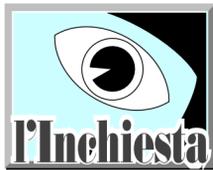


Sabato 28 marzo 1998

4 l'Unità

EMERGENZA OCCUPAZIONE



Siamo partiti dalle tasse, siamo passati per i lavori pagati poco e da oggi cominciamo ad occuparci della flessibilità. Mettendo sotto riflettori il primo argomento abbiamo incontrato il «lavoro nero». Abbiamo parlato di chi, lavoratore autonomo, trova il modo per evadere. Abbiamo raccolto le testimonianze di chi, lavoratore dipendente, si sente schiacciato e «onesto per forza». Passando alle occupazioni poco pagate abbiamo raccontato del lavoro nero che aiuta i «poveri per contratto» a diventare un po' meno poveri a avere una vita decente. «Se dovessi basarmi su quello che guadagno con le ore che mi vengono regolarmente pagate dal padrone, anche con i contributi - ha spiegato un bracciante - non potrei neanche

comparare il latte per i miei tre figli. Così faccio due o tre ore al nero. Il padrone non paga i contributi e io ci guadagno qualche lira». La flessibilità è una misura per arginare il lavoro nero o è l'inizio della fine di qualsiasi protezione per i lavoratori? La flessibilità salariale serve per creare occupazione nel Mezzogiorno o è lo strumento per ricreare le «gabbie»? La flessibilità oraria è un modo per organizzare il lavoro d'impresa più in sintonia con le dinamiche del mercato o è la vittoria del mercato su qualsiasi battaglia di umanità del lavoro? E i nuovi strumenti di flessibilità, come i contratti d'area, come funzionano? Tante domande a cui cercheremo di trovare risposte spostandoci da Foggia a Milano, nella ricerca di chi lavora

con nuove regole. Cominciamo oggi col parlare di Manfredonia e del contratto d'area, poi racconteremo dei «lavori atipici» esplosi con l'informatica ma che ormai raggiungono molti settori, dall'editoria alle ricerche di mercato, agli studi professionali. Parleremo di come si vive lavorando quando gli altri, la maggioranza, riposano: i cosiddetti contrattisti week-end. E per finire racconteremo dei lavoratori flessibili per definizione, quelli che hanno scelto i lavori interinali: ovvero l'occupazione in affitto. Racconteremo di come la necessità di lavoro flessibile sia diventata elemento di illecito guadagno per esempio per finte società che proponevano finte occupazioni. Il terzo viaggio è appena cominciato.

Dopo l'universo tasse e il mondo di chi ha una paga troppo bassa parte l'inchiesta sulla flessibilità

Lavoro, mercato da liberare

Manfredonia, tutti in coda per il posto targato Nord Est

DALL'INVIATO

MANFREDONIA. Il grande crocchio di ragazzi e ragazze inframmezzati da gruppetti di quarantenni che nel gelo di questa bizzarra primavera si accalcano davanti all'Irapl, un centro di formazione professionale alle porte di Manfredonia, è un buon punto di osservazione per capire cosa significa in questa città di 56mila abitanti (e a Monte Sant'Angelo e Mattinata, gli altri due comuni interessati dal contratto d'area), fare di quest'angolo di Puglia la sperimentazione della nuova industrializzazione del Mezzogiorno. Ragazzi e quarantenni sono qui per partecipare alla selezione per i corsi organizzati da Manfredonia Sviluppo, la società creata anni fa da enti locali, Assindustria e Enichem per gestire la crisi seguita al blocco dello stabilimento Enichem e che è diventata via via il motore di una serie di iniziative, sfociate nella firma dell'accordo di partenariato con gli industriali di Treviso e Vicenza. Sono arrivate 2.250 domande. «Ma visto che ognuno poteva scegliere due corsi - spiega Nicola Feltri di Manfredonia Sviluppo - sono circa 1.100 i candidati». Trecento di loro faranno 850 ore di formazione (di cui l'ultimo mese nelle aziende), per diventare manutentori meccanici, o elettronici, tecnici chimicoplastici, esperti dei sistemi di sicurezza, amministrativi. «La progettazione dei corsi - spiega Feltri - era iniziata prima della formalizzazione dei contratti d'area, ma abbiamo provveduto ad integrare nei programmi richieste specifiche delle aziende che si insediarono in quest'area. I prossimi corsi, per circa 900 persone, saranno progettati insieme alle aziende». Fuori, tra i ragazzi, ci si interroga sulla natura dei test e sul futuro di questa nuova, a tratti mirabolante, promessa di sviluppo. Ci sono i fiduciosi, i dubbiosi e gli scettici, concentrati questi ultimi tra i più anziani, lavoratori in mobilità o in cassa integrazione provenienti dall'indotto Enichem o dall'edilizia. Raffaele, 43 anni, ha lavorato anche all'estero, e teme soprattutto che si risolva nell'ennesima bolla di sapone. I più giovani non la pensano così: Luciano, Giuseppe e Matteo, dai 22 ai 24 anni, periti meccanici di Monte Sant'Angelo, ci credono: si sentono forti del loro titolo di studio e confidano di essere stati contattati, tramite la scuola, da aziende bresciane. La prospettiva del salario ridotto non sembra spaventarli: «A conti fatti sono 200mila lire in meno, ma lavoreremo qui, senza doverci pagare la casa, i viaggi».

