

2

Un libro-guida spiega tutti i segreti dei «contratti interinali»

In Italia il lavoro in affitto è arrivato tardi rispetto ad altri paesi, frenato da (legittime) diffidenze verso la precarietà, dal tradizionale ruolo centrale del collocamento pubblico, e da una storia che già vedeva nel caporalato agricolo una forma «antica» e barbara di lavoro interinale. Dal giugno del '97, però, anche nel nostro paese sono sbarcate le agenzie che si occupa-

no di mettere in contatto imprese e lavoratori interessati a un lavoro temporaneo e regolamentato in modo «europeo». Dopo un avvio un po' stentato, adesso tutti (lavoratori, sindacati e imprese, che pure contestano alcune norme garantiste che vietano, ad esempio, il ricorso all'interinale per posizioni particolarmente dequalificate) concordano nel dare un giudizio

abbastanza positivo di questo strumento, che in molti casi (circa il 10%) consente al lavoratore «affittato» di ottenere un posto stabile. Per saperne di più, arriva «Lavorare in affitto» (Franco Angeli, 207 pagine, 26.000 lire), scritto da un giornalista esperto del settore, Raffaele Marmo, e da Helena Henny, che è stata direttore generale della Manpower, una delle principali aziende del ramo.

Il libro è una guida ragionata ricca di esempi e di casi concreti per capire quali opportunità offre il lavoro interinale, a chi ci si deve rivolgere, come ci si deve muovere.

Alla scoperta
di un soggetto
sociale
che esprime
attività diversissime
tra loro
che vanno
dal part-time
al popolo
della partita Iva
individuale

lavori in corso

Il fenomeno

Otto milioni di posti... atipici

Si tratta di rapporti contrattuali che interessano ormai il 30% del totale degli occupati. Un «planet» in continua espansione ma senza identità collettiva e scarsi diritti di cittadinanza

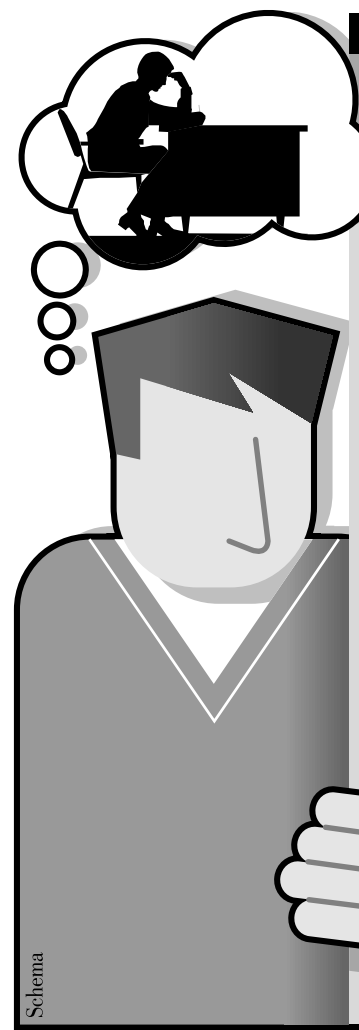
MAURIZIO ZANETTI *

La realtà dei lavoratori cosiddetti atipici è ormai arrivata a dimensioni consistenti. Il quadro del mercato del lavoro ci mostra che, nel panorama del lavoro italiano, il 54% (circa 15 milioni) è lavoro dipendente regolare, il 22% (circa 6 milioni) è lavoro autonomo regolare. A ciò si deve aggiungere il 24% (circa 6 milioni) di lavoro sommerso irregolare per un totale di occupati di 26 milioni 422 mila. Il vasto mondo del lavoro atipico è presente sia nel lavoro dipendente che nel lavoro autonomo. Basti pensare che, negli ultimi anni, 7 assunzioni su 10 avvengono con forme di lavoro atipiche. Una buona percentuale di queste viene poi confermata a tempo indeterminato. Si può stimare che le nuove forme del rapporto di lavoro cosiddette atipiche superino il 30% (oltre 8 milioni) dei lavoratori occupati. Allora il concetto di lavoro atipico rischia di essere, a fronte di questi numeri, improprio e superato. Infatti la definizione di lavoro atipico si riferisce a tutto ciò che è diverso dal rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato tipico del modello economico fordista. La categoria dei lavori atipici è la sommatoria di diversi rapporti di lavoro dipendente: ad es. il part-time, i contratti a termine, i contratti di apprendistato, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di lavoro interinale.

