è del tutto impotente ad esercitare le sue funzioni: può forse colpire qua e là alcune violazioni più gravi (e talvolta neanche le più gravi), ma ciò che ne risulta è soltanto una caricatura del controllo pubblico sul mercato del lavoro.

Le nuove leggi del 1977 in materia di collocamento e mobilità del lavoro (n. 675 e n. 285)

Se si considera la situazione fallimentare in cui versa il collocamento ordinario, non è difficile comprendere perché, quando ci si è trovati nella necessità di intervenire incisivamente sul mercato del lavoro per risolvere alcuni specifici problemi (disoccupazione giovanile, mobilità della manodopera nei casi di crisi aziendale o di settore), si sia preferito creare dei *meccanismi di collocamento speciali* piuttosto che utilizzare le strutture del collocamento ordinario.

Nulla vietava, in linea di principio, che il problema dell'avviamento al lavoro dei giovani disoccupati, o dei lavoratori "esuberanti" provenienti dalle aziende in ristrutturazione, venisse risolto attribuendo a questi un punteggio preferenziale nell'ambito delle graduatorie ordinarie; e questo avrebbe, in teoria, comportato minori problemi amministrativi, ed una maggiore probabilità di occupazione per gli interessati. Ma, come già i lavoratori e gli imprenditori, neanche il legislatore si fidava delle strutture del collocamento ordinario. Nessuno ha creduto che queste strutture consentissero un intervento efficace; e si è quindi preferito creare nuove procedure speciali, nuove commissioni, nuove graduatorie, e nuovi particolari vincoli per alcuni settori produttivi, che sono stati in pratica esclusi dal mercato del lavoro generale.

Questa è, in sostanza la "logica" delle due leggi del 1977, sul "preavviamento al lavoro" dei giovani (n. 285) e sulla mobilità nei processi di ristrutturazione industriale (n. 675, artt. 24 e 25): esse si basano sul presupposto che i problemi più gravi del mercato del lavoro possano essere risolti scorporando i "settori caldi" dal resto del mercato. Ma se è vero che nella attuale palude del collocamento ordinario non si può seminare, né tanto meno raccogliere buoni frutti, è altrettanto vero che, finché non si bonifica l'intera palude, è vano sperare di creare delle isole felici e fertili in seno ad essa. L'esperienza dei primi diciotto mesi di applicazione delle due leggi lo dimostra in modo fin troppo evidente: mentre sul fronte dei giovani si è verificato il fenomeno paradossale per cui — almeno qui a Milano — sono stati avviati più giovani attraverso le liste ordinarie che attraverso le liste speciali, sul fronte dei processi di ristrutturazione si è constatato come sia più facile avviare alla nuova occupazione i lavoratori "esuberanti" mediante il vecchio sistema degli accordi sindacali con le imprese non vincolate dalla legge n. 675, piuttosto che con nuove procedure speciali previste da questa legge. E per di più il sindacato è tuttora costretto a contrattare le assunzioni dei lavoratori "esuberanti" anche con le imprese vincolate dalla nuova legge, poiché l'ostilità verso il vincolo legale determina sovente nei dirigenti d'azienda un atteggiamento di resistenza passiva, ed un conseguente blocco delle assunzioni.

Qualche miglioramento della situazione si è registrato con l'entrata in vigore del D.L. n. 675/1978, che ha reso più elastiche le nuove procedure attribuendo maggiori poteri discrezionali alla Commissione regionale per l'impiego, ed ha finalmente sancito in modo chiaro ed inequivocabile la necessità di una rigorosa e precisa selezione attitudinale dei lavoratori nell'avviamento ai nuovi posti di lavoro. Ma non è certo con qualche intervento correttivo che possono essere

risol
le a
Co
della
nute
l'attu
dare
dalla
inve
cam
rebb
padr

Pro

Da
la se
mate
nostr
esser
La
le Re
ment
dovr
disoc
per c
che c
siona
lità il
La
sca,
mass
presu
cand
profe
requi
forma
ment
possi
— all
lavor
tutiv
porto
dispc
profe

risolti i problemi di fondo che si sono posti con l'avvio delle nuove procedure per le aziende in crisi.

Con questo non voglio sminuire l'importanza ed il significato politico positivo della legge n. 675/1977, ed in particolare delle norme sulla mobilità in essa contenute: la via che si è battuta con queste norme era ed è forse l'unica possibile, nell'attuale situazione di paralisi e inefficienza degli Uffici di collocamento. Ma per dare attuazione ad un progetto operativo complesso, quale è quello delineato dalla legge n. 675, e per evitare il rischio che le nuove procedure ostacolino invece che facilitare la mobilità della manodopera, o che l'estendersi del loro campo di applicazione finisca col soffocare il collocamento ordinario, occorrerebbe una efficienza amministrativa, uno spirito di iniziativa, ed una perfetta padronanza delle nuove norme, che gli Uffici competenti non hanno.

Prospettive di riforma

Dato il carattere eminentemente operativo del nostro convegno, non è questa la sede per approfondire il problema delle linee generali di riforma organica della materia del collocamento pubblico. E' necessario però, per chiarire il senso delle nostre proposte operative a breve termine, proporre al dibattito almeno i punti essenziali della nostra prospettiva di lungo periodo.

La futura riforma dovrà innanzitutto — secondo il nostro orientamento — dotare le Regioni di un organo capace di operare efficacemente utilizzando tutti gli strumenti disponibili per l'intervento pubblico sul mercato del lavoro: a tale organo dovrà essere affidata pertanto non solo la gestione dell'avviamento al lavoro dei disoccupati, ma anche la gestione della *Cassa Integrazione Guadagni* (almeno per ciò che riguarda gli interventi che oggi vengono definiti "straordinari", ma che già oggi non hanno più nulla di "straordinario"), e della *formazione professionale* (almeno per ciò che riguarda gli interventi necessari per favorire la mobilità interaziendale, e per soddisfare specifiche richieste da parte delle imprese).

La riforma dovrà tendere a realizzare un sistema di collocamento che garantisca, oltre alla tutela della professionalità e della libertà del lavoratore, anche il massimo possibile soddisfacimento delle esigenze produttive dell'impresa: e ciò presuppone non soltanto un'adeguata selezione attitudinale dei lavoratori che si candidano all'avviamento, ma anche un agile ed efficiente servizio di formazione professionale capace di fornire di volta in volta ai lavoratori ritenuti più idonei i requisiti professionali specificatamente richiesti dalle imprese. In altre parole, la formazione professionale deve diventare uno strumento ordinario del collocamento, una fase normale nell'avviamento al lavoro; si può fin d'ora prospettare la possibilità che la formazione professionale si svolga — sotto il controllo pubblico — all'interno stesso delle aziende che intendono assumere: ogni rapporto di lavoro potrebbe essere preceduto da un adeguato rapporto di formazione, sostitutivo dell'attuale "periodo di prova", e controllato dall'organo pubblico. Tale rapporto di formazione potrebbe diventare anche un utilissimo strumento, a disposizione dell'organo pubblico a ciò preposto, per la verifica delle attitudini professionali dei lavoratori che si candidano all'assunzione.

E' possibile per questa via conciliare due principi che, allo stato attuale delle cose, appaiono tra loro quasi inconciliabili: quello del controllo e della gestione pubblica degli avviamenti al lavoro, e quello di una selezione attitudinale dei lavoratori adeguata alle esigenze dell'industria.

Altre soluzioni sono forse possibili, e non vi sono preclusioni da parte nostra a diverse proposte; deve però essere ben chiaro a tutti che il principio del controllo e della gestione pubblica degli avviamenti al lavoro non può trovare concreta applicazione se non viene applicato anche l'altro principio: quello della selezione attitudinale; nella misura in cui tale selezione non verrà operata dall'organo pubblico preposto all'avviamento, essa verrà comunque operata dalle imprese, con l'accordo tacito dei lavoratori, nei mille modi di fatto consentiti dalla "logica delle cose". Finché l'Ufficio di collocamento non sarà in grado di infrangere la connivenza tra lavoratori qualificati e imprese, soddisfacendo almeno l'interesse dei lavoratori alla salvaguardia ed alla valorizzazione della propria professionalità, il controllo pubblico sul mercato del lavoro resterà sempre soltanto una formula vuota, incapace di incidere nella realtà della società civile.

L'atteggiamento del Sindacato a questo proposito non può dunque essere quello di chi difende qualche cosa di acquisito: il controllo pubblico sul mercato del lavoro deve essere interamente ricostruito, e si parte quasi da zero.

In questa opera di ricostruzione occorre essere ben consapevoli del fatto che una buona riforma non potrà mai prescindere da un adeguato patrimonio di esperienze concrete e dalla disponibilità di personale che abbia già in qualche misura sperimentato i nuovi metodi e le nuove procedure (in questa direzione sembra muoversi, assai opportunamente, il Ministero del lavoro con la preparazione di un disegno di legge per la promozione di alcuni esperimenti-pilota). E come è vero che nessuna legge per quanto buona, può dare buoni frutti se la pubblica amministrazione che deve applicarla non funziona, è altrettanto vero che anche senza una nuova legge si possono fin d'ora utilizzare al meglio le vecchie norme adattandone l'applicazione alle esigenze attuali, valorizzandone gli aspetti positivi (che ci sono), colmandone le lacune con la volontà politica e lo spirito di iniziativa, e prefigurando così almeno in parte la futura riforma.

Che cosa si può fare subito.

Il progetto della Camera del Lavoro di Milano

In questo spirito la Camera del Lavoro ha elaborato una prima proposta operativa, che tiene conto delle nuove esperienze in larga parte positive compiute negli ultimi due anni da alcune commissioni di collocamento costituite in sezioni comunali della Provincia, e tiene conto anche della situazione organizzativa e logistica in cui opera la sezione del Capoluogo.

L'obiettivo che ci si propone di raggiungere è innanzitutto quello di ridurre al minimo il danno ingiustificato che deriva ai lavoratori (e alle imprese) dagli avviamenti effettuati senza una adeguata selezione attitudinale, e di consentire ai lavo-

ratori una p
dall'art. 4

In partico
la compilaz
scenza reci
tore la cert
conosciuti
alle sue esi
a servirsi c

Una impo
anche la nu
riche o non
modulo app
condizioni
prese" per
anche per a
bito della z
consentire
sulle impres
quadro prec

Lo stesso
zioni di lavo
ste di nulla
modo è pos
da parte del
legittimità d

Il progetto
mento di av
tore con il r
candidatura
il datore di l
prima che l'a
un parere si
requisiti pro
lante per l'U
tuali errori c

Questo col
superfluo og
zione di fatt
rivestire una
legge vigente
la manodope
trasformazio
proca fiducia

Qualcuno
legittimità, di
dell'avviamen

ratori una possibilità reale di *scelta del proprio lavoro*, secondo quanto è previsto dall'art. 4 della Costituzione.

In particolare, attraverso il colloquio preliminare al momento dell'iscrizione, e la compilazione del relativo questionario, si mira a creare un rapporto di conoscenza reciproca, e quindi di fiducia, tra il lavoratore e l'Ufficio, dando al lavoratore la certezza che i suoi problemi personali, familiari e professionali sono ben conosciuti da chi dovrà aiutarlo a trovare un lavoro adatto alle sue capacità ed alle sue esigenze. E' questo il primo passo indispensabile per indurre i lavoratori a servirsi dell'Ufficio di collocamento nella ricerca del posto di lavoro.

Una importanza fondamentale, nel progetto della Camera del Lavoro, riveste anche la nuova forma che deve essere richiesta dall'Ufficio per le richieste numeriche o nominative di manodopera. La compilazione da parte delle imprese di un modulo appositamente predisposto per la *descrizione analitica del posto e delle condizioni di lavoro* è indispensabile non solo per ridurre la probabilità di "sorprese" per il lavoratore, e quindi di insuccesso degli avviamenti al lavoro, ma anche per avviare la costituzione di uno *schedario delle imprese* operanti nell'ambito della zona di competenza della Sezione di collocamento. Lo schedario deve consentire all'Ufficio di conoscere in qualsiasi momento tutti i dati più rilevanti sulle imprese e sulle operazioni da esse svolte, e di costruire gradualmente un quadro preciso e costantemente aggiornato del mercato del lavoro nella zona.

Lo stesso modulo contenente la descrizione analitica del posto e delle condizioni di lavoro dovrebbe essere compilato dalle imprese in occasione delle richieste di nulla-osta per *assunzioni nominative* e per i *passaggi diretti*: in questo modo è possibile arricchire di dati lo schedario delle imprese senza alcuno sforzo da parte dell'Ufficio, ed è possibile inoltre un controllo non soltanto formale sulla legittimità di queste forme di assunzione.

Il progetto della Camera del Lavoro prevede una ulteriore fase del procedimento di avviamento al lavoro su richiesta numerica: prevede cioè che il lavoratore con il migliore punteggio in graduatoria tra quelli che hanno posto la loro candidatura per il posto di lavoro, venga avviato ad un colloquio preliminare con il datore di lavoro, in modo da consentirgli una conoscenza diretta dall'azienda *prima* che l'avviamento avvenga, e da consentire al datore di lavoro di esprimere un parere sulla corrispondenza tra le attitudini dichiarate dal lavoratore ed i requisiti professionali del posto offerto (parere, questo, ovviamente non vincolante per l'Ufficio, ma nel quale l'Ufficio potrebbe avvalersi per individuare eventuali errori commessi nella selezione attitudinale).

