

4



Sport: 3 addetti su 10 non sono in regola

Lo sport romano si tinge di nero. Su 10 mila persone che operano nel settore come istruttori e impiegati, solo il 10 per cento è in regola, il 60 ha un contratto di collaborazione che il più delle volte cela un rapporto di lavoro sommerso, mentre il 30 lavora totalmente in nero. I dati sono stati diffusi dai segretari generali della Cgil di Roma e Lazio Stefano Bianchi e del sindacato lavoratori delle comunicazioni Cesare Caiazza, ed

evidenziano che, nell'ambito delle attività legate allo sport, il lavoro dipendente e regolato da contratto costituisce un'eccezione e non una norma. «Anche se le percentuali sul lavoro nero nella capitale stanno scendendo progressivamente dall'81,2% del '97 al 67% del primo semestre del '99 - ha detto Bianchi - il settore dello sport e dello spettacolo rappresenta ancora una giungla vergine tutta da esplorare». Secondo i dati, il lavoro nero si estenderebbe soprattutto nelle piccole imprese (palestre, circoli sportivi, bowling e centri ricreativi) con meno di 16 dipendenti e porterebbe ogni anno oltre 500 persone a rivolgersi agli uffici vertenze della Cgil. Di questi, circa 350 arrivano ad intentare una causa contro i propri datori di lavoro.

qui Italia

Il Nidil (Nuove Identità del Lavoro) di Milano è una porta spalancata attraverso la quale il passaggio si fa ogni mese più frenetico: ormai siamo a circa 200 persone ogni mese. «Chiedono aiuto e sostegno sindacale», chiarisce il segretario milanese Amedeo Iacovella. Sono collaboratori coordinati e continuativi oppure occasionali, professionisti con o senza album, associati in partecipazione, interinali, consulenti con partita Iva individuale ed altri. Da una settimana la forte mobilitazione per raccogliere firme a sostegno della legge cerca di sensibilizzare le aziende in cui il fenomeno è più visibile: Mondadori, Università Cattolica, Politecnico, Milano Sport, Eurisko, Rai. Il Nidil ha anche diffuso alcune «storie» emblematiche, d'ordinario sfruttamento.

In una società di telemarketing di viale Monza, il «programma di addestramento» che dura un mese viene pagato 3.300 lire l'ora (4 ore per 6 giorni la settimana), ma se il lavoratore rinuncia dopo due settimane, gli vengono corrisposte solo 80 mila lire, pari a 2 mila lire l'ora. In questo caso - osserva Iacovella - saremmo di fronte alla violazione dell'articolo 36 della Costituzione, per il quale al lavoratore dev'essere corrisposta una retribuzione pari alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Altro esempio, una grossa società d'indagine di mercato con 700 collaboratori, il 29 settembre comunica ai «verbalizzatori di riunioni» che a partire dal 1° ottobre le retribuzioni saranno ridotte in media del 40%, in base a due nuove categorie fissate in modo unilaterale, senior e junior. Ma un gruppo di addetti non accetta e alla direzione giunge una lettera di protesta con richiesta di chiarimenti. Incontro concesso, l'azienda sospende e rinvia a gennaio ogni decisione (ma il rinvio non vale per i neo-collaboratori, per i quali le decurtazioni salariali sono già scattate). Il fatto grave - dice il sindacato - è che alcuni dei collaboratori che hanno firmato la protesta - tra questi qualcuno opera in azienda da molti anni - in quest'ultimo mese non hanno ricevuto nuovi incarichi nonostante il periodo sia di intenso carico lavorativo: «Molto probabilmente siamo di fronte ad una ritorsione».

