

◆ **Dopo la convention riminese del Nidil**
Il sindacato nato un anno fa
per tutelare la figura dei parasubordinati

◆ **In questo campo non ci sono definizioni**
giuridiche o contrattuali precise
E le garanzie restano un miraggio

Il popolo «atipico» dei senza diritti

Impieghi «nuovi», vecchi problemi

ROBERTO GIOVANNINI

ROMA Gente misteriosa, il «popolo del 10-12%». Chi li definisce «atipici», chi parla di «parasubordinazione» o di lavoro mobile.

Alcuni studiosi li considerano dei lavoratori dipendenti mancati, che svolgono mansioni tipiche da lavoro dipendente senza le tutele e le garanzie di cui gode chi ha la fortuna di avere una busta paga.

Per altri, invece, l'autonomia nello svolgimento del lavoro e la flessibilità insita nel lavoro a collaborazione è un elemento di ricchezza: si può dunque parlare di «lavoro autonomo di seconda generazione».

Una «verità» univoca, ci pare, non esista. In molti casi il

lavoro a collaborazione (continuativa od occasionale), la partita Iva con pochi committenti, i *freelance*, il lavoro interinale, l'attività professionale fuori dagli ordini, l'associazione in partecipazione risulta effettivamente frutto di una volontà delle imprese di «alleggerire» i propri costi appaltando all'esterno una serie di funzioni, risparmiando su assunzioni e costo del lavoro a spese del collaboratore.

In altri casi, invece, la flessibilità degli orari, la possibilità di attivare più committenze con diversi datori di lavoro, un rapporto non scontato e rigido tra tempo di lavoro e tempo di vita è una scelta del lavoratore, e viene vissuta come una ricchezza e un'opportunità.

La chiave di volta di questi lavori è il tipo di professione

DIFFICILI DA DEFINIRE
Un intero pezzo del mondo del lavoro italiano è considerato un'anomalia

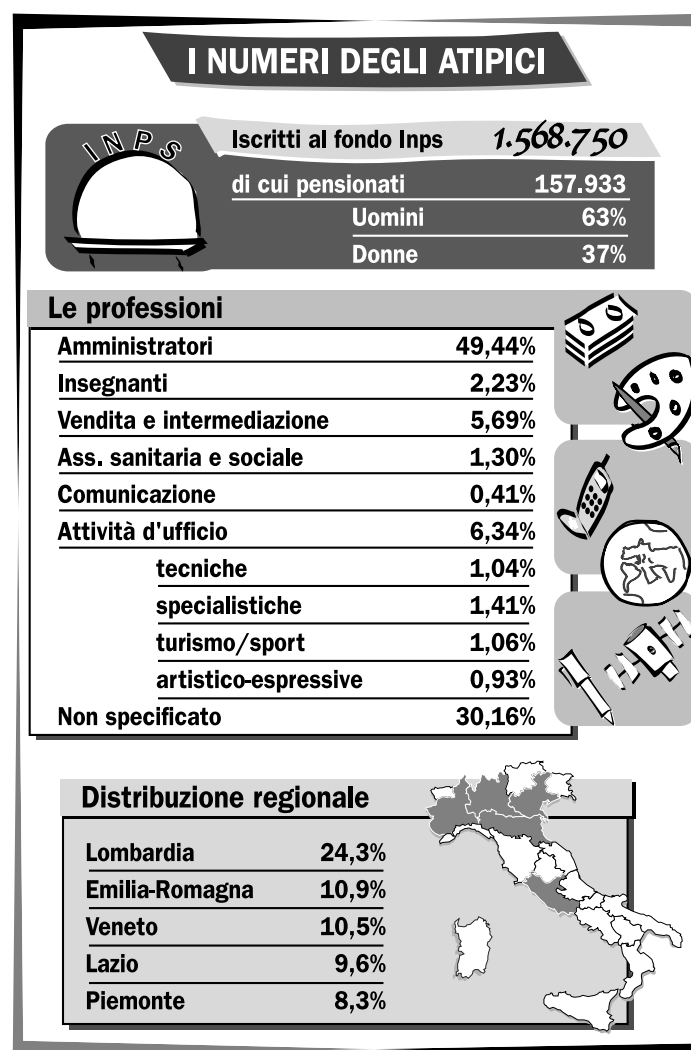
svolta. È infatti proprio questa la variabile che influisce maggiormente sui livelli di retribuzione, sulla soddisfazione, sulle aspettative di lavoro. Una elevata professionalità

