

6

Lazio: varata una task-force per combattere lo sfruttamento dei minori

Trentaquattromila minori nel Lazio diventano adulti prima del tempo, strappati dai giochi e dagli studi e inseriti nel mondo del lavoro. Per curare la piaga del sfruttamento minorile, è stato siglato nei giorni scorsi nella sede della prefettura di Roma un protocollo d'intesa tra enti locali, provvedimento agli studi, sindacati e forze dell'ordine, che dà il via alla nascita di un tavolo permanente di

coordinamento e consultazione. Una «task force» che avrà il compito di conoscere l'entità del fenomeno nella regione al di là delle cifre ufficiali e di coordinare gli interventi di prevenzione e vigilanza, gli unici dati noti sul lavoro minorile (fonte Istat 1997) vedono il Lazio all'ultimo posto, fotografando però una realtà parziale perché, come ha detto il prefetto di Roma Enzo Mosino, «si tratta

di un fenomeno che rimane fondamentalmente sommerso». Il primo compito del tavolo permanente sarà di scavare nella realtà del lavoro minorile e attraverso i dati di indagini specifiche costruire un archivio permanente che indirizzi poi l'attività di prevenzione e repressione. Fondamentale sarà conoscere i numeri della dispersione scolastica e per questo il provveditore agli studi Paolo Norcia ha annunciato la realizzazione di una anagrafe meccanizzata di tutti gli studenti per conoscere il loro nome, il loro percorso scolastico e la loro condizione familiare». Ad oggi sono circa 1600 gli adolescenti che, conclusa la scuola dell'obbligo, non si iscrivono alle superiori.

CONFERENZA
DI PROGRAMMA

Funzione pubblica, obiettivo welfare

PAOLO NEROZZI *

Abbiamo deciso di dedicare tre giorni alla riflessione ed alla discussione collettiva convocando a Roma per oggi i gruppi dirigenti della Funzione Pubblica per un'assemblea programmatica e aprendo il confronto anche a persone che non hanno la nostra cultura. Penso per un sindacalista non sia un lusso allontanarsi per pochi giorni dal lavoro quotidiano, bensì, in questo momento, un'esigenza politica.

Penso infatti che si sia conclusa una fase importante di lavoro per la nostra categoria. Abbiamo contribuito, anche attraverso una grande capacità di proposta, a far decollare nel nostro Paese l'impianto della Riforma della Pubblica Amministrazione, abbiamo firmato i contratti collettivi di lavoro in tutti i comparti, all'interno dei quali per la prima volta, si afferma un secondo livello negoziale vero ed integrato ed un modello di classificazione del personale che valorizza il lavoro e la professionalità dei pubblici dipendenti. Abbiamo vinto le elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie sui posti di lavoro e per la prima volta la Cgil è il sindacato più rappresentativo all'interno delle categorie pubbliche. Ci pare di poter dire che la nostra linea politica sia stata apprezzata dai lavoratori ed abbia prodotto risultati positivi. Ora però una fase nuova e probabilmente più complessa che vogliamo affrontare con uguale entusiasmo e che necessita però anche di strumenti adeguati, capacità di analisi e costruzione di nuove proposte.

1) L'ingresso in Europa è stato sicuramente un fatto importante ma al tempo stesso, proprio l'essere parte integrante dell'Europa mette in evidenza alcune nostre debolezze strutturali ancora irrisolte a cominciare dal Welfare. Il nostro sistema non è sicuramente adeguato a rispondere ai bisogni dei cittadini e delle cittadine. Per questo credo sia necessario riprendere una riflessione a tutto campo sul sistema di protezioni sociali e cercare di ridisegnare un progetto di Welfare ponendo maggiore attenzione agli scenari futuri.

