

4

A Milano flessibile il 67% dei neo-assunti

Lo scorso anno il 67% delle nuove assunzioni nella provincia di Milano sono state fatte ricorrendo alla flessibilità, in particolare part time, contratti a tempo, lavoro interinale e collaborazioni. Secondo la Camera di Commercio, che ha elaborato questi dati, la flessibilità era del 61,4% l'anno precedente e solo del 33% nel '92. Nel complesso il 76,2% delle assunzioni hanno riguardato personale femminile.



In Basilicata disoccupati a quota 137mila

Erano 137.703 (75.393 donne e 62.310 uomini) i disoccupati iscritti nelle liste di collocamento, in Basilicata, nello scorso mese di agosto. È quanto si rileva dalla «nota» mensile diffusa dalla Direzione regionale del lavoro. Si è registrato un aumento degli iscritti sia rispetto al precedente mese di luglio (356) sia rispetto all'agosto del 1998 (6.391). A Potenza, Policoro, Matera e Lauria la maggiore densità di senza lavoro.

SEGUE DALLA PRIMA

Meno Fisco...

Inoltre, le imprese meridionali godevano nel passato di una forte fiscalizzazione dei contributi sanitari. L'Irap ha assorbito i contributi sanitari che prima pagavano le imprese, creando in questo modo una nuova situazione, in base alla quale il costo del lavoro è aumentato per le imprese prima fiscalizzate ed è diminuito per le imprese non fiscalizzate. Nelle attuali condizioni dell'economia meridionale, ci si può permettere un aggravio così forte del costo del lavoro?

L'altra proposta contenuta nel progetto di legge riguarda una riduzione fiscale, al pari di quella di altre nazioni europee che hanno attirato forti investimenti negli ultimi anni - come l'Irlanda - per le imprese che decidono di fare nuovi investimenti nelle aree a più alto tasso di disoccupazione, e nel Sud in particolare. L'obiezione a questa proposta è la presunta contrarietà dell'Unione Europea. È vero che il Commissario Monti, rendendo pubblica una risposta del suo predecessore Van Miert a Visco, ha ricordato che l'UE vieta esenzioni fiscali permanenti a limitati territori in base alle regole europee sulla concorrenza. Ma Monti ha anche ricordato che eventuali deroghe sono possibili unicamente se limitate nel tempo e vincolate alla creazione di nuova occupazione. La proposta di legge va proprio in questa direzione, perché limita il beneficio fiscale fino al 2006, anno di scadenza della cosiddetta «Agenda 2000», ed è riservata solo a chi fa nuovi investimenti e crea nuovi posti di lavoro. Sono convinto che una serrata trattativa con Bruxelles potrebbe portarci a un risultato positivo.

D'altra parte, se non si usa anche la leva fiscale, come si può immaginare di raggiungere l'obiettivo previsto nel DPEF di un tasso di crescita nei prossimi anni dell'economia meridionale superiore a quello europeo? Ci rendiamo conto di cosa voglia dire far crescere il Sud ad un tasso annuo del 4% quando negli ultimi 10 anni la sua crescita economica è stata appena dello 0,6%?

Sempre nel DPEF si indica nella crescita economica del Sud d'Italia la «nuova missione politica nazionale» dopo il raggiungimento dei parametri di Maastricht. Obiettivi così straordinariamente ambiziosi non sembrano per ora suffragati, nelle proposte che sono state avanzate, da coerenti strategie di sviluppo. Diciamo la verità: l'obiettivo di crescita annuo del 4% per il Sud d'Italia non è diventato neanche lontanamente ciò che ha rappresentato il raggiungimento del rapporto del 3% tra deficit e PIL che ha contraddistinto tutta la fase dell'ingresso nella moneta unica europea. Quel fatidico 3% è diventato anche per i non addetti ai lavori un vincolo per le politiche pubbliche; invece l'obiettivo di crescita del 4% per il Sud non è mai uscito dalle carte del DPEF per diventare una strategia di sviluppo condivisa.

Crede che sia ovvio ricordare che un'economia di un'area sottosviluppata non può crescere ad un tasso superiore alla media europea solo utilizzando il programma delineato da «Agenda 2000». Penso invece che un obiettivo di questa portata non possa essere raggiunto senza utilizzare la leva fiscale per attrarre investimenti, cosa che allo stato attuale non viene presa in considerazione, con motivazioni diverse, dal Ministero delle Finanze e da quello del Lavoro.

