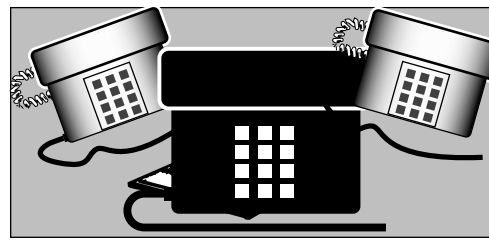


Informazioni in casa Ds

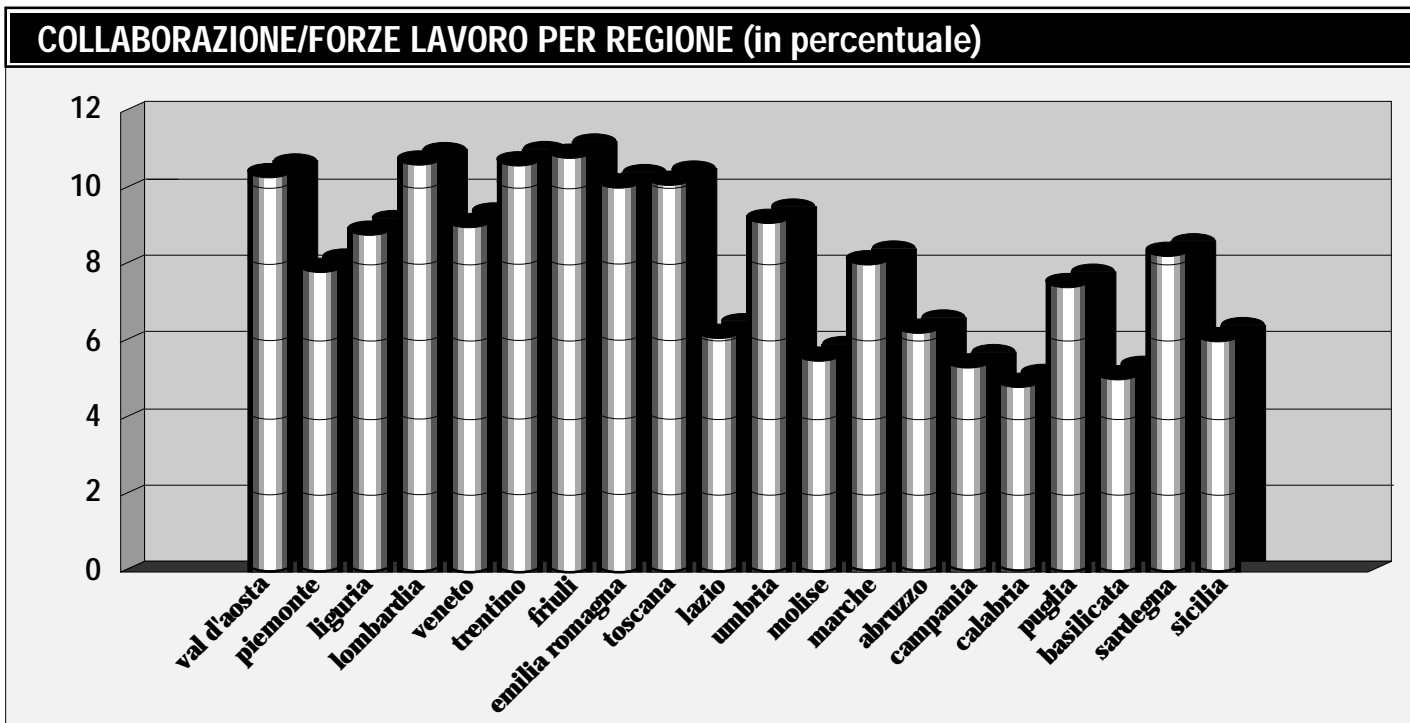
Per ottenere informazioni dettagliate sulle elezioni Inps 10-13% puoi rivolgerti a:
Fabrizio Sosso Fed. DS Torino Corso Vinzaglio, 3 - 10123 TORINO tel. 0338 8106742; Francesco Sicurello Fed. DS Milano Via Volturmo, 33 - 20124 MILANO tel. 0348 383502; Igor Coccatto Fed. DS Venezia Via San Girolamo,

16 - 30174 VENEZIA MESTRE tel. 0338 4286671; Alice Giampaoli c/o Fed. DS Pistoia Corso Gramsci, 54 - 51100 PISTOIA tel. 0333 3142204; Nicola Biancucci U.R. Democratici di Sinistra Piazza della Repubblica, 71 06100 PERUGIA tel. 0349 8709038; Guido Iodice direzione naz. DS via delle Botteghe Oscure, 4 00186 Roma tel. 0338 9977034; Alfredo Budillon Federazione DS via dei Fiorentini, 51 80133 Napoli tel. 0347 3332377; G. Tattoli Fed. DS Bari via Trevisani 66/a 70123 Bari tel. 0347 2524220; Andrea Santangelo U.R. Democratici di Sinistra Corso Calatafimi, 633 - 90129 PALERMO tel. 0347 3639425.