comporta maggiore reddito, più stabilità lavorativa, più forza contrattuale sul mercato.

Una precisa definizione giuridica o contrattuale non esiste. È più facile definire i «nuovi lavoratori» per quello che non sono: non sono lavoratori dipendenti, non sono lavoratori autonomi, non sono imprenditori.

Una cosa è certa: il cambiamento del lavoro fa sì che il tradizionale «posto sicuro» è sempre più raro, e che una bella fetta delle nuove opportunità di impiego per i giovani - ma anche per chi il posto l'ha perduto - non contemplano uno stipendio ogni fine mese, un orario prestabilito, le garanzie contro il licenziamento, le tutele previste quando si perde il lavoro e quant'altro.

Il risultato è che c'è un intero pezzo del mondo del lavoro - dai due ai tre milioni di persone in Italia impegnate nei servizi, nell'editoria e nella comunicazione, nella formazione, nel credito, nei trasporti, nell'informatica, persino nell'industria e nel pubblico impiego - che è ancora considerato una specie di «anomalia» giuridica e contrattuale.



Un «popolo» che non gode di quei diritti elementari di cittadinanza che rappresentano conquiste ormai consolidate del mondo del lavoro, e che dovrebbero essere patrimonio comune: tra questi, potersi ammalare o fare un figlio senza perdere il posto e il reddito, avere la remunerazio-

ne pattuita al momento giusto, avere una pensione decente, pagare le «giuste» tasse, senza essere automaticamente catalogati come evasori.

Tutte cose che oggi non esistono, o contro cui (come nel caso della legge Smuraglia sul lavoro atipico) in molti si scagliano.

Cofferati: «Vanno inseriti nello Statuto dei lavoratori»

ROMA Lo Statuto dei Lavoratori va rafforzato, perché a tutti i lavoratori - anche a quelli che svolgono i cosiddetti lavori «atipici» - vanno riconosciuti «diritti imprescindibili e non negoziabili».

Lo annuncia il segretario generale della Cgil, Sergio Cofferati, nella presentazione di un libro sui nuovi lavori («Collaboratori e dintorni» scritta da R. Benini e R. Giovannini. Cofferati riprende così la questione che alcuni mesi fa lo aveva opposto al premier Massimo D'Alema il quale aveva ipotizzato una sorta di «sospensione» dei diritti sindacali nelle aziende che hanno meno di 15 dipendenti e che intendono crescere. Ma - ribadisce Cofferati - è un modo sbagliato per parlare di flessibilità.

