

Chi sono i lavoratori «parasubordinati in cerca di tutela

Un milione di «atipici» È il popolo del 10%

Sono già un milione i «lavoratori parasubordinati» per cui la riforma delle pensioni ha attivato il fondo del 10%. Tra incertezze e leggi inadeguate, un mondo del lavoro sconosciuto ai partiti e ai sindacati cerca tutele e forme nuove di rappresentanza. La Cgil prepara una struttura «leggera» per avvicinarsi a due milioni di giovani e non impegnati nel terziario, collaboratori, free lance, telelavoristi, consulenti, lavoratori autonomi senza casse previdenziali.

ROBERTO GIOVANNINI

ROMA. Si è parlato dei «forzati del 10 per cento», ma il milione di iscritti al Fondo Inps dei «parasubordinati» mostra che i diretti interessati - tra un mugugno e l'altro - sembrano apprezzare l'importanza di una tutela pensionistica. Anche se a otto mesi di distanza dall'avvio del nuovo fondo destinato ai circa due milioni di giovani e non impegnati nel terziario, collaboratori, free lance, telelavoristi, consulenti, lavoratori autonomi senza casse previdenziali, molti ostacoli si frappongono alla piena attuazione della legge.

Un successo imprevisto

Secondo gli esperti la platea complessiva di collaboratori e affini interessati si aggira intorno ai due milioni di persone. Un mondo complesso e articolato in crescita in un mercato del lavoro in cui il vecchio «posto fisso» è merce sempre meno disponibile. È dunque notevole il successo in termini di adesioni: nonostante i molti stop and go legislativi, le proroghe, la confusione normativa, sono infatti pervenute al 31 dicembre 1996 oltre 820.000 domande di iscrizione. Secondo i dati Inps, larga parte dei collaboratori che han-

no aderito sono giovani o in ogni caso hanno meno di 40 anni: 56.200 con meno di 25 anni, 105.200 tra 26 e 30, 123.500 tra 31 e 35, 108.300 tra 36 e 40. Altri 200.000 iscritti sono in lista d'attesa. Le mille incertezze e i ritardi con cui è decollato il fondo hanno fatto sì che invece dei previsti 2.500 miliardi nell'arco del '96 nelle casse Inps ne finissero soltanto 900. E deluderà, in parte, anche il '97: mancano all'appello i contributi derivanti dalle consulenze dei professionisti che hanno una casa previdenziale.

Che pensione si riceverà, con l'attuale «dieci per cento»? Ora come ora, spiega Romano Benini, presidente dell'associazione Nuovi Lavori-Cca, non si tratterà certo di indennità principesche, specialmente per chi ha redditi bassi e medio-bassi (o per chi denuncia meno di quanto guadagna davvero, visto che la pensione dipenderà dai contributi versati, dalla carriera e dal rendimento futuro del fondo). Qualche esempio? Chi guadagna 25 milioni annui lordi per 30 anni non avrà diritto alla pensione di vecchiaia a 57 anni,

ma soltanto a 65, e percepirà 720.000 lire al mese. Chi ne guadagna 30, sempre a 65 anni percepirà 820.000 lire al mese. Chi arriva a 35 milioni lordi, a 57 anni avrà un assegno di 910.000 lire al mese, a 65 un milione e 50mila. Sarà quindi una pensione «base» cui inevitabilmente - questo è il destino futuro di tutti noi, dipendenti, autonomi o «collaboratori» - bisognerà affiancare una qualche forma di previdenza integrativa.

Ma a parte le questioni previdenziali, è l'intero mondo dei «nuovi lavori» a ribollire di tensioni e nuove voglie di protagonismo. Ogni tre opportunità di lavoro, dicono molti studi, due si presentano in forme e settori privi di riferimenti e tutele sindacali, e a volte persino di definizione giuridica. Oltre ai «parasubordinati», c'è il sommerso, il doppio lavoro, e diverse centinaia di migliaia di partite IVA che in realtà vengono imposte dai committenti per motivi fiscali. Un vasto fenomeno che deve «venire alla luce», e non solo per salvare l'Inps, ma per creare lavoro e dare dignità a questa area di lavoratori. «In molti ambienti sindacali, politici e industriali - dice Benini - c'è la convinzione sbagliata che tutto ciò che non è lavoro dipendente non sia lavoro «rispettabile». Si continua a guardare al mondo con gli occhiali del fordismo e del tradizionale modello industrialista». Non è casuale questa sottovalutazione di tutto ciò che sfugge alle definizioni «classiche» del lavoro dipendente: nelle organizzazioni politiche e sindacali sono pochissimi i rappresentanti delle generazioni più giovani, coinvol-