5

Speciale



Norme di tutela dei lavori atipici: così si chiama il disegno di legge, approvato al Senato nel lontano ottobre del 1997, che definisce un primo sistema di tutele per il mondo della para-subordinazione.

Nel frattempo quelli che venivano definiti "lavoratori atipici" ormai non sono più tanto "atipici". Dal 1997 ad oggi sono più che raddoppiati: sono passati da circa 1 milione a 1 milione e ottocentomila alla fine del 1999, con aumenti consistenti anche in aree del sud dove tale fenomeno era quasi sconosciuto.

"Un disegno di legge timido" diceva Carlo Smuraglia presentando il testo di legge di cui è il primo firmatario. E dobbiamo ammettere che si è trattato proprio di un disegno di legge timido visto che dopo più di due anni il testo non è stato ancora assunto dalla Camera. E timido è stato il legislatore che, diviso fra chi pensava che questo mondo fosse più vicino al lavoro subordinato e chi pensava fosse più vicino a quello autonomo, ha brillantemente deciso di rimandare l'approvazione dell'unica legge che avrebbe potuto dare uno schema di garanzie per tutti quei lavoratori che non hanno nessuna certezza per il loro futuro. Questa legge infatti rappresenta un primo importante riferimento per l'inclusione nel sistema di diritti da cui questi collaboratori sono esclusi.

È un primo passo in avanti sul terreno della regolazione di un fenomeno senza confini nettamente segnati, ma non per questo senza la necessità di aiuti, di sostegno, di diritti sociali e sindacali.

Quello della parasubordinazione è sicuramente un mondo variegato, ma anche nel più variegato dei

mondi è possibile individuare degli elementi di unificazione. In questo caso gli elementi di unificazione sono la mobilità, l'alto tasso di scolarizzazione, una maggiore responsabilizzazione; ma sono anche elementi in negativo: la mancanza di tutele collettive ed individuali, l'esigenza (proprio perché flessibili) di formarsi continuamente, l'esigenza di una forma di rappresentanza che rafforzi anche il livello di contrattazione individuale.

In questi anni il testo è stato bloccato, da una parte da chi pensava che in questo modo si autorizzasse un esodo dal rapporto di subordinazione, come se questo fosse diventato il migliore dei mondi possibili; dall'altra (e qui ci sta chi è sensibile più alle ragioni dei committenti che a quelle dei lavoratori), veniva ostacolato da chi vede in quel disegno di legge il rischio di introdurre degli elementi di rigidità in rapporti di lavoro che comunque riducono i costi delle imprese, e che figurano come più convenienti perché non a tempo indeterminato (e quindi maggiormente rispondenti alle esigenze di produzione).

In questi giorni, dopo mesi di assoluto silenzio, alcuni nostri commentatori politici si sono accorti dell'esistenza alla Camera dei deputati di questo importante disegno di legge. Questi hanno aperto un dibattito sul grado di innovazione o di conservazione (dipende dai punti di vista) del "potenziale" intervento legislativo, descrivendolo come l'emblema del futuro della politica italiana.

Il punto

Nella legge una nuova rete di rappresentanza

Spesso, però, come ci ricordava qualcuno più autorevole di noi, c'è chi parla di innovazione senza sapere che cosa si debba innovare, e chi, di riflesso, parla di conservazione senza sapere che cosa si debba conservare.

Noi, in questi due anni, abbiamo incontrato e conosciuto un mondo del lavoro veramente nuovo. E un'idea di che cosa conservare e di che cosa innovare ce la siamo fatta, e pensiamo che questa legge, nonostante non risponda al meglio alle istanze che abbiamo espresso, sia un primo importante passo in avanti.

È una legge che innova perché, in un processo di profondi cambiamenti dei sistemi produttivi, è importante rafforzare (dandogli più cittadinanza) tutte quelle professioni che creano nuove condizioni di libertà all'interno di una nuova organizzazione del lavoro: un'organizzazione del lavoro che sappia valorizzare l'intelligenza e l'iniziativa autonoma dell'individuo.