Questo colloquio preliminare tra lavoratore e datore di lavoro, che può apparire superfluo oggi, in una situazione in cui l'avviamento su richiesta numerica funziona di fatto soltanto per l'assunzione della manodopera più dequalificata, può rivestire una notevole importanza nella prospettiva della piena applicazione della legge vigente (che prevede l'avviamento mediante richiesta numerica anche per la manodopera qualificata e specializzata), e soprattutto nella prospettiva della trasformazione della funzione del collocamento in un servizio fondato sulla reciproca fiducia e collaborazione tra ufficio pubblico e soggetti privati.

Qualcuno ha espresso un parere negativo sulla opportunità, e persino sulla legittimità, di questo colloquio preliminare tra lavoratore e datore di lavoro prima dell'avviamento definitivo. Effettivamente non si può escludere *a priori* la possibi-

lità che l'Ufficio finisca con l'attribuire un peso eccessivo al parere dell'imprenditore; ma l'eventuale ingiustificato diniego di avviamento al lavoro potrebbe in tal caso essere impugnato dal lavoratore davanti alla Commissione provinciale di collocamento (composta in maggioranza di rappresentanti dei lavoratori); e comunque riteniamo che non si possano sacrificare i notevoli e sicuri vantaggi obiettivi che potrebbero derivare dalla procedura proposta, solo in considerazione dell'eventualità degli abusi o delle scorrettezze che potrebbero derivarne (è consigliabile tuttavia attendere che su questa proposta si realizzi una vasta convergenza di consensi, prima di tentarne una sperimentazione).

Il colloquio preliminare tra lavoratore e datore di lavoro potrebbe, nel quadro della futura riforma legislativa, costituire una utile premessa per il *rapporto di formazione* precedente alla costituzione del rapporto di lavoro, e sostitutivo del periodo di prova. Una sperimentazione del rapporto di formazione non sembra oggi proponibile, in assenza di una disciplina legislativa che unifichi le funzioni del collocamento e della formazione professionale, e soprattutto in assenza di una adeguata capacità degli organi pubblici di controllare le modalità di svolgimento e gli esiti dei rapporti di formazione all'interno delle aziende. Va detto però che fin d'ora sarebbe possibile prefigurare in qualche misura il nuovo sistema integrato di formazione professionale e collocamento, se si riuscisse ad ottenere che le imprese comunicassero all'Ufficio con il massimo anticipo possibile il loro fabbisogno di manodopera, indicando con precisione i relativi profili professionali: sarebbe infatti possibile in tal caso che l'Ufficio di collocamento, in collaborazione con la Regione e con le stesse imprese interessate, organizzasse i corsi di formazione specificamente necessari per soddisfare le esigenze previste, eseguendo anticipatamente le procedure per il reperimento e la selezione dei lavoratori disponibili.

Qualche cosa di simile può essere fin d'ora sperimentato anche nell'ambito delle procedure previste dagli artt. 24 e 25 della legge n. 675/1977: in particolare il quinto comma dell'art. 25 prevede appunto l'organizzazione di "corsi aziendali di riqualificazione" per i lavoratori che non abbiano i requisiti professionali necessari per l'utile inserimento nel nuovo posto di lavoro.

Allo stesso scopo, al di fuori del campo di applicazione della legge n. 675, possono essere utilizzati fin d'ora i "contratti di formazione" previsti dalla legge n. 285/1977.

I punti di forza dell'iniziativa sindacale: Commissioni di collocamento e Consigli di Fabbrica

Non basta denunciare con forza l'inerzia e l'assenteismo dei pubblici poteri preposti al controllo del mercato del lavoro, come il Sindacato fa da tempo; né basta formulare progetti di rilancio della funzione pubblica in questo settore: occorre che il Sindacato assuma con decisione l'iniziativa, mobiliti a fondo tutte le risorse ed i poteri di cui dispone, per salvare un patrimonio di principi conquistati attraverso decenni di dure lotte e sacrifici; che rischiano altrimenti di andare

completa
blica am
siva per

Nessur
menti di
zione de
assoluta
cissima
governo
strument
zona, e
amminist
Consigli
trante su
lavoratori

Il Sinda
nale per
delle aut
zione or

Fino ac
è mancat
compless
fini politi

Non ci
sioni che
questo ca
blica Am
tappa-bu
che l'inel
carenza
uffici: il p
sulla dire
problemi
idee chia
sofisticati

Se ogg
della pub
prevale a
società ci
una orga
mente co
trolli, ed

Se dunc
pubblica
pazione, i
Amminist
bio, a que

completamente dispersi; per dare efficienza ed incisività ad un settore della pubblica amministrazione a cui riconosciamo, e non da oggi, una importanza decisiva per la nostra strategia.

Nessuna organizzazione, pubblica o privata che sia, dispone di altrettanti strumenti di controllo diretto e indiretto sul mercato del lavoro quanti sono a disposizione del Sindacato: il Sindacato non soltanto ha per legge la maggioranza assoluta nelle Commissioni di collocamento, ma dispone anche dell'arma efficacissima della contrattazione collettiva, che è per sua natura uno strumento di governo del mercato del lavoro (ma occorre che impariamo ad utilizzare questo strumento in modo più articolato e quindi più efficace al livello territoriale di zona, e a livello aziendale, coordinando l'azione contrattuale con l'intervento amministrativo); il Sindacato è inoltre presente all'interno delle imprese con i Consigli di Fabbrica, che possono esercitare un controllo estremamente penetrante sulle scelte dell'imprenditore in materia di assunzione e licenziamento di lavoratori, e sulla sua "politica dell'occupazione".

Il Sindacato, infine, è presente in posizione paritetica nella commissione regionale per l'impiego, e nelle commissioni provinciali cui compete la concessione delle autorizzazioni per il ricorso al lavoro straordinario ed alla Cassa Integrazione ordinaria.

Fino ad oggi è mancato uno stretto coordinamento nell'uso di questi strumenti; è mancata una concreta strategia organica che consentisse di valorizzare questo complesso di poteri di cui disponiamo, indirizzandone l'esercizio verso i nostri fini politico-sindacali. E' ora che colmiamo questo ritardo.

Non ci deve frenare la preoccupazione (manifestata da qualcuno nelle discussioni che hanno preceduto questo convegno) che l'iniziativa del Sindacato in questo campo finisca per determinare una sostituzione del Sindacato alla pubblica Amministrazione. Tra i nostri intendimenti non vi è certo quello di fare da tappa-buchi nella burocrazia statale; ma siamo anche ben consapevoli del fatto che l'inefficienza dei pubblici poteri non può essere spiegata soltanto con la carenza di organici, o con l'inadeguatezza della dotazione strumentale degli uffici: il problema è innanzitutto quello della *volontà politica* e delle *idee chiare* sulla direzione in cui bisogna muoversi. Se queste ci sono, è possibile superare i problemi derivanti dalla carenza dei mezzi; ma se mancano la volontà politica e le idee chiare, anche il più imponente esercito di collocatori, dotato di mezzi più sofisticati, sarà sempre inefficiente.

Se oggi mancano la volontà e le idee, è perché prevale ancora la concezione della pubblica Amministrazione come burocrazia contrapposta alle forze sociali: prevale ancora l'ideologia ottocentesca dello Stato come entità separata dalla società civile. Lo Stato democratico per cui noi combattiamo è un'altra cosa: è una organizzazione pubblica che tende a compenetrarsi sempre più profondamente con la società civile attraverso un vasto tessuto di partecipazione e di controlli, ed un fecondo, continuo e capillare scambio di energie.

Se dunque è giusta e necessaria una precisa distinzione di ruoli tra Sindacato e pubblica Amministrazione, non deve però sussistere nessuna remora alla partecipazione, nessun limite allo scambio di idee e di energie fra Sindacato e pubblica Amministrazione; e tanto meno devono sussistere remore o limiti a questo scambio, a questa partecipazione, in un settore come quello del controllo sul mercato



Il dito nella piaga del collocamento.

del lavoro, che costituisce oggetto essenzialissimo dell'iniziativa sindacale fin dalle origini del movimento operaio, e sul quale è oggi imperniata l'intera strategia sindacale.

Se tutto questo è vero, non possiamo — a mio avviso — esimerci da una seria e impietosa autocritica riguardo al modo in cui abbiamo utilizzato fino ad oggi la nostra presenza negli organi pubblici collegiali preposti al governo del mercato del lavoro: nella commissione regionale per l'impiego e nelle commissioni d' collocamento. Se si escludono le notevoli esperienze che dal 1977 ad oggi abbiamo avviato in alcune sezioni comunali della provincia (sulle quali riferiranno i compagni più direttamente coinvolti nel corso dei loro interventi), dobbiamo riconoscere che la nostra presenza negli organi collegiali ha mancato totalmente di incisività; non abbiamo saputo cogliere l'importanza dello strumento, siamo caduti nella trappola di chi — più o meno consapevolmente e dichiaratamente — tendeva a coinvolgere il Sindacato in una prassi amministrativa fatta solo di inerzia, di diletterismo, di sfiducia fatalistica nella possibilità stessa di un governo del mercato del lavoro.

Se vogliamo uscire da questa trappola, dobbiamo essere noi per primi a trasformare lo stile di lavoro delle commissioni, a dedicare le nostre energie migliori a questo lavoro, a studiare a fondo i problemi, a dare indicazioni di rotta, a valorizzare il più possibile lo strumento che la legge ci mette a disposizione.

Il lavoro
sioni lavorative
bocciarci
competenze

L'operaio
basso, da
vere primarie
essere in
rativo che
il lavoro
occorre
namento
premesse

Un'altra
glio deve
esercitare
zione azien-
tutto per
aiutando
dale: si po-
sioni, un
esercitare
ficio di
che appa-

Non d
Fabbrica
lavoro a
dei casi,
E' neces-
del Con-
congruo
quantità
delle as-
queste (i
tanze si
che son-
le parti.
assistere
zione de
sottopo-
valutazio-
delicata
è loro g

Qualc
alcune
rienze. I
commis-

Il lavoro da fare è enorme: per questo dobbiamo rivendicare che le commissioni lavorino a tempo pieno, e naturalmente dobbiamo essere noi i primi a rimboccarci le maniche e ad impegnarsi senza riserve per la parte che è di nostra competenza.

L'opera di rivitalizzazione delle commissioni deve, a mio avviso, partire dal basso, dalle sezioni comunali e comprensoriali di collocamento; dobbiamo risolvere prima i problemi elementari del governo del mercato del lavoro, se vogliamo essere in grado di affrontare i problemi più complessi. Per questo il progetto operativo che la Camera del lavoro propone al dibattito del nostro convegno riguarda il lavoro delle sezioni comunali, ed è limitato al collocamento ordinario. Ma occorre fin da oggi porsi anche il problema del rilancio della funzione di coordinamento della commissione provinciale e della commissione regionale, e porre le premesse per il risveglio di queste commissioni dal torpore in cui giacciono.

Un'altro punto di forza del Sindacato sono i Consigli di Fabbrica. Ogni Consiglio deve (eventualmente per mezzo di un'apposita commissione a ciò delegata) esercitare un controllo costante dall'interno della fabbrica sull'operato della Direzione aziendale in materia di assunzioni, e soprattutto deve mantenere un contatto permanente con la commissione di collocamento competente per territorio, aiutandola a stabilire un rapporto costruttivo e corretto con la Direzione aziendale: si può forse ipotizzare che il Consiglio di Fabbrica svolga, in talune occasioni, un ruolo di "mediazione" fra l'impresa e l'Ufficio di collocamento, esercitando un controllo selettivo sulle esigenze dell'impresa, e sollecitando l'Ufficio di collocamento a soddisfare nel modo migliore possibile quelle esigenze che appaiono legittime e meritevoli di considerazione.

Non deve perpetuarsi l'attuale situazione paradossale, nella quale i Consigli di Fabbrica si occupano di tutto, dal salario agli investimenti, dalla sicurezza del lavoro all'inquadramento professionale, e tralasciano invece, nella maggior parte dei casi, di occuparsi del modo in cui vengono assunti i lavoratori nella azienda. E' necessario incominciare a stipulare accordi aziendali che prevedano il diritto del Consiglio di Fabbrica di essere informato dalla Direzione aziendale con un congruo anticipo sugli aumenti o le diminuzioni dell'organico aziendale, sulla quantità e la qualità della manodopera che verrà assunta, sui tempi e le modalità delle assunzioni; e non è escluso che tra non molto il diritto di informazione su queste (come su altre) materie venga espressamente attribuito alle rappresentanze sindacali aziendali da una apposita legge. E' necessario che sulle materie che sono oggetto dell'informazione preventiva si svolga un esame congiunto tra le parti. E' necessario infine che il Consiglio di Fabbrica si conquisti il diritto di assistere a tutte le fasi che precedono e che seguono immediatamente l'assunzione dei lavoratori (colloquio preliminare, richieste di informazioni ai lavoratori, sottoposizione degli stessi a tests psicoattitudinali o ad accertamenti sanitari, valutazione del periodo di prova, ecc.) in modo da garantire ai lavoratori nella delicata fase dell'assunzione una tutela sindacale non meno intensa di quella che è loro garantita durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Qualche cosa si è fatto in questa direzione, soprattutto negli ultimi due anni, in alcune aziende; ma siamo ben lontani da una generalizzazione di queste esperienze. Ed è ancora tutta da tessere la rete dei rapporti tra Consigli di Fabbrica e commissioni di collocamento.