Gareth Watkins/Reuters

te direttamente in questo processo di trasformazione.

Novità in casa Cgil

La Cgil, però, ha in serbo delle novità. Come spiega Benini, «in tempi brevi nascerà una struttura pensata per rappresentare il lavoro coordinato, il telelavoro, i contrattisti e le forme atipiche, con sedi presso le Camere del lavoro Cgil. L'obiettivo è raggiungere un inquadramento giuridico e contrattuale, far emergere il lavoro e estendere anche a questi lavoratori diritti e tutele che non «copriano» necessariamente le garanzie tipiche dei lavoratori dipendenti doc, ma che saranno pensate su misura». Il primo passo sarà la firma di contratti nazionali di lavoro in alcuni settori del commercio, dei servizi e del terziario avanzato.

Monopoli Per ora nessun provvedimento per Del Gizzo

Il Ministero delle Finanze afferma in una nota che «nessun provvedimento è stato assunto a carico del direttore generale dell'amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, Ernesto Del Gizzo». La precisazione si riferisce a «quanto riportato stamani da alcuni organi di stampa» (tra cui «l'Unità»), e cioè alla notizia dell'«avvenuto allontanamento del direttore generale dei Monopoli». E comunque possibile confermare che per Del Gizzo - responsabile del pasticcio della Lotteria Italia, del braccio di ferro con la Philip Morris e delle inspiegabili vincite miliardarie del «Gratta e vinci» nel bergamasco - le ore alla testa dell'importante dipartimento possono dirsi ormai contate. Le notizie relative a Del Gizzo facevano seguito alla «messa a disposizione» decisa dal Consiglio dei ministri su richiesta del ministro delle Finanze Vincenzo Visco del direttore centrale della Riscossione Ernesto Liccardi. Al funzionario pare siano state contestate ben 22 irregolarità nella gestione del servizio e nei rapporti con le società concessionarie della riscossione.



Ma per l'esponente pds è in crisi l'accordo di luglio

Grandi: «Fallito l'attacco ai contratti aziendali»

RACHELE GONNELLI

ROMA. «Andare oltre la questione dell'uovo e della gallina». Alfiero Grandi lo vede così. Cosa? Ma la strada dei lavoratori e del sindacato dietro l'angolo dell'«intesa sul contratto metalmeccanici». Oltre «l'uovo e la gallina» c'è, per Grandi, il rilancio della codeterminazione, «che è tutt'altra cosa dal consociativismo» - mette le mani avanti il responsabile lavoro del Pds - e significa invece iniziare a individuare «il binario» - metafora ferroviaria d'obbligo, nel giorno dello sciopero - su cui debbano viaggiare insieme i treni della contrattazione e quelli della modernizzazione del sistema-paese.

Da lunedì inizia intanto la consultazione nelle fabbriche: come sarà vissuto l'accordo?

Noi abbiamo rispettato il ruolo delle organizzazioni di categoria. Nel direttivo della Fiom c'è stata una discussione anche accesa, documenti alternativi, ma alla fine ha prevalso la volontà di fare coraggiosamente una scelta, per quanto difficile. Come ha detto Claudio Sabatini, bisognava prendere atto dei rapporti di forza. È pare anche a me che non ci siano le condizioni per riaprire il tavolo, con i rapporti di forza che ci sono. Bisogna invece rifare il punto, al di là di una logica continuista, vedere cosa è successo e cosa si deve fare... L'aver fissato le 200 mila lire come soglia per stabilire se il contratto era o no accettabile e indicarlo come punto di riferimento ha assunto un forte carattere simbolico. Andare sotto avrebbe significato vivere l'accordo come sconfitta. L'accordo invece è un compromesso, del resto un contratto lo è sempre, ma bisogna ricordarsi le richieste da cui è partita Federmeccanica.

