

Oreste Pivetta

Malgrado il ministro Maroni invochi la massima rigidità per gli immigrati, imponendo, preziosi contratti a tempo indeterminato, contraddicendo quanto lui stesso e i suoi alleati avevano sempre preteso, siamo diventati tutti più flessibili, in obbedienza all'assioma: più flessibilità, più basso il costo del lavoro.

MENO RIGIDI. L'esperienza collettiva dice che chi cerca un lavoro lo trova se si piega alle condizioni della flessibilità, che non è sempre la stessa: c'è la grande flessibilità governata nelle modalità che leggi e contratti recenti consentono (dal patto per il lavoro del 1993 al pacchetto Treu del 1996, in epoca di centrosinistra), c'è (soprattutto c'era) quella grandissima delle collaborazioni saltuarie, che hanno creato un esercito di lavoratori autonomi, liberi professionisti con partita iva, fino al massimo della flessibilità nella tradizione: straordinari e cassa integrazione. E c'è la ricerca della flessibilità nella globalizzazione: emigrando.

AL TELEFONO. La signora della porta accanto lavora in un call center di medie dimensioni, partecipa ad indagini merceologiche, in sostanza telefona chiedendo di che gusto piace l'olio o di che colore dovrebbe essere la crema per le mani. Viene pagata a ore, viene chiamata quando c'è bisogno secondo orari più disparati, secondo indagine, ogni quattro mesi riceve il suo "compenso lavoratori autonomi", con la postilla: "certificazione dei compensi e delle provvigioni assoggettate a ritenuta d'acconto". Perché ogni quattro mesi, lei mangia tutti i giorni. «Se pagassero ogni mese si creerebbe una situazione di lavoro continuativo».

CRESCONO. Come contare la signora e i suoi colleghi? Sfuggono alle statistiche, che confermano: la progressiva erosione del lavoro standard, la crescente molecolarizzazione del lavoro, la crescita di componenti flessibili del lavoro dipendente. Vediamo le previsioni. Centomila imprenditori intervistati dall'Unione camere di commercio contano di assumere entro la fine di quest'anno a tempo indeterminato nel 58 per cento dei casi, a tempo determinato nel 35, con contratti di apprendistato nel sette. Crescerà anche il tempo parziale.

INTERINALE. La parola nuova della flessibilità è "interinale". Racconta Sergio, trentenne: «Il primo giugno sono in azienda: breve training formativo e via. Svolgo attività di supporto al reparto di assistenza ai clienti. Si lavora per tutto il mese, quasi completamente isolati. Quasi nessuno sa chi siamo e che cosa significano i termini "interinale", "contratto di fornitura di lavoro temporaneo", "picchi produttivi", neanche i nostri responsabili...». Leggi alla voce interinale: viene prevista dal pacchetto Treu la possibilità per le imprese di "affittare" dipendenti a tempo determinato reclutandoli da agenzie iscritte a un albo, la motivazione alla base di tale ipotesi contrattuale è il «soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo delle imprese utilizzatrici».

Tra pubblico e privato non si salva nessuno. Un oscuro universo di piccolissime aziende fuori controllo



“ Tra nuovi contratti e sommerso, cassa integrazione e trasferimenti all'estero: il nuovo paesaggio del lavoro italiano



Dal pacchetto Treu all'art.18: il "posto" diventa sempre più precario e sfruttato in nome della flessibilità confindustriale. Mentre cala la qualità ”

Il Bel Paese è diventato anche flessibile

Eccezioni: il ministro Maroni pretende "tempo indeterminato" soltanto per gli immigrati

NEL PUBBLICO. La più alta concentrazione di collaborazioni coordinate e continuative. Duecentocinquanta mila contratti, il venti per cento del mercato del lavoro romano, e negli ultimi tre anni sono cresciuti con una media di cinquantamila all'anno. «Però controlliamo meno il pubblico del privato». Commento di Stefano Bianchi, segretario della came-

ra del lavoro di Roma e del Lazio. Il lavoro in nero resta alto. Sulla base dei controlli dell'Inps, si scopre che almeno due terzi delle aziende visitate non è in regola: la punta è stato il 78 e mezzo di irregolarità sommato nel '99, nel 2001 siamo scesi al 53 per cento. Nell'edilizia, domandiamo. «Ma no - spiega Stefano Bianchi - perché l'edilizia lavora soprattutto

per grandi appalti pubblici. C'è più controllo. Il vero problema di Roma è una miriade di piccole o piccolissime imprese nel turismo e nel commercio. Se la media dei dipendenti per impresa è in Italia otto, a Roma si scende a cinque. Siamo lontani dall'articolo 18. Le verifiche trimestrali ci danno condizioni diverse: irregolarità forte, fino al trenta per cento, nel com-