Ma è proprio un concentrato di virtù e di possibilità, questo contratto d'area di Manfredonia? Alle aziende che operano all'interno del contratto d'area è data la possibilità di assumere personale con contratti di formazione lavoro attribuendo loro un inquadramento iniziale inferiore fino a due livelli rispetto all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato che svolgono le stesse mansioni; un inquadramento che potrà protrarsi anche nel primo anno di assunzione a tempo indeterminato, durante il quale sono anche previste ulteriori 40 ore non retribuite di addestramento. Il periodo di apprendistato è fissato al massimo

COSTO DEL LAVORO E FLESSIBILITÀ NELL'ACCORDO ASSINDUSTRIA-SINDACATI PER IL CONTRATTO D'AREA DI MANFREDONIA

CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO. Inserimento due livelli inferiori alla mansione svolta anche nell'anno successivo all'assunzione a tempo indeterminato.

APPRENDISTATO. Ulteriore riduzione del salario rispetto alla previsione contrattuale (scala quadriennale 60%-75%-85%-90%).

AUMENTI SALARIALI. Rinuncia per un ciclo contrattuale (quattro anni) a quelli legati alla produttività.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO. Possibili in misura non superiore al 20% delle assunzioni a tempo indeterminato.

DISTRIBUZIONE DEL LAVORO SU TURNI, PART-TIME E CONTRATTI WEEK-END POSSIBILI IN TUTTI I SETTORI.

ORARIO DI LAVORO CALCOLATO SU BASE ANNUALE O PLURISSETTIMANALE.

consentito, e cioè quattro anni, con una retribuzione che progressivamente sale dal 60% del minimo tabellare del lavoratore qualificato corrispondente al 75%, all'85% e al 90%; contro una progressione più rapida e più segmentata (in semestri per i primi tre anni) che il contratto di lavoro fa partire dal 67% e arrivare al 95%. Si concede inoltre alle aziende la possibilità di assunzioni a tempo determinato (sia pure in misura non superiore al 20% degli assunti a tempo indeterminato). Un altro punto dell'accordo riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro finalizzata al «più ampio utilizzo degli impianti» da ottenere sia con la distribuzione su turni, sia con part-time o con i cosiddetti contratti week-end; questo genere di flessibilità potrà essere sperimentata anche in settori che non la prevedevano in contratto. L'orario potrà essere definito su base annua o plurisettimanale. Infine sindacati e imprenditori hanno concordato una moratoria contrattuale di quat-