Insieme ai contratti dei soci lavoratori di cooperative, e a tutto il mondo del lavoro non dipendente parzialmente subordinato e autonomo di seconda generazione, cioè con partita Iva individuale, (ad esempio le collaborazioni occasionali, quelle coordinate e continuative, le prestazioni d'opera comprese quelle intellettuali che coinvolgono tutto il mondo dei lavoratori professionali, fino ad arrivare al lavoratore che ha rapporti di associazione o in partecipazione).

Come è evidente questo è un mondo del lavoro consistente ed in espansione, non più considerabile atipico per eccezionalità nei modi di lavorare, ma semmai per carenza d'identità collettiva di sistemi di tutele e diritti in grado di riconoscere il loro diritto di cittadinanza nell'ampio mondo dei lavori con normative legislative specifiche, partendo da definizione, forma e contenuti del contratto individuale, del sistema fiscale e previdenziale dedicato ecc.

Tutto ciò è utile per costruire le condizioni di una integrazione di questi lavoratori negli ambiti della rappresentanza sindacale e politica, rispet-



I GIOVANI E LA FLESSIBILITÀ*				
Orientamento delle giovani generazioni verso la "flessibilità" nei confronti del lavoro (valori %)				
ETÀ	Inflexibili	Tributanti	Disponibili	Flessibili
• 15-18	27,0	9,1	40,0	23,8
• 19-24	11,8	9,5	40,1	38,6
• 25-29	14,4	11,4	42,0	32,2
• Media giov.	14,0	10,5	41,2	34,3
AREA TERRITORIALE				
• Nord-ovest	19,7	11,4	41,5	27,4
• Nord-est	27,9	5,2	43,2	23,7
• Centro	11,6	14,2	35,5	38,7
• Sud e isole	3,1	11,0	42,4	43,4
MANSIONE				
• Impiegatizia	14,7	5,0	40,8	39,5
• Operaia	22,8	12,5	37,5	27,2
CONDIZIONE				
• Lav. dip.	19,0	10,8	38,6	31,7
• Inoccupato	6,1	10,1	45,3	38,5

tando le loro peculiarità e caratteristiche culturali nel lavoro, ponendosi in un'ottica di un nuovo e più avanzato equilibrio con il mondo del lavoro tipico. Si tratta di un nuovo soggetto sociale che entra in modo dirompente nel mondo del lavoro imponendo a tutti gli interlocutori sociali, politici e istituzionali di confrontarsi con questa nuova realtà, i suoi bisogni, gli interessi, i diritti.

Questa realtà si deve poter integrare con il mondo del lavoro cosiddetto tradizionale, non come esercizio di serie B, ma per essere riconosciuta con pari dignità, come soggetto portatore d'identità anche nuove e di culture del lavoro diverse con cui convivere e contaminarsi, sapendo condi-

videre valori, quale la solidarietà, come presupposto alla costruzione di una nuova sintesi più rappresentativa di quella esistente, dove gli interessi generali si integrano con quelli particolari evitando derive corporative nella giusta volontà di poter contare e tutelare i propri interessi.

Una sfida nuova che il movimento sindacale ha raccolto, decidendo di allargare la propria rappresentanza a questi lavoratori, in modo compiuto e diretto.

La scelta fatta per prima dalla Cgil, con la nascita di NIdIL, (nuove identità di lavoro) costruendo nel proprio ambito, con pari dignità degli altri la-

INTERINALE IN EUROPA

Nei dati: in nero lav. temporanei/giorni; in corsivo lav. temporanei sul totale degli occupati %

Regno Unito	850.000	3,31
Francia	370.000	1,70
Paesi Bassi	180.000	2,68
Germania	176.000	0,49
Belgio	41.000	1,09
Spagna	30.000	0,26

Fonte: Assointerin

Schema

voratori, la rappresentanza di questo mondo, facendo diventare la propria struttura il contenitore della nuova sintesi di rappresentanza, dovrà trovare spazio e sintesi nella costruzione delle nuove identità collettive dei lavori.

Questo mondo del lavoro è frutto di una profonda trasformazione della nostra economia, delle nuove logiche di competizione internazionale quali la globalizzazione dei mercati, l'ingresso dell'innovazione tecnologica, i nuovi modi di produrre, lo sviluppo di settori nuovi nel terziario avanzato, l'impresa di servizi ecc. Nuove logiche di una società moderna e avanzata quale la nostra con compiti e sfide vecchie e nuove. Tra queste sfide c'è il sistema del mercato del lavoro che si è conformato alle nuove esigenze ed agli input provenienti dalle economie territoriali.

