

4

**L'intervista**

**S**econdo compleanno del Nidil (Nuove identità di lavoro), 24 mesi di vita per trasformare un tentativo di pionierismo sindacale in punto di riferimento reale per (almeno) un paio di milioni di lavoratori italiani, sempre meno "atipici".

Per questo, la seconda assemblea nazionale del Nidil - venerdì e sabato scorso a Napoli davanti a una platea composta da centinaia di lavoratori iscritti (e non), nuovi sindacalisti del settore e quadri Cgil - è stata l'occasione non soltanto per un bilancio di questa prima fase di esplorazione del nuovo «arcipelago dei lavori», ma anche il palco da cui lanciare le proposte per le nuove forme di rappresentanza degli atipici. Una formula che il coordinatore nazionale del Nidil, Cesare Minghini, sintetizza nel concetto di "sindacato per azioni", partecipato dalle categorie, dalla confederazione e dalle Camere del lavoro territoriali.

Minghini, tanto per cominciare, da chi è composto oggi il Nidil? A chi vi siete rivolti in questi due giorni napoletani e, soprattutto, in questi due anni di paziente sperimentazione sindacale?

Chiudendo il tesseramento del 1999 con 4.737 iscritti, abbiamo studiato un campione significativo dei lavoratori che fanno riferimento al Nidil, ed è emerso che diversi elementi - come la composizione territoriale, quella anagrafica, il sesso e il titolo di studio - sfatano alcuni stereotipi che descrivono questi lavoratori come maschi giovani o giovanissimi, con una professionalità e una preparazione scolastica medio bassa e presenti soprattutto al Nord. La percentuale maggiore delle adesioni nelle regioni del centro Italia si concentra: il 42,48%. Recentemente, però, anche nelle regioni meridionali cresce il numero degli iscritti raggiungendo il 26,24%: un dato da non trascurare poiché coinvolge un numero di territori molto inferiore rispetto al Centro. Infine, il Nord si attesta sul 31,29% degli iscritti. Anche la composizione sessuale è interessante. Le donne, specialmente al sud (ma non solo) costituiscono il 53,1% del totale degli iscritti. Questa tendenza rispecchia la composizione del fenomeno delle collaborazioni ed è, comunque, un dato rilevante, anche per il sindacato.

Sono sempre i giovani la compo-

**Sono da sfatare gli stereotipi del pianeta collaboratori**

**In maggioranza non sono giovani con bassa scolarità:**

**al contrario il 54,8% ha tra i trenta e i cinquant'anni**

**e il 40% ha il diploma di scuola superiore o la laurea**

**L'obiettivo è avere una nuova rete di protezione sociale,**

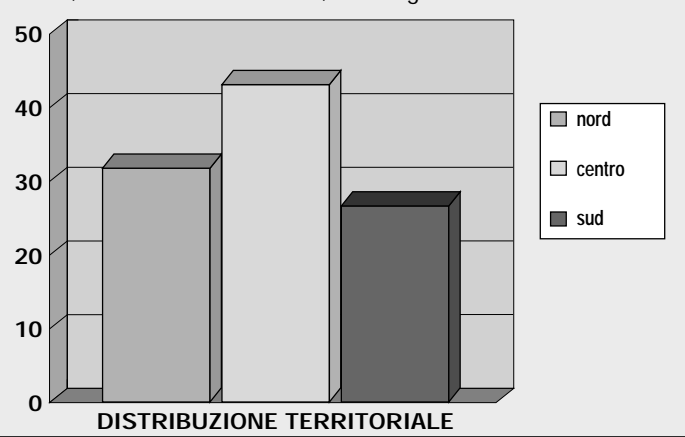
**con veri e propri statuti, ridefinendo il codice del lavoro**

**e adattando tutta la materia alle nuove esigenze**

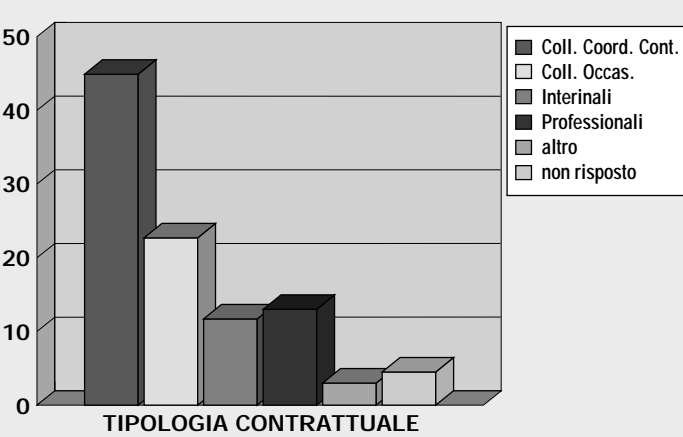
**di chi opera con maggiori responsabilità e minori tutele**

**Gli iscritti a CGIL Nidil**

Nelle Regioni del centro Italia si concentra la percentuale maggiore delle adesioni: il 42,48%. Recentemente, però, anche nelle regioni meridionali cresce il numero degli iscritti raggiungendo il 26,24%: un dato da non trascurare poiché coinvolge un numero di territori molto inferiore rispetto al Centro. Infine, il Nord si attesta sul 31,29% degli iscritti.