I ragazzi «A conti fatti sono 200mila lire in meno, ma stiamo a casa nostra, non dobbiamo spendere in viaggi»

tro anni limitata agli incrementi salariali legati alla produttività. «Una consapevole scelta - si legge nell'accordo - al fine di destinare le risorse al consolidamento dei nuovi investimenti e alla positiva ricaduta occupazionale che si andrà a determinare». Un'impresa che si insedia a Manfredonia potrà guadagnare sul posto del lavoro qualcosa meno del 30% nel primo anno, secondo i calcoli di sindacato e Associazione industriali. «Ma in busta paga la decurtazione si farà sentire meno, circa 200mila lire in meno su salari contrattuali da 1.600mila lire», spiega Annibale Nicastro, direttore dell'Assindustria di Foggia e presidente di Manfredonia Sviluppo. «Comunque mi fanno gioco gli anatemi di Bertinotti: più grida contro il contratto d'area, più industriali del Nord mi telefonano», aggiunge, ed in effetti il telefono suona in continuazione per mettere a punto una trasferta a Treviso e Vicenza che si arricchisce sempre più di appuntamenti ed incontri. «Dovremmo ve-



ENICHEM

«Il contratto d'area? Intanto a noi tagliano 330 dipendenti»

DALL'INVIATO

MANFREDONIA. Se davanti all'Irapl predominano, pur tra mille dubbi, curiosità e fiducia, nella Camera del Lavoro di Manfredonia, nella stanza della federazione dei chimici, il sentimento dominante è l'amarezza. «Il primo atto del contratto d'area è la cancellazione dei nostri 330 posti di lavoro». Rocco Azzarone, Antonio Rignanese, Lorenzo Cotugno raccontano la storia di una grande fabbrica del Sud, 1.000 dipendenti diretti e altrettanti nell'indotto e della sua lenta agonia, fatta di accordi sottoscritti e non rispettati, ricordano la successione di sedici

governi e perfino il dimenticato Mario Pavan, primo ministro dell'Ambiente nel governo Fanfani della primavera '87, ipotizzano complotti tra ambientalisti («fintili chiamano»), proprietari di aree, amministratori ed Eni per chiudere lo stabilimento, «come alla fine ha deciso proprio il governo dell'Ulivo». Qui si producevano fertilizzanti per l'agricoltura (produzione andata in crisi in tutta l'Europa) e caprolattame, il semilavorato delle fibre tessili artificiali, per il quale invece la richiesta è ancora molto alta. «Ma come, arriva la Benetton e rinunciava a un impianto che poteva integrarsi verticalmente con il tessile e l'abbigliamento?». A fatica accanto all'amarezza si fa largo il riconoscimento che il groviglio di problemi intorno allo stabilimento Enichem era diventato inestricabile, che certo l'Eni non può restituire all'Unione Europea i quasi tremila miliardi che ha ricevuto per chiudere una parte degli impianti, che Manfredonia è caduta sotto la manna per problemi politici («Anche per colpa dei sindacati nazionali») ma anche perché i problemi ambientali sono gravi e reali. I residui del caprolattame venivano scaricati, fino alla fine degli anni Ottanta e con il beneplacito della legge, direttamente in mare; poi ci furono le morie dei delfini; poi lo scandalo della Deep Sea Carrier, una carretta colma di veleni misteriosamente inviata in Africa e poi respinta ad incrociare per mesi davanti alle coste italiane; poi lo stoccaggio dei reflui nelle navi, nei depositi costieri di Bari e di Livorno, fino al blocco definitivo della produzione che segnò la fine dello stabilimento. Non è passato, invece, il decennio che i rifiuti Enichem rappresentano anche per i programmi di reinquinazione che si avviano proprio nell'area Enichem. «Lisotto avvertono - è pieno di residui chimici». Alla fine resta l'amarezza di chi è rientrato in questi giorni dalla cassa integrazione e dovrà partecipare allo smontaggio dell'impianto in cui ha lavorato per vent'anni e chiede una sorta di onore delle armi: che si riconosca che il contratto d'area con le migliaia di posti di lavoro che verranno (e ai quali loro comunque non credono) è in fondo figlio delle loro lotte.