Il disegno di legge sulla «sperimentazione»

Che la riforma generale degli strumenti di controllo pubblico sul mercato del lavoro debba essere preceduta da una adeguata sperimentazione di nuovi metodi, è cosa che si è già detta e su cui non occorre tornare: diamo quindi per acquisito un giudizio fondamentalmente positivo sulla proposta proveniente dal Ministro del lavoro di procedere ad alcuni esperimenti-pilota in zone che presentino diverse caratteristiche economiche.

Non altrettanto positivo è, però, il nostro giudizio sul disegno di legge predisposto a tal fine dal Ministero.

Il primo e più grave difetto del disegno di legge consiste nella scarsissima autonomia che esso concede alle commissioni sperimentali nella determinazione dei criteri per la formazione e l'aggiornamento periodico delle graduatorie di avviamento al lavoro, per la unificazione delle liste, per la concessione dei nulla-osta in materia di assunzioni nominative, per la classificazione generale dei lavoratori iscritti alla lista ordinaria. L'art. 5 del disegno di legge prevede che su tali materie la nuova commissione formuli delle proposte al Ministero, il quale provvede poi con proprio decreto; ma questo presuppone che i nuovi metodi e i nuovi criteri possano essere proposti dalla commissione *prima di averli sperimentati*, mentre è verosimile che, al contrario, i nuovi metodi e i nuovi criteri possano essere individuati soltanto per successive approssimazioni, attraverso la sperimentazione quotidiana. Riteniamo dunque che la nuova commissione debba essere lasciata libera, entro limiti non angusti fissati dalla legge, di dirigere e organizzare l'attività della Sezione comprensoriale secondo i criteri che la commissione stessa di volta in volta ritenga più opportuni (salvo l'obbligo di motivare le scelte operate, e di riferire sui relativi esiti). Il controllo sull'operato delle commissioni sperimentali può essere efficacemente esercitato dal comitato di esperti di cui all'art. 8.

Un altro grave difetto del disegno di legge consiste nella previsione di un limite ridottissimo di durata dell'esperimento: i sei mesi previsti dall'art. 7 sono appena sufficienti per un censimento dei problemi da risolvere e per l'avvio dei primi tentativi di sperimentazione di nuovi metodi; non sono certo sufficienti per trarre dall'esperimento conclusioni attendibili (vien fatto di chiedersi se al Ministero del lavoro a Roma abbiano idea della complessità della matassa che le commissioni sperimentali dovranno sbrogliare, e dei problemi che dovranno risolvere!).

Troppo ridotti sono anche i poteri che il disegno di legge assegna alle Commissioni sperimentali in materia di gestione della Cassa Integrazione Guadagni e della formazione professionale: la nuova legge deve consentire la diretta sperimentazione di un nuovo metodo di collocamento nel quale la formazione professionale costituisca una fase *ordinaria* dell'avviamento al lavoro, e nel quale la Cassa Integrazione Guadagni costituisca a sua volta uno strumento per la formazione o riconversione professionale dei lavoratori, in funzione della loro probabile destinazione produttiva.

Manca totalmente, nel disegno di legge, la previsione di un onere per le aziende di rispettare i termini di preavviso fissati dalla commissione per le richieste di manodopera, in relazione ai diversi profili professionali (del resto, quali termini di preavviso potrebbero essere imposti, visto che l'esperimento dovrebbe durare — secondo il Ministero — soltanto sei mesi?); il Ministero sembra anzi

ignora
la col
oppor
"esam
rappre
ment
posto
mine
Un
lavora
loro u
quest
di una
cale i
nere c
di col
disoci
sono
riserva
gestic
lare c
Se
teso
buroc
concl
i dirig

ignorare del tutto nel suo progetto di sperimentazione, il problema di incentivare la collaborazione tra le imprese e l'Ufficio di collocamento: sarebbe invece assai opportuno che la legge prevedesse la necessità di vere e proprie trattative o "esami congiunti" tra l'Ufficio e le Direzioni aziendali, con la partecipazione dei rappresentanti sindacali, al fine di determinare un programma preciso di avviamento al lavoro e di formazione professionale (anche direttamente sul nuovo posto di lavoro), che tenga conto dei programmi dell'impresa a breve e medio termine e delle sue esigenze di selezione attitudinale.

Un ultimo rilievo: il disegno di legge ministeriale toglie ai rappresentanti dei lavoratori nella commissione sperimentale la maggioranza assoluta, attribuendo loro una posizione paritetica rispetto ai rappresentanti di parte imprenditoriale. E' questo un piccolo sintomo, che si aggiunge a tanti altri — più o meno vistosi —, di una diffidenza della burocrazia ministeriale nei confronti dell'iniziativa sindacale in materia di collocamento. I dirigenti del Ministero del lavoro sembrano ritenere che lavoratori e imprenditori abbiano un interesse di ugual peso in materia di collocamento e formazione professionale; non è così: chi porta il fardello della disoccupazione, delle riconversioni professionali, dell'incertezza del domani, sono soprattutto i lavoratori, ed è quindi ai loro rappresentanti che deve essere riservato un ruolo preponderante nel governo del mercato del lavoro e nella gestione della formazione professionale, valorizzando una tradizione ormai secolare del movimento sindacale italiano.

Se poi i dirigenti del Ministero del lavoro, invece di essere mossi da un malinteso spirito di equità, sono mossi dalla preoccupazione di difendere il potere burocratico contro la partecipazione e la mobilitazione dei lavoratori, ne dovremo concludere che, per il successo della riforma del collocamento, occorre sostituire i dirigenti del Ministero del lavoro, e primo fra tutti il Ministro stesso.

DI LECCE

TAVOLA ROTONDA
PARTE PRIMA

Dott. MICHELE DI LECCE

Magistrato della Sezione Penale del Lavoro di Milano

ito
Milano

Un paio di anni fa, toccò al mio ufficio porre all'attenzione di tutti il problema del collocamento, con l'apertura di alcuni procedimenti penali, che allora ebbero una certa risonanza e che hanno in ogni caso contribuito a riportare all'attenzione dell'opinione pubblica e degli interessati il problema del mercato del lavoro che, per la verità, prima di allora, con un silenzio colpevole si erano in gran parte disinteressati.

L'avviamento al lavoro, è di certo il momento nodale della realizzazione del diritto al lavoro che è solennemente garantito dalla Costituzione, ma di fatto non ancora realizzato nel nostro paese.

La mancata attuazione sia sul piano legislativo che sul piano operativo di questo fondamentale diritto, ha portato e porta una serie di gravissime conseguenze su tutta la situazione lavorativa italiana, cioè non soltanto sul momento dell'avviamento al lavoro, ma su tutta l'organizzazione generale del mercato del lavoro.

Il silenzio, ad esempio delle organizzazioni sindacali era quanto meno strano. Così come non è sempre comprensibile quel gran parlare del problema del collocamento, oggi di moda che sembra caratterizzato da una impronta gatto-pardesca.

Troppo spesso si dice soltanto che la legge del '49 è vecchia, che ha una struttura non adeguata alla realtà socio-economica del paese, che è una legge da cambiare.

Qui si apre il dibattito; sono stati presentati in Parlamento numerosi progetti di legge, ma su nessuno di questi si è discusso. In questo quadro si inserisce l'iniziativa della C.d.L. di Milano che tende a portare avanti un discorso di accomodamento della legge del '49, modificando per così dire le prassi senza cambiare ovviamente la legge in questione.

Ebbene a me sembra che si debba partire dalla considerazione che la legge del '49, così come le leggi successive in materia hanno oggi uno scarso indice di applicazione per una serie di difficoltà pratiche che non incidono più sui punti cardini della legislazione in oggetto, riconfermata nel '70 dallo Statuto dei lavoratori, che sostanzialmente riconferma i suoi principi ispiratori, inasprendo anzi, tra l'altro le sanzioni penali per coloro che la violano.

Questi principi fondamentali, che mi sembrano imprescindibili, sono quelli dell'intervento pubblico nel settore del collocamento (con la conseguente necessità

che sia soltanto un organo pubblico a svolgere attività di mediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro), e quello della fissazione di criteri predeterminati ed automatici per l'abbinamento delle offerte alle domande di lavoro.

Soltanto se tali principi verranno mantenuti potrà a mio giudizio parlarsi di una riforma legislativa del settore del collocamento che, pur rispondendo meglio alle esigenze attuali della società italiana, sia in grado di garantire un effettivo avviamento al lavoro di tutti. Una nuova legge che si muovesse in direzione diversa farebbe inevitabilmente compiere un passo indietro ai lavoratori.

Nella proposta in esame mi sembra di cogliere un momento certamente positivo, quando si prevede che il lavoratore può, non deve sottoporsi a un colloquio al fine di meglio evidenziare le sue caratteristiche professionali, le sue attitudini e le sue aspirazioni, al fine di ottenere un avviamento il più soddisfacente possibile.

Vedrei anche favorevolmente un altro aspetto, una maggiore specificazione delle mansioni da parte dei datori di lavoro che dovranno essere svolte dai lavoratori di cui si chiede l'avviamento.

Non vedrei invece compatibile con la normativa oggi vigente un altro caratterizzante momento della proposta, quello della introduzione di un colloquio tra il lavoratore e il datore di lavoro prima dell'assunzione.

E' questa una previsione certamente grave, a mio giudizio, non solo perché in contrasto con la legislazione vigente, ma proprio perché tale da aprire la via a possibili discriminazioni già, in concreto, troppo rilevanti oggi.

Il fenomeno della selezione è estremamente diffuso, ma solo pochissime volte essa avviene esclusivamente in base alle attitudini professionali del lavoratore; nella maggior parte dei casi, infatti, si va ben oltre estendendo la valutazione a circostanze e qualità diverse. Anche sotto questo punto, perciò, la introduzione di nuovi criteri nella prassi operativa degli uffici di collocamento può essere visto come rimedio temporaneo, fermo rimanendo che l'ottica nella quale ci si deve muovere è quella di una riforma di tutta una normativa. I progetti di legge all'esame del Parlamento, sembrano configurare il futuro servizio di avviamento al lavoro che dovrebbe sostituire gli attuali uffici di collocamento, come uno strumento flessibile, adattabile alle esigenze del mercato del lavoro, e quindi con una struttura operativa elastica e non ancorata a criteri predeterminati. La pericolosità di una tale impostazione è stata anche, indirettamente evidenziata nella discussione parlamentare a proposito di mobilità della manodopera.

La possibilità teorizzata e legalizzata di recepire accordi, strumenti operativi, non predisposti per legge ma derivanti dalle trattative e dagli accordi delle parti sociali da parte dei pubblici uffici non può non suscitare serissime perplessità.

Mi sembra infatti veramente pericoloso introdurre in materia di mobilità il principio che gli eventuali accordi delle parti possono derogare alle norme di legge, creando di fatto modalità operative diverse da caso a caso.

Se si deve, quindi, uscire da questa ottica di adattabilità dello strumento normativo alle singole situazioni, ai singoli bisogni, non si può non ricadere nella necessità della predisposizione di strumenti rigidi cui facevo riferimento all'inizio. Strumenti che, non significano l'automatismo totale o bieco, ma solo predisposizione di criteri oggettivi e predeterminati che garantiscono tutti, vale a dire occupati e disoccupati.

Non si possono accettare distinzioni tra occupati e disoccupati quando si parla di problematiche relative al mercato del lavoro e non si può non tener conto di determinate necessità operative (quali possono essere le graduatorie, l'attribuzione di punteggi, la identificazione di mansioni, di fasce professionali ecc.) che certamente possono essere oggi riviste, per essere adeguate alla realtà odierna, ma non eliminate. Se lo fossero si creerebbero seri problemi, analoghi a quelli che oggi hanno provocato alcuni per lo meno discutibili interventi legislativi in materia di mobilità della manodopera.

Sulla mobilità mi limiterò a rilevare che essa è ovviamente collegata all'avvicinamento al lavoro e che è sintomatico di come possano non risolversi i problemi quando nell'intervenire si prescinde da punti di riferimento chiari e da una preordinata e organica normativa applicabile anche in casi eccezionali.

GINO GIUGNI

Ordinario del Diritto del Lavoro dell'Università di Roma

Il tema del collocamento lo considero uno dei più affascinanti del diritto del lavoro, del diritto in genere.

Quando spiego del collocamento agli studenti devo fare subito la controllo: prima occorre spiegare come è il meccanismo normativo e poi occorre dare illustrazione delle cose come si svolgono nella realtà.