E ancora: un presunto allenatore di calcio con partita Iva, invece di giocatori ingaggia giovani studenti esperti di informatica per avviarli al lavoro nero (inserimento dati) presso un'azienda di Pregnana Milanese. Un ragazzo di 16 anni viene pestato e mandato all'ospedale solo perché si è permesso di chiedere gli arretrati degli ultimi due mesi di lavoro. La famiglia del ragazzo

Atipici

Sono oltre 200 le persone che ogni mese si rivolgono agli uffici del Nidil-Cgil di Milano. Ecco tutte le denunce ed i casi più scottanti

Violazioni, soprusi e un po' di lavoro nero

GIOVANNI LACCAÙ



NIDIL

Sedi principali e recapiti

Gli uffici Nidil-Cgil sono presenti in moltissime città italiane, per prendere contatto con loro di solito basta rivolgersi alla Camera del lavoro. Ecco alcuni telefoni: Milano 02.550.25.466, Torino 011.244.24.59, Genova 010.60.281, Venezia 041.549.7811, Bologna 051.608.7380, Firenze 055.2700.508, Perugia 075.506.9811, Roma 06.492.05.208, Napoli 081.785.631, Bari 080.574.5472, Palermo 091.328.492, Cagliari 070.279.7296. Sito web nazionale con informazioni, e altri recapiti: www.cgil.it/nidil, email: nidil@mail.cgil.it.

ha querelato «l'intermediatore» per lesioni e altro.

«Queste tre storie - commenta Iacovella - sono soltanto un minuscolo campionario delle quotidiane vessazioni che i lavoratori atipici sono costretti a subire. La maggior parte di chi si rivolge a noi pone problemi di recupero crediti, di un lavoro continuativo già svolto che si può paragonare a quello di un dipendente. Molte volte si tratta di attività senza nessun contratto scritto. Altre volte è la denuncia di discriminazioni». Dei circa 2 milioni di lavoratori atipici in Italia, circa 200 mila sono a Milano (380 mila in tutta la Lombardia).

E accaduto, molto di recente, che la coordinatrice di un gruppo redazionale, presso il quale svolgeva compiti di consulente nel settore informatico, sia stata licenziata per via telematica perché si era assentata un giorno per assistere il figlio ricoverato in ospedale.

Ovviamente la motivazione ufficiale parlava di «relazioni umane non eccellenti».

LA STORIA

Una vita... in ritenuta d'acconto

Atipico per caso. Nel senso che quella di «una vita in ritenuta d'acconto» non è stata una scelta dettata né da una nuova e improvvisa necessità, né dal desiderio primordiale di non avere padroni, luoghi e orari da rispettare. «È andata così, quasi senza che io stesso mi accorgessi che di fatto stavo lavorando e costruendo un reddito». Pierfilippo Pozzi, milanese, 35 anni, padre di due bambini, Pozzi è forse uno dei più «tipici» tra i lavoratori atipici che si possono incontrare: perché il settore in cui opera - la realizzazione di siti Internet e di computer grafica - è uno dei più caratterizzati dalla presenza di «senza contratto». Ma non è soltanto questo a fare di lui praticamente un prototipo del lavoratore dell'epoca della flessibilità, perché c'è anche un dato anagrafico significativo: il suo anno di nascita è il 1964, cuore del baby-boom degli anni Sessanta e - oggi - spartiacque generazionale tra gli ultimi sussulti della cultura post-sessantottina e quella degli allora «giovani degli anni Ottanta».

Dunque, signor Pozzi. All'origine della sua scelta non c'è la perdita di un «posto fisso», né una decisione precisa e cosciente. Com'è, allora, che è diventato atipico? «Ci sono arrivato senza rendermene veramente conto. Dopo aver preso la maturità classica mi sono iscritto al-

l'università ma nel frattempo ho iniziato a fare i primi lavoretti (e uno degli effetti è che ormai è da otto anni che dico che mi devo laureare in Logica...) e ho incontrato così per la prima volta quel foglietto chiamato ritenuta d'acconto. Ho iniziato facendo le prove su strada delle automobili per conto di una rivista specializzata e poi sono arrivate le prime collaborazioni nel campo della grafica e dei testi pubblicitari. Più o meno in questo periodo mi sono trovato di fronte a un computer e ho potuto constatare che me la cavavo benino e che potevo fare i miei simboli, marchi aziendali e disegni. Le facevo su richiesta o indicazione di professionisti, imprenditori e società che mi contattavano per effetto di un passaparola, non pensavo affatto che in quel momento stavo svolgendo il mio lavoro, però alla fine qualcuno mi pagava. Sempre con ritenuta d'acconto».

Insomma, la classica situazione dello studente universitario che si dà da fare per mettere insieme un po' di soldi. Ma quando c'è stato, allora, il salto di qualità?