Il risultato è sotto gli occhi di tutti nella dimensione delle diverse forme del lavoro. Siamo in presenza di mercati del lavoro più o meno aperti che non rispondono esclusivamente ad una strategia politica che vuole la deregolamentazione e l'annullamento dello status di diritto del lavoratore nel nostro paese, a cui contrapporsi con forza. Ma anche all'esigenza di accompagnare e stimolare lo sviluppo economico e occupazionale del nostro paese. Dobbiamo fare i conti con un sistema amministrativo e legislativo da ammodernare, per

renderlo utile e funzionale alle nuove realtà. Questa strada, già affrontata dalla contrattazione sindacale, ha avuto un ulteriore sviluppo con gli accordi interconfederali tra Governo, sindacati e associazioni imprenditoriali del luglio 1993, al patto per il lavoro, al patto di Natale. Lo stesso conflitto sulla flessibilità non può essere caricato di segnali negativi ma bensì partire dalla consapevolezza che la capacità di dare risposte alla complessità e diversità connotate nei nuovi mercati del lavoro passa attraverso un'azione contrattuale territoriale, dove la flessibilità è uno degli strumenti utili per poter coniugare sviluppo, occupazione, e allargamento e/o tutela degli interessi dei lavoratori altrimenti in balia del prendere o lasciare una opportunità lavorativa così come gli viene prospettata dal datore di lavoro.

La flessibilità, contrattata in un quadro di riferimento profondamente mutato, non assume lo stesso significato del passato, dove veniva usata come strumento di scambio nella contrattazione. Oggi è parte della nostra azione quotidiana per costruire opportunità occupazionali, diritti e tutele. Ciò per evitare che il mercato si auto regoli. Questi presupposti hanno prodotto già interventi legislativi sul mercato del lavoro e i servizi all'impiego e sull'introduzione del lavoro interinale, disegnando un nuovo e più appropriato sistema di interventi sul collocamento, servizi all'impiego, politiche attive del lavoro a livelli regionali e provinciali. Ciò ha prodotto, tra l'altro, il superamento dei vecchi uffici di collocamento e l'apertura da parte delle provincie dei nuovi servizi all'impiego.

Infine, con la centralità della risorsa umana come valore economico del lavoro e della competizione nei diversi mercati, soprattutto di qualità, diventano essenziali nuovi diritti come la formazione continua, la riqualificazione professionale che, insieme a maggior responsabilità, autonomia, flessibilità, mobilità, caratterizzano le capacità di sviluppo dell'individuo nell'attività lavorativa, sia essa intellettuale che manuale.

Dobbiamo avere anche la consapevolezza che questa fase di profonda evoluzione della società ha fatto emergere nuovi modi di pensare e di porsi verso il lavoro che è opportuno riconoscere.

Se da un lato il mercato ha introdotto esigenze di professionalità, competenze, duttilità, responsabilità e autonomia individuale nel modo di lavorare, dall'altro emerge, soprattutto nei giovani, una nuova cultura del lavoro che, nella ricerca di un'occupazione che soddisfi il bisogno di indipendenza economica considera il lavoro un elemento costitutivo della propria realizzazione sociale e personale. Ciò produce, in molti casi, la scelta di lavori basati sulla propria autoimprenditorialità professionale, dato che meglio si coniuga alle proprie soggettive scelte di vita. Siamo oltre l'alienazione del lavoro del sistema fordista e delle grandi catene di montaggio. Certamente non tutti si realizzeranno su questa strada ma saper costruire riflessioni e prospettive che rafforzino questa possibilità, è una scelta che deve essere rappresentata nel mondo dei lavori. Infatti, recenti indagini rivolte al mondo giovanile dimostrano maggiore disponibilità alle opportunità che si presentano sul mercato nelle diverse forme e caratteristiche, vedi il mondo del lavoro atipico. Non vi è solo rassegnazione in questa disponibilità ma anche l'espressione di diverse soggettività che si affacciano al lavoro e di diversi modi di intendere il lavoro. Ad esempio accanto all'esigenza di trovare lavoro per esigenze di autonomia economica c'è anche la ricerca del riconoscimento della libertà e dell'autonomia soggettiva.

SEGUE DALLA PRIMA

Infortuni

La complessità della materia rende indispensabile il ricorso alla legislazione delegata; si dà peraltro luogo ad un ampio coinvolgimento del Parlamento, secondo l'iter legislativo rinforzato previsto dalla legge n. 400 del 1998.

Per quanto riguarda i decreti legislativi di settore, viene individuato un iter meno rigido, al fine di garantire la possibilità di provvedere agli eventuali cambiamenti che si renderanno necessari con sufficienti speditezza.