Questo è uno dei casi tipici di meccanismo legislativo molto minuzioso, ben pensato, diciamo, ma che però non ha mai trovato una seria e consistente applicazione nella pratica. Già due o tre anni dopo l'emanazione della legge 1949, ci fu un'inchiesta parlamentare sulla disoccupazione, che conteneva un capitolo dedicato allo studio del problema del collocamento; c'era un elenco dei modi per truffare il collocamento; per fortuna queste inchieste parlamentari non hanno poi molta circolazione, perché avrebbe costituito un utile manuale per gli imprenditori.

D'altra parte gli imprenditori hanno avuto abbastanza inventiva per vanificare questa legge, determinando uno stato di generale disapplicazione. Ogni tanto la disciplina rigida e garantista del collocamento riemerge, anche per lodevole iniziativa di magistrati; però la vicenda si arresta in un atto di richiamo all'opinione pubblica, l'utilizzazione delle sanzioni penali in ragione di un migliore funzionamento del sistema finisce a livello di provocazione. Provocazione in senso positivo: si richiama l'opinione pubblica sulla necessità di intervenire in ordine al problema. Lo Statuto dei Lavoratori, nella cui elaborazione ho avuto dei meriti e dei demeriti, ha due norme sul collocamento che sono le più infelici della legge, e che furono pensate anch'esse come mezzi di provocazione perché quando vennero ricostituiti, allargandoli notevolmente, i poteri delle commissioni, modificandosi anche i rapporti delle maggioranze all'interno di esse, lo scopo era quello di offrire ai sindacati uno spazio per poter porre una mina all'interno del sistema del collocamento, perché nessuno si faceva illusione che le cose avrebbero potuto continuare a funzionare, così come non avevano funzionato fino ad allora.

Credo che pensare che un irrigidimento dei rapporti tra richiesta numerica e richiesta nominativa, una diminuzione delle possibilità di assunzione diretta (cioè continuare a percorrere la strada della rigidità garantistica) pensare che questo avrebbe potuto sortire un qualche risultato positivo era ed è una pura illusione.

Ma i più avveduti lettori della legge si rendevano conto che l'intenzione della legge stessa era piuttosto un'altra; il perno di questa legge non era tanto nella rigidità, non era tanto nell'art. 34, quanto nell'art. 33, e cioè nella messa a disposizione dei sindacati di uno strumento attraverso il quale avrebbero potuto avanzare la loro domanda e gestire l'offerta del lavoro.

Di qui avrebbe dovuto nascere una sollecitazione dal basso (eravamo nel 1969-70) una domanda dal basso per rimuovere le strutture arcaiche, e per introdurre principi di gestione nuova.

Si separò dalla macchina del collocamento generale il collocamento in agricoltura; si ritenne che questo avesse bisogno di una disciplina specifica, particolare; e venne emanato il decreto legge del 1970, la cui positività nei fatti è anch'essa molto dubbia, e molto oggetto di discussione. Per altro alcuni risultati in quella direzione ci sono stati.

Credo che, tutto considerato, sia tempo di abbandonare la via delle provocazioni, da fuori e da dentro, anche perché la provocazione più consistente, la promozione di un processo di partecipazione sindacale, ha avuto risultati molto magri; non so per quali misteriose ragioni il sindacato non ha per niente raccolto questo invito del legislatore, e non ha per niente sfruttato la posizione di forza che avrebbe potuto essere offerta da questo tipo di intervento nelle commissioni che veniva delineato in effetti come uno strumento di gestione o di controllo.

Contemporaneamente (a parte il cammino sempre più spedito di una "prassi in deroga") negli ultimi anni vi è stata tutta una serie di piccole riforme, una riforma strisciante del collocamento che poi è culminata nella legge 675, nella legge sull'occupazione giovanile, e nei decreti legge che sono stati generati da queste leggi (perché abbiamo qui un altro curioso fenomeno di politica legislativa, per cui legge genera una sequenza di decreti legge diretti a sanare gli errori delle leggi precedenti: regole di immunità che vengono stabilite con efficacia retroattiva). Qui gli organi sono stati molto modificati: la commissione regionale per l'impiego che è nata tra l'altro con una certa struttura, poi si è silenziosamente modificata, e sta estendendo in maniera notevole il proprio potere; nell'ultimo decreto legge, se non erro, si è dato a questa commissione un potere di deroga rispetto alla normativa vigente.

Quello che mi meravaglia è che questi poteri vengono attribuiti non con l'occhio rivolto all'avvenire, ma con l'occhio rivolto al passato: diamo un potere per poter risanare gli errori commessi nel passato: questo non è un bel modo di legiferare.

D'altra parte, rendiamoci conto quale è la fascia di intervento dell'avviamento al lavoro, del collocamento. Oggi, la grande massa dei movimenti di mano d'opera avvengono attraverso i passaggi diretti; c'è un aspetto patologico dei passaggi diretti, ma c'è anche un aspetto normale; è un processo di mobilità fisiologica: quando mai si potrebbe impedire ad un operaio che ha trovato un miglior padrone di andare da questo?

Tra l'altro correremo il rischio di creare una specie di servitù dell'azienda invece della servitù della gleba: chi c'è sa che ci deve restare e quindi deve rinunciare a quella garanzia fondamentale della libertà di potersene andare se trova qualcosa di meglio.

Il passaggio diretto è inevitabile: ora nella fascia, diciamo, fisiologica del processo c'è qualcosa su cui è perfettamente inutile intervenire.

Nella fascia duto, ci si e nali in mod potuto ancl quelli che s lissima azie dimensioni graduatoria

Io credo c slativa e int dell'avviso c rigidità; già collocament carattere in possono int

Tutta la n anni verso i lavoro a ter fronte a que lavoro che i Penso che i errore l'irrig rapporto a

Anche per troduzione c sue caratteri

Vi sono s interessante locamento c Anselmi. Il r legge, lo ha che, pur con nulla.

Tra l'altro che a favore mantenere i occhio atten ragioni più f che è un ap tuito in man di reclutame poca: l'ho d apparato ovv Ministro del interessi del

Nulla di pi appunto per

Nella fascia patologica, e cioè quella dei passaggi diretti artificiosi si era creduto, ci si era illuso, che le commissioni di collocamento, le commissioni comunali in modo particolare, nell'esercizio delle loro funzioni di controllo avrebbero potuto anche identificare i casi del passaggio diretto a carattere fraudolento; **quelli che si svolgono per esempio, attraverso l'assunzione da parte della piccolissima azienda, poi dopo pochi mesi il passaggio diretto in quella di maggiori dimensioni (e quindi costretta a sottostare alla dura legge dell'avviamento per graduatoria e richiesta numerica).**

Io credo che siamo in una fase in cui occorre accelerare l'immaginazione legislativa e introdurre elementi nuovi nella legislazione. Sotto questo aspetto, sono dell'avviso che a nulla vale difendersi su trincee di carta come sono quelle della rigidità; già in materia di rigidità il discorso è molto ampio, investe non soltanto il collocamento, ma anche il contratto a termine, ed altre forme di prestazione di carattere interinario o parziale, che (sia pure sotto un serio controllo sociale) possono introdurre tipi più flessibili di rapporto di lavoro.

Tutta la nostra legislazione, tutto il nostro tipo di lavoro è stato proiettato per anni verso l'acquisizione di un traguardo che è quello del consolidamento del lavoro a tempo indeterminato come l'unica forma di lavoro accettabile. Ma di fronte a questo, che è poi il lavoro garantito, si erge la realtà dura del lavoro nero, lavoro che non è garantito in nessuna forma e meno che mai nella sua durata. Penso che in un sistema economico che richiede certi tipi di flessibilità, sia un errore l'irrigidirsi a difendere questa linea, che è quella della valorizzazione del rapporto a tempo indeterminato come fine a se stesso, come bene in sé.

Anche per il movimento sindacale c'è tempo, spazio e modo per pensare all'introduzione di forme nuove in una disciplina dell'avviamento al lavoro che per le sue caratteristiche di maggiore flessibilità, corrisponda alle esigenze del tempo.

Vi sono stati in materia vari progetti legislativi; anche questa è una vicenda interessante, perché già c'è in Parlamento un progetto di riforma globale del collocamento che è stato elaborato dal Ministero del lavoro e presentato dal Ministro Anselmi. Il nuovo Ministro Scotti, che si è trovato dinanzi a questo disegno di legge, lo ha molto opportunamente accantonato, perché era un disegno di legge che, pur contenendo alcuni nuclei innovativi, nella sostanza non modificava quasi nulla.

Tra l'altro la critica che venne fatta ad esso era di essere un progetto fatto più che a favore dei lavoratori da avviare, a favore degli uffici di collocamento da mantenere in servizio. E in effetti le tappe di elaborazione furono seguite con occhio attento da parte dell'apparato del collocamento. E' questa un'altra delle ragioni più forti di resistenza al cambiamento, questo apparato del collocamento, che è un apparato imponente, come numero di personale addetto, venne costituito in maniera quasi improvvisata nel '48-'49 e in parte anche attraverso forme di reclutamento corrispondenti un po' alle esigenze politiche del governo dell'epoca: l'ho detto in maniera un po' felpata ma il concetto è chiaro. ora questo apparato ovviamente si difende, e credo che nulla sia più imbarazzante per il Ministro del lavoro di proporre qualcosa che in qualche misura possa ledere gli interessi della burocrazia.

Nulla di più imbarazzante soprattutto se il Ministro del lavoro è democristiano, appunto perché il sistema venne formato in gran parte secondo le esigenze del

partito di governo di oggi; quindi va scontata una resistenza da questo punto di vista. Ma per quello che riguarda i meccanismi dell'avviamento al lavoro la prima domanda da porsi è se è necessario un meccanismo di precedenza e di graduatoria. Guardate: il nostro è l'unico paese al mondo, dove esiste un sistema di collocamento obbligatorio con meccanismi di precedenza obbligatoria; non esiste da nessuna altra parte.

Altrove noi abbiamo efficienti strumenti come quello della Germania Federale per esempio, che però sono articolati e svolgono la loro attività su base esclusivamente volontaristica; e gli imprenditori ci vanno, perché sanno che troveranno i lavoratori che vogliono avere (perché non è facile anche per un imprenditore che non abbia l'abitudine di reclutare i lavoratori al bar, per non dire all'osteria, non è facile trovare le persone adatte per il posto adatto).

Poiché da noi il fenomeno della disoccupazione c'è sempre stato, più o meno latente, ed oggi è esploso, credo che un ritorno brusco a forme di avviamento selvaggio sarebbe improponibile; perlomeno porrebbe in essere una fase di assestamento estremamente difficile. L'occupazione, soprattutto a certi livelli di qualifica, quelli che non richiedono particolari requisiti, deve purtroppo mantenere anche certe caratteristiche, certi tratti assistenziali, nel senso che devono essere previste precedenza per chi ha più bisogno, e quindi il mantenimento di una quota di collocamento obbligatorio con graduatorie predeterminate: mi sembra che ciò corrisponda tutto considerato alle esigenze di un paese che si trova ancora a gestire questo pesante carico della disoccupazione.

E' un problema del Mezzogiorno soprattutto, intendiamoci, perché questi problemi si pongono in modo drammatico nel Mezzogiorno, mentre nel Nord il problema del collocamento è soprattutto un problema di mobilità. Un'esigenza di mobilità guidata.

Allora prendendo il nucleo di principio dalla disciplina obbligatoria, che è quello dell'avviamento numerico (anche se avviene abbastanza di rado rispetto alla previsione legislativa e invece dovrebbe occupare uno spazio di 4/5 per lo meno) mi sembra che la proposta della Camera del Lavoro di Milano sia molto interessante, perché tutto considerato segue un criterio che è numerico, ma che è di tipo nuovo. Il sistema vecchio dell'avviamento numerico per qualifica non poteva funzionare: il concetto di qualifica non è mai stato individuato in maniera precisa, ha dato luogo a immense elaborazioni, tentativi di definizione di profili, cataloghi di qualifiche che però si sono sempre scontrate a due realtà; il processo tecnologico ha messo costantemente in mora questi cataloghi di qualifica; e poi gli uffici non sono mai stati attrezzati per individuare la reale qualifica delle singole persone, quindi spesso l'indicazione della qualifica si riduce ad un'indicazione nominalistica.

Questo vecchio sistema viene sostituito nella proposta della Camera del Lavoro, da un tipo di avviamento che chiamerei "per requisiti", che a me pare molto positivo; molto positivo a condizione che sia inserito in un procedimento che garantisca dagli abusi, dalle discriminazioni. Chiaro che se un imprenditore, come quello della Volkswagen chiede dei lavoratori di una certa statura per escludere gli italiani, il requisito in questo caso è inaccettabile. Oppure, se chiede lavoratori che possano fare il turno di notte, è evidente la discriminazione nei confronti delle donne; qui c'è tutta una serie di requisiti che potrebbero essere



I soli investimenti.