«Sì, io ero fondamentalmente uno studente, però a un certo punto - avevo 26 anni circa - mi sono reso conto che i soldi arrivavano e che a fine mese avevo messo insieme una somma che assomigliava a uno stipendio. Quindi io stavo lavorando, mi stavo mantenendo, pote-

vo fare qualche progetto di spesa. Però che mi mancava sempre qualcosa...»

Cosa?

«Quello non è il lavoro come te lo hai sempre immaginato, come te lo hanno insegnato. Sebbene mia madre avesse avuto una (infelice) esperienza di lavoro in proprio, anch'io ero stato educato all'idea del lavoro in un "posto", ero convinto che sarei entrato anch'io in un'azienda, un giorno, con un datore di lavoro che mi avrebbe versato uno stipendio tutti i mesi e che avrebbe automaticamente sbrigato per conto mio ogni formalità fiscale e previdenziale. La ritenuta d'acconto non mi sembrava un legame forte e credibile con il mio lavoro e il mio reddito, mi appariva come una sorta di ricevuta».

E che cosa succede nel momento in cui, invece, comincia a realizzare che si tratta di una cosa «seria»?

«Da giovani si è sempre un po' incoscienti, anche quando si lavora e si guadagna come è capitato a me. In quella situazione, poi, vedi che i soldi arrivavano ogni tanto, a ondate, dopo un lavoro magari concentrato in tre giorni. Costatare che in pochi giorni di lavoro ti arriva una quota consistente di uno stipendio ti fa pensare che sia facile fare i soldi e non ti rendi conto di quel che succede veramente, perché non sai ancora che quella è una parte del reddito con cui dovrai mantenerti dopo aver versato tasse contributive».

Appunto. Come si vivono le ansie legate alla formazione del reddito e alla consapevolezza di non poter contare su altri automatismi e sicurezze?

«Be' poi è subentrata una crescente consapevolezza mia e - per fortuna - anche da parte dei committenti. A un certo punto mi sono reso conto che la ritenuta d'acconto - e insisto volutamente su questo documento apparentemente di poco conto - è una cosa seria anche per i datori di lavoro. C'è da dire che quando mi chiedevano se avevo la partita Iva, cioè una cosa che nessuno mi aveva mai spiegato cosa fosse, mi sentivo perso. Perché questo è stato il vero salto di qualità nella mia consapevolezza di lavoratore: la conoscenza, quindi dell'ansia, per tutto quello che non avevo, per i diritti, le certezze, gli automatismi. All'improvviso pensai alla previdenza, alle tasse da pagare, a quello che non sai e che ora temi. Ma col tempo impari a muoverti meglio tra queste cose e impari che, per esempio, è diverso emettere una ritenuta d'acconto per una prestazione occasionale o per una prestazione continuativa».

Gli, ma oggi lei ha due figli, una famiglia: oltre a vivere le ansie avrà dovuto organizzarsi ancora meglio...

«Naturalmente sì, però io mi sento sempre e ancora senza salvagente. Tutto dipende sempre e comunque da quanto riesco a guadagnare e a mettere via ogni mese, dipende dalla mia salute, da come vanno le cose ai miei committenti. Io mi rendo conto di essere stato troppo a lungo incosciente, ma come ho detto è difficile rendersi conto del momento in cui bisogna cambiare regime e darsi una disciplina. Comunque ancora oggi so di essere un po' indietro su questo fronte e ciò non mi lascia certo sereno, sebbene sia colpa mia. Io pago la tassa sulla salute ma non ho ancora avviato alcuna polizza privata per sostituire la previdenza che non ho. Perché il guaio di chi si trova nella mia situazione è che si bada soprattutto a lavorare e a mettere in cassa quel che arriva adesso, il futuro non ti viene in mente. Colpa della variabilità delle entrate e della mancanza di una cultura di questo tipo di lavoro, si è sempre educata la gente soltanto al lavoro dipendente. E per questo sono anche un po' critico nei confronti del nostro sindacato...»

Perché?