Per quanto riguarda il percorso scolastico, il 40% possiede un diploma di scuola superiore e il 47% ha conseguito la laurea. Anche quest'ultimo dato conferma che, in questo particolare segmento del mercato del lavoro, vi è un gran numero di lavoratori con professionalità medio alte, requisito che consente un buon grado di competizione. Da un punto di vista professionale, gli iscritti sono per la maggior parte collaboratori continuativi (44,9%) o occasionali (22,7%), mentre sono circa il 13% i lavoratori "professionali" iscritti al Nidil.



**INFO**

**Interinali verso quota 700mila**

**Boom del lavoro interinale nel 2000, secondo le previsioni di Confindustria. A fine anno si prevedono 700mila occupati a fine anno rispetto ai 60mila del '98 e ai 250mila del '99. Il fatturato stimato del settore, al netto dell'iva è risultato superiore ai 1.300 miliardi di lire, mentre i dipendenti a tempo indeterminato delle 41 società operanti al 31 dicembre '99 superavano le 3mila unità. Secondo i dati raccolti tra le società aderenti all'associazione, il lavoratore temporaneo tipo è maschio (62%), con un'istruzione di scuola media superiore (53%), utilizzato prevalentemente nell'industria metalmeccanica (40%). La regione che ha più fatturato al lavoro interinale è stata la Lombardia, mentre all'ultimo posto risulta la Basilicata, preceduta da Valle d'Aosta, Calabria e Sardegna. Confindustria chiede alcune modifiche alla legge, come la modifica del sistema sanzionatorio che oggi grava prevalentemente sull'impresa utilizzatrice di lavoro interinale.**

che a queste persone. La legge Smuraglia contiene già alcuni di questi elementi...

Certo, infatti noi anche a Napoli ne abbiamo chiesta una rapida approvazione da parte del parlamento, perché è una legge equa, che conferisce più civiltà al mondo del lavoro. Poi, magari, rimandiamo pure alle parti questioni più sostanziose, ma ratifichiamo subito i principi contenuti dal testo di Smuraglia. Il nostro sogno è che questo arcipelago divenga sempre più transitabile, che le persone possano compiere delle scelte, non essere sempre costretti ad accettare una situazione di ripiego.

E il Nidil cosa farà? Come sarà la seconda fase del vostro lavoro? Diventerete una nuova categoria sindacale?

Nidil oggi è presente in 80 province, alcune figure nostre sono diventate quadri sindacali, dopo il ciclone dell'emergenza di questi due anni di esplosione dei lavori atipici ci prepariamo effettivamente a un salto di qualità. Noi puntiamo a una rappresentanza dei lavoratori a partire dalla condizione contrattuale e non dal settore merceologico, come è stato finora per le categorie. Si tratta di acquisire una nuova ottica sindacale, dopo aver esaurito la prima fase sperimentale senza una vera codifica nello statuto della Cgil. Ci sono resistenze interne e nodi da sciogliere: per esempio, chi avrà la titolarità contrattuale? Chi iscrive e rappresenta questi lavoratori? Creiamo una struttura ad hoc o ci sciogliamo nelle categorie esistenti? Ecco, anche da Napoli io ho voluto proporre - in vista del congresso nazionale della Cgil - un percorso di evoluzione organizzativa, un progetto che coinvolge le categorie come "azionisti" di Nidil, e così anche la confederazione e le Camere del lavoro territoriali. L'unica certezza che abbiamo per ora è che non dovremo avere un'evoluzione di tipo verticale, non saremo mai una nuova categoria, né soltanto un servizio aggiuntivo ai tanti offerti dal sindacato. Questa della rappresentanza è una sfida aperta, ma anche impellente perché alla fine di giugno ci attende già un appuntamento importante come l'elezione dei componenti del comitato di gestione del fondo del 10 per cento e noi saremo presenti con una nostra lista. Perché anche se con nuove forme, stiamo pensando comunque a un sindacato, non a un'associazione professionale e corporativa.