Gli. Mettere in discussione i due livelli contrattuali. E di fatto non può pensare di aver vinto?

Direi di no. L'esito contrattuale è tutt'altro che negativo. C'è persino un piccolo paradosso: per chiudere Federmeccanica ha dovuto spingere per riaffermare il ruolo del contratto nazionale. Cioè, ha cercato una motoria sulla contrattazione azienda-

le e ha ottenuto la non ripetibilità nell'anno dei livelli economici aziendale e nazionale ma l'ha ottenuto in sede di contrattazione nazionale. Questo però è il punto più delicato del compromesso. Perché Confindustria lascia intendere che considera il problema da riaprire. Come a dire: ora si chiude così ma è solo una tappa. Qui c'è un pericolo vero. L'accordo del 23 luglio può essere ridiscusso in tanti aspetti, ma i due livelli di negoziazione non sono in discussione. Sono un punto politico, altrimenti cambierebbe tutta la logica del negoziato. Se le preoccupazioni

Federmeccanica «Un patto contro lo Stato sprecone»

Insieme contro uno Stato che sa di parassitismo, sprechi e inefficienze. Dopo la firma dell'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto di lavoro dei metalmeccanici, Gabriele Albertini, presidente di Federmeccanica, propone un patto alle organizzazioni sindacali: coalizzarsi contro la macchina statale - che drena soldi alle imprese e ai lavoratori per riversarli in un apparato inefficiente, dove sprechi e privilegi sono la regola». Non è una provocazione, ma una vera e propria proposta quella che il leader di Federmeccanica lancia a tutte le organizzazioni sindacali. «La nuova vera lotta di classe degli anni 2000 - dice all'Adnkronos - non è tra padroni e operai ma tra imprenditori e lavoratori da una parte e burocrati dall'altra. Solo l'unità tra noi e loro - afferma Albertini - può cambiare una busta paga che oggi penalizza tremendamente lavoratore e azienda. Basti pensare che su 100 lire di costo del rinnovo contrattuale 55,4 vanno allo Stato sotto forma di contributi». Una situazione inaccettabile e che va cambiata alleandosi, sostiene il presidente di Federmeccanica.

nei luoghi di lavoro saranno incanalate bene potranno servire a mettere argine a questo tipo di deriva.

Parci si sia un attacco concentrato verso l'accordo del 23 luglio, ora anche per gli edili, non è così?

Più che altro c'è una fibrillazione sulla logica e sui contenuti dell'accordo. Ma se si vuole salvare la sostanza e quindi le parti, pur nelle rispettive diversità, debbono essere d'accordo sulle regole sulla base delle quali gli agenti contrattuali locali poi si muoveranno. Il quadro può essere modificato ma solo se permane una fiducia reciproca. Allora: è vero che sono cambiate le condizioni esterne come l'inflazione e il meccanismo per cui chiedo quella programmata e poi ottengo la differenza ha gradualmente perduto importanza. I metalmeccanici funzionano come campanello d'allarme. L'accordo di luglio è fortemente messo in crisi. Sarebbe una linea strana quella di attendere che sia contestato alla radice. È preferibile anticipare la discussione, evitando il rischio di un logoramento progressivo. Il periodo del riesame è nei prossimi mesi. Del resto l'Italia è cambiata e è cambiato il quadro politico, la maggioranza e il governo hanno interesse a che le parti sociali nella loro autonomia si confrontino sulle scelte. La scommessa dell'Ulivo è questa.

C'è anche la scommessa dell'occupazione e della trasformazione dei servizi. E vertenze come quella delle Fs non sembrano andare verso un clima disteso tra governo e lavoratori.

Li qualche errore c'è stato. La direttiva del governo non era felice per come è stato presentata, era preferibile discutere subito su dove si voleva arrivare. E un contratto si cambia con un altro contratto, un accordo con un altro accordo. Non è stato possibile evitare lo sciopero, ora però si tratta riprendere il dialogo. Magari adattando le procedure del protocollo Iri di relazioni sindacali pensando a contratti di solidarietà. Ri-strutturare le Fs si deve, il paese ha bisogno d'efficienza. Ma senza o contro i lavoratori non si va da nessuna parte.