«Perché in Italia è da pochissimo tempo che si parla, finalmente, di queste cose. Ma io vedo un sindacato ancora troppo concentrato sul lavoro dipendente, su vecchi modelli operai o terziari, mentre i lavoratori ormai sono quelli come me, che non sono certo dei privilegiati ma proprio la categoria che avrebbe più bisogno di tutela. I più deboli adesso siamo noi, perché non siamo imprenditori, io non ho utili sul capitale, sono senza rete».

Giampiero Rossi

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale L'Unità. Direttore responsabile Giuseppe Caldarella.

Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma. Direzione, Redazione, Amministrazione: 00187 Roma, via Due Macelli 23/13. Tel. 06/699961, fax 06/6783555. 20123 Milano, via Torino 48.

Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviare fax al 02/8023225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it per la pubblicità su queste pagine: Publikompass - 02/24424627. Stampa in fac simile. Se. Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130. Satim S.p.A. Paderno Dugnano (MI). S. Statale dei Giovi 137. STS S.p.A. 95030 Catania - Strada S. 35. Distribuzione: SODIP. 20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18.

LA SCHEDA

Pian piano decolla anche la contrattazione

Nonostante manchi una legge che faccia da riferimento, la contrattazione nella categoria degli atipici si fa strada. Come spesso accade, l'esperienza precede il diritto. Sono numerosi i contratti e gli accordi collettivi che il Nidil-Cgil ha stipulato su garanzie, diritti e condizioni di lavoro. Ecco alcuni esempi.

Con il Comune di Cattolica, accordo firmato anche dall'Ufficio provinciale del lavoro (per la prima volta) sui rilevatori di unità immobiliari urbane ed un tecnico esperto nella ricostruzione di archivi storici, «figure o incarichi le cui professionalità non sono previste nella pianta organica». Definisce ambiti e professionalità, si differenziano i contratti coordinati e continuativi da quelli occasionali, si rende possibile l'accesso alla formazione in forma specifica, oppure insieme ad altri dipendenti dell'azienda, si introduce un contrat-

to-tipo su cui stipulare la contrattazione individuale, si definiscono per la prima volta le modalità di esercizio dei diritti sindacali come l'elezione dei rappresentanti, le assemblee ed il diritto di sciopero. Viene regolamentato il periodo di prova, è prevista un'eventuale conciliazione in caso di contenzioso, si definisce un compenso base, pari o superiore al compenso lordo complessivo di un dipendente con mansioni assimilabili, si introducono meccanismi di penalità in caso di ritardo dei pagamenti, vengono regolamentate le assenze ed il committente si fa carico di una polizza assicurativa per assenze di malattia e infortuni.

Accordo con Italservizi di Napoli (giugno '99), società di riferimento del marchio Sanitel che opera nel campo dei servizi integrati di assistenza domiciliare. Si tratta di oltre 300 tra medici, infermieri, fisioterapisti, assistenti per



disabili e anziani. Prevede che il rapporto risulti da atto scritto, firmato da entrambe le parti, con indicazione del profilo professionale, l'oggetto della prestazione, la durata della collaborazione, la quantità del compenso che non deve essere inferiore a quanto previsto per prestazioni analoghe di carattere dipendente. Stabilisce inoltre tempi, modalità e specificazione delle motivazioni nell'ipotesi di recesso del contratto e viene anche definita una penale se le regole non vengono rispettate. L'assenza è giustificata in caso di malattia ed infortunio, salvo che non si superi il 30 per cento del periodo di durata del contratto. È obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. L'azienda opera come sostituto d'imposta. Viene disposta una lista di disponibilità per collaboratori occasionali da cui Sanitel può attingere tre volte l'anno per

rapporti non inferiori alle 48 ore. È previsto l'esercizio dei diritti sindacali, compresa la nomina dei rappresentanti.

Accordo con la Regione Lazio «con lo scopo di contrastare abusi e degenerazioni nei confronti di forme di lavoro parasubordinato» e ricondurre a trasparenza il lavoro atipico. Strumento principale è l'istituzione di una commissione bilaterale permanente con compiti operativi.

L'accordo sindacale impegna la Regione a creare banche dati e servizi specifici all'interno della riforma dei servizi all'impiego, affinché questi siano in grado di supportare le figure professionali del lavoro parasubordinato nelle fasi di ricerca di prestazioni lavorative, oltre che nell'orientamento e nella formazione professionale.

G. Lac.