**CHI È**

**Cesare Minghini, bolognese, 48 anni, metà dei quali spesi da sindacalista nella Cgil. Prima di diventare il primo coordinatore nazionale della neonata sigla Nidil (Nuove identità di lavoro), creato proprio per rispondere alle nuove esigenze dei lavoratori cosiddetti "atipici", è stato segretario della Fillea bolognese, segretario della Camera del lavoro del capoluogo emiliano, quindi è stato chiamato a Roma per lavorare al dipartimento organizzativo della Cgil e, da un paio d'anni, al vertice del Nidil.**

**Nidil**

**Atipici organizzati  
La maggioranza? Donne**

GIAMPIERO ROSSI

mente più rilevante? Non proprio. Il 37,2% degli iscritti ha un'età inferiore ai 30 anni. Il 54,8% comprende una fascia di età tra i 30 e i 50 anni e il 5,8%, invece, ha più di 50 anni. Questo, quindi, è un dato che smentisce il luogo comune del lavoratore "atipico" giovane alle prime armi, che accetta qualunque cosa in attesa di una "carriera migliore". Infatti così come dimostrano anche i dati del fondo Inps, pur mantenendo una forte attrazione verso i giovani, Nidil iscrive nella maggior parte lavoratori e lavoratrici tra i 30 e i 50 anni. Per quanto riguarda, invece, il percorso scolastico tra i nostri iscritti, il 40% possiede un diploma di scuola superiore e il 47% ha conseguito la laurea. Anche quest'ultimo dato conferma che, in questo particolare segmento del mercato del lavoro, vi è un gran numero di lavoratori con professionalità medio alte, requisito che consente loro un buon grado di competizione. Da un punto di vista professionale, i no-

stri attuali iscritti sono per la maggior parte collaboratori continuativi (44,9%) o occasionali (22,7%), mentre sono circa il 13% i lavoratori "professionali" iscritti al Nidil. Infine, i lavoratori Interinali costituiscono l'11,7% del totale degli iscritti (il 40% dei quali lavorano nel settore metalmeccanico). Il loro numero, quindi, comincia ad acquistare una certa rilevanza al punto di vista anagrafico. I lavoratori temporanei sono in maggioranza uomini (54,8%) e, per di più, si manifesta una continua tendenza all'accentuazione di quest'aspetto. La loro età media resta, comunque, piuttosto bassa: si aggira intorno ai 29 anni. Cos'è successo in questi due anni

di Nidil, cos'è cambiato nel vostro modo di procedere? Dalla sua relazione emerge la consapevolezza di aver ormai maturato i primi risultati e individuato nuovi obiettivi. Inizialmente il nostro era un mandato di esplorazione del mondo degli atipici, un'iniziativa pionieristica, appunto, ma ora cominciamo a passare in una fase diversa: abbiamo cioè un'idea più precisa, sebbene non ancora una fotografia nitida, di questo arcipelago dei lavori che si compone e si ricomponde e che ha come denominatore comune la "novità" e la varietà delle forme contrattuali, accompagnata dall'assenza di diritti. La domanda iniziale era: è possibile ricomporre queste persone all'interno dei

due blocchi giuridici tradizionali dei lavoratori dipendenti e autonomi? La risposta è stata negativa, piuttosto ci è sembrato utile pensare a come far sì che in ogni situazione le persone abbiano diritti e non vivano pesanti traumi e angosce. È come si può ottenere tutto ciò? Io l'ho detto all'assemblea di Napoli, a questo punto si tratta di costruire i ponti tra un'isola e l'altra di quell'arcipelago dei lavori, creare una nuova rete di protezione sociale, definire veri e propri statuti, ridefinire il codice del lavoro, adattando tutta la materia alle nuove esigenze di chi si trova a lavorare con maggiori responsabilità e minori tutele. Noi proponiamo, in concreto, la possibilità di riconfigurazione dei percorsi previdenziali; chiediamo interventi fiscali a sostegno di questi lavoratori, che però necessitano di uno specifico riconoscimento gratuito perché altrimenti l'applicazione diventa difficile; e vorremmo anche che si trovassero percorsi formativi accessibili an-

**Domani su**

DALL'OBBLIGO ALL'UNIVERSITÀ. CORSI, CONCORSI, RICERCA SCIENTIFICA

**Scuola & Formazione**

**Primo Piano**  
**Lauree specialistiche**  
**Il peso dei corporativismi**  
Bosetti

**Progetti**  
**Biblioteche scolastiche**  
**al Salone di Torino**  
Catalano, D'Ittollo, Ongini

**Studenti**  
**Appello al voto**  
**per la nostra università**  
Forte

**Polemica**  
**Studiamo all'europea**  
**senza dimenticare l'arte**  
Crispolti

