

IN ◆ Lezione ieri all'Università di Napoli
PRIMO del numero uno della Cgil
PIANO La difesa dell'autonomia dai partiti

◆ «Dobbiamo farci anche carico dei problemi di chi non lavora, ma il diritto va difeso»
Risposta a D'Alema? «No, discorso generale»

«Prima i diritti poi i bisogni»

Sergio Cofferati: non vedo un sindacato immobile

DALL'INVIATO
VITO FAENZA

NAPOLI Cofferati cerca di smorzare i toni della polemica e non ritorna, direttamente, sulla polemica sulla flessibilità del lavoro. Arrivando alla facoltà di Lettere dell'Università partenopea, dove doveva tenere una lezione sul «futuro», liquida l'insistenza delle domande dei giornalisti con una frase laconica: «Quelle sono cose di ieri, oggi dobbiamo parlare di domani».

Nessun imbarazzo da parte del segretario generale della Cgil, solo il tentativo di mettere nel giusto alveo una discussione diventata fin troppo accesa. Ma nel corso della sua «lezione» promossa dalla associazione «Austro e Aquilone», non poteva non parlare di quello che è sembrato a tutti uno scontro violento.

Non un riferimento diretto. Solo un accenno fatto rispondendo alla domanda di uno studente, di sinistra, che aveva chiesto, cosa stava accadendo al sindacato, al partito, al governo ed aveva espresso il suo malumore sostenendo di sentirsi soltanto un «numero di tessera».

Cofferati, che fino ad allora aveva parlato di futuro, di nuovi scenari, della scuola e dei compiti che attendono tutti, vecchie e

nuove generazioni, ha parlato dell'autonomia sindacale. «Non deve meravigliare - ha sostenuto - se parti diverse hanno posizioni diverse. Il dibattito fra sindacato, forze politiche, governo è un fatto democratico. Il vero pericolo è che uno voglia fare la parte dell'altro. Il sindacato deve avere la propria autonomia ed in questo quadro esprimere le proprie opinioni», guai se non lo facesse.

Una risposta soft, ma solo in apparenza se si considera che subito dopo ha lanciato il tema del sindacato: Cofferati non lo vede «fermo», il mondo è cambiato e il sindacato si sta adeguando. Il vero pericolo è che qualcuno voglia fare la parte di un altro, quindi è pericoloso che un partito possa fare il sindacato, è altrettanto vero che è estremamente grave se il sindacato cerca di fare cose che riguardano un partito. Insomma rispetto dei reciproci ruoli e nessuna meraviglia se su alcune questioni ci siano scontri anche «duri».

Ma è sul tema dei diritti che Cofferati lancia messaggi precisi. In una società in profonda trasformazione non è possibile che vengano dimenticati i diritti. «Il

sindacato deve farsi carico dei problemi di chi lavora e di chi un impiego non lo ha. Quando c'è da scegliere tra diritto e bisogno, anche se vanno create le condizioni per non trovarsi di fronte a questa alternativa, va salvaguardato il diritto». Una risposta polemica al presidente del consiglio D'Alema e sembrata ai più, anche se l'ufficio stampa Cgil, sostiene il contrario. Anche questo è un discorso generale senza riferimenti alla polemica, precisa in maniera esplicita.

Anche di fronte ad una profonda trasformazione della produzione, anche di fronte alla trasformazione profonde della società il sindacato non deve dimenticare quale è il suo ruolo e il suo compito. Il segretario della Cgil lo afferma facendo capire che non esiste un sindacato «imbalsamato», vecchio. «Sarebbe la sua fine», ha sostenuto.

La lezione ai ragazzi dell'Università ed a quelli di una scuola superiore, l'Istituto Mario Pagano, collegato via Internet con l'aula magna della facoltà di Lettere, termina con una citazione, da un libro di fantascienza, sui compiti delle vecchie e nuove ge-

nerazioni. L'insistenza dei giornalisti per cercare di trovare parole nuove nella polemica fra D'Alema e Cofferati si scontra con un «muro di gomma», solo per un attimo squarciato dalla domanda: «Ma l'autonomia del sindacato si riferisce anche alla polemica sulla flessibilità del lavoro?». Laconica la risposta: «Certo è un gran bene che deve essere preservato». Oggi, Cofferati sarà alla conferenza dei lavoratori Ds per un faccia a faccia con D'Alema.

I giornalisti tentano un ultimo affondo per cercare di strappare

qualche accenno polemico: volano domande su D'Alema («Siete arrivati tardi», la risposta ironica alla domanda ripetuta una, due, cinque volte) e sulla posizione del ministro-sindaco Bassolino. «Anche in questo caso siete arrivati tardi», risponde Cofferati e si va a prendere un caffè in un bar proprio di fronte alla facoltà di Lettere. Poi va via. Ieri ha parlato di futuro. Ma il domani è oggi, quando arriverà alla tribuna della conferenza dei lavoratori Ds.

E «domani», anche in politica, è sempre un altro giorno.