Treu: «Il 75% dei lavori atipici fuori dallo Statuto»

ROMA. I due terzi dei nuovi lavori sono fuori dallo Statuto dei lavoratori. Lo ha affermato il ministro del Lavoro Tiziano Treu intervenendo al convegno «Lavori atipici e relazioni industriali» organizzato dall'Associazione italiana di studio delle relazioni industriali. Treu ha sottolineato che anche in Italia il mercato del lavoro è caratterizzato da una sempre maggiore frammentazione, con l'emergere di lavori «atipici» e parasubordinati. «Occorre reagire a questa segmentazione selvaggia e fuori misura», ha detto Treu. Secondo il quale «è meglio fare esperimenti di flessibilità anche con qualche rischio che avere questo tipo di segmentazione». Per una regolamentazione del settore, Treu ha sottolineato che il governo sta pensando ad uno Statuto dei nuovi lavori, che preveda regole fondamentali per tutti i tipi di lavori.

dere una quindicina di aziende a Treviso e dodici a Vicenza - continua Nicastro -. Si tratta di dichiarazioni di interesse che potrebbero aggiungere 2.500 posti di lavoro ai 1.100 previsti nelle iniziative già in fase di realizzazione o già finanziate». Dal 20 marzo scorso sono cominciati gli insediamenti (e le assunzioni) della 12 iniziative finanziate dalla sovvenzione globale (90 miliardi di investimenti per 509 posti di lavoro) mentre bussano alla porta altre 28 iniziative già finanziate dalla legge 488 per un totale di circa 150 miliardi e un'occupazione stimata di 600 addetti. A tutto questo dovrebbero aggiungersi appunto gli investimenti, alcuni dei quali per altro già annunciati (da Benet-

cordi in tema di flessibilità di orari e di organizzazione di lavoro già in vigore in aziende o gruppi industriali che verranno a investire qui. In parole povere di quegli accordi firmati dal sindacato che hanno reso possibile l'exploit di produttività del Nord-Est».

È come se il sindacato dovesse difendersi per la sottoscrizione di questo accordo. «Noi non stiamo svendendo proprio nulla. Lo scambio che abbiamo fatto qui non è flessibilità contro lavoro, ma flessibilità contro modello di sviluppo - dice Marcucci -. Arriva Benetton? Bene, perché potrà utilizzare le attività industriali del basso Tavoliere orfane della Fildanmia (un'altra azienda a partecipazione statale andata a

gambe per aria, ndr), e perché potrà interagire con il sistema del tessile abbigliamento del Nord Baresse. Si tratta di dare solidità allo sviluppo industriale, un obiettivo al quale si possono anche sacrificare, per qualche anno, quote di salario».

A Marcucci spiacce che i ritardi accumulati nell'ultimo anno abbiano fatto giustizia sommaria, nel rush finale per la firma dell'accordo, di differenze territoriali che pure ci sono ad esempio tra Manfredonia e Crotona: «Le peculiarità dei singoli territori vanno riconosciute, anche attraverso una sorta di competizione virtuosa. E la Confindustria che vorrebbe un unico contratto d'area per il Mezzogiorno. La maggiore dotazione infrastrutturale di quest'area, riconosciuta apertamente anche dagli industriali trevigiani, avrebbe permesso una graduazione diversa e migliore, per i lavoratori, dei sacrifici economici».

Luigi Quaranta

GLI INVESTIMENTI SULLA NUOVA OCCUPAZIONE

Iniziativa finanziata dalla sovvenzione globale (già in atto):

12 aziende
90 miliardi
509 addetti

Iniziativa finanziata dalla legge 488/'92 (da realizzare):

28 aziende
150 miliardi
600 addetti

Partenariato d'impresa tra Treviso-Vicenza e Foggia (in via di definizione):

30/40 aziende
400/600 miliardi
2.500/3.000 addetti

ton a Inghirami, dalle Vetrerie Sangalli alla Eurobags) degli industriali trevigiani e vicentini.

Giuseppe Marcucci, segretario della Cgil di Foggia, concorda con questi conti, e ci aggiunge anche un appello, tutto interno al dibattito sindacale, ad evitare sparate demagogiche: «Il punto che stava più a cuore agli industriali era il riconoscimento delle cosiddette condizioni di miglior favore, ovvero degli ac-

cesso di fronte a salari concordati 60, 70 o 80 per cento dei minimi. Si è sottoscritto così un nuovo contratto di riallineamento al quale hanno aderito però molte meno aziende, qualche decina, nelle quali la struttura del costo del lavoro si era già comunque avvicinata ai parametri di questi contratti. La «finestra» offerta da questo contratto dovrebbe chiudersi a giugno, ma sindacati e associazioni imprenditoriali stanno pensando a una proroga che dia più tempo alle aziende per arrivare al 100% della retribuzione minima (ora siamo all'80%). Resta il problema delle quasi 700 imprese industriali che sono restiate fuori da questo contratto (per non parlare degli artigiani), e che anche attraverso il ricorso al lavoro nero fanno una durissima concorrenza proprio alle aziende che hanno cominciato a mettersi in regola. «Il punto debol-