Questo non lo si fa restringendo il campo di applicazione della norma. Lo si fa semmai estendendo il grado di autonomia anche a chi, oggi, vive il rapporto di collaborazione come un puro e semplice rapporto di dipendenza. Il rapporto di para-subordinazione non può essere considerato come una semplice costrizione; deve diventare sempre più una libera scelta che riesca a valorizzare l'autonomia che questi lavoratori pretendono.

Ma non esiste alcun tipo di autonomia senza la

difesa della dignità della persona. Se difendere i principali diritti sociali e di cittadinanza significa essere conservatori, probabilmente anche noi siamo conservatori.

Questo disegno di legge ha il grande merito di tracciare uno schema di diritti che devono stare alla base anche di un rapporto di lavoro non a tempo indeterminato. I lavoratori che in questi anni abbiamo incontrato chiedono autonomia e più libertà; ma anche molte tutele. Tutele sicuramente non tutte identiche a quelle che hanno caratterizzato i lavoratori tradizionali, ma in grado di dare delle garanzie per il futuro di ognuno. Una delle più importanti di queste tutele è la garanzia del diritto alla formazione continua. Nel lavoro parasubordinato, infatti, incide fortemente il fattore "riqualificazione delle conoscenze", legato il più delle volte al rinnovo delle tecnologie. I costi di tali corsi di aggiornamento sono elevatissimi e pesano esclusivamente sulle spalle di chi lavora, tutto a vantaggio delle aziende che esternalizzano, in tal modo, le spese relative alla formazione destinata ai collaboratori (mentre le spese per la formazione destinata ai lavoratori dipendenti vengono affrontate dai datori di lavoro).

Non è più pensabile che questi lavoratori continuino ad avere in comune solo l'assenza di garanzie. Proprio perché li incontriamo ogni giorno, ci battiamo perché le condizioni essenziali del loro rapporto di lavoro e delle loro prestazioni siano re-

golate e perché anche loro abbiano un sistema di rappresentanza, in grado di rafforzare anche schemi di contrattazione individuale.

Un sistema di rappresentanza nuovo che faccia perno sia sulla contrattazione aziendale (strumento necessario per evitare forme di precarizzazione, ma anche per affermare un protagonismo delle persone all'interno dei processi produttivi) sia sulla contrattazione territoriale (strumento indispensabile per allargare la rete di protezione del Welfare locale anche a chi non lavora in modo tradizionale). Le prime esperienze di contrattazione fatte dimostrano come sia possibile regolare per via negoziale queste specifiche figure professionali.

Tutto ciò cambia inevitabilmente il ruolo del sindacato che ha il dovere di essere agente dinamico dei cambiamenti che attraversano il mondo del lavoro. Il sindacato, ed in primo luogo Cgil-Nidil, deve saper essere un agente sociale che sappia porre le basi per l'autotutela del lavoratore. Probabilmente sarebbe meglio se tutti fossimo un po' più "flessibili" nel giudicare una legge che ha semplicemente un carattere sperimentale. Più flessibili perché mentre le categorie più garantite, dai giornalisti professionisti ai docenti universitari, si appassionano alla querelle tra innovatori e conservatori, esistono tanti lavoratori che vivono sulla loro pelle la mancanza di un sistema di regole e di diritti.

Cambia il ruolo del sindacato, che deve saper porre le basi per costruire un sistema di tutele. Ma serve anche maggiore flessibilità di giudizio. Il ddl è passato in Senato nel '97, da allora gli atipici sono raddoppiati

INFO

Da Panatta un appello per la «Smuraglia»

Un appello per arrivare subito all'approvazione della «legge Smuraglia», contenente tutele e regole di rappresentanza per il «popolo del 10 per cento», è stato firmato da un gruppo di persone di diversa estrazione professionale che si riconoscono nel progetto politico della sinistra. Tra queste, oltre al pentatleta Daniele Masala e alla calciatrice Carolina Morace, anche il tennista Adriano Panatta.

BIBLIOGRAFIA

Testi & guide
Il lavoro
da leggere

AAVV. **Il lavoro: declino o metamorfosi**. Democrazia e Diritto/F. Angeli, 2000; contiene una raccolta di saggi in cui i mutamenti attuali del lavoro vengono affrontati da un punto di vista antropologico e filosofico. Lettura impegnativa, con contributi di B. Amoroso, P. Barcellona, A. Bonomi, A. Cantaro, T. Negri, S. Leonard.

A. Accornero. **Era il secolo del Lavoro**. Il Mulino, 1997. L. 18.000; dal Lavoro ai lavori; dal Taylor-fordismo ai nuovi modi di produzione, più ricchi qualitativamente, ma anche più precari sotto il profilo della stabilità e delle tutele. Nuove aspettative ma anche nuove ansie. Un secolo di storia del lavoro e dei suoi protagonisti, raccontato in modo molto piacevole.