2) La riforma della P.A. è entrata nella fase più delicata: quella della gestione applicativa, e non a caso ora assistiamo ad un significativo rallentamento del processo di cambiamento: il decentramento delle funzioni e dei poteri non va avanti. C'è quindi la necessità di rilanciare il processo di riforma attraverso un'iniziativa politica forte: è difficile competere alla pari con gli altri stati, con questa Pubblica Amministrazione, con una riforma che rischia di diventare «un'incognita». D'altro canto stanno andando avanti progetti di privatizzazione dei servizi pubblici che rischiano di gettare a mare un patrimonio economico e di competenze che invece noi vogliamo salvaguardare. Non abbiamo nulla di ideologico contro le privatizzazioni, ma riteniamo vadano fatte in modo tale da garantire i cittadini ed i lavoratori sul terreno della qualità dei servizi erogati.

3) Abbiamo scelto di misurarci in questa stagione di contrattazione integrata sul terreno della rivendicazione di un'organizzazione del lavoro che, attraverso la ricomposizione dei processi produttivi, migliori la professionalità e la qualità del lavoro, rendendo i lavoratori pubblici protagonisti di un miglioramento dei servizi resi ai cittadini. Però è arrivato anche il momento di affrontare una questione di cui si parla ormai sottovoce: quella del salario. Credo che questo problema vada affrontato su due versanti: quello del fisco (dopo la riduzione del carico nei confronti delle imprese si pone una questione di equità, anche rispetto alla lotta all'evasione) e quello di un'applicazione dinamica dell'accordo del 23 luglio, incominciando a riflettere su come, evitando di innescare dinamiche inflazionistiche, sia possibile dare un sostegno alla domanda interna.

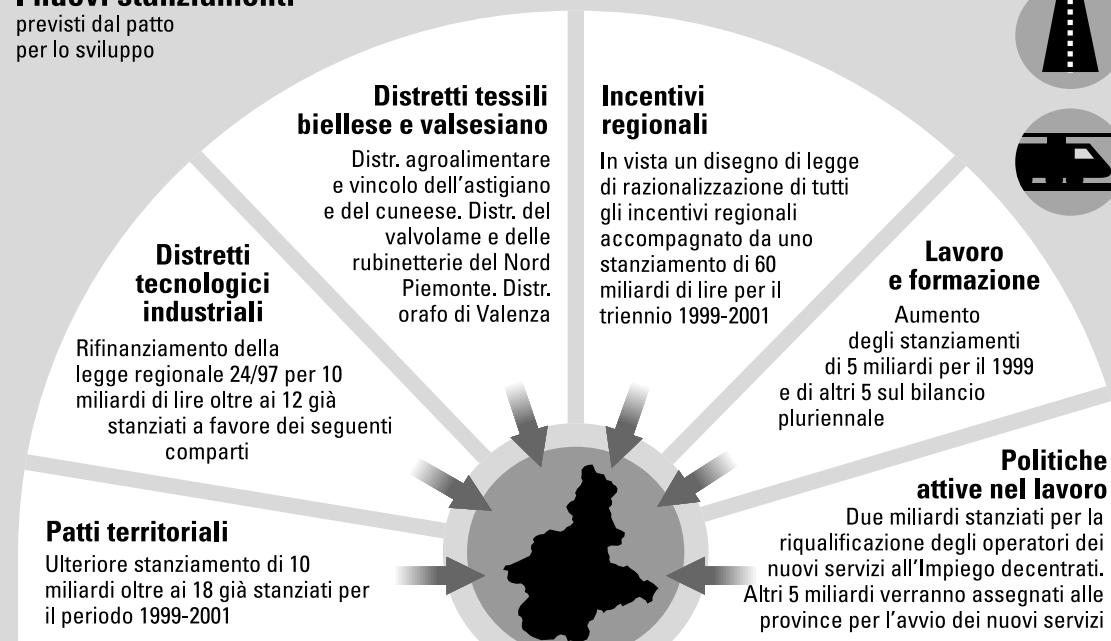
4) Infine penso si debba discutere di quali cambiamenti sia necessario mettere in essere all'interno del sindacato in seguito all'elezione delle Rsu per rispondere al meglio al bisogno di democrazia espresso dall'alta partecipazione al voto.

