

Angelo Faccinotto

MILANO Lo staff leasing, il job on call? E il lavoro accessorio o il job sharing, cioè il lavoro in coppia? O, ancora, la trasformazione dei co.co.co. in co.co.pro., vale a dire la «promozione» da precari semplici a precari a progetto? Un fallimento. Le nuove forme di lavoro introdotte dalla legge 30 che avrebbero dovuto modernizzare il rigido mercato del lavoro e spalancare a schiere di disoccupati le porte di un impiego nel nome della flessibilità regolata, semplicemente, non esistono. O quasi.

La loro incidenza - azzardano alla Cisl - è attorno allo 0,02 per cento. Ma più che un dato è una valutazione. Perché a un anno e mezzo dall'entrata in vigore della legge, che il governo ama indicare come «riforma Biagi», dati veri non ce ne sono. E quei pochi non vengono esibiti. Silenzio. Il quadro dovrebbe essere fornito dalla Borsa Lavoro, istituita nel 2003 con il decreto 276, ma la Borsa Lavoro è ancora solo sulla carta. Mentre qualche risultato, frutto di ricerche in corso