Z. Bauman. **La società dell'incertezza**. Il Mulino, 1999. L. 18.000; una lettura filosofica, ma chiara ed agile, dei mutamenti soggettivi e culturali che animano una società in cui i valori della stabilità e della durata tramontano in tutti i campi della vita sociale, lasciando spazio alla apparenza, alla gratificazione contingente, alla "collezione di sensazioni".

G.P. Cella. **Il sindacato**. Laterza, 1998. L. 14.000; come è nato il sindacato? Perché i lavoratori si iscrivono? Come si organizza e come agisce? Quali i rapporti coi partiti? Quale il suo futuro? Testo propedeutico utilissimo per conoscere i modelli culturali ed organizzativi che hanno ispirato e retto il movimento sindacale in questo secolo. Nuove sfide e prospettive.

L. Cillarico-R. Finelli. **Capitalismo e conoscenza**. Il Manifesto, 1998. L. 42.000. Testo sicuramente impegnativo. Da una prospettiva che assume e aggiorna le principali categorie marxiane su economia e lavoro, il testo offre utili spunti per capire, fra l'altro, l'autoassoggettamento spontaneo e l'introduzione del comando capitalistico.

A. Gorz. **Miseria del presente, ricchezza del possibile**. Il Manifesto Ed., L. 28.000; lettura importante per chi vuole conoscere le analisi e le tesi di uno dei maggiori studiosi che, a livello internazionale, ha da tempo indagato i mutamenti del lavoro e le sue conseguenze politiche. Contro l'approccio apologetico del post-fordismo e del post-moderno, Gorz oppone l'obiettivo di una liberazione dal lavoro alienato: riduzione massiccia dell'orario e reddito minimo di cittadinanza.

P. Ingraò-R. Rossanda (a cura di). **Appunti di fine secolo**. Il Manifesto Ed., 1997. L. 24.000; un decennio di trasformazioni della società italiana. Il mutamento dei modi di produzione, le tecnologie, i codici comunicativi: una lucida analisi dei fattori che hanno travolto i punti di riferimento sociali e culturali della sinistra e favorito l'affermazione delle destre nel tessuto profondo del nostro paese. Fondamentale il saggio di M. Revelli, Economia e modello sociale nel passaggio dal fordismo al post-fordismo.

C. Marazzi. **Il posto dei calzini**. Boringhieri, 1999. L. 24.000; lavorare comunicando. È da questa angolatura, quella del linguaggio come fattore produttivo, che Marazzi analizza l'evoluzione dei modelli produttivi post-fordisti.

G. Rodano. **La disoccupazione**. Laterza, L. 18.000; guida per chi voglia capire le nozioni fondamentali su cui si regge ed interpreta il funzionamento del mercato del lavoro.

Lavoro "atipico": profili socio-economici e regolazione giuridica. G. Altieri-M. Carrieri (a cura di). Il popolo del 10%. Donzelli, 1999. L. 18.000; frutto di un'indagine condotta dall'IRESS su un campione di collaboratori continuativi, rappresenta il contributo empirico più significativo alla conoscenza delle condizioni concrete e alle aspettative che questo segmento del mondo del lavoro rivolge alle istituzioni pubbliche e al sindacato.

M. Bacetta, F. Carlini, A. Gorz. **Nuove servitù**. Il Manifesto Ed., L. 14.000; volutamente ipercritico sulle caratteristiche socio-economico-politiche dei nuovi lavori, connotati dal ritorno a modalità coatte e servili, alla dipendenza personale, "all'obbedienza produttiva".

FINANZIARIA

Collaborazioni, dal 2001 redditi assimilati a quelli dei dipendenti

Mentre scriviamo, la Commissione finanze del senato ha già dato il via libera al collegato fiscale della legge Finanziaria 2000, che, tra gli altri provvedimenti, prevede che, a partire dal 2001, i redditi derivanti dalle collaborazioni coordinate continuative verranno assimilati ai redditi da lavoro dipendente.

Già negli anni scorsi il ministro delle Finanze, Visco, anche su sollecitazione delle organizzazioni sindacali, aveva introdotto alcune normative a vantaggio di queste figure più precarie del mondo del lavoro. Pur tuttavia, tali modifiche sono risultate insufficienti a riequilibrare i redditi dei collaboratori coordinati continuativi rispetto a quelli prodotti dai lavoratori dipendenti.