mercio e nell'artigianato, molto meno nell'impresa manifatturiera...». E le colpe del "pubblico"? «Poco prima del Giubileo abbiamo vissuto due esperienze un po' traumatiche che hanno dato vita ad accordi separati. La prima riguarda l'azienda della nettezza urbana, che in previsione del forte afflusso di turisti aveva giudicato di dover assumere duemila perso-

ne, confinandole però in un'azienda separata a condizioni peggiori. Non firmammo quell'accordo, al contrario di Cisl e Uil. Scoppiarono polemiche, anche in consiglio comunale. Si cambiò strada, assumendo quelle persone con un contratto di apprendistato. Ora, dopo due anni, si è sottoscritto l'accordo per la stabilizzazione. Il secondo caso fu simile al primo, que-

sta volta con l'azienda dei trasporti, per il personale di stazione della metropolitana...».

EMIGRANTI. Di nuovo emigranti. «La colonizzazione - dichiara un imprenditore italiano in Romania, T. Z., - ha conosciuto tre fasi. I primi che sono arrivati, dieci anni fa, erano disperati: scappavano da un fallimento o da una moglie brutta. Poi sono arrivati gli avventurieri. Infine sono venuti quelli che cercavano affari veri». Spiega la propria scelta: «Ho quattrocento formiche lavoratrici romene, che lavorano per un decimo dello stipendio italiano, zero minuti di scioperi in un anno, zero problemi ecologici, nessun sindacato, libertà di licenziamento». L'Italia è al primo posto per numero di aziende in Romania (più di novemila), al quinto posto per il valore del capitale investito (quattrocento milioni di dollari). Ma gli italiani ormai temono gli aumenti salariali, nuove norme contrattuali. Il paradiso sarà un po' meno paradiso.

VITTIME E NO. Vittime o meno della flessibilità. Distinguiamo tre tipi di flessibili: chi ha una professionalità alta, agilità nel mercato, forte potere contrattuale; giovani che si avvicinano per la prima volta al lavoro, si accontentano di un lavoro a tempo determinato, rinviano la scelta definitiva; lavoratori che vivono così processi di esternalizzazione, prima subordinati ed oggi parasubordinati, seguendo una mansione che la loro azienda di origine ha deciso di affidare a società o a nuove società esterne. Si dovrebbero aggiungere i doppio lavoristi, quelli cioè con un lavoro proprio che svolgono un secondo lavoro, fuori ovviamente dai contratti. Rientrano nella zona scura del sommerso, che ha una doppia faccia, come spiega Antonio Panzeri, segretario della camera del lavoro di Milano: quella della disperazione e quella del darwinismo da opulenza.

TROPPO RIGIDI. Di flessibilità ce n'è, secondo Antonio Panzeri. Sia in entrata, con i nuovi contratti interinali o atipici, sia in uscita, con la mobilità e la cassa integrazione. Se si pensa che in un anno a Milano tra le centoventi e le centotrentamila persone cambiano lavoro: altro che staticità del mercato. Il rischio è un eccesso di precarizzazione. Per questo ci siamo battuti per difendere l'articolo 18. Se si aggiunge che a Milano e provincia il 92 per cento delle aziende va da uno a nove dipendenti, del tutto indifferenti quindi all'applicazione dell'articolo 18, anche nel caso volessero crescere. «Manca invece la flessibilità durante...», spiega Panzeri. Mancano cioè una discussione, un impegno per «rendere duttile l'apparato produttivo», per agire su orari e formazione. La verità è che si è sempre pensato ai costi e poco alla qualità: «Dobbiamo innovare dal punto di vista della cultura dell'impresa per consentire più tutele, più sicurezza, maggior attenzione all'ambiente...». Chi è rigido, allora? «È rigido il sistema milanese, perché è carente nelle infrastrutture, nei servizi, perché si viaggia a sei chilometri allora, perché la Regione e la Provincia non hanno ancora istituito la commissione sul lavoro nero, perché non c'è sostegno alle politiche sociali, perché chi lavora soffre uno stato di insicurezza».

Troppo rigido è il sistema: infrastrutture arretrate, servizi insufficienti, formazione quasi nulla



Il caso Brianza dove vivono gli ultras dello straordinario

Nel contesto di un attento lavoro di ricognizione, la Cgil Brianza, quasi 220 mila occupati (la metà dei quali in aziende al di sotto del nove addetti) e un tasso di disoccupazione vicino allo zero, ha ricostruito la mappa del lavoro nella sua zona, interrogando i lavoratori stessi a proposito di condizioni, salari, orari, flessibilità.