ISAIA SALES
Deputato Ds

qui Italia

INFO

Federgasacqua dice sì all'interinale

Via libera al lavoro in affitto nelle imprese di servizi pubblici locali dell'acqua e del gas. È stato infatti siglato l'accordo che consente alle imprese di servizi pubblici locali di utilizzare gli strumenti contrattuali previsti dal cosiddetto Pacchetto Treu sul lavoro interinale. Con l'accordo sottoscritto dalla Federgasacqua (Cispel) e dalle associazioni sindacali di categoria Fnlc-Cgil, Flaet e Flerica-Cisl e Uil-cem-Uil sarà possibile parlare di lavoro temporale e di contratti di formazione anche nei settori del gas e dell'acqua.

La denuncia

Sono passati sei mesi da quando l'Aran avrebbe dovuto rendere noti i dati ufficiali

Alterata la rappresentanza sui luoghi di lavoro

Mancano i dati sulle Rsu, nel comparto pubblico contrattazione in stallo

ANNA SALFI *

Comparto	Voti validi	Cgil		Cisl		Uil		Altri	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Aziende	30.704	10.490	34,2	9.342	30,4	4.506	14,7	6.366	20,7
Ministeri	216.567	52.327	24,2	57.521	26,6	38.047	17,6	68.672	31,7
Parastato	49.773	10.865	21,8	15.542	31,2	7.798	15,7	15.568	31,3
Enti locali	451.617	161.447	35,7	128.136	28,4	77.491	17,2	84.543	18,7
Sanità	368.949	115.534	31,3	101.546	27,5	67.561	18,3	84.308	22,9
Università	38.836	12.800	33,0	10.383	26,7	5.531	14,2	10.122	26,1
Ricerca	11.847	3.775	31,9	2.972	25,1	1.792	15,1	3.308	27,9
TOTALE	1.168.293	367.238	31,4	325.442	27,9	202.726	17,4	272.887	23,4

Fonte: FP-CGIL

Schema

Cosa manca ancora perché, ad un anno dalle elezioni delle Rsu, si possa procedere ad un primo bilancio di quella che è stata la più ampia verifica di rappresentatività sindacale mai avvenuta nel mondo del lavoro?

Sembrerà strano, ma in epoca di snellimento di procedure, di semplificazione amministrativa e di accelerazione delle attività burocratiche per tutte le amministrazioni pubbliche, solo l'Aran sembra andare in contro tendenza e giocare in surplace. Sono già passati quasi sei mesi da quando l'Agenda per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni avrebbe dovuto rendere noti e pubblici i risultati delle elezioni delle Rsu ed avviare, così, il primo sistema generalizzato di verifica della rappresentanza sindacale fondato sul voto dei lavoratori. Intanto, i dati pressoché definitivi, anche se non ancora ufficiali, ci suggeriscono, tuttavia, alcune considerazioni.

Innanzitutto dagli esiti elettorali è emersa una grande partecipazione al voto: oltre l'85% dei lavoratori e delle lavoratrici è andato a votare. Un segno inequivocabile di attenzione, di interesse, di volere intervenire e scegliere. Ciò che è accaduto ha un'importanza sociale e democratica di altissima rilevanza se si considera che, al tempo stesso e

pur con i dovuti distinguo, sul piano della rappresentanza politica non abbiamo assistito allo stesso fenomeno. Per dirla in cifre: oltre un milione di persone che lavorano nella «pa» hanno voluto sottolineare il proprio interesse per queste elezioni e per quello che rappresentano.

In secondo luogo le tre maggiori confederazioni sindacali, Cgil, Cisl e Uil sono uscite rafforzate dal

voto degli elettori che hanno così espresso la propria preferenza per un modello sindacale di tipo federale. Questo vuol dire che hanno dato fiducia ad un modello nel quale la rappresentanza degli interessi particolari dei singoli viene mediata e composta in un interesse più generale che mira a tener conto, in una ricerca non sempre facile, dell'equilibrato interesse di tutti.

PERUGIA

Un sito Internet contro il «lavoro nero»

Nel primo semestre del '99 in provincia di Perugia sono stati controllati 238 cantieri della ricostruzione post-terremoto e di opere giuridiche, in cui sono stati individuati 182 lavoratori «in nero» con un'evasione contributiva e previdenziale di 1 miliardo e 765 milioni di lire. Contrastare l'avanzare del «lavoro nero», il rischio di possibili infiltrazioni mafiose e nello stesso tempo garantire il rispetto delle norme di sicurezza e l'obiettivo di un sistema di mo-

nitaggio attivato dalla prefettura di Perugia con l'istituzione di un sito Internet. Nel corso del 1998 le ispezioni avevano interessato 280 imprese impegnate nella ricostruzione, con un recupero di 7 miliardi di lire e 136 irregolari. Sul sito dedicato alla ricostruzione entro breve sarà disponibile - oltre a pagine accessibili solo alle forze di polizia - una pagina con dati su andamento di infortuni, controlli nei cantieri, violazioni rilevate.