*Segretario Generale FP-Cgil

il documento

IL PIANO D'AZIONE

I nuovi stanziamenti previsti dal patto per lo sviluppo



Le nuove infrastrutture

Individuate come indispensabili per il rilancio economico del Piemonte

- L'autostrada Asti-Cuneo
- L'autostrada Torino-Milano (messa a norma)
- Il sistema aeroportuale Piemonte
- La linea ferroviaria alta capacità Genova-Novi Ligure
- Il servizio Ferrovie Metropolitane
- La Pedemontana/nuovo collegamento autostrada A26-Biella A4

L'accordo

In nessun'altra regione d'Europa la crisi del fordismo ha conseguenze così forti: è perciò centrale il problema-formazione

Un nuovo «patto» per il Piemonte

PIETRO MARCENARO

Quando, nella mattinata del 5 maggio scorso, la Direzione regionale della Cgil ha approvato all'unanimità e dato mandato di sottoscrivere il Patto per lo Sviluppo del Piemonte, lo ha fatto con la convinzione di avere raggiunto un buon risultato politico e sindacale con la soddisfazione di aver fatto un buon lavoro.

Era passato circa un anno da quando Cgil, Cisl e Uil avevano deciso, con l'apertura della "vertenza Piemonte", di riportare al centro dell'agenda sociale e politica regionale i temi del lavoro e dell'occupazione con un'iniziativa rivolta sia verso il sistema istituzionale e le autorità di governo nazionali e locali sia verso il sistema delle imprese.

In quale quadro questa decisione si collocava? A livello nazionale, raggiunto il traguardo dell'ingresso nella moneta unica, era aperto il confronto per ridefinire obiettivi e priorità della nuova fase e per individuare le scelte in grado di far effettivamente della questione del lavoro il fulcro dell'elaborazione di coesione.

L'avvicinarsi della prevista verifica dell'accordo del luglio 1993 faceva emergere, in particolare in un sistema delle imprese che vedeva venir meno il tradizionale strumento competitivo della svalutazione, una esasperazione della domanda di contenimento dei costi, a partire da quello del lavoro, e la conseguente tendenza a rimettere

in discussione il modello di relazione fondato sul riconoscimento dei due livelli, nazionale e aziendale, di contrattazione.

A livello locale il quadro era contrassegnato da due fatti: da un lato la presentazione da parte della Giunta Regionale, attraversata da una profonda crisi politica e responsabile di un vero e proprio deterioramento della qualità dell'azione di governo, di uno schema di Programma Regionale di Sviluppo che si presentava come una vera e propria rinuncia all'esercizio di un'azione politica pubblica consapevole; dall'altro una iniziativa delle imprese che, partendo da una rappresentazione di Torino e del Piemonte come aree di declino e di deindustrializzazione, proponeva una linea di attrazione di risorse e di investimenti dall'esterno sostenuta sia da aiuti pubblici alle imprese che dall'offerta, attraverso l'accordo col sindacato, di un costo del lavoro più basso e di una maggiore flessibilità.

Era esplicitamente questo il senso della proposta del Contratto d'Area così come è stata formulata dall'Unione Industriale di Torino. L'impostazione del sindacato era profondamente diversa e può essere riassunta nei seguenti punti:

1 Il Piemonte rimane una regione forte anche se nel mezzo di una vera e propria transizione, con una caratterizzazione industriale

che costituisce la principale prospettiva del futuro e non solo del passato, con risorse proprie sulle quali far leva per una nuova fase di sviluppo. Qui il problema del ruolo della grande impresa che si mondializza e si trasforma, del rapporto tra questa e le aziende minori e tra questa e il territorio costituisce uno dei nodi essenziali che devono essere affrontati.

Qui esistono le condizioni per una crescita della competitività fondata su una nuova qualità del sistema industriale, sulla piena utilizzazione dei saperi e delle competenze disponibili e su una più avanzata organizzazione del territorio, che può essere perseguita realizzando le infrastrutture materiali e immateriali necessarie e sviluppando come nuovi prodotti molti di quei beni che sono stati e sono tradizionalmente considerati unicamente come servizi.

2 In Piemonte è più evidente che altrove, anche per le differenze che caratterizzano i diversi territori e le diverse province, che la questione dell'occupazione non può essere decisa solo con gli indici quantitativi della disoccupazione, ma deve considerare il problema della qualità dell'impiego e la sue prospettive di stabilità nel tempo.