L'INTERVENTO

Caro Burlando, nelle Fs il vero male è stato il consociativismo

WALTER GALBUSERA *

Il ministro Burlando sbaglia quando definisce «cogestione» quella prassi di rapporti sindacali che, nei decenni trascorsi, si è consolidata nelle Fs così come in gran parte dei servizi gestiti in regime di monopolio da Aziende di Stato. La cogestione, che la Uil ha da sempre rivendicato come momento «alto» di relazioni sindacali e che è ben radicato nell'esperienza del sindacalismo europeo, consiste infatti in una pratica, istituzionalizzata e regolamentata per legge, in cui due controparti, autonomi e responsabili quali la proprietà dell'azienda e il sindacato, esercitano un'azione di concertazione e controllo sulle scelte reciproche, per raggiungere obiettivi consensualmente definiti e mirati al miglior risultato aziendale. In questa prassi il potere del sindacato risiede nella propria capacità di negoziazione e nel diritto legalmente riconosciuto all'informazione preventiva e alla partecipazione alla discussione negli organismi dirigenti dell'azienda; la proprietà d'altra parte mantiene intatte le prerogative decisionali, con l'unico limite dell'obbligo alla consultazione, del negoziato, e della tutela, garantita per legge, degli eventuali azionisti di minoranza.

Quella che nelle Fs si è instaurata, è fatta ben diversa: una proprietà per definizione «di nessuno» (lo Stato) alla ricerca non di un maggior utile aziendale, da perseguire attraverso un miglior, più efficiente e più redditizio servizio alla clientela, ma di un consenso il più largo possibile da capitalizzare in termini politici. La «proprietà» delle Fs si è incarnata per decenni nei partiti, che l'hanno utilizzata come macchina per produrre consensi elettorali tramite la distribuzione di favori, assistenze, piccoli e grandi benefici economici.

In queste condizioni di mancanza di una autentica «proprietà» che persegua gli interessi dell'azienda, non si poteva certo dar vita ad una vera cogestione, che naturalmente postula l'indipendenza reciproca e la pari dignità delle parti. Ciò che è venuto a prendere forma è in realtà un fenomeno spesso citato a sproposito, ma che in queste realtà ha dato il meglio di se stesso: il consociativismo. I sindacati erano presenti ed attivi negli organismi dirigenti dell'azienda direttamente e tramite i propri partiti di riferimento, e i partiti a loro volta controllavano per lo stesso canale le controparti sindacali. Non si poteva parlare di interessi

legittimamente contrapposti che cercassero un accordo su questioni di interesse comune, ma di un intreccio di interessi inestricabili ed indistinguibili: l'occupazione e la difesa di privilegi per alcuni gruppi di lavoratori come condizione per consentire all'azienda di operare scelte dettate da interessi di gruppi di potere, senza controlli o interferenze sindacali; la carriera in azienda per quote consistenti del quadro dirigente sindacale come prezzo per la pace sociale; la rinuncia a perseguire produttività ed efficienza come prezzo per un patto di non aggressione tra i dipendenti e la dirigenza aziendale; e, in ultima istanza, l'associazione dei gruppi dirigenti sindacali alla spartizione del potere interno all'azienda come requisito per un sostanziale consenso collettivo al modus vivendi dell'azienda stessa.

Le conquiste sindacali in termini di trattamenti contrattuali (spesso nettamente superiori alla maggior parte di quelli correnti nel mondo del lavoro) non venivano pagati da una riduzione del margine di utile della «proprietà», ma concordati con gli uomini che dirigevano l'azienda in contropartita della licenza loro concessa di una gestione rispondente ai soli interessi dei partiti di riferimento, sia della maggioranza che dell'opposizione.

