

Claudio Treves

ROMA Iniziamo una collaborazione con alcuni «mercato-lavoristi» della Cgil e con il dipartimento politiche attive del lavoro, per rendere più comprensibili ai nostri lettori le diverse riforme messe in campo dal governo in materia di lavoro. Tra le principali novità: la delega sulla riforma del mercato del lavoro, le nuove politiche per il collocamento, l'emersione. Su queste dedicheremo le prossime puntate.

Ci sono documenti che rappresentano delle tappe fondamentali nella storia del diritto del lavoro: la legge 300, lo Statuto dei diritti dei lavoratori, è il primo esempio. La delega sul lavoro, nota come disegno di legge 848 B in discussione al Senato, può essere considerata un esempio di tipo opposto.

Come nel primo caso il legislatore si pose l'obiettivo di limitare il datore di lavoro nell'esercizio del suo potere bilanciando così un rapporto che si sapeva non paritario, così la nuova delega parte da una visione ideologica che invece considera il rapporto di lavoro sostanzialmente simile al rapporto commerciale, in cui i contraenti sono assimilabili nel rappresentare interessi analoghi e componibili tra loro. Da questo punto di vista, il diritto del lavoro è seriamente a rischio.

Per punti. Il primo momento in cui datore e lavoratore si incontrano è nel mercato del lavoro, ossia nella fase della ricerca (collocamento e formazione), il secondo è quando il rapporto di lavoro si costituisce, e infine nel momento vertenziale.

Ebbene, in ciascuno di questi momenti la delega agisce partendo dal presupposto che deve essere sempre più facile far prevalere il punto di vista delle imprese. Volendo trovare un riferimento culturale, viene in mente Guido Carli e la sua denuncia su «lacci e laccioli» che impedirebbero lo sviluppo dell'Italia: adesso si identificano quegli impedimenti nella legislazione a tutela del lavoratore, e si presume che rimuovendola le imprese saranno più invogliate ad assumere. Come si vede è un attacco culturale al pensiero giuridico degli ultimi 30 anni.

Durante la fase di ricerca, moltiplicando i luoghi e le sedi deputate all'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro: non solo rendendo residuale il momento pubblico del servizio all'impiego, ma concedendo praticamente a chiunque la facoltà di fare collocamento. Le società di lavoro interinale cessano di essere vincolate a svolgere soltanto quest'attività, ma possono fare anche collocamento, così come lo possono fare gli enti bilaterali, costituiti dalle associazioni d'impresa e dai sindacati, ma ancora i singoli consulenti, le università

Si potrà essere dipendenti di più società, con la conseguenza che il licenziamento è aggirato

“ La riforma, che presto avrà il via libera definitivo di Palazzo Madama, modifica i capisaldi introdotti nel 1970 dallo Statuto dei lavoratori



L'interno di un ufficio di collocamento Mimmo Frassinetti

In arrivo nuove fattispecie che moltiplicheranno le occasioni di conflitto. In discussione anche il ruolo del sindacato che rischia di diventare un pericoloso ibrido

Quando il lavoro diventa precario per legge

La delega all'esame del Senato cambia le regole. A tutto favore delle imprese



La delega si spinge ad abbattere persino il dato fin qui pacifico, per cui assunzione significa diventare lavoratore alle dipendenze di un imprenditore. Adesso assistiamo alla nascita dello staff leasing, che una volta si chiamava appalto di manodopera ed era proibito, essendo un parente prossimo del caporalato. Con il bel risultato che anche il licenziamento è aggirato, declassandosi il rapporto di lavoro ad un rapporto commerciale tra due imprese, che potrà naturalmente venire a

cessare senza che nessuna delle due debba - al massimo - andare oltre il pagamento di una penale.

Ma come si potrà distinguere tra interposizione lecita ed illecita? Qui la risposta della delega è illuminante: la differenza sta nel fatto che la distinzione sia stata concordata tra le parti a livello contrattuale.

Andiamo oltre: una volta individuato il lavoratore, oggi la casistica delle possibili tipologie d'impiego è già sufficientemente ricca, ma evidentemente non bastava: ecco quindi il lavoro «a chiamata», occasionale, in coppia (o più modernamente in job sharing), a progetto. Ciascuna di queste nuove fattispecie ha la caratteristica di essere più debole, o meglio più funzionale alle esigenze del datore di lavoro. Indubbiamente il mercato dei servizi è assai diverso da quello degli anni del fordismo

classico e la stessa produzione industriale è caratterizzata da cicli molto più brevi e intensi - pertanto il rapporto a tempo indeterminato e a tempo pieno può sembrare non sempre rispondente alle caratteristiche del mercato sopra descritte - ma le tipologie lavorative indicate nella delega vanno ben oltre: fanno entrare la precarietà strutturale nel rapporto di lavoro.