In nessuna altra regione europea la crisi del fordismo ha conseguenze così forti sul lavoro co-

me a Torino e in Piemonte, che ne sono state la capitale. Tra le tante facce che la questione del lavoro presenta ve n'è una che qui assume un rilievo particolare: è quella del superamento del tradizionale concetto di "lavoro comune".

L'esperienza che ha caratterizzato la precedente fase di sviluppo, quella di un lavoro dequalificato ma relativamente stabile, sta scomparendo ed è destinata a scomparire e se non si affermerà un nuovo diritto alla formazione e alla qualificazione anche per i lavori considerati tradizionalmente più poveri, la spinta alla precarietà dell'impiego non sarà contenibile.

E' evidente come in questo punto il problema della qualità del lavoro e dell'occupazione e della qualità della struttura industriale tendano a coincidere e a rappresentare, per il sindacato, il punto di prova essenziale delle proprie e delle altrui strategie.

Di qui, e non dalla ricerca di palliativi, deriva la centralità della questione della formazione e i termini nuovi nei quali questa questione deve essere affrontata. Come si risponde a questo problema è al tempo stesso la chiave del confronto sul problema della flessibilità.

3 Cresce la domanda di nuove politiche pubbliche e al tempo stesso la consapevolezza che esse non possono essere intese semplicemente come politiche statali, ma come il risultato dell'interazione e della cooperazione tra diversi soggetti privati e pubblici.

In questo senso le scelte della concertazione, della programmazione negoziata, dello sviluppo locale costituiscono un indirizzo positivo, il quadro possibile nel quale sperimentare politiche pubbliche che non ripropongano il vecchio vizio dirigistico e nel quale il governo delle risorse sia rivolto da un lato a sostenere l'iniziativa dei soggetti privati e dall'altro a incentivarne l'assunzione di responsabilità rispetto al territorio.

Le trasformazioni nei ruoli e nelle caratteristiche dei soggetti istituzionali e della pubblica amministrazione che un'ipotesi come questa comporta sono davvero rilevanti.

E' su questa impostazione che abbiamo promosso un confronto nel quale abbiamo chiesto e ottenuto il coinvolgimento diretto del Ministro del Lavoro e del Governo e che ha impegnato Regione, sistema delle istituzioni locali e parti sociali in questi primi mesi dell'anno. Saremmo sciocchi se pensassimo che il risultato di questo confronto, il Patto per lo Sviluppo del Piemonte, risolvesse l'insieme delle questioni che abbiamo posto.

Ma esso segna sia dal punto di vista degli indirizzi, che da quello degli strumenti che istituisce e delle tappe che delinea, che da quello delle prime risorse nazionali e locali che mette a disposizione e indirizza, l'affermazione di un orientamento importante e di novità significative che premiano una linea e una capacità di iniziativa sindacale che è stata capace di una qualche determinazione e coerenza, tanto nei quanto nei si che ha dovuto esaputo dire.

E' di un certo rilievo che questo confronto, così complicato e così restio a farsi tradurre in slogan e parole d'ordine semplici, non si sia esaurito in un lavoro dei gruppi dirigenti più ristretti, ma sia riuscito a realizzare una ancora limitata ma significativa partecipazione dell'insieme delle strutture sindacali della regione.

Tra i tanti problemi che restano aperti il principale è forse costituito dall'evidente contraddizione tra la crescita di esperienze di concertazione a livello istituzionale e di vertice, e la debolezza delle esperienze di reale partecipazione e di effettiva bilateralità nei luoghi di lavoro dove la tendenza delle imprese a decidere da sole e a negare il ruolo dei lavoratori e delle loro rappresentanze continua ad essere prevalente.

E' questo è un nodo, che come dimostra la vicenda contrattuale dei metalmeccanici, è destinato a condizionare in modo decisivo la possibile evoluzione di esperienze come quella che in Piemonte abbiamo costruito e realizzato.

IL DECRETO

Sconti sui contributi per favorire il lavoro part-time

NICOLA RICCI

INFO

Le altre norme

Sonote le norme relative ai contratti part-time: la legge 451/94, l'art. 1 della Finanziaria '96 (pensionamento parziale), la legge Treu 196/97 art. 13 (incentivi per part-time in coppia giovani-anziani).