NARDO'

Gli imprenditori: troppa concorrenza da chi continua con le vecchie regole

«Ora le ragazze sono in regola, ma quanti controlli»

In provincia di Lecce la realtà delle piccole aziende che hanno messo in pratica i contratti di emersione per uscire dal lavoro nero.

DALL'INVIATO

NARDÒ. C'è entusiasmo e un pizzico di orgoglio alla Confezioni Annalisa di Nardò: più d'una delle ragazze giura di aver riconosciuto in tv nel Parterre de Roi della notte hollywoodiana degli Oscar uno, forse due, vestiti nati qui, in questo laboratorio alle porte del paese. Annalisa Sambati, titolare insieme al marito Silvano dell'azienda conferma, forte anche di una telefonata con il committente romagnolo di quell'abito. Circa due miliardi di fatturato per 60 dipendenti, la Confezioni Annalisa è una delle tante piccole aziende tessili che hanno aderito ai contratti di riallineamento, detti anche di emersione, perché attraverso un graduale allineamento delle retribuzioni dei dipendenti ai minimi contrattuali, il lavoro di queste ragazze emerge dal nero e i

contributi sociali e previdenziali vengono pagati in modo regolare. Per Silvano Sambati proprio questa novità ha permesso alla voglia di mettersi in regola («perché nessuno sta bene quando è fuori dalle regole») di trasformarsi in fatto concreto. Anna Primitivo, della MD Mello, anch'essa faconista di grandi firme della moda, ci aggiunge anche il legame forte con le ragazze che lavorano nella sua azienda (40 dipendenti, un miliardo di fatturato): «Siamo cresciuti insieme, molte di loro lavorano con me da quindici anni, il loro lavoro è un patrimonio di questa azienda». Giuseppe Guagnano, segretario generale aggiunto della Filtea-Cgil di Lecce sorride: «Certo, la voglia di mettersi in regola c'è, ma ha pesato molto di più il lento ma inesorabile cambiamento di mentalità delle lavoratrici, una presa di coscienza del rispet-

to dovuto al loro lavoro e ai loro diritti». Il primo contratto di riallineamento è del maggio del '91: furono in molti ad aderire, in provincia di Lecce, quasi 300 aziende, perché l'adeguamento ai contributi previsti dai contratti nazionali di lavoro era il lasciapassare per continuare a godere degli sgravi contributivi che allora la legge assicurava alle imprese meridionali. Poi venne il governo Berlusconi e con esso l'accordo tra il ministro leghista Pagliarini e il commissario europeo Van Miert che cancellò quasi del tutto gli sgravi alle imprese del Sud, una potentissima spinta per tornare al lavoro nero. Una nuova opportunità per i contratti di riallineamento è venuta dal pacchetto Treu, che ha parametrato allo stipendio effettivo i contributi sociali e previdenziali: fino ad allora l'Inps aveva preteso comunemente il 100% dei contributi an-

di questo processo - dice Guagnano - è nei controlli».

Sotto accusa sono gli ispettori del lavoro che, dicono tutti, si impegnano in occhietti controlli nelle aziende che hanno sottoscritto i contratti di gradualità e sembrano ignorare tutte le altre. «Sembrano in regola, ma se le cose stessero veramente nei termini che queste aziende dichiarano, non potrebbero stare in piedi; chiunque viva nel settore, e quindi anche gli ispettori del lavoro, lo sa bene», dice Guagnano. Chi ha fatto la scelta dell'emersione è già passato ad affrontare altri problemi. Quello della flessibilità, ad esempio, contrattando col sindacato una organizzazione del monte ore annuale che tenga conto dei picchi produttivi dei mesi in cui si completano le collezioni.

L.Q.

L.Q.