Adesso è tutto sulle spalle del prestatore d'opera, che aspetterà vicino al telefono la chiamata per andare a lavorare, oppure lavorerà «a progetto» e non saprà come organizzare la propria vita, anche soltanto per cercarsi un altro lavoro per coprire i buchi lasciati da quello. Oppure ancora sarà assunto a tempo parziale ma non potrà rifiutarsi di prestare la propria attività nelle ore e nelle quantità che il datore di lavoro gli comunicherà, senza potersi rifare ad un orario convenuto e rigido di riferimento.

Sorgeranno molte occasioni di conflitto e di vertenzialità: ed eccoci al terzo momento. Il legislatore ha ben presente che questo rischio è reale, e allora si inventa un nuovo strumento: la «certificazione». Una prassi che si svolgerà negli enti bilaterali, e significa che, prima dell'inizio del rapporto di lavoro si va lì, datore e prestatore di lavoro, e si dichiara che tipo di tipologia d'impiego si ha intenzione di attivare. L'ente bilaterale certifica la cosa, e a quel punto è preclusa la possibilità, per il lavoratore, di andare in causa a rivendicare, ad esempio, che si è trattato in realtà di un lavoro subordinato camuffato.

Se il disegno è questo, allora si comprende l'improrogabilità di una battaglia in primo luogo culturale, anche perché la stessa funzione del sindacato confederale non venga snaturata a «fornitore di servizi».

Se il sig. Rossi cerca impiego

Le nuove norme «flessibili» non garantiscono più neanche i diritti essenziali

Alessandro Genovesi*

ROMA Mario Rossi cerca, trova, perdeva il lavoro (e i diritti). Questa che segue è una simulazione di ciò che può succedere, una volta approvata la riforma del mercato del lavoro proposta dal governo.

Mario Rossi cerca un lavoro: l'articolo 1 del disegno di legge 848 b è abbastanza chiaro. Potrà rivolgersi ad una agenzia che prima si occupava solo di lavoratori interinali e che ora potrà fare intermediazione per ogni tipologia professionale, forma contrattuale o altro senza dover chiedere nuove autorizzazioni. In alternativa (magari se è in qualche paesino del Sud) potrà rivolgersi ad un ragioniere qualunque, che magari è anche consulente del lavoro e che, non si sa per quali vie, oggi potrà trovargli un qualsiasi impiego (magari dietro compenso, più o meno alla luce del sole) senza dover rispondere a nessuno. Magari

un bel lavoro in agricoltura, nei campi, visto che le nuove norme «flessibili» sono estese anche al settore agricolo. Il signor Rossi potrà anche rivolgersi ad un ente bilaterale (magari scrivendosi per forza ad un sindacato). Quello stesso ente che gli trova lavoro in accordo con i datori, ma che prima (e durante) dovrà certificargli i contenuti professionali, dire se quello che andrà a fare è lecito o illegale (ma non dovrebbe essere la legge a farlo?), fissare in anticipo quali diritti e doveri ha. Alle brutte Mario Rossi potrà rivolgersi infine agli enti locali (la delega non dice niente di più). Il ruolo del pubblico è completamente scomparso.

Ma quale tipo di contratto avrà il signor Rossi? Chi lo assumerà avrà solo l'imbarazzo della scelta (articoli 2, 3 e 4). Se è giovane potrà fare intanto uno stage (fino a 12 mesi) senza essere pagato perché comunque è un'esperienza (forse dovrebbe pagare lui l'azienda?) e magari - se è ancora in età di obbligo formativo - potrà

concludere così il suo percorso sotto la direzione attenta della Moratti. Potrà essere assunto con contratto di apprendistato o di formazione (con quali diritti non si sa) oppure sperimentare il nuovo lavoro a chiamata, aspettando incolato al telefono che qualcuno lo chiami, o il lavoro ripartito (cioè insieme ad un secondo lavoratore con cui divide tutto: salario, postazione, benefit). Potrà essere uno dei primi «lavoratori a progetto», ovvero non un collaboratore coordinato e continuativo - troppe tutele - ma un lavoratore a fantasia dell'impresa (oggi mi serve questo, domani quest'altro, dopodomani stai a casa).

Insomma il contratto nazionale varrà per lui sempre meno. Il signor Rossi potrà comunque lavorare anche part-time, a disposizione dell'azienda anche per un eventuale orario supplementare. Ovviamente la presenza del signor Rossi in part-time vale «pro-quotà» per computare il numero dei dipendenti dell'azienda (ov-

vero per un part-time di 2 giorni a settimana, servono 3 signor Rossi per portare il numero dei dipendenti da 15 a 16) con tutto ciò che questo vuol dire per l'applicazione delle leggi come lo Statuto dei lavoratori, permessi sindacali, soglie per la cassa integrazione. Tutte le nuove «flessibilità» si applicheranno anche ai contratti a tempo parziale e determinato.