In passato gli emendamenti fiscali non sono stati accompagnati da riforme previdenziali o assistenziali, di conseguenza, di volta in volta, la configurazione di questi lavoratori è stata assimilata a quella dei lavoratori dipendenti o autonomi. Tale flessibilità interpretativa, non ha agevolato un adeguato riconoscimento delle attività effettivamente svol-

te, né una trasparenza delle diverse tipologie di questa parte del mondo del lavoro. Si sono create discrasie tra condizioni e trattamenti e si sono aperti fenomeni di concorrenzialità con i lavoratori con partita Iva, professionisti e lavoratori autonomi.

L'ultima legge finanziaria, anche tenendo conto di alcune osservazioni di Cgil Nidil, ha introdotto per il 2000 modifiche di natura fiscale, previdenziale ed assistenziale. Accanto a provvedimenti significativi per i collaboratori coordinati continuativi, relativi all'incremento della aliquota previdenziale, al riconoscimento dell'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero, alla possibilità di riscatto contributivo, alle novità assistenziali (con maggiori tutele per la maternità e ancora al miglioramento delle detrazioni per carichi familiari), sono state introdotte rilevanti modifiche fiscali. Per i collaboratori, che non superano complessivamente i 40 milioni di reddito, è stata aumentata la deduzione forfetaria dal 5 al 6 per cento. In modo che l'Irpef venga calcolata sul 94 per cento del reddito.

Il collegato fiscale, in fase di approvazione mentre stiamo scrivendo, ha inteso rivoluzionare, tra l'altro, il trattamento fiscale dei lavoratori autonomi che operano senza partita Iva. L'intervento è di particolare rilevanza per i collaboratori coordinati continuativi in quanto sposta questi contribuenti dal lavoro autonomo al lavoro assimilato a quello dipendente. L'introduzione delle detrazioni, e gli scagioni dell'aliquota Irpef, punta poi a garantire la fascia più "debole" e precaria, ovvero, quei collaboratori coordinati e continuativi che si affacciano al mondo del lavoro spesso con retribuzioni molto modeste.

Da un confronto della situazione attuale con quella precedente, si evidenzia una diminuzione delle imposte Irpef e di un diverso riferimento della base di calcolo sul quale determinare i contributi Inps. Fino a 30 milioni, il passaggio al reddito assimilato al lavoro dipendente comporta un effettivo risparmio a vantaggio del collaboratore, a seguito delle detrazioni da lavoro dipendente. Per i redditi dai 31 ai 40 milioni si assiste ad un sostanziale pareggio tra il vecchio

e il nuovo sistema, mentre dai 41 milioni in poi il beneficio fiscale si esaurisce e si verifica un sostanziale aggravio d'imposta e di contributi previdenziali. Infatti, come già evidenziato, con la legge finanziaria 2000 la collaborazione coordinata e continuativa, rientrando nel reddito di lavoro autonomo, sfrutta fino a 100 milioni annui la deduzione forfetaria del 5 e del 6 per cento, mentre nel reddito di lavoro dipendente la detrazione non abbatte l'imponibile Inps.

Al fine di riequilibrare la situazione, Cgil Nidil ritiene che sarebbero opportune alcune integrazioni. Tra queste, l'inserimento di ulteriori sgravi per le spese per la formazione, la partecipazione a corsi di aggiornamento e l'acquisto di nuovi strumenti tecnologici/informatici necessari per la permanenza sul mercato. Accanto a ciò ritiene anche necessario introdurre la deducibilità del compenso ai fini Irpef (tassa regionale), semplificare gli adempimenti, resi più

gravosi in caso di pluricommitenza.

La prossima finanziaria, secondo il Nidil, dovrà insomma essere un'occasione per puntualizzare e sostenere correzioni e integrazioni per rispondere alle tante esigenze del mondo dei nuovi lavori. Con questi obiettivi principali: l'estensione di alcune tutele (malattia di lungo periodo, garanzia del mantenimento del rapporto di lavoro in caso di maternità e ammortizzatori per l'interruzione della collaborazione); l'introduzione di forme collettive di assicurazione previdenziale integrativa modellate sulle particolari condizioni del lavoro discontinuo e a prestazione; la ricognizione delle diverse posizioni contributive e, infine, la prosecuzione volontaria dei versamenti.

È indubbio che un'ampia partecipazione al voto e la preferenza ai candidati di Cgil-Nidil, influenzeranno e contribuiranno a sostenere tali rivendicazioni.

ITESTI DEGLI ARTICOLI PUBBLICATI ALLE PAGINE 2, 3, 4 E 5
SONO STATI REDATTI A CURA
DEL NIDIL CGIL NAZIONALE