Sono esigenze di mobilità di un organismo della forza di lavoro

inventati per arrivare poi alla determinazione della persona che si sa già che si vuole assumere. Ma se il procedimento di determinazione, di controllo dei requisiti, e di verifica se la persona corrisponde a questi requisiti, avviene in un quadro appunto di controllo sociale come è il controllo delle commissioni di collocamento, a me pare che questa soluzione potrebbe funzionare. Questo meccanismo presenta, in fondo, soltanto un limite, che poi è un grave limite (ma che non è un vizio del meccanismo e neanche una restrizione dei pregi che profila questa soluzione): con questo sistema si dà per scontata una certa offerta del lavoro; il collocamento resta ancora una sede di registrazione di offerte del lavoro, ma non è una sede dove viene dato impulso alla ricerca dei posti di lavoro.

Ora qui il problema va distinto, naturalmente, in due aspetti: c'è un aspetto di creazione di nuovi posti di lavoro che può discendere da azioni programmatiche generali, come la politica degli investimenti, o la riduzione dell'orario del lavoro ma che evidentemente trascendono la capacità di iniziativa di una struttura di avviamento del lavoro; c'è anche la possibilità di una articolazione del servizio che gli dia capacità e poteri di impulso nella ricerca di una migliore e più razionale offerta di lavoro.

Attraverso la formazione professionale, si può, per esempio, preparare le persone adatte per rispondere alle proposte di lavoro degli imprenditori; attraverso una politica attiva di trasferimenti geografici controllati, si può dare impulso alla mobilità; attraverso uno studio accurato dei profili professionali si può migliorare il rapporto tra indicazione delle qualifiche, e verifica della corrispondenza delle stesse qualifiche alle effettive capacità dei lavoratori.

Vi è poi la proposta della "agenzia" come soluzione alternativa ai meccanismi esistenti alla disciplina della domanda-offerta di lavoro.

L'"agenzia" potrebbe controllare anche e avviare la sperimentazione di forme di lavoro diverse da quelle del lavoro a tempo indeterminato, dove uno si colloca nella prospettiva di restarvi in modo permanente: per esempio la sperimentazione dei contratti a termine, per esempio la sperimentazione di alcune forme di lavoro flessibile.

Un lavoratore potrebbe, una volta iscritto in determinate liste, anziché restare in posizione d'inerzia, avere periodicamente, finché non trova uno sbocco definitivo di carattere occupazionale, la chiamata a svolgere lavori di carattere provvisorio corrispondenti alle sue capacità professionali. Questo anche per rompere la spirale Cassa Integrazione-dissoccupazione-secondo lavoro, che è una spirale che presenta tratti di ricorrenza quasi necessari.

Credo, pertanto, che la procedura di avviamento al lavoro possa acquisire come elemento rinnovatore, questo meccanismo di avviamento per requisiti. Occorre però anche studiare, affrontare il problema della costruzione di un sistema di gestione della politica attiva della manodopera; altrimenti noi corriamo il rischio di lasciare alla politica della manodopera il compito modesto di rispondere passivamente a quelle possibilità occupazionali che vengono presentate rispetto alle quali, ripeto, non c'è soltanto un problema di aumentarle creando nuovi posti di lavoro, ma c'è anche un problema di conformazione della forza di lavoro rispetto a determinate nuove esigenze che si delineano nel processo produttivo.

Sono esigenze che se lasciate a se stesse corrono il rischio di scatenare processi di mobilità, fenomeni di frode selvaggia; se invece assunte sotto la gestione di un organismo appropriato possono condurre ad un adattamento più flessibile della forza di lavoro rispetto alla struttura produttiva, e anche viceversa.

lemi di
quindi

amento
nazona-
sse agli
i con le
na fun-
nente di

perché
ialifiche
ge qua-
in evi-
zione, la
are quei
da met-
o Stato,
anda ed

arantista
mento al

tare l'av-
cile suc-
lificare il

cando la
odificare
gioni del
ta.

onte di 1
he effe-
stranieri.
un pro-
ro Nord.
a legisla-
richiesta
umenti di
livello di
trollo, di
preoccu-
l'occupa-
l sistema

TAVOLA ROTONDA

PARTE SECONDA

Dott. MICHELE DI LECCE

Magistrato della Sezione Penale del Lavoro di Milano

Nel mio primo intervento ho accennato ai due problemi che ritengo debbano ispirare qualunque legislazione in materia di avviamento al lavoro.

Ritenevo questi due principi importanti ma li ritengo ora fondamentali, dopo gli interventi degli altri partecipanti. Ho accolto infatti con molta preoccupazione alcune affermazioni, specie di Rossito, perché mi sembra che si stia imboccando una strada molto pericolosa da parte delle forze sindacali. Non mi riesce, invece, di capire come si possa fare confusione tra la gestione della legge sul collocamento, vale a dire la sua applicazione, e la validità dei principi che la ispirano; come si possa dalla disapplicazione di fatto di una legge dedurre che la legge è sbagliata nei suoi principi ispiratori, traendone poi conseguenze inaccettabili.

Si dice: la legge non ha funzionato, cambiamola, modificandone i principi ispiratori. Ma c'è una discrasia in questa affermazione che mi riesce difficile comprendere, specie se essa proviene da un rappresentante delle organizzazioni sindacali. E non basta, visto che si aggiunge che vi sarebbero richieste da parte dei lavoratori di eludere questa normativa posta a loro tutela. Ebbene la legge non funziona perché non la si è voluta far funzionare dall'inizio, non perché lo strumento operativo della legge era inadeguato (anche se oggi lo è sicuramente), ma perché, con il consenso di tutte le parti interessate, si è preferito escogitare altre prassi ritenute più "utili".

E' poi un falso problema quello della nominatività o della numericità delle richieste di avviamento, di esso si è parlato in più sedi e credo si sia giunti ad una elaborazione sufficientemente ampia per poter dire che di fatto esso rappresenta solo un paravento per nascondere altre posizioni, altre valutazioni.

Come si fa a parlare di rigidità garantista o di trincee di carta della rigidità, in presenza di un mercato del lavoro che, come dice lo stesso Giugni, presenta una disoccupazione così elevata?

In questo quadro non sembra davvero credibile che l'unica forma di garantismo sia quella sancita attraverso il controllo sociale.

Ma se anche così fosse, perché una forma di controllo sociale, quale la partecipazione alle commissioni di collocamento, introdotte dallo statuto dei lavoratori, non ha funzionato?

E allora quale altro tipo di controllo sociale possiamo ipotizzare? Si può giungere alla conclusione che l'intervento delle parti sociali sia una via obbligata non

per l'attuazione di una normativa che preveda determinate garanzie per tutti, ma solo per l'attuazione di una legislazione elastica, aperta, non garantista. Di una normativa cioè che sancisca la legittimità ed elevi a norma di legge gli accordi tra le parti sociali con tutti i limiti quindi di una tale impostazione.

In presenza di una situazione, come quella attuale, dopo quanto fin qui detto, è incredibile sentire che la legge 675, e le leggi successive in materia, non hanno funzionato perché si innestavano sulla legge del 1949, che non poteva funzionare, perché era una legge sbagliata.

La legge 675 non ha funzionato per altri motivi. Essa infatti risente dei limiti e delle contraddizioni già emersi in sede di discussione parlamentare e non superati o risolti forse perché si voleva sostanzialmente fin da allora renderla difficilmente applicabile. Se così è non può dirsi che la legge del 1949 non funziona e che la 675 va modificata con decreti. Decreti che sono stati unanimemente approvati in questa sede, e che proprio perché emanati per affrontare realtà specifiche non possono non essere parziali e strutturalmente tali da rendere ancora più inapplicabile in via generale la normativa vigente.

La ragione della inapplicazione è un'altra. Mi ha stupito, a questo proposito, sentire dall'on. Tedeschi che possono essere giuste le critiche a livello giuridico mosse ai decreti in questione. Non riesco a capire quale possa essere la differenza tra la critica giuridica, e non giuridica. O meglio non credo che in uno Stato che vuole essere di diritto, si possa scindere i due aspetti. Non si può cioè dire che i provvedimenti di legge sono giuridicamente criticabili, però comunque "necessari" per risolvere situazioni, che potevano essere comunque risolte senza ricorso a procedure abnormi, che hanno dato luogo ad una serie di comportamenti. Si è creata una catena indissolubile di comportamenti che generano provvedimenti, che ne presuppongono altri e così via, non si sa fino a quando.

In questo quadro mi ripropongo il problema iniziale: si arrivi certo ad una riforma sostanziale del servizio di collocamento, si istituisca un collegamento tra il servizio per l'impiego e la formazione professionale, ma non si prescinda da un sistema di garanzie valide per tutti, in ogni momento.

E' per altro indiscutibile che la formazione professionale in Italia non esiste, almeno di fatto.

Ben venga perciò una seria organizzazione dell'istruzione professionale, in collegamento con la formazione stessa della domanda di lavoro, come elemento caratterizzante di una completa riforma legislativa del settore, che però vedo di difficile realizzazione visto che dal 1949 ad oggi non si è potuto modificare neppure un singolo aspetto della materia in questione.

Si è detto anche che all'estero situazioni analoghe vengono regolate in modo diverso, ma ovviamente in presenza di un tessuto politico-sociale diverso.

Oggi non si può in Italia prescindere ad una forma di garantismo ampio: qualsiasi cedimento su questo punto dà luogo ad una catena di violazioni che si ripercuote sugli stessi soggetti che questa rigidità garantista hanno contestato o scavalcato.

In questa prospettiva in definitiva vedevo l'intervento provvisorio della Camera del Lavoro di Milano, che dovrebbe però inserirsi su una riforma più generale, che riesca a risolvere, o almeno ad avviare a soluzione il problema dell'avvia-

mento al lavoro, che siate per quanto fin qui detto.

Se siamo d'accordo andrebbero meditate situazioni recenti provvedimenti

mento al lavoro, che non può essere affidato alla pattuizione delle parti interes-
sate per quanto fin qui emerso.

Se siamo d'accordo molte delle cose che in questa sede sono state dette andrebbero meditate, approfondite, se non altro per evitare nell'avvenire il ripetersi di situazioni analoghe alle precedenti, ed ancora irrisolte nonostante i recenti provvedimenti legislativi, specifici e non, ma in ogni caso miopi.

GINO GIUGNI

Ordinario del Diritto del Lavoro dell'Università di Roma

Mi rallegro che nelle sue conclusioni il dott. Di Lecce abbia eliminato un dubbio che poteva nascere ascoltando la prima parte del suo intervento: era parso che egli sostenesse che la legge n. 264/1949 sia una legge da difendere, da conservare. E' invece una legge da riformare, da cambiare. Il problema è di mezzi non di valori.

I principi ispiratori della legge, che sono il principio della libertà del lavoro, il principio di non discriminazione, sono principi che saltano fuori dalla stessa Costituzione. Su questi siamo d'accordo, come lo siamo sulla necessità di realizzarli. L'obiettivo è quello di sostituire un meccanismo istituzionale, come è quello del collocamento, con un sistema di valori. Il collocamento non è iscritto nella Costituzione e meno che mai è scritto come è. E se una legge si dimostra incapace di funzionare occorre capire perché non ha funzionato; non si tratta solo di responsabilità individuali: solo nella legge penale, e anche lì parzialmente, i problemi si tendono a risolvere in chiave di responsabilità individuale. Tra l'altro quando ci si accorge in termini di politica legislativa, di efficienza giuridica che la legge penale non funziona, si fanno i provvedimenti di depenalizzazione.

Qui restiamo al vaglio dell'opportunità, della effettività giuridica; constatiamo come una legge di questo tipo in 30 anni di permanenza in vigore non ha dato i risultati desiderati.

Non è soltanto un fatto di responsabilità degli imprenditori; tra l'altro mi viene in mente una domanda: come mai gli imprenditori, superata una prima fase di attrito e di esitanza, finiscono per accettare tutti i provvedimenti legislativi, quali la disciplina del lavoro a termine o le riduzioni dell'orario di lavoro, e invece in materia di avviamento al lavoro lo "sciopero" degli imprenditori è stato costante? Questo rifiuto c'è stato sempre. E non soltanto perché la legge ha poco o mal funzionato, o perché le sanzioni penali erano prima del 1970 insufficienti.

Dopo il 1970 le sanzioni penali sono più rigide, ma è continuato l'atteggiamento di sciopero degli imprenditori.

Evidentemente una legge di questo tipo è lesiva di alcuni aspetti fondamentali che attengono alla vita dell'impresa: essa si scontra con l'esigenza di una possibilità di scelta dei lavoratori, l'esigenza cioè di trovare lavoratori adeguati ai requisiti professionali; ma anche la pressione che viene dagli stessi lavoratori, per passaggi diretti, per chiamate nominative fittizie.

Se gli imprenditori si trovano di fronte a lavoratori che sono disposti ad aggirare la normativa, è evidente che la violazione è facile.

Quando poi si presentano fenomeni di connivenza, di collusione tra le due parti, ambedue hanno interesse ad evadere la normativa, c'è da chiedersi quale interesse tutela questa normativa, se non un astrattissimo interesse pubblico.