Mario Rossi ha finalmente un lavoro flessibile: a questo punto però non è che lo si può trattare come un servo, comunque i suoi diritti «minimi» saranno rispettati, qualcuno vigilerà e farà ispezioni. Certo, infatti la legge conferisce un'ennesima delega (art. 8) al governo per definire nuovi e più efficienti servizi ispettivi. Peccato che il governo ipotizza la creazione di una «super direzione dei servizi ispettivi» la cui attività sarà la tutela «dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali». Ma nessun ispettore può decidere se e in che misura alcuni diritti sociali e

civili siano da rispettare perché rientrano nei «livelli essenziali».

Comunque sia, anche se il signor Rossi ha trovato lavoro in un'azienda non è detto che lo svolga in quella. Saranno infatti smantellate le garanzie sugli appalti (introducendo lo staff leasing) per cui un'impresa potrà farsi fornire lavoratori da un'impresa terza. A chi dovrà rispondere il signor Rossi? Qual è la catena di comando nel rapporto di lavoro, e quindi il datore di doveri verso il lavoratore?

Il signor Rossi può comunque ancora rivolgersi ai sindacati, può aprire un contenzioso legale? Purtroppo no. Per quanto riguarda la «qualificazione del rapporto» (cioè se si è per esempio forzata la sua volontà facendogli firmare un tipo di contratto rispetto ad un altro), in caso di contenzioso scatterà un nuovo meccanismo: nascerà una commissione paritetica in seno agli enti bilaterali, che certificherà la qualificazione del rapporto, impedendo espressamente al lavoratore di

poter adire in giudizio. Viene cioè introdotto un meccanismo (art. 5) per cui le parti sociali dirimono ex ante i possibili contenziosi che il signor Rossi potrà aprire, facendo così figurare uguali il ruolo dell'impresa e quello di Rossi. In un sistema in cui Mario Rossi può essere assunto dal datore di lavoro X, anche più di una volta per diverse mansioni, quale è il grado di difesa delle sue ragioni contro lo stesso datore?

Il sindacato del signor Rossi diventerà un ibrido pericoloso: sarà erogatore di servizi, cercherà un lavoro per il signor Rossi, darà una qualifica giuridica al suo contratto, interverrà per garantirgli formazione e riqualificazione, lo difenderà in accordo con i datori di lavoro in caso questi ultimi se ne approfittino un po' troppo. Tutto questo fuori da ogni momento contrattuale, che da sempre ha fondato la rappresentatività stessa dei sindacati.

* Dipartimento Politiche attive del lavoro Cgil nazionale

Così il governo persiste in una logica distruttiva

GIUSEPPE CASADIO*

L'ultimo rapporto Cnel sul mercato del lavoro, relativo al periodo 1997-2001, è un'analisi seria e documentata, che dovrebbe far riflettere innanzitutto i nostri attuali governanti, se solo sopravvivesse in loro qualche interesse ad una riflessione non ideologicamente prevenuta.

I risultati occupazionali nel quinquennio preso in esame sono stati ragguardevoli: 100mila occupati in più nel '97, 200mila nel '98 e nel '99, 400mila nel 2000 e nel 2001.

Così l'occupazione è salita del 4% rispetto al '95 e la disoccupazione è scesa al 9,2% al termine del quinquennio.

Nel periodo preso in esame l'occupazione è cresciuta più della produttività, tanto che ad una crescita media annua del Pil pari all'1,8% è corrisposta una crescita media annua dell'occupazione pari all'1,2%, nonostante tutte le teorie socio-economiche ci spieghino che serve una crescita del Pil di almeno 3 punti per avviare un ciclo positivo di occupazione.

Gli impieghi a tempo indeterminato hanno registrato una impennata nel 2000 e 2001: più 600mila unità; sempre nel quinquennio gli occupati in valori assoluti sono cresciuti di

1 milione e 307mila unità di cui 440mila maschi e 868mila femmine. Tutti questi dati sono tratti dal rapporto citato.

Ovviamente nessuno, tanto meno chi scrive, può trarre la conclusione che tutto va bene; persistono nel nostro mercato del lavoro drammatici dualismi: di carattere territoriale, di genere, fra generazioni; scontiamo un tasso di attività di gran lunga inferiore agli obiettivi che l'Europa si è data a Lisbona; le pratiche di formazione continua sono episodiche, poco rilevanti nelle dinamiche reali del mercato del lavoro; altrettanto dicasi delle politiche capaci di proteggere ed orientare le persone nel mercato del lavoro.