Sarà più facile lavorare part-time. Lo scorso 29 aprile infatti, il ministro del lavoro Bassolino ha firmato il decreto attuativo della legge 451 del '94 (la cosiddetta legge Giugni) che dà il via agli incentivi per i contratti part-time. In precedenza - come è noto - il governo aveva presentato alcuni emendamenti alla Finanziaria che introducevano incentivi previdenziali per la staffetta anziani-giovani con il part-time.

Ma per vedere compiutamente applicato questo nuovo aspetto del lavoro a tempo parziale occorre attendere l'attuazione del collegato ordinamentale alla Finanziaria '96.

«Questo decreto è uno strumento importante ed un'opportunità, in particolare per i giovani, di ingresso nel mondo del lavoro - ha commentato Bassolino -. Diventa operativa, infatti, l'incentivazione di contratti a tempo parziale - di stipendio entro il 1999 - con particolare riferimento ai giovani, alle donne, alle piccole e medie imprese e si avvia il lavoro a tempo ri-

dotto, utilizzando 200 miliardi del Fondo per l'occupazione». Le misure varate nelle ultime settimane, «si inseriscono a pieno titolo nella politica del Governo tesa a determinare un clima favorevole per la creazione di occupazione», continua Bassolino - attraverso la riduzione degli oneri contributivi e fiscali, che gravano sul sistema produttivo.

Con la delega che il Governo avrà dal Parlamento per la riforma degli ammortizzatori e degli incentivi - conclude il ministro - sarà poi possibile, nei prossimi mesi, prevedere ulteriori misure per promuovere la partecipazione di giovani e donne al mondo del lavoro».

Soddisfatta la Cgil che con Gianni Principe, coordinatore nazionale per le politiche del lavoro, invita ora il governo a dare attuazione a un altro decreto, quello relativo all'articolo 13 della legge Treu del '97. «Si tratta - osserva Principe - di un provvedimento importante che promuove la contrattazione del regime degli orari nella prospettiva di una riduzione a 35ore, e il

ministro Bassolino si è impegnato ad emanare e dare scadenza al decreto attuativo».

- Ecco i punti principali del decreto attuativo legge N. 451/94.
- Il decreto, che fa ricorso al fondo per l'occupazione, prevede 200 miliardi di lire di finanziamenti per il '99 e 400 nel biennio successivo.
 - Saranno ridotti del 10% i versamenti all'Inps per i contratti con orario tra le 24 e le 28 ore settimanali;
 - la riduzione aumenta al 13% se la durata dell'orario è tra le 29 e 32 ore.
 - Queste prime due misure sono legate alla stipula di nuovi contratti rispetto agli organici esistenti.
 - Un meccanismo simile verrà adoperato per la trasformazione di contratti a tempo pieno in contratti part-time, nel caso si pongano problemi di gestione di esuberanti di personale.
 - Gli sgravi saranno del 10 per cento per un orario non superiore alle 24 ore, mentre dalle 24

alle 32 ore settimanali (limite massimo) si scenderà del 7 per cento.

- I limiti per le aziende sono fissati così: non più del 20% di contratti part-time per le aziende fino a 250 dipendenti; 10% nella fascia da 251 a 1000 dipendenti; 2% per le aziende più grandi.
- Quanto ai contratti, dovranno interessare in via prioritaria i giovani fino a 25 anni e le donne con figli o conviventi con disabili.
- Una volta a regime questi nuovi incentivi dovrebbero consentire al nostro paese di incrementare notevolmente il numero degli occupati con contratto a tempo determinato. Un fenomeno che in questi ultimi anni ha conosciuto una discreta crescita (dal 6,4% del totale degli occupati del 1996 al 7,5% dello scorso anno) senza però ancora toccare le punte raggiunte in altri paesi europei. Da segnalare infine che sempre nel corso del '98 gli assunti part-time hanno rappresentato ben il 22,2% dei nuovi assunti, per due terzi donne (64,9%) e per un terzo uomini (35,1%).