La Fp-Cgil è uscita esplicitamente vincente da questa competizione sposando, a chiare lettere, la linea della riforma della pubblica amministrazione e di una nuova centralità del lavoro all'interno dei processi di innovazione amministrativa e contrattuale. Il fulcro della proposta stava, allora come oggi, nel consegnare nelle mani di chi lavora la determinazione delle proprie condizioni di lavoro. Un atto di fiducia ed una scommessa che sottintendono l'intenzione di contribuire, anche per questa via, all'ampliamento delle sedi della partecipazione democratica nel nostro Paese.

Ma allora, cosa aspettiamo per varare e, quindi, sperimentare questa nuova fase della contrattazione e della rappresentanza? Con una verifica materiale, tra l'altro, si potrebbero trarre argomenti utili di riflessione ed apportare elementi concreti al dibattito sulla legge generale sulla rappresentanza che langue da tempo in Parlamento. Cosa avviene, invece, nel frattempo? La mancata chiusura dei dati impedisce di misurare in base a criteri certi, obiettivi e confrontabili la rappresentanza e la rappresentatività dei sindacati del pubblico impiego. In questo modo è rimasta inalterata la frantumazione dei sindacati (non va dimenticato che, nella scorsa tornata contrattuale le sigle che hanno firmato i contratti collettivi sono state oltre 100) e, ai tavoli negoziali, continuiamo ad assistere ad uno spettacolo demoralizzante: aule affollate e riunioni pletoriche che determinano lentezze e scarsa efficacia dei confronti.

La libertà di associarsi e di decidere, al proprio interno, le regole di appartenenza, così come il sostegno, anche economico, all'attività dell'associazione è cosa sacrosanta ed intangibile. Quando, tuttavia, le regole scelte permettono un'alterazione della realtà, moltiplicando in maniera artificiosa la consistenza associativa e facendo presupporre un seguito che non si ha, è difficile capire con chiarezza che cosa rappresentino realmente le organizzazioni che siedono al tavolo negoziale.

Ma l'Aran cosa c'entra in tutto questo? L'incalpevole ritardo dell'Aran di fatto sta continuando a mantenere in vita il vecchio sistema di rappresentanza che ha fatto proliferare situazioni del genere. Ma questo ritardo sortisce, indirettamente, anche un altro effetto pericoloso. Quello di mettere in difficoltà un intero sistema contrattuale.

Non certificare la rappresentanza sindacale a livello di posto di lavoro significa, in alcuni casi, alterare significativamente la presenza dei soggetti che in quel posto di lavoro contrattano. Non definirli significa anche ritardare l'apertura della prossima stagione di contrattazione, sia livello di contrattazione integrativa, sia a livello nazionale per il rinnovo contrattuale del biennio economico perché vuol dire non sciogliere il nodo di chi siederà a quei tavoli. Le Rsu, la contrattazione integrativa, la loro coerenza con il processo avviato di decentramento amministrativo, in senso federalista, sono parte di un unico disegno che intende consegnare alle comunità, agli enti e alle persone che lavorano la determinazione delle risposte ai propri bisogni. Si tratta di far decollare un sistema che può contribuire al cambiamento delle pubbliche amministrazioni responsabilizzando sul terreno della gestione delle risorse umane, così come può offrire a tutti coloro che lavorano all'interno del mondo del lavoro pubblico l'occasione di vedere valorizzato il proprio lavoro, le proprie capacità e di accorciare la distanza che li divide da una partecipazione più attiva e più diretta.

Un disegno profondamente riformista che va ad intaccare pigri e consuetudine, lobby consolidate, nicchie parassitarie e, per il quale, non dovremmo dimenticarci mai, anche un caro amico come Massimo D'Antona ha perso la vita.

*segretaria nazionale Fp-Cgil

L'INIZIATIVA

Dipendenze, arriva un manuale per i delegati

CORRADO MANDREOLI *

Il nostro paese è un paese strano, con grande facilità riesce a montare polveroni, allarmi sociali, emergenze, e con la stessa facilità passa da una emergenza all'altra rimuovendo completamente quella precedente a favore di quella nuova come se appunto non si trattasse di fenomeni che interessano la vita delle persone, ma di un prodotto astratto da collocare sul mercato del lavoro. È il caso delle dipendenze, cui ora la Cgil dedica un apposito manuale allo scopo di formare e informare i delegati.