I punti caratterizzanti del disegno di legge sono: in nessun caso abbassare la soglia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; ridurre sensibilmente gli adempimenti burocratici o cartacei, prevedendo in particolare procedure semplificate per le piccole e medie imprese; rafforzare il sistema informativo sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; migliorare il coordinamento fra tutti gli Enti pubblici competenti per la sicurezza sul lavoro; investire robustamente su formazione, informazione, istruzione e addestramento dei lavoratori in materia di sicurezza; definire un sistema di incentivazione e di norme premiali per le piccole aziende e artigiani che investono in sicurezza o predispongono programmi di adeguamento alla normativa di sicurezza e igiene.

Il prosieguo dell'iter parlamentare, ma anche l'intensificarsi del dibattito nel Paese possono favorire la definizione di un Testo unico sulla sicurezza del lavoro che favorisca la diffusione della cultura della prevenzione ed aiuti le aziende e lavoratori in questa grande battaglia contro l'insopportabile tributo che ancora oggi si paga nei tanti luoghi di lavoro del nostro Paese.

* relatore sul Testo unico nella norma di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro approvato dalla Commissione

LAVORO & PREVIDENZA

Pensione reversibilità, quando spetta ai nipoti

LORENZO FASSINA *

La sentenza della Corte costituzionale, la n. 180 del 20 maggio 1999, con cui il supremo organo di giustizia ha esteso il diritto alla pensione di reversibilità ai nipoti che vivono a carico dei nonni, anche quando non vi sia stato un formale atto di affidamento, ha avuto un grosso risalto sulla stampa.

Il caso, seguito dall'INCA-CGIL, riguardava una signora, tutrice di due nipoti minorenni, che aveva proposto ricorso contro il diniego dell'Inps ad intestare la pensione di reversibilità anche a questi ultimi. Il Pretore di Firenze, sospendendo il giudizio, ha investito la Corte della questione di legittimità dell'art. 38 del d.P.R. n. 818 del 1957 per violazione dei principi di uguaglianza e di tutela previdenziale sanciti dalla nostra Costituzione. La sentenza offre alcuni punti

di riflessione e s'inquadra in una serie di pronunce costituzionali che ormai lascia intravedere un disegno interpretativo coerente.

Il primo punto da sottolineare è che la Corte considera «irragionevole il fatto che, mentre i minori formalmente affidati dagli organi competenti - legati da vincoli meno stretti di quelli familiari in linea retta - possono continuare a godere del trattamento pensionistico del defunto, i minori che vivono a carico dell'ascendente assicurato ne siano esclusi».

In nome del principio di uguaglianza viene quindi superato l'ostacolo formale derivante dal mancato affidamento da parte degli organi competenti. In secondo luogo, quando la Corte afferma che la ragione della reversibilità «è la realizzazione, anche sul piano previdenziale, di una forma di ultrattività della solidarietà familiare», mostra di attribuire a quest'ultima una rilevanza notevole.

Ma ciò che ci preme evidenziare è il fat-

to che la sentenza, anche se non esplicitamente, disattende l'obiezione dell'Inps secondo cui nella normativa previdenziale l'attribuzione delle prestazioni fa sempre riferimento alle situazioni giuridicamente rilevanti e non a quelle di fatto. Non vorremmo forzare eccessivamente il significato della sentenza, tuttavia sembra che i tempi stiano maturando per offrire una interpretazione più ampia del concetto di famiglia.

Si presentano, infatti, sempre più urgenti, le esigenze di chi non può godere di mezzi economici adeguati alle proprie esigenze di vita in ragione della «disaffezione» da parte delle nostre leggi nei confronti delle situazioni familiari di fatto. Se da una parte è vero che la nostra Costituzione riconosce la famiglia esclusivamente come «società naturale fondata sul matrimonio», è altrettanto forte il richiamo dell'articolo 2 della Carta fondamentale al riconoscimento dei diritti del singolo «nelle formazioni sociali ove si svolge la

sua personalità». In questo caso la famiglia, indipendentemente dalla sua qualificazione giuridica, potrà svolgere un compito fondamentale nel rimuovere quegli ostacoli di natura economica e sociale che, come dice l'articolo 3 della Costituzione, «limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana».

* Inca Cgil Nazionale

AI LETTORI
I lettori che hanno quesiti da sottoporre ai nostri esperti sui temi del lavoro e della previdenza possono inviare le loro domande sia a mezzo posta (l'Unità-Lavoro.it), via Torino 48 - 20123 Milano) sia via fax (02.80.23.225).