Rompere questa spirale perversa non significa evidentemente seppellire la cogestione, ma, anzi, ripristinare l'esistenza di due soggetti indipendenti e responsabili, l'azienda e il sindacato, appunto, e sulla base di questo rapporto avviare una pratica di codeterminazione vera, basata sulla trasparenza delle decisioni e sulla distinzione dei ruoli.

In questo senso, non v'è dubbio che la rottura del monopolio, nel trasporto ferroviario come in ogni altro settore, porti con sé proprio questo tipo di evoluzione delle relazioni sindacali: è proprio per questo un sindacato che voglia coerentemente praticare una linea riformista, fatta di partecipazione e non di consociativismo, non può che sostenerla (contrattandone, beninteso, modalità, tempi e ricadute). Schierarsi a difesa delle aziende pubbliche monopolistiche significa oggi, in realtà, difendere dei puri e semplici centri di spesa: e questo non c'entra nulla né col sindacato dei cittadini, né col sindacato europeo, né con la cultura riformista. *Segretario generale Uil Lombardia

ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO
(TEL. 02/26223120 - 26254338 - FAX 26223130)

8 marzo: «DONNA: SALUTE E LAVORO»

SCEGLI UNA MIMOSA CHE NON SFIORISCE!

OFFRILE IL «VADEMECUM», 100 PAGINE SU SPECIFICITÀ FEMMINILE, TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO, RISCHI SUL LAVORO, MISURE DI PREVENZIONE, IL NUOVO DECRETO 645

La legislazione italiana si è recentemente arricchita di nuove forme che migliorano la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici madri, puerpere o in allattamento. Si tratta del decreto legislativo n. 645 del 25/11/96, che si affianca a numerose norme precedenti ed impone a tutti i datori di lavoro di:

- «valutare «tutti i rischi secondo la specificità femminile (Art. 4, comma 1);
- «informare» le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza (Art. 4, comma 2);
- «individuare ed adottare» le misure di protezione e prevenzione (Art. 4, comma 1);
- «concedere permessi retribuiti» per esami prenatali, clinici, visite specialistiche (Art. 7)

A TUTTE LE AZIENDE ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER UN 8 MARZO DIVERSO,
PER UNA FESTA DELLA DONNA NON RITUALE

SCEGLI: «DONNA: SALUTE E LAVORO»

UNA INIZIATIVA DI INFORMAZIONE DI TUTTI, DONNE E UOMINI, AMPIA E DIFFUSA.
COPERTINE PERSONALIZZABILI CON LOGO STAMPATO O TIMBRO (CONFERME ENTRO IL 16/2/97)

• Il Vademecum «Donna: Salute e Lavoro» è un «Dossier» di oltre 100 pagine:

- contiene varie schede sui rischi presenti in vari lavori, tra cui: domestico, d'ufficio e videoterminali, rumore, stress, fatica fisica e visiva, posture, agricoltura, commercio, confezionamento, farmaceutica, camere sterili, montaggio, sanità, scuole, tessile, ecc.
- contiene due parti iniziali sulla specificità femminile
- una parte finale sui diritti e doveri aggiornata ai decreti 645/96 e 626/94;
- può essere personalizzato con i loghi di sindacati, Cral, aziende, ecc. (entro 16/2/97).

Per favore distribuzioni generali, i costi riservati per strutture sindacali (entro 16/2/97):

L. 5.000 cad.: oltre 1.000 copie (comprese spediz. e stampa logo sindacato a colori)
L. 6.000 cad.: da 501 a 1.000 copie (comprese spedizione e stampa logo sindacato 2 col)
L. 8.000 cad.: da 201 a 500 copie (comprese spedizione e spazio per logo o etichetta). L. 10.000 cad.: da 51 a 200 Copie (compresa spedizione, spazio per timbro richiedente). L. 15.000 cad.: da 11 a 50 copie (compresa spedizione, spazio per timbro del richiedente) meno 10 copie: L. 40.000 la prima + L. 20.000 cad. le successive (compresa spedizione, spazio-timbro). Il conto corrente postale è n. 10013209, Associazione Ambiente e Lavoro, V.le Marelli 497, 20099 Sesto S. Giovanni (MI).
INFORMAZIONI TEL.: 02/2622.3120 - 2625.4338 - FAX: 2622.3130