Tuttavia è di lampante evidenza (e il rapporto Cnel lo testimonia inequivocabilmente) che quelle dinamiche positive sono il frutto di scelte compiute nella scorsa legislatura sulla base di intese realizzate fra i governi allora in carica e le forze sociali, intese che hanno consentito un apprezzabile equilibrio fra innovazioni normative e tutela dei diritti individuali e collettivi delle persone.

Tra il '96 e il '98 si realizzò un forte rinnovamento nella legislazione del lavoro: dal «pacchetto Treu» alla riforma e regionalizzazione del collo-

camiento e dei servizi all'impiego, al recepimento di molte importanti direttive comunitarie.

A ciò si accompagnarono politiche di incentivazione forti e selettive, come il credito di imposta. La combinazione di questi fattori produsse i risultati sopra esposti.

Basterebbe il buon senso per giungere alla conclusione che la strada intrapresa, seppur faticosa, era quella giusta e che, semmai, occorre ora raddoppiare l'impegno, accelerare i tempi di attuazione delle riforme per completare il cammino di riallineamento dell'Italia alle migliori esperienze europee.

Invece no, i nuovi governanti insediatisi dopo il 13 maggio 2001 scelsero da subito ben altra strada: enfasi qualunquistica su tutti gli aspetti negativi, al solo scopo di affermare la presunta necessità di rifare tutto.

La parola d'ordine fu «ora ci pensiamo noi»; il «Libro Bianco» di Maroni fu il tentativo di dare dignità teorica a quella volontà di rottura dettata da ragioni del tutto esterne al merito delle questioni in campo.

A quella volontà, o meglio a quel pregiudizio politico, sono stati finalizzati gli atti successivi del governo. Così si volle produrre il primo strappo, riscrivendo unilateralmente la

normativa sui contratti di lavoro a tempo determinato; in quella vicenda, per la prima volta nella storia del diritto del lavoro, si inibì per legge alla contrattazione collettiva la possibilità di intervenire su materie strettamente attinenti ai rapporti di lavoro.

Ad oltre un anno di distanza le statistiche ci dicono che la frequenza dei contratti di lavoro a tempo determinato in realtà è diminuito; era facilmente prevedibile poiché un intervento siffatto lede autoritariamente le prerogative delle parti sociali e, con ciò, genera incertezza, tanto per i lavoratori che per le imprese. Ma il meglio di sé il governo lo ha prodotto con l'approvazione del disegno di legge delega sul mercato del lavoro.

Il testo, di cui più in dettaglio si tratta sotto altri titoli qui sopra, proietta con sistematicità la stessa logica distruttiva sull'intero campo del diritto del lavoro.

Gli istituti fondamentali dell'ordinamento vengono selvaggiamente liberalizzati; le istituzioni di governo del mercato del lavoro rischiano la frammentazione, e con ciò l'impossibilità di praticare efficaci politiche attive (mentre la più insistente raccomandazione che l'Ue rivolge all'Ita-

lia è di rafforzare la rete dei servizi pubblici per l'impiego); il patrimonio di cultura giuridica rappresentata dal diritto del lavoro viene disperso e negato nei suoi fondamenti, poiché si afferma l'individualizzazione del rapporto di impiego, sempre più assimilato ad un ordinario negozio privato; la funzione primaria dei soggetti della rappresentanza collettiva viene distorta e risolta nel certificato della congruità del contratto individuale.

L'eventuale piena attuazione della norma che la maggioranza parlamentare sta definendo rappresenterebbe la devastazione dei diritti collettivi delle persone che lavorano e la loro esposizione a tanti possibili ricatti individuali.

Le politiche attive saranno consegnate ad una moltitudine di soggetti privati dequalificati; le persone saranno più deboli ed esposte, il mercato del lavoro meno efficiente e qualificato. Da qui le ragioni della nostra radicale opposizione, espressa nelle mobilitazioni dei mesi scorsi e che continuerà, anche con il sostegno ad iniziative referendarie di contrasto, mantenendo fede all'impegno che ci siamo assunti, confortati da oltre 5 milioni di firme raccolte.

*Segreteria nazionale Cgil



Editoriale **Il Ponte**

Editore de **gli argomenti umani** I QUADERNI

I documenti della Commissione nazionale per il Progetto dei DS

“Lavoro e Conoscenza”

“La Sinistra Italiana e l'Europa”

“Per uno Stato Sociale della piena occupazione”

“Sviluppo sostenibile”

con l'introduzione di **Bruno Trentin** sono pubblicati sui numeri: 9, 10/11, 12 de

gli argomenti umani

rivista mensile diretta da **Andrea Margheri**

I numeri possono essere richiesti a:

EDITORIALE IL PONTE S.r.l.

Via Manara, 5 - 20122 Milano
Tel. 02 54 12 32 60 - Fax 02 54 10 35 14
e-mail: redazione@gliargomentiumani.com