Il segretario generale della Cgil Sergio Cofferati
Francesco Garufi

L'INTERVISTA

Alleva: «La libertà di licenziare sarebbe un passo indietro su tutto»

ROBERTO GIOVANNINI

ROMA «È un dibattito surreale quello sulla licenziabilità - spiega Piergiorgio Alleva, avvocato lavorista e autorevole membro della Consulta giuridica della Cgil - la prassi del mercato del lavoro ha già risolto il modo per passare attraverso le «forche caudine» dello Statuto dei lavoratori. La flessibilità in Italia già esiste: ogni anno nel nostro paese vengono attivati 900.000 contratti di lavoro dipendente a termine, 300.000 contratti di collaborazione coordinata e continuativa, e solo 300.000 contratti a tempo indeterminato».

Insomma, è un falso problema...

«Il fatto è che in Italia licenziare è possibile, eccome. Naturalmente, licenziare per colpa, per un giustificato motivo: non si può licenziare un lavoratore perché antipatico o dà fastidio. Diverso è il discorso

quando parliamo di ristrutturazioni, di licenziamenti per ragioni economiche. C'è una legge, la 223 del 1991, che stabilisce alcuni indirizzi sociali, ma che consente di licenziare. Difendere lo Statuto dei Lavoratori in tema di licenziamenti vuol dire difendere l'effettività di tutti gli altri diritti».

In chesso?

«Perché ha un forte effetto di prevenzione. Quasi mai chi vince la causa per il reintegro torna a lavorare nell'azienda che lo ha licenziato. Ma il datore di lavoro sa che rispetto a violazioni di altre regole (salute, orario, salario) può incontrare delle resistenze da parte dei lavoratori che non è possibile reprimere con la minaccia dei licen-

“
Per garantire tutti servono nuove leggi
In Parlamento c'è una proposta
”

ziamenti. Insomma: il sindacato difende il principio dell'impugnabilità dei licenziamenti perché è una difesa avanzata strategica. Io ho cominciato a fare l'avvocato nel 1969, appena laureato, prima del varo dello Statuto. Ebbene, anche allora c'erano norme a tutela dei lavoratori: soltanto, erano inapplicabili nei fatti. Un esempio:

nessuno faceva causa contro una dequalificazione professionale se non a rapporto di lavoro terminato. L'arrivo dello Statuto dei Lavoratori ha cambiato tutto».

Ma si dice che troppe regole e vincoli bloccano l'occupazione...

«Mi sembra una tesi da capitalismo straccione. Le aziende moderne hanno metabolizzato il fat-

to che per mandare via un lavoratore ci vuole un giustificato motivo. E poi, non è vero che rispettando le regole non si possa crescere: basta guardare il famoso Nordest».

E come replicare a chi accusa il sindacato di difendere la città-della-dei-soli-garantiti?

«Dobbiamo pensare a un quadro articolato di garanzie per tutti coloro che lavorano, con livelli progressivi, e uno zoccolo non negoziabile di diritti. In questo «zoccolo» dev'essere una vera eguaglianza: poter avere un contratto senza clausole vessatorie, ed impedire che la differenza di potenziale economico tra committente e lavoratore si trasformi in una differenza giuridica. Poi, occorre una tutela dei bisogni fondamentali della persona: la sicurezza contro i rischi (assistenza, previdenza, maternità, malattie), la possibilità di avere un compenso adeguato e stabilito in forma collettiva o per

parametri, la tutela della sicurezza personale, il diritto alla formazione e alla difesa della propria professionalità, una relativa stabilità di prospettive lavorative. E queste regole devono essere più «forti» per chi non esprime autonomia nello svolgimento del suo lavoro».

Come evitare che questi diritti restino «di carta»?

«Servono leggi. Il primo passo è una legge di democratizzazione della rappresentanza sindacale: c'è in Parlamento una proposta. Poi, occorre una definizione per via legislativa dei poteri di informazione e partecipazione delle Rsu. Ancora, si deve estendere le procedure per condotta antisindacale anche alle evasioni di leggi e contratti. Infine, si dovrebbe lasciare alla magistratura soltanto le cause su materie più serie e qualificanti, e ricorrere invece per il resto a procedure di arbitrato».

L'INTERVENTO

MA CHI RAPPRESENTA I «NOMADI» DEL LAVORO?

di ROMANO BENINI

Le affermazioni del Presidente del Consiglio sulla necessità di sostenere con una maggiore flessibilità nei diritti la crescita delle imprese di minori dimensioni ripropone con forza il tema di come adeguare il sistema delle tutele di fronte ai mutamenti dell'economia. Il nostro è il paese europeo con la più forte presenza di piccole imprese, la cui qualificazione passa attraverso servizi, incentivi, formazione ed informazione, piuttosto che attraverso una riduzione delle tutele, che peraltro non è mai stata posta come rivendicazione fondamentale dalle stesse organizzazioni delle imprese. Appare quindi improbabile la tesi che i processi di innovazione e di formazione passino attraverso la riduzione o la rinuncia delle tutele. La crescita delle piccole imprese vuole infatti investimenti in qualità, soprattutto per chi ci lavora, richiede percorsi di formazione e di aggiornamento. E' difficile chiedere allo stesso lavoratore sia la disponibilità all'aggiornamento che quella al licenziamento. Semmai è vero che proprio il limite dei quindici dipendenti costituisce una spartiacque non più accettabile, che divide i lavoratori e lega le tutele non alla condizione di chi lavora, ma alla dimensione dell'impresa.