«La Cgil - scrive - non ha alcun timore del termine o del concetto di flessibilità, una parola che qualche tempo fa ho definito «malata» per come viene usata a proposito e a sproposito. Non si concede una protezione sociale a chi non ne ha, eliminando o riducendo le garanzie a tutti gli altri». «Per la Cgil - scrive Cofferati - non c'è nessuna necessità di andare a una proliferazione di leggi e vincoli. La grande questione è definire in tempi rapidi un quadro di regole, di diritti imprescindibili e non negoziabili per chiunque lavori in questo paese, in qualsiasi forma svolga il suo lavoro. Per questo grande obiettivo ci batteremo con forza nei prossimi mesi». Nel libro del quale il segretario della Cgil ha scritto la prefazione («Collaboratori e dintorni», edito nelle Guide di Rassegna da Edizioni Coop) è possibile capire che cosa sono i nuovi lavori (in sostanza le collaborazioni) e le norme che li regolano. Ma anche le tutele che per ora esistono sul piano previdenziale e assistenziale. Non manca però la descrizione del mondo del lavoro atipico. A partire dalla sua consistenza numerica. Gli iscritti al fondo previdenziale Inps del 10-12% nel settembre '98 sono 1.568.000 e crescono a vista d'occhio. Nel maggio del '98 erano 1.205.000, pari al 5,7% degli occupati e al 5% della forza lavoro. Il 63% sono maschi e il 37% donne. La classe più numerosa è quella tra i 30 e i 35 anni (16%). Il 24,3% dei lavoratori parasubordinati si concentra in Lombardia, ma anche Veneto, Lazio ed Emilia Romagna, con quote intorno al 10%, sono regioni con alte percentuali di «atipici». Tra le professioni elevate è l'incidenza di quelle tradizionali: amministratori (40%), venditori (6%) e consulenti (3,7%). Poi ci sono teleoperatori, istruttori sportivi, amministratori di condominio.

R. E.

LA RAPPRESENTANZA

UN FUTURO DA CONQUISTARE, ANCHE NEL SINDACATO

BRUNO UGOLINI

supermercato chiamate dal padrone «consulenti» o magari veri e propri operai assunti con i panni del «collaboratore».

Un esercito in marcia e che eccita le fantasie di qualche dirigente della Confindustria. Il sogno ricorrente di molti imprenditori, infatti, è quello di non riconoscere loro diritti essenziali, bensì di rendere gli altri, quelli con un posto fisso, uguali a loro: un panorama fatto tutto d'iperflessibili senza diritti.

Eccomi, dunque, a colloquio con Tullia Moretto (Emilia), Francesca Soliani (Campania), Enrico Benelli (Roma), Rosa Ronchetti Carla (Bologna), Luigi Crimaco (Napoli). Avevano fondato nel passato una «Federazione professionisti italiani beni culturali» con dentro archeologi, ma anche archivisti, conservatori, bibliotecari... Sono, nel settore, 65 mila «discontinui» in tutta Italia... Ora hanno stretto un patto con il Nidil. Una di loro, Francesca, racconta la sua storia, così simile a quella degli altri. Lo studio all'università, lettere e filosofia, la specializzazione, il lungo tirocinio. E poi la lunga trafila dei contratti, il rapporto

con i sovrintendenti, la formazione di cooperative, i guadagni annui pari a 20-30 milioni lordi (quando va bene), in un mondo caotico, senza tariffe, senza prezioso. Non è questo il punto principale, però, del loro maggior disagio. Non sono nemmeno affaristi di lavoro: il loro è, come dire?, un settore in continua crescita.

I MODERNI INDIANA JONES

Storie di giovani archeologi
«Non vogliamo il posto fisso ma tutele concrete»



ta. L'Italia offre prospettive senza fine e fior di business, anche per il Sud. «Le nostre sono le fabbriche dell'avvenire, fondate su interessi turistico-culturali preziosi». Quello che lamentano, magari, è di non veder riconosciuto il proprio ruolo, il proprio contributo. Raccontano d'importanti realizzazioni, come i «tre

giorni di Napoli». Un avvenimento culturale con alle spalle una torma di collaboratori «occasionalisti». I loro nomi, però, non può camminare con enormi organi fissi e stabili e lo sanno bene. E la pensione? Hanno tutti un'assicurazione privata, ma darà ben poco... «Ho calcolato, saranno settanta mila lire al mese...». Sono l'Indiana Jones dei nostri tempi, dalla vita professionale breve, perché con i primi acciacchi della vecchiaia non si può più scavare, intenti ad insegnare non l'«arca perduta» ma una tutela legislativa e professionale.