La Cgil con questa iniziativa vuole proprio sottolineare come il problema delle dipendenze da sostanze lette o non lette c'è ancora, e per la nostra organizzazione occuparsene non è una moda stagionale ma un compito quotidiano che per essere svolto ha bisogno di strumenti conoscitivi e di una capacità all'intervento.

Alcuni dati sul fenomeno: in Lombardia gli utenti in carico ai servizi pubblici o convenzionati sono circa 20.000, a questi vanno aggiunti quei soggetti che non si rivolgono

ai servizi e tutta la popolazione alcolodipendente, della quale non disponiamo di dati perché manca un sistema compiuto di rilevazione. Un altro dato che va tenuto in considerazione è che più del 80% dei soggetti in carico ai servizi ha un lavoro; per cui più di ieri questo fenomeno ha a che fare con il mondo del lavoro, sia in termini di tutela dei soggetti interessati sia per trasformare in risorsa utile alla costruzione di percorsi preventivi e riabilitativi la moltitudine di delegati sindacali presenti nelle aziende del nostro territorio. I dati quantitativi vanno però associati ad una premessa quella cioè che il fenomeno delle dipendenze è in forte trasformazione sia per le nuove sostanze entrate in circolazione, sia per le modalità del consumo stesso. Con il cambiare della sostanza e della modalità del consumo, cambiano i comportamenti e quindi i problemi, i bisogni, le tutele.

Il manuale della Cgil è rivolto in modo particolare ai delegati sindacali nei luoghi di lavoro; offre loro un quadro completo

della normativa vigente in merito alle tossicodipendenze e mondo del lavoro dove tra le diverse cose è previsto il divieto da parte dei datori di lavoro di licenziare il lavoratore con problemi di tossicodipendenza a patto che il lavoratore accetti di aderire ad un progetto di riabilitazione presso una struttura pubblica o convenzionata (ricordo che sui temi dell'alcolodipendenza stiamo ancora aspettando una legge nazionale), offre inoltre un quadro completo di quanto è previsto da tutti i contratti nazionali di lavoro relativamente ai diritti dei lavoratori con problemi di dipendenza da sostanze e di possibilità per i familiari in termini di permessi. Il manuale comprende inoltre una parte dedicata ai consigli ai delegati per un approccio alla problematica ed in modo particolare delle modalità «corrette» per attivare una capacità di ascolto e di accompagnamento nei confronti del collega che è in una situazione di difficoltà.

Questi consigli sono stati formulati a partire dalle domande ricorrenti che i delegati

rivolgono ai nostri sportelli, sono comprese quelle più banali legate ai luoghi comuni o frutto della cattiva informazione, sia quelle più strutturate che si domandano quanto devono spingersi i delegati nella presa in carico dei problemi del collega.

Chiaramente il nostro obiettivo è quello di scongiurare i luoghi comuni che generano e trasformano in categoria persone e storie tra loro diversissime, creando nei nostri quadri una capacità di costruire comunicazione e relazioni, l'altra attenzione è frenare l'istinto di quei delegati che tendono a sostituirsi ai servizi sociali ad improvvisarsi psicologi o assistenti sociali, per ribadire che la nostra funzione è soprattutto quella di accompagnamento alla rete dei servizi. Questo aspetto è particolarmente importante perché abbiamo a che fare con una figura di delegati giovani che dichiarano una forte motivazione al fare ma ai quali manca tutto un retroterra di storia e di competenza contrattuale che deve essere costruita con processi e strumenti formativi.

Il manuale contiene infine gli indirizzi dei servizi del proprio territorio e degli uffici politici sociali delle Camere del Lavoro ai quali rivolgersi per tutte le informazioni.

Pensiamo che questo lavoro sia utile innanzi tutto per quei lavoratori che hanno un problema di dipendenza da sostanze e che possono trovare nell'ambito lavorativo un sostegno alla loro situazione di difficoltà, è sicuramente utile ai delegati sindacali perché aumenta le capacità individuali di affrontare un problema complesso, è altrettanto utile al sindacato perché aumenta e qualifica la propria capacità di lettura dei bisogni e di capacità di intervento e di risposta, infine pensiamo che possa essere utile a tutti quei soggetti che operano quotidianamente nel mondo dei servizi, dell'associazionismo e del volontariato e che oltre al manuale possono trovare nella CGIL un forte alleato nella costruzione di percorsi di aiuto alle persone in difficoltà.

Ufficio politiche sociali Cdl Milano e CGIL Lombardia