Il problema dei lavoratori che restano tagliati fuori dagli accordi tra imprenditori e altri lavoratori è drammatico nel Mezzogiorno, mentre è molto meno drammatico nelle zone di alta occupazione, dove avviando un lavoratore non si toglie necessariamente il posto ad un altro che sia in grado di coprire quel determinato posto.

Da questo punto di vista, credo che non possiamo considerare la normativa in atto come capace di risolvere problemi di priorità quale quello di un'equa distribuzione delle occasioni di lavoro.

Se la legge è tecnicamente fatta in un modo tale da risultare di difficile applicazione, bisogna avere il coraggio di rivedere i meccanismi; non i principi di fondo, perché su quelli siamo tutti d'accordo.

Una linea di resistenza su sistemi e procedure che si presentano in realtà come dei colabrodi, è realmente una trincea di carta e in fondo una manifestazione d'impotenza, perché ci si difende sul principio, ma poi si lascia andare nella attuazione pratica.

Su un punto sono d'accordo con Di Lecce: quando apre la polemica nei confronti dei sindacati. Gli strumenti di controllo sociale li hanno avuti, e non li hanno usati; e ora quale tipo di controllo sociale diverso e più efficiente si può inventare?

Evidentemente questo controllo sociale è stato offerto, regalato quando nessuno lo chiedeva; nel collocamento in agricoltura, dove era chiesto, ha avuto in significato più incisivo.

Lo Statuto dei lavoratori non è stato una battaglia per il collocamento; la parte sul collocamento è un'aggiunta, e non era nemmeno richiesta dai Sindacati.

Evidentemente non era nell'ambito di una strategia sindacale di controllo sociale del mercato del lavoro, che comunque non è ben delineata neppure oggi. L'esigenza è doppia: da un lato è necessaria la disponibilità dei sindacati a gestire e ad autogestire il mercato del lavoro; e dall'altro lato è necessaria l'offerta da parte del legislatore di strumenti che possano rendere efficace questo momento di gestione.

Mi riferisco ad un tipo di gestione che coinvolge anche gli interessi dell'altra parte; ad esempio certe formule di maggioranza sindacale nelle commissioni (vedo che qui c'è una critica di Ichino al progetto di Legge Scotti) non le drammatizzerei tanto, perché se l'altra parte deve essere coinvolta, se si deve dimostrare che è anche interesse dell'impresa avere un servizio dell'impiego regionale munito di adeguata efficienza, in fondo coinvolgerla anche attraverso forme di rappresentanza negli organi gestionali, è un atto di saggezza legislativa.

Non si può fare il collocamento senza discutere con l'altra parte; quindi l'altra parte deve essere rappresentata; è come nel rapporto contrattuale i sindacati hanno sempre auspicato di avere delle controparti esistenti, quindi occorre che anche nella gestione del collocamento ci sia una controparte che sia motivata ad essere presente.



La programmazione democratica.

Quando ho parlato di controllo sociale rispetto ai sistemi garantistici, ho pensato per esempio alla possibilità che certe forme di rapporto, che oggi sono guardate con diffidenza e sono circondate da meccanismi di divieti (mi riferisco in particolare al lavoro a termine) possano essere valorizzate attraverso processi di autorizzazione da parte di organismi rappresentativi che possa essere demandata a certi livelli della contrattazione collettiva la possibilità di introdurre per periodi determinati, per gruppi di mansioni stabilite, deroghe al divieto generale di contratto a termine.

La disponibilità per le forze sociali di sistemi di deroga ai divieti legislativi, costituirebbe un elemento di forte potenziamento delle stesse nella politica di gestione del mercato del lavoro; sarebbe un fatto di progresso e non di regresso.

In questo non ho preoccupazione per quello che riguarda la prospettiva di affidare ai soggetti collettivi compiti più ampi in questa materia.

Quanto alla 675, non è che apra le porte del collocamento demolendo apparati garantistici; se guardate bene, la 675 si limita a regolamentare il normale processo di passaggio da una azienda all'altra.

I passaggi diretti sono autorizzati espressamente dalla legge, dalla 264, ed io ho ribadito che non si possono toccare. Attraverso le nuove procedure o l'affidamento ai soggetti collettivi dei passaggi diretti, si razionalizza quella quota di mercato del lavoro che è sempre stata fuori dal collocamento, che è sempre stata soltanto un fatto di registrazione da parte degli uffici.

Nel momento in cui l'azienda è in liquidazione sono possibili passaggi diretti, come in Cassa Integrazione. Si regolano questi passaggi diretti in modo da renderli più fattibili, accelerandone i flussi, creando congegni di carattere informativo che ci sono indispensabili; restiamo in sostanza addirittura nell'ambito della logica garantistica.

Il fatto è che la 675 non ha funzionato, il banco di prova è stato limitato. Ha funzionato molto poco per la parte finanziaria, è entrata in funzione tardissimo, è mancata la testa, si è cominciata a farla funzionare dall'art. 24 in poi. Prima di dare un giudizio liquidatorio su questa legge e integrazioni successive, mi muoverei dunque con una certa cautela.

Quando si fa largo riferimento alla contrattazione, all'intervento dei soggetti collettivi, deve essere chiaro che queste forme di contrattazione non tendono a creare forme di collocamento privilegiato, perché la non discriminazione che vogliamo perseguita attraverso il meccanismo pubblico, deve essere anche garantita dalla contrattazione. Nessuno pensa di introdurre in modo diretto o indiretto forme di *union shop*, di assunzione privilegiata nei confronti di lavoratori iscritti al sindacato.

La deroga dell'art. 4 bis, deve essere una deroga nell'ambito dei principi di legalità: punto fondamentale è che gli accordi tra le parti garantiscano parità di accesso a tutti, anche non sindacalizzati.

Questo mi sembra che, se fosse anche scritto, contrasterebbe con i principi della Costituzione italiana; sarebbe da considerare come non scritto.

Inoltre non ho notizia di fatti di questo tipo; sarebbe anche in contrasto con le linee portanti della politica del sindacato italiano, che ha sempre rifiutato forme di assunzione privilegiata per i propri aderenti.

Volevo poi f
essi, quello ch
quindi la risol
nismi previsti
per rendere pi
azzerate. Però
stanze, però n
con modesto c
ché l'anzianità
cui passano da
resistenze alla
uno perde tutto
ciare da capo,
continuità, libe
onere, potrem
per i dipende
Regioni. Quanc
nità, tutto sarà

Un punto su
del collocamen
si è esaltato il
diamo per funzi
italiana, per fun
strutture central
aveva introdotto
di controllo soc
missioni erano i
sivi fu che fino
nessuna parte.

Nell'ambito di
veri e autentici r
nelle strutture s
molto bene que
vecchia burocra
rappresentative;

Se intendiamo
diretta alla gara
può essere artic
pubblico, ed esa
getti che ne ha

Volevo poi fare un accenno soltanto ai provvedimenti concatenati: il primo di essi, quello che ha stabilito la non applicabilità dell'art. 2112 del Codice civile, e quindi la risoluzione del rapporto di lavoro per l'entrata in funzione dei meccanismi previsti dalla 675. Questo è stato fatto per facilitare i processi di mobilità e per rendere più agevole la condizione dell'impresa nuova che vuole le anzianità azzerate. Però non è un passo avanti, è un passo necessitato forse dalle circostanze, però non ha tenuto conto del fatto che si potrebbe, probabilmente anche con modesto onere, garantire la continuità del rapporto, anche di anzianità, finché l'anzianità ha un senso nei contratti di lavoro, ai lavoratori dal momento in cui passano da una azienda all'altra. Questo è infatti un modo per diminuire le resistenze alla mobilità, perché oggi se nel passaggio da una azienda ad un'altra uno perde tutto quello che era legato alla sua anzianità passata e deve ricominciare da capo, è logico che faccia resistenza; ma se noi gli garantissimo questa continuità, liberando l'azienda dall'onere, attraverso la fiscalizzazione di questo onere, potremmo da un lato garantire una giusta aspettativa del lavoratore, come per i dipendenti pubblici nel passaggio dell'amministrazione centrale alle Regioni. Quando poi si arriverà alla eliminazione dei benefici connessi all'anzianità, tutto sarà più facile.

Un punto su cui mi pare siamo tutti concordi è quello della funzione pubblica del collocamento. Però su questa funzione pubblica si è bruciato molto incenso, si è esaltato il principio oltre misura, con gli esiti che conosciamo. Cosa intendiamo per funzione pubblica? Nella tradizione della scienza dell'amministrazione italiana, per funzione pubblica si è sempre inteso l'apparato, la burocrazia, le strutture centralizzate. La legge del 1949, era stata veramente innovativa, quando aveva introdotto le Commissioni sindacali, perché aveva introdotto un elemento di controllo sociale dentro l'apparato amministrativo; però le funzioni delle commissioni erano estremamente modeste, e la prassi applicativa degli anni successivi fu che fino al 1955 le commissioni comunali non erano costituite quasi da nessuna parte. La legge era discreta ma ebbe una pessima applicazione.

Nell'ambito di una funzione pubblica diversamente intesa, si possono realizzare veri e autentici modi di controllo sociale e se volete anche di autogestione, come nelle strutture sanitarie, come nelle strutture scolastiche, dove tra l'altro si misura molto bene questo tipo di confronto tra le strutture di tipo rappresentativo e la vecchia burocrazia. Per ora è perdente l'elemento innovativo, cioè le istituzioni rappresentative; ma il banco di prova, il banco di confronto c'è stato.

Se intendiamo per funzione pubblica una funzione che sia fondamentalmente diretta alla garanzia dell'imparzialità del funzionamento del meccanismo, questa può essere articolata in modo da minimizzare addirittura l'apporto dell'apparato pubblico, ed esaltare le funzioni partecipative di controllo da parte di quei soggetti che ne hanno responsabilità.

CONCLUSIONI

LUCIO DE CARLINI

Segretario Generale della CCdL di Milano

Il sindacato a Milano, e nazionalmente, sente acutamente la sua insufficienza di fronte a processi complessi che, nel mercato del lavoro, rapidamente si stanno svolgendo negli ultimi anni.

Quando illustri giornalisti ed altri insistono, per questa realtà milanese, a usare il termine di rinascimento, colgono una parte della realtà. Negli ultimi due anni di crisi non vi è stata stagnazione al Nord, a Milano; vi è stato, invece, da parte padronale, il tentativo di sfuggire ad ogni controllo.

Questo "rinascimento", questa capacità imprenditoriale, soprattutto nella piccola e media impresa, al Nord in modo particolare, hanno incontrato una offerta di lavoro — giovanile, ma non solo — che si presenta con caratteristiche e con valori diversi che noi non conosciamo pienamente.

L'evoluzione di questi ultimissimi mesi ed anni comporta per noi il tentativo di superare una grossissima difficoltà nostra, e mi richiamo al caso della vicenda tormentosa dell'Unidal.

A Milano la vicenda dell'Unidal, della mobilità, l'abbiamo salutata non come una necessità ma come una positiva esperienza politica. Come si presentavano le cose un anno fa, era una via d'uscita, una strada nuova, una vittoria politica. Come due anni prima, per l'Innocenti, una vittoria politica che però rischia di trasformarsi in una sconfitta tecnica. Il problema è che per collocare alcune centinaia di lavoratrici dell'Unidal — con la loro storia, la loro possibilità, la loro età — non dobbiamo cadere nell'eccesso di consentire assistenzialismo e rifiuti plurimi e successivi, che nascondono un mutamento sociale di quelle lavoratrici, un loro adattamento alla crisi e all'accordo. E allora conoscere e decidere nel mercato del lavoro, significa per noi trasformare il collocamento come conoscenza di processi reali dell'avviamento al lavoro nelle diverse fasi della vita lavorativa.

Il sindacato non può più essere spettatore, rispetto al collocamento, come poteva fra il 1949 e il '70: e ciò perché dei poteri ci sono stati dati. Molti compagni, e delle commissioni di collocamento, e compagni funzionari, dirigenti, hanno insistito sulla nostra difficoltà a gestire questi spazi di potere.

La legge del 1949 è divenuta nella realtà una trincea di carta, con i rischi che diventi di carta anche la presenza sindacale nella conoscenza e nella decisione dei processi di avviamento nel mercato del lavoro. Dobbiamo invertire rotta e qualità d'impegno: a Milano, ancor più che in altre regioni, dobbiamo rappresen-

tare e gestire non solo certificando ma anche conoscendo; di qui quel modulo, che nella relazione di Ichino si richiede alle aziende per un controllo.

Ho sentito parlare a lungo del diritto al lavoro e del diritto alla libertà di impresa. A me sembra che oggi sia rischiosissimo un dibattito interno tra rigidi o garantisti e flessibili o liberisti. Il sindacato vede una gestione pubblica del mercato del lavoro che controlla a Milano il 5-10% e dall'altro lato una possibilità di evadere la legge (nella quale crediamo anche se la vogliamo cambiare). Dobbiamo analizzare freddamente la segmentazione di una legislazione che ha cercato di inseguire gli effetti della crisi, che esalta la difficoltà di realizzazione e di applicazione.