Tra i risultati la constatazione che la flessibilità si realizza soprattutto attraverso il ricorso agli straordinari, ovviamente con punte diverse, mentre quasi ovunque non esistono forme sistematiche di flessibilità (anche se quasi l'ottanta per cento degli intervistati ne riconosce la necessità o la possibilità, purché contrattata). Quasi la metà dei lavoratori fa lo straordinario, oltre il venti per cento lo pratica in modo massiccio (dalle nove ore al mese in su).

Le donne fanno meno straordinari degli uomini, i giovani più degli anziani (gli ultras, quelli dalle nove in su, sono tra i giovani oltre il 27 per cento). La massima diffusione e intensità dello straordinario si registra tra capi e quadri: solo il 40 per cento dichiara di non farlo, gli ultras sono oltre il 32 per cento. Ovviamente non si fa il conto del lavoro nero vissuto alla stregua di una qualsiasi occupazione. Lo straordinario si pratica soprattutto nelle medie aziende, solo in un terzo delle quali viene applicato un sistema di "banca delle ore" o di riposi compensativi attraverso cui recuperare le ore straordinarie. Le motivazioni dello straordinario sono le necessità dell'azienda e il bisogno di integrare il salario (più forte in assoluto tra gli uomini la motivazione salariale).

i numeri

Prima le donne, poi i giovani: un lavoro a qualsiasi condizione

Secondo una indagine del Censis (pubblicata l'anno scorso) a fronte di un incremento complessivo del numero di occupati (+2,7%) tra 1994 e 1999, quelli "standard" - a tempo indeterminato e full time - sono diminuiti e rappresentano, nel 1999, poco più della metà (52,7%) dei lavoratori: la componente di lavoro indipendente, che già rappresenta una quota significativa (24,5%) del volume occupazionale del paese, e nettamente superiore alla media europea (15% circa, al netto del lavoro sommerso), è cresciuta ulteriormente (+1,2%), grazie so-

prattutto all'incremento esponenziale del lavoro parasubordinato: il lavoro di tipo dipendente atipico è cresciuto fra 1994 e 1999 del 43,9%, grazie alla crescita sia del part time (+42,6%) che del lavoro temporaneo (+44,6%). Se crescono i lavoratori regolari, aumentano il part time (+9,4%); il lavoro temporaneo (+12,9%); il parasubordinato (+13,9%).

E tuttavia tali dinamiche non si distribuiscono omogeneamente nel mercato del lavoro, ma tendono a interessare soprattutto i segmenti femminili e giovanili. In particolare, tra le

donne, risulta più significativa l'incidenza del lavoro temporaneo (8,9% contro 5,6% degli uomini), del parasubordinato (9,9% contro 7,2% degli uomini), oltre che, naturalmente, del part time, che interessa il 15,6% delle occupate (contro il 3,5% degli uomini). Peraltro, per le donne, l'atipicità sembra essere soprattutto una condizione di accesso al mercato del lavoro: su 100 lavoratrici flessibili, più della metà (65,5%) ha meno di quarant'anni, e, di queste, il 32,1% meno di trenta. Al contrario, per gli uomini, si può più a ragione parlare di un'atipicità professionale, che giunge generalmente a completamento del percorso di lavoro: il 32,2% ha infatti più di cinquant'anni (contro il 16,2% delle donne), mentre i giovani con meno di trent'anni rappresentano solo il 17,1% del totale. Confrontando le caratteristiche del tipo di occupazione ricercata da parte di chi è in cerca di un lavoro tra 1994 e 1999, si

evidenzia un'elevata flessibilità per quanto concerne i tempi di lavoro: su 100 persone in cerca di occupazione, solo un quarto (24,8%) cerca un lavoro esclusivamente a tempo pieno. La maggioranza, cresciuta del 16,5% rispetto al 1994, è disposta a lavorare anche con altri tipi di orario o non esprime alcuna preferenza particolare. Una crescita significativa della disponibilità ad accettare forme di lavoro "atipico", anche se i flessibili "contrattuali" rappresentano ancora una quota minoritaria: solo il 46,4% delle persone in cerca di lavoro accetterebbe infatti un contratto a termine o non indica alcuna preferenza particolare; tuttavia, rispetto a cinque anni fa, tale quota è cresciuta del 21,1%. Una crescente disponibilità alla mobilità spaziale: il 60,1% dei disoccupati (+8,8% rispetto a 1994) sarebbe disposto a spostarsi dal proprio comune di residenza se trovasse un lavoro.