Resta, quindi, al di là della proposta di D'Alema, il tema di come collegare le tutele ai mutamenti del lavoro, delle sue forme e dei luoghi, e ai bisogni di una economia che si vuole dinamica ed articolata. Sapendo che flessibilità non vuol dire libertà di licenziamento, ma un sistema in cui le diverse modalità di lavoro (tempi e forme) hanno pari dignità. Ed è su questo tema che il nostro sistema non regge. Gli osservatori economici attenti iniziano infatti anche in Italia a distinguere i percorsi lavorativi in due modalità: chi lavora rimanendo in una condizione stabile e chi invece lavora cambiando condizione ed attività. I primi li incontriamo in prevalenza nel pubblico impiego e nelle professionalità medio-basse della grande impresa. La loro carriera resta legata ad una attività e di solito anche ad un luogo fisico in cui questa si svolge. Sono i lavoratori della condizione fissa, del posto. Il più delle volte lavoratori dipendenti, anche se i nostri ordini professionali, pensate al farmacista o al notaio, sono riusciti a legare a questa condizione persino le professioni. Questi lavoratori godono di un sistema di protezione sociale di riferimento e di una rappresentanza consolidata. La loro organizzazione è per categorie merceologiche: prevale quello che fa rispetto a come lo fai. Poi abbiamo i lavoratori in movimento. Percorsi professionali molto diversi: dal precariato ai megaconsulenti di impresa. Per costoro la carriera, l'attività dipende dal passaggio di condizione, dal mutare dell'offerta. Non si tratta solo di lavoro indipendente: anche l'operaio specializzato dei distretti delle piccole imprese del CentroNord si è abituato a cambiare condizione, a muoversi verso l'offerta migliore. Questi lavoratori non godono, se non in parte, di un sistema di protezione sociale adatto. La loro organizzazione non è per categorie, poiché prevale la condizione sul prodotto. La rappresentanza sindacale, formata e cresciuta sull'appartenenza e sul luogo di lavoro permanente, non vede certo questi lavoratori come un riferimento.

Nomadi, dunque, in un sistema costruito da chi ha scelto di lavorare stando fermo. Per anni nel nostro paese i lavoratori a condizione stabile hanno costituito la fascia prevalente nel mercato del lavoro, persino nelle libere professioni. Un'anomalia rispetto al resto d'Europa, che ha saputo costruire tutele per le diverse condizioni, arricchendo la qualità della vita e dando all'economia maggiore dinamismo. Ma il lavoro mobile, a prestazione o licenziabile poiché privo del diritto di reintegrazione (le piccole imprese) cresce. Raggiunge il sessanta per cento delle opportunità di impiego. Non c'è quindi solo dumping, solo precarietà, come una certa sinistra facile al giudizio sostiene, nel lavoro in movimento. C'è innanzitutto una offerta di lavoro per prestazione e per progetto, spesso destinata a lavoratori che hanno una buona qualificazione. E' infatti solo la competenza che sostiene la propensione al rischio. Ci sono invece interessi e bisogni in parte nuovi, certo non degnamente tutelati. L'assenza di regole, rappresentanza e servizi alimenta abusi e problemi. Con una condizione professionale che resta legata solo alla forza individuale. La possibilità di cambiare, com'è in Europa da decenni, però quindi del nuovo sistema di protezione sociale che il governo si è impegnato nei prossimi mesi ad impostare. Perché si diano voce e riferimenti a soggetti prevalenti nell'economia, ma deboli nel sindacato e nella politica. Con danno per tutti e divisioni tra chi lavora.

Il patto sociale avrebbe potuto rappresentare un momento importante, per impostare una strategia rivolta al lavoro nel suo complesso. Non è stato così. Nel patto sociale non c'è traccia di questa sfida per l'inclusione e delle novità imposte dal lavoro mobile. Penso e spero sia stata una scelta. Di fronte alla prevalenza, tra le decine di sigle sindacali al tavolo del patto sociale, della condizione di chi sta fermo qualcuno forse non si è sentito di decidere per chi non si rappresenta. Lasciando il compito al Parlamento, che dovrà riprendere l'esame dei disegni di legge che mettono finalmente mano al sistema di tutela e di rappresentanza.

G A R E • B I L A N C I • A S T E • A P P A L T I

LA LEGGE È UGUALE PER TUTTI.

(SU L'UNITÀ PERÒ COSTA MENO)

Se la pubblicità è un obbligo per legge, il risparmio è un diritto. Con l'Unità potete acquistare spazi per gare, bilanci, aste ed appalti (legge n.° 67/87 e D.L. n.° 402 del 20/10/98) ad un prezzo decisamente promozionale, certi di essere letti dalle persone che contano. Il prestigio di una grande visibilità alla portata di tutti gli Enti e Ministeri.

Per informazioni e preventivi telefonare allo 06 • 69996414 o allo 02 • 80232239

Quotidiano di politica, economia e cultura
l'Unità