La linea è chiara: è la realizzazione della linea che non è chiara. Già oggi negli spazi della legge — ad esempio le commissioni di collocamento — il sindacato non c'è a sufficienza. C'è un problema di linea, di salto di qualità su queste cose, e la critica di Rossitto al movimento sindacale milanese è giustissima.

Sono gli stessi compagni che criticano giustamente una esperienza sindacale che — mentre chiede più potere — è latitante. Rispetto a due anni fa l'impegno è cresciuto in provincia di Milano, nelle Commissioni di collocamento: questo convegno lo testimonia, ma siamo indietro rispetto alla capacità di chiedere una riforma che elimini le esperienze di segmentazione anche legislativa rispetto alla strumentazione del mercato del lavoro. Tutte queste strutture — dai Consigli di Fabbrica, alle zone di categoria, alle zone orizzontali — devono veramente fare un salto, se no l'esperienza della nostra presenza negli uffici e nelle commissioni rischia di trasformarsi nell'esperienza amara che abbiamo fatto in altri settori, ad esempio quello della salute, della sanità, degli SMAL.

Non siamo d'accordo a modificare quei rapporti che la proposta del Ministro Scotti vorrebbe portare a termini paritari nella presenza del sindacato e dei padroni.

Siamo disponibili a valutare certe questioni, ma dobbiamo essere principalmente noi rappresentanti e organizzatori dell'offerta di lavoro (non in termini di certificazione, ma in termini sociali di conoscenza della qualità e della volontà della forza lavoro) a svolgere un ruolo primario anche in termini di garanzia di presenza maggioritaria.

Saranno anche decisioni difensive, ma saranno gestite democraticamente dal sindacato e dai lavoratori.

L'esperienza dell'Unidal, quell'accordo sindacale, può essere sottoposta ad una critica serrata, specie poi nella sua fase di attuazione, e tuttavia quest'accordo non può essere battuto da una legislazione che tutti riconosciamo insufficiente perché non corrispondente alla realtà.

Su questo, il movimento sindacale milanese, la Camera del Lavoro, dovranno riflettere: è verissimo che un intreccio tra domanda e offerta, tra Consigli di Fabbrica che dovevano accogliere i lavoratori dell'Unidal in mobilità, si è verificato troppo tardi.

Ringraziamo i compagni intervenuti e i partecipanti alla tavola rotonda.

I nostri appuntamenti sono un seminario su questo problema a livello regionale, un incontro con CISL e UIL, ma specialmente una risoluzione da annunciare al Comitato direttivo della Camera del Lavoro, con una sintesi di questi documenti, a larghissima diffusione per tutte le strutture di fabbrica.

Documentazione allegata agli atti del convegno su:
Strumenti per il controllo sindacale sul mercato del lavoro
Milano 23-24 febbraio 1979

Camera Confederale del Lavoro di Milano e Provincia

collocamento: che cosa si può fare subito

Una proposta operativa della Camera del Lavoro di Milano

SOMMARIO

pag. 2	Premessa
pag. 4	La nuova procedura: 1) Colloquio con il lavoratore disoccupato
pag. 6	2) Nuove modalità per le richieste numeriche da parte delle aziende
pag. 11	3) Abbinamento azienda-lavoratore
pag. 11	4) Colloquio preliminare fra lavoratore e datore di lavoro

Premessa

Il presente progetto operativo è stato elaborato, su iniziativa della Camera del Lavoro di Milano, per essere sperimentato nella Sezione dell'Ufficio di collocamento del Capoluogo. Nell'elaborazione del progetto si è tenuto conto delle esperienze in larga parte positive compiute negli ultimi due anni in alcune sezioni comunali di collocamento della Provincia; ma si è cercato di tenere conto anche della situazione organizzativa e logistica in cui opera la Sezione del Capoluogo, in modo che il progetto abbia concrete possibilità di attuazione.

L'obiettivo al quale il progetto tende è quello di trasformare l'Ufficio di collocamento in un servizio utile ai lavoratori ed alle imprese, oltre che in un centro di controllo pubblico efficace sul mercato del lavoro, in modo tale da:

a) ridurre al minimo il danno ingiustificato che deriva ai lavoratori ed alle imprese dagli avviamenti al lavoro effettuati senza una adeguata selezione attitudinale;

*b) consentire ai lavoratori, nel rispetto della legge, una possibilità reale di **scelta del proprio lavoro**, secondo quanto è previsto dall'art. 4 della Costituzione;*

c) determinare un nuovo clima di fiducia e di collaborazione tra l'Ufficio pubblico, i lavoratori e le imprese, da cui derivi una riduzione spontanea del fenomeno delle assunzioni di lavoratori in frode alla legge, ed una altrettanto spontanea espansione degli avviamenti su richiesta numerica (questo, ovviamente, senza alcun pregiudizio per le iniziative amministrative e giudiziarie tendenti alla repressione dei comportamenti illegittimi dei datori di lavoro).

E' ben presente in tutti la consapevolezza della urgente necessità di una riforma generale del collocamento, che colleghi strettamente questa funzione pubblica a quella della formazione professionale, ed a quella della gestione della Cassa Integrazione Guadagni. Ma sappiamo anche che nessuna buona riforma potrà prescindere da un adeguato patrimonio di esperienze concrete e dalla disponibilità di personale che abbia già in qualche misura sperimentato i nuovi metodi e le nuove procedure (in questa direzione sembra muoversi, assai opportunamente, il Ministro del lavoro con la presentazione di un disegno di legge per la promozione di alcuni esperimenti-pilota).

Senza pretendere, dunque, di risolvere tutti i problemi che potranno essere organicamente risolti soltanto da una nuova legge, ci si propone di anticipare - nella misura del possibile e del lecito - alcuni contenuti della futura riforma, supplendo alle carenze delle leggi vigenti con la fantasia, l'intelligenza e lo spirito di iniziativa.

*L'attuazione del presente progetto comporta un rafforzamento quantitativo e qualitativo del personale operante attualmente nell'Ufficio di collocamento. La Camera del Lavoro di Milano ritiene che un primo importante passo da compiere - in attesa di adeguati interventi amministrativi - sia quello di valorizzare l'istituto della Commissione comunale di collocamento prevista dall'art. 33 dello Statuto dei lavoratori, designando a farne parte persone che possano dedicarsi a tempo pieno **allo svolgimento dei compiti che la legge assegna alla Commissione stessa**: ai membri della Commissione dovrebbero, per esempio, essere affidati i colloqui con i lavoratori disoccupati ai fini della formazione delle graduatorie e della selezione attitudinale; riteniamo che rientri nei compiti che la legge assegna alla Commissione anche quello di controllare - e quindi anche in qualche misura eseguire materialmente - la designazione dei lavoratori per gli avviamenti al lavoro.*

Il problema della carenza di personale qualificato può essere provvisoriamente risolto anche mediante l'assunzione di giovani a norma della legge n. 285/1977, e mediante il ricorso al volontariato: numerose esperienze recenti dimostrano come l'utilizzazione di personale volontario (e non retribuito) da parte della pubblica Amministrazione, lungi dal favorire la perpetuazione delle carenze organiche dell'Amministrazione stessa, abbia sempre costituito uno stimolo per il superamento di tali carenze, per la sperimentazione di idee nuove e nuove procedure, e per l'instaurazione di nuovi e più positivi rapporti tra il pubblico Ufficio e i cittadini (si veda fra gli altri l'esempio dell'ufficio volontario per le adozioni e gli affidi familiari presso il Tribunale per i minorenni). Naturalmente devono essere chiari da entrambi i lati i termini ed il significato del rapporto di prestazione di lavoro volontario.

LA NUOVA PROCEDURA:

1) COLLOQUIO CON IL LAVORATORE DISOCCUPATO

Un membro della Commissione di collocamento od un impiegato dell'Ufficio riceve il lavoratore che si presenta per l'iscrizione nelle liste di collocamento o per il rinnovo mensile dell'iscrizione stessa, raccoglie attraverso un colloquio le informazioni indicate nel questionario appositamente predisposto (mod. 1, di seguito riportato), e determina immediatamente il punteggio spettante al lavoratore secondo i criteri fissati dalla Commissione (in base ai carichi di famiglia, alla situazione economica del nucleo familiare, all'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento, ed all'eventuale titolarità di diploma professionale).

Attraverso il colloquio deve essere accertata, oltre all'attitudine professionale del lavoratore, anche la sua reale disponibilità ad essere avviato al lavoro.

Nel corso del colloquio il lavoratore verrà informato, oltre che del punteggio attribuitogli in graduatoria, anche della procedura che verrà seguita per l'avviamento al lavoro, e delle prospettive esistenti.

Questionario da compilare con il lavoratore al momento della iscrizione nella lista di collocamento

(in aggiunta alla domanda di iscrizione compilata sul mod. C 5 bis predisposto dal Ministero)

Data di iscrizione

Lavoratore
(cognome) (nome)

Sesso Età

Punteggio nella graduatoria generale:

Abitazione: via

Comune..... Telefono..... Zona

Titolo di studio o diploma professionale

Qualifica di iscrizione

Qualifica secondaria di iscrizione

Inquadramento professionale a cui il lavoratore aspira (indicare la categoria secondo la scala tradizionale: ad esempio operaio specializzato, qualificato, ecc.)

Precedenti lavorativi:

1) Dal..... al
Ditta
Settore
Inquadramento professionale
Qualifica (profilo professionale specifico)
Descrizione delle mansioni

2) Dal..... al
Ditta
Settore
Inquadramento professionale
Qualifica (profilo professionale specifico)
Descrizione delle mansioni

3) Dal..... al
Ditta
Settore
Inquadramento professionale
Qualifica (profilo professionale specifico)
Descrizione delle mansioni

Tipi di mansioni per le quali il lavoratore è disponibile

.....
.....
.....
.....

Eventuali preferenze specifiche riguardo al tipo di mansioni

.....
.....

Eventuali preferenze (o disponibilità esclusiva) riguardo all'orario di lavoro:

.....

Eventuali preferenze riguardo al settore produttivo:

.....

Eventuali problemi relativi alla salute o efficienza psico-fisica (incompatibilità con determinate mansioni)

.....

.....

.....

.....

Altre osservazioni:

.....

.....

.....

Firma del lavoratore

.....

2) NUOVE MODALITÀ PER LE RICHIESTE NUMERICHE DA PARTE DELLE AZIENDE

Le richieste numeriche di lavoratori da parte delle aziende avvengono mediante la compilazione di due moduli (rispettivamente n. 2 e n. 3 di seguito riportati), predisposti e distribuiti con la collaborazione delle Associazioni imprenditoriali e di uffici comunali decentrati.

Il primo modulo riproduce la tradizionale lettera di richiesta numerica; il secondo ha invece la funzione di consentire all'Ufficio una conoscenza precisa dei requisiti professionali richiesti, e di consentire al lavoratore una conoscenza precisa delle condizioni di lavoro offerte.

E' necessario che entrambi i moduli pervengano all'Ufficio con un adeguato anticipo rispetto alla data prevista per l'assunzione del lavoratore, salvo naturalmente che vi siano giustificati motivi di urgenza (che dovranno essere opportunamente segnalati).

Lettera per la richiesta numerica di lavoratori

Milano

All'Ufficio di Collocamento
Via Duccio di Buoninsegna 27
MILANO

Oggetto: richiesta numerica di lavoratori (1)

La Ditta
esercitante attività
con sede in via tel.
chiede l'invio presso la stessa per l'assunzione di un Lavoratore idoneo a svolgere
le mansioni inerenti alla qualifica di (2),
al quale verrà riconosciuto l'inquadramento iniziale nel (3)
Il lavoratore verrà assunto in data (4)
ed il rapporto sarà regolato in conformità del contratto collettivo per il settore
.....

Il contratto di lavoro sarà a tempo indeterminato (5)
determinato

Si dichiara che nei dodici mesi precedenti la data odierna non sono stati
effettuati licenziamenti per riduzione di personale in relazione alla qualifica sopra
indicata.

Si allega in duplice copia il modulo compilato contenente la descrizione
analitica delle mansioni e delle condizioni di lavoro offerte. (6).

Timbro e firma

.....

(1) Indicare il numero complessivo dei lavoratori per i quali viene presentata contemporanea-
mente la richiesta numerica. Per esigenze interne l'Ufficio chiede che venga però compilata una
lettera per ciascun lavoratore richiesto, anche se più richieste si riferiscono alla stessa qualifica.

(2) Deve essere indicata possibilmente una qualifica (cioè un tipo di mansioni) prevista dal con-
tratto collettivo nazionale applicabile nel settore.

(3) Indicare una **categoria** o **livello** professionale previsto dal contratto collettivo nazionale,
adeguato al tipo di mansioni che verranno affidate al lavoratore.