Vita e lavoro in una fabbrica del profondo Nordest, dove un senegalese assunto e regolarizzato protesta contro il mercato delle braccia

Interinale d'oltre confine: chiamare Slovenia e Croazia

PORDENONE Nero di rabbia. In un paese del profondo nord est, a dieci minuti da Pordenone, tra i campi di grano e i campi della base Nato di Aviano, nella trafileria che occupa un capannone di recente costruzione, lavora A. (non facciamo nomi, si capirà che non è il caso), senegalese tra i trenta e i quarant'anni, da una quindicina d'anni in Italia, da dodici anni operaio in quella stessa trafileria. Guadagna bene, ma vive in una specie di tugurio, due stanze, a livello di terra, ingrigite dall'umidità. Vorrebbe cambiare, ma gli affitti sono esosi: si trovano solo villette ammobiliate e la concorrenza imposta dai mi-

litari della Nato è insopportabile. Immigrato in piena regola, con permesso di soggiorno e contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Con chi è arrabbiato?
«Con gli sloveni e i croati. Una volta era tutto diverso. Poi sono arrivati gli sloveni e i croati».

I confini sono a un paio d'ore di macchina. Ma perché questa antipatia per altri immigrati come lei?

«Sono tutti in nero. In fabbrica siamo dodici, tredici... Gli assunti sono due: io e un impiegato. Gli sloveni e i croati vengono, lavorano una settimana o due, ripartono verso casa, a volte ritornano, altre vol-

te no. Senza contributi, costano poco, ma c'è un continuo ricambio: non conoscono il lavoro e bisogna continuamente spiegare tutto. Ogni volta bisogna ricominciare da capo. Quando hanno imparato qualcosa se ne vanno. Non c'è attaccamento. Io questa fabbrica ho contribuito a tirarla su. Ho cominciato a lavorare quando stavamo ancora in un capannone tutto rotto, al freddo. Ma adesso, grazie a loro, anche il mio lavoro viene meno considerato».

Neanche parlare di diritti sindacali...

«Figuriamoci, con due assunti. Non puoi più dire nulla. Loro al

momento non un bel vantaggio per il padrone. Io ho amici nella Cgil, ma cosa vuole che mi iscriva...».

Controlli?
«Nessuno. Controllano solo me in strada. Ma io lo dico ai carabinieri: andate a vedere che cosa succede nelle fabbriche. Io sono in piena regola».

Ma come succede che gli sloveni e i croati arrivino fin qui?

«Basta telefonare. Lì ci sono agenzie che smistano la manodopera. Soprattutto in Croazia dove c'erano i cantieri navali e ci sono ancora tanti lavoratori a spasso. Entrano con un visto turistico. Per lo-

ro può andar bene: tornano a casa con un buon stipendio. Se non ci sono assicurazioni e pensioni, non ci sono neppure tasse da pagare».

Qualcosa tra l'antico caporalato e il nuovo interinale. Ma quanto è diffusa questa pratica?

Tra gli ultimi dati generalmente accolti come attendibili, ricordiamo quelli dell'Istat relativi al quinquennio 1992/97, da cui hanno preso spunto numerosi studi. In particolare, il Rapporto Italia 2001 curato dall'Eurispes su dati Istat e proiezioni successive, stima che l'economia sommersa ha prodotto nel 2000 una ricchezza pari a 550mila miliardi di lire, grazie a quasi 11

miliardi di ore di lavoro. Dei 5.500.000 lavoratori in nero, oltre 2 milioni sarebbero utilizzati nel part time, con un orario settimanale pari alla metà dei lavoratori impiegati a tempo pieno, mentre circa 3 milioni sarebbero impiegati full time. La presenza dei minori nel sommerso riguarderebbe addirittura 300.000 immigrati clandestini».

C'è infine da dire che quello del lavoro sommerso è un fenomeno che l'Italia condivide con altre nazioni europee come Grecia, Spagna, Germania, Francia e Gran Bretagna, soprattutto per i settori produttivi a più alta intensità di lavoro, come agricoltura, edilizia, tessi-

le ed abbigliamento, commercio al dettaglio, ristorazione, servizi alle persone. In Italia e Grecia si registrano i valori più alti in termini di quota percentuale dell'economia irregolare sul Prodotto Interno Lordo: circa il 28,5 per cento; seguono la Spagna con il suo 23 per cento e la Germania con il 16 per cento, la Francia (15,5 per cento), e infine Gran Bretagna con il 13 per cento. Anche se in altri Paesi - come l'Austria e la Svizzera - non si supera la soglia del 10 per cento del Pil ufficiale - è indubbio che il lavoro sommerso è un problema diffuso in tutta la comunità europea.