È questo, dunque, un pezzo del post-fordismo, come lo chiamano gli studiosi. La loro presenza è destinata a mutare lo stesso volto del sindacato italiano. Certo, senza prendere abbagli, come ammonisce Sergio Cofferati. Il fordismo rimane tenacemente aggrappato alla vita produttiva italiana. Magari alcuni degli stessi che sono qui figli del fordismo, non rappresentano altro che un tentativo di scommettere sui costi e non sulla qualità dei prodotti. La Cgil non intende semplicemente «prendere abbagli» e

organizzare quel che c'è. «Sarebbe come» dice beffardo Cofferati «fare il sindacato dei minori, visto che c'è il fenomeno dello sfruttamento minorile». Un fenomeno quest'ultimo, invece, da combattere, magari non solo con film o denunce, ma con misure concrete, repressive. La Cgil, però, su quel che realmente è il mondo dei nuovi lavori, ha scommesso uomini e risorse, come aveva spiegato Cesare Minghini, leader della nuova organizzazione. E i risultati ci sono. I giovani del Nidil (ma si sono anche gli anziani nel magma dei collaboratori e consulenti, come testimoniava la presenza dei dirigenti dello Spi-Cgil), riuniti per due giorni a Rimini, hanno comunque capito che il loro futuro, anche nel sindacato, dovranno conquistarselo. Hanno compiuto solo un anno di vita. Ha detto al microfono, in assemblea, una ragazza di Bologna: «Abbiamo festeggiato con una torta e una candela... siamo come un bambino che incomincia a camminare, ma che deve anche mettere i denti...». E poi, come diceva un vecchio della sinistra italiana, «Chi ha più filo tesserà».

metteterla a disposizione. E poi, certo, ci sono anche i problemi pratici. Avete mai provato a lavorare per ore e giorni dentro gallerie sotterranee, all'umido? Dolori, malattie e nessuna tutela sanitaria. E se uno incespica e si rompe la gamba? Non c'è l'Inail per questi giovani archeologi. Non sono interessati ad un rap-

DEMOCRAZIA ECONOMICA

Cerfedà (Cgil): «Dipendenti-azionisti? Meglio la contrattazione»

cimentato con liberalizzazioni e privatizzazioni.

«Stiamo parlando di alcuni settori decisivi del sistema-paese che finora hanno vissuto su un trionfo: il debito pubblico, le tariffe da monopolio, il consociativismo tra le parti. Con management e sindacati ugualmente de-responsabilizzati sull'andamento economico dell'azienda. Gli attuali cambiamenti sconvolgono questi assetti. E le regole che abbiamo sono inadeguate. Basti vedere la legge Draghi e le Opa: sono state messe in campo tutte le norme tecniche e procedurali, ma non è previsto il versante diritti del lavoro e valore industriale delle imprese. Di fatto si incentivano politiche tutte finanziarie per le scalate e il risultato è che sia lo scalato che lo scalatore inducono l'azienda in oggetto in forte indebitamento. Macerie che poi ricadono sulle spalle dei lavoratori. Per questo pensiamo che la legge Draghi debba essere rivista e corretta».

La Cgil insiste molto sulla con-



Lo hanno fatto anche questa settimana, a Napoli, quando il leader della Cgil, Sergio Cofferati, ha risposto diversi in fila al leader della Cisl, Sergio D'Antoni. Dalla riforma contrattuale all'azionariato dei dipendenti, le due maggiori organizzazioni sindacali hanno opinioni diverse. A partire dalla democrazia economica, da quello che deve essere il ruolo del sindacato in un sistema-Paese che cambia. Ne parliamo oggi con il segretario confederale della Cgil, Walter Cerfedà. Poi sarà il turno di quello della Cisl, Pier Paolo Baretta.

trattazione, mentre la Cisl è più propensa alla cogestione. È una sfida tra chi è più moderno e chi meno?

«La modernizzazione è un dato di fatto, non uno slogan. Noi crediamo nella cultura del sindacalismo confederale. E nel fatto che l'imprenditore deve fare impresa e il sindacato difendere i lavoratori. Per questo vogliamo una riforma contrattuale, spingiamo per i contratti di settore. L'obiettivo è mettere al centro l'efficienza dell'impresa. I due livelli contrattuali servono, tra l'altro, per decentrare le responsabilità ed introdurre il salario per obiettivi.