Descrizione analitica del posto di lavoro

Impresa o ente datore di lavoro
Sede dove il lavoratore deve presentarsi (indirizzo)
..... (telefono)
Numero complessivo dei dipendenti dell'impresa:
Sede o stabilimento al quale verrà assegnato il Lavoratore:
Via Zona
Mezzi pubblici di trasporto utilizzabili per raggiungere il luogo di lavoro ..
.....
Numero dei lavoratori addetti alla sede o stabilimento
Tipo di produzione o di attività ivi svolta
.....
Contratto collettivo nazionale e/o provinciale applicato:
.....
Inquadramento professionale (categoria o livello):
Retribuzione globale lorda (comprese le voci non previste dal contratto collettivo
nazionale e/o provinciale): £
per mensilità, più eventuale premio di produzione annuo di £
(cancellare questa voce, se non interessa)
Orario di lavoro giornaliero e settimanale:
Eventuale lavoro a turni (indicare l'eventuale rinuncia da parte della Ditta ad adi-
bire il Lavoratore a turni avvicendati):
.....
Qualifica (cioè profilo professionale):
Descrizione precisa di **tutte** le mansioni a cui il Lavoratore verrà adibito, e delle

(4) E' opportuno (non però obbligatorio) che tra l'invio della lettera e la data di assunzione decorra un adeguato lasso di tempo; indicativamente l'Ufficio suggerisce un anticipo di circa uno-tre mesi a seconda della prevedibile difficoltà di reperimento di lavoratori con la qualifica richiesta. Quando sia prevedibile la necessità di riqualificazione del lavoratore mediante apposito corso professionale, la Ditta è invitata ad indicare tale circostanza nel modulo allegato, ed a provvedere alla richiesta numerica con un anticipo proporzionato alla durata prevedibile del corso.

(5) Cancellare la dicitura che non interessa.

(6) La Ditta richiedente è cortesemente invitata a compilare, ed allegare alla presente lettera, l'apposito modulo predisposto dall'Ufficio di collocamento **senza piegarlo**.

macchine o strumenti che gli saranno affidati: (1)

.....
.....
.....
.....
.....

Requisiti particolari necessari per lo svolgimento di tali mansioni:

.....
.....
.....

Nello stesso locale nel quale sarà inserito il Lavoratore prestano normalmente la loro opera altri Lavoratori

caratteristiche ambientali del posto di lavoro:

- ☐ le mansioni richiedono anche lavoro all'aperto
- ☐ le mansioni richiedono soltanto lavoro all'aperto
- ☐ esposizione a temperature elevate (2)
- ☐ esposizione a temperature basse (2)
- ☐ presenza di fumi (2)
- ☐ presenza di rumori (2)
- ☐ necessità di indossare mezzi protettivi (3)
- ☐ contatto con il pubblico (media n. persone al giorno)
- ☐ altre particolarità ambientali:
.....

Eventuali condizioni **normative** particolari offerte dall'azienda in aggiunta a quelle previste dal contratto collettivo nazionale e/o provinciale:

.....
.....

NOTE

(1) Usare preferibilmente termini che possono essere compresi da chiunque.

(2) Contrassegnare questa dicitura nel caso in cui il fattore ambientale indicato sia presente in misura superiore a quella che può considerarsi normale in una abitazione privata.

(3) Specificare i mezzi protettivi.

Servizi aziendali per i dipendenti:

- ☐ mensa
- ☐ asilo nido (orario:)
- ☐ servizi di trasporto (4):
- ☐ spaccio aziendale
- ☐ altri:
.....

Altre osservazioni e informazioni:
.....
.....
.....

**Quando il contratto di lavoro offerto sia
a tempo determinato, deve essere compilato
anche questo riquadro**

Data di inizio del rapporto di lavoro:
Termine (5)

Motivo dell'apposizione del termine:

- ☐ lavorazione stagionale
- ☐ sostituzione di lavoratore assente per
nome del lavoratore da sostituire
- ☐ lavoro con carattere straordinario od occasionale
- ☐ lavorazioni a fasi successive complementari all'attività principale
- ☐ produzione spettacoli

(4) Specificare orari e luoghi di partenza e di arrivo.

(5) Quando il termine è "al rientro dalla malattia" o "dalla maternità" del lavoratore/trice, indicare la durata prevedibile della malattia o della sospensione del lavoro per maternità.

3) ABBINAMENTO AZIENDA - LAVORATORE

Ogni settimana (o con la diversa periodicità ritenuta più opportuna), l'Ufficio convoca i lavoratori che occupano le prime posizioni in graduatoria e le cui attitudini professionali possono consentire l'avviamento al lavoro in risposta alle richieste pervenute nel frattempo delle aziende.

La scelta dei lavoratori da convocare deve essere effettuata dalla Commissione di collocamento attraverso un confronto accurato delle attitudini professionali dei lavoratori, accertate mediante i colloqui, e risultanti dalle schede compilate, con i requisiti risultanti dalle richieste provenienti dalle aziende.

Tutta la procedura deve svolgersi con la massima possibile pubblicità; ogni lavoratore iscritto nelle liste deve poter controllare da vicino l'operato della Commissione.

La convocazione dei lavoratori primi in graduatoria (e dotati della qualifica professionale corrispondente alle richieste delle aziende) può avvenire per mezzo di personale messo a disposizione dal Comune (messi comunali), e per mezzo dell'affissione dei nominativi dei lavoratori in un apposito spazio in precedenza indicato a tutti gli interessati. Accanto a ciascun nominativo deve essere indicato il corrispondente punteggio nella graduatoria generale, e la qualifica.

Quando il lavoratore convocato si presenta all'Ufficio, gli vengono sottoposte le offerte di lavoro per le quali egli è ritenuto idoneo, e gli si consente di scegliere tra le diverse possibilità, se ve ne sono più d'una; viene data la precedenza nella scelta a chi occupa una posizione più avanzata in graduatoria.

Nella determinazione del numero dei lavoratori da convocare in relazione a ciascuna offerta di lavoro, la Commissione terrà conto della possibilità che il lavoratore con punteggio maggiore rinunci ad essere avviato, consentendo l'avviamento di un altro lavoratore.

4) COLLOQUIO PRELIMINARE FRA LAVORATORE E DATORE DI LAVORO

La procedura fin qui delineata già consentirebbe un netto miglioramento del funzionamento dell'Ufficio, ed una più accurata selezione attitudinale dei lavoratori da avviare al lavoro.

Riteniamo però che il principio costituzionale della **libertà di scelta** del posto di lavoro da parte del lavoratore (art. 4 Costituzione) non sia pienamente rispettato, se non si consente al lavoratore medesimo di conoscere direttamente l'azienda **prima** che l'avviamento avvenga.

Per questo è indispensabile, a nostro avviso, che l'Ufficio consenta (anzi: solleciti) lo svolgimento di un colloquio preliminare tra il lavoratore e il datore di lavoro, con una lettera inviata a quest'ultimo per mezzo del lavoratore (mod. 4, di seguito riportato).

E' opportuno che copia della lettera sia indirizzata per conoscenza alle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 dello Statuto dei lavoratori, in modo che queste possano esercitare direttamente e tempestivamente un controllo sulla fase preparatoria dell'assunzione, e segnalare all'Ufficio e all'Ispettorato del lavoro eventuali abusi.

Il colloquio preliminare consentirebbe anche al datore di lavoro di esprimere un parere sulla corrispondenza tra le attitudini dichiarate dal lavoratore e i requisiti professionali del posto offerto (mod. 5), parere evidentemente non vincolante per l'Ufficio, ma del quale l'Ufficio potrebbe avvalersi per individuare eventuali errori commessi nella selezione attitudinale.

L'eventuale parere negativo del lavoratore, in esito al colloquio preliminare, dovrebbe invece essere raccolto dall'Ufficio mediante la compilazione di un apposito questionario (mod. 6), che verrà poi allegato alla scheda relativa al lavoratore medesimo (mod. 1).

Qualora in seguito al colloquio preliminare non emergano valide ragioni contrarie, l'Ufficio provvede all'avviamento nelle forme ordinarie.

Ufficio di Collocamento

Sezione comunale di Milano

Via Duccio di Buoninsegna 27, tel.

Milano, 1979

Spett. Ditta
Direzione del Personale
Via
MILANO

per conoscenza alle

Rappresentanze Sindacali Aziendali
della Ditta
Via
MILANO

Oggetto: avviamento lavoratori su richiesta numerica; colloquio preliminare (N° d'ordine/79)

Il Sig., latore della presente, è candidato ad occupare il posto di da Voi offerto con la lettera a noi diretta in data

Al fine di evitare errori o inconvenienti nell'avviamento al lavoro, Vi invitiamo a verificare con il Lavoratore, per mezzo di un colloquio, la rispondenza delle sue attitudini professionali con le Vostre esigenze aziendali, e la rispondenza delle condizioni e del tipo di lavoro da Voi offerto con le Sue aspettative. Sarà per questo opportuno che al Lavoratore vengano mostrati il luogo e gli strumenti di lavoro, e che gli vengano presentate le persone con cui, in caso di assunzione, sarà più direttamente in contatto.

Nel comune interesse Vi chiediamo di compilare e restituire, per il tramite dello stesso Lavoratore, il modulo allegato. Pur riservandosi ogni decisione circa la designazione definitiva del Lavoratore a Voi destinato, questo Ufficio valuterà con estrema attenzione le Vostre osservazioni in merito.

RingraziandoVi per la collaborazione, porgiamo i migliori saluti.

per l'Ufficio di collocamento
sezione comunale di Milano

(.....)

Mittente:
.....
.....

Milano,

**All'Ufficio di Collocamento
Sezione comunale di Milano
Via Duccio di Buoninsegna 27
MILANO**

Oggetto: preavviamento lavoratori su richiesta numerica; colloquio preliminare (N° d'ordine/79).

In esito al colloquio preliminare svoltosi con il Sig.,
da Voi inviatoci in risposta alla nostra richiesta di lavoratori con la qualifica di
....., osserviamo quanto segue.

contrassegnare con una crocetta la proposizione che interessa

- ☐ Per quel che ci riguarda, dal colloquio non sono emerse circostanze che possano essere di ostacolo all'assunzione del Lavoratore da voi inviatoci.
- ☐ In seguito al colloquio riteniamo necessario che il Lavoratore si sottoponga ad un periodo di addestramento professionale, di cui valutiamo la durata approssimativa in mesi

☐ In seguito al colloquio riteniamo che il Lavoratore da Voi inviatoci **non** abbia l'attitudine professionale richiesta per il posto di lavoro da noi offerto, per i seguenti motivi:

ALTRE OSSERVAZIONI:

FIRMA DEL RESPONSABILE AZIENDALE

Modulo da compilare con il lavoratore nel caso in cui questi non desideri essere assunto dal datore di lavoro con il quale si è svolto il colloquio preliminare

Lavoratore
Residenza
Zona Colloquio preliminare N°.....
Qualifica denunciata

Datore di lavoro
Stabilimento di
Via Zona
Qualifica indicata nella richiesta

Motivi del parere negativo del lavoratore

1. ☐ lontananza dello stabilimento dalla abitazione, o difficoltà di trasporto
2. ☐ non corrispondenza delle mansioni offerte **in concreto** con la sua qualifica (nel caso indicato dalla casella precedente, contrassegnare una delle caselle seguenti)
 - 2.1. ☐ inferiorità delle mansioni offerte rispetto alla qualifica posseduta
 - 2.2. ☐ contenuto professionale delle mansioni eccessivamente impegnativo
 - 2.3. ☐ mansioni totalmente estranee alla qualifica posseduta
3. ☐ orario di lavoro offerto non corrispondente alle esigenze del lavoratore (specificare l'orario offerto e le esigenze)

.....

.....

.....
4. ☐ motivi inerenti all'ambiente di lavoro, alla sicurezza e/o alla salute psico-fisica del lavoratore (specificare)

.....

.....

.....
5. ☐ motivi inerenti all'entità della retribuzione e/o all'inquadramento professionale effettivamente offerto (specificare)

.....

.....
6. ☐ motivi inerenti alle prospettive di avanzamento professionale (specificare)

.....

.....

.....
7. ☐ motivi inerenti al trattamento normativo effettivamente offerto (ferie, permessi, inapplicabilità della normativa sui licenziamenti individuali per le limitate dimensioni dell'unità produttiva, ecc.) (specificare)

.....

.....

.....
8. ☐ altri motivi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Osservazioni del lavoratore sul modo in cui si è svolto il colloquio preliminare con il datore di lavoro:

.....

.....

.....

.....

- ☐ sono
☐ non sono stati mostrati il luogo e gli strumenti di lavoro

sigla dell'incaricato
dell'Ufficio

Qualcuno ha espresso un parere negativo sulla opportunità, e persino sulla legittimità, di questo colloquio preliminare tra lavoratore e datore di lavoro prima dell'avviamento definitivo. Effettivamente non si può escludere **a priori** la possibilità che l'Ufficio finisca con l'attribuire un peso eccessivo al parere dell'imprenditore; ma l'eventuale ingiustificato diniego di avviamento al lavoro potrebbe in tal caso essere impugnato dal lavoratore davanti alla Commissione provinciale di collocamento (composta in maggioranza di rappresentanti dei lavoratori); e comunque riteniamo che non si possa sacrificare i notevoli e sicuri vantaggi obiettivi che potrebbero derivare dalla procedura proposta, solo in considerazione dell'**eventualità** degli abusi o delle scorrettezze che potrebbero derivarne.