Con lo scopo di arrivare progressivamente all'esaurimento di quella parte di salario accessorio non legato alla produttività e composto di forfettizzazioni ed automatismi».

È la partecipazione che fine fa?

«Pensiamo a luoghi dove si discute, dove le parti si scambiano informazioni e opinioni che poi facilitano la contrattazione. Sedi dentro l'impresa che accrescono la conoscenza delle situazioni e delle materie specifiche, inclusa l'organizzazione del lavoro. È fondamentale per il passaggio da una contrattazione solo quantitativa ad una qualitativa. Servo-

no luoghi strategici dove il sindacato possa conoscere le strategie dei piani d'impresa. Un sindacato informato, partecipe e vigile. Ma che non gestisce l'impresa. La legge Draghi, per esempio, è dimezzata perché monista. Prevede solo il Cda, mentre noi volemmo Spa di doppio livello, con un consiglio d'amministrazione af-

fiancato dai comitati di sorveglianza».

Sì, però se i comitati di sorveglianza sono tedeschi non vanno più bene. Perché?

«In Germania, quel tipo di comitato di sorveglianza è alternativo ai due livelli contrattuali. Noi, invece, pensiamo ad una struttura che deve essere finalizzata a ren-

Servizio Sanitario Nazionale - Regione Marche
Unità Sanitaria Locale n. 5 - Azienda Sanitaria Jesi
Direzione Generale Via Gallodoro n. 68 - tel. 0731/534859

Estratto bando di gara
Si rende noto che, in esecuzione alla delibera n. 336 del 30/3/99, è indetta una licitazione privata per la fornitura di sistemi completi per diagnostica di soli reagenti e di materiale vario monouso di cui ai Lotti:

- Coagulazione
- Q Immunologia Nefelometria

spesa presunta complessiva L. 360.000.000 Iva compresa - Euro 185.924,48. Le Dite interessate possono chiedere il testo integrale del Bando all'Unità Operativa Approvvigionamento e Patrimonio della Usl n. 5 - Azienda Sanitaria in Via Gallodoro n. 68 - Jesi (An) nelle ore d'ufficio tel. 0731/534859. Le domande di partecipazione, redatte in lingua italiana, su carta legale, nella forma e nei modi previsti dal Bando, dovranno pervenire all'Ufficio Protocollo dell' A. Usl n. 5 - Via Gallodoro n. 68 - Jesi - (An) - entro il giorno 7/6/1999. Le domande di partecipazione alla gara non sono vincolanti per l'Ente.

Jesi, il 10/05/1999

IL DIRETTORE GENERALE (Ing. Federico Foschi)

dere ancora più forte il tipo di contrattazione su due livelli, qualificandone il secondo».

Perché dite no al sindacato nel Cda?

«Sarebbe la fine della natura confederale del sindacato. I rappresentanti dei lavoratori sarebbero obbligati a compiere scelte che vanno contro altre aziende, quindi contro altri lavoratori. Ciò porterebbe all'aziendalizzazione del sindacato e alla scomparsa del suo ruolo di rappresentanza e solidarietà generale. E poi il sindacato non può essere parte controparte».

Però per l'Alitalia lo avete fatto. «La Cgil ha subito il modello Alitalia e lo ha giudicato un errore grave. Non lo ha revocato a causa dell'assoluta drammaticità dello stato in cui versava la compagnia».

Non è che l'istano meglio...?

«Un modello sbagliato non può diventare un modello generale. Il sindacato deve avere sempre le mani libere per combattere se l'impresa assume politiche sbagliate. Guai se alle Ferrovie, che sono allo stremo anche per il consociativismo e per la confusione dei ruoli del passato, oggi venisse proposto un modello che lo ripropone per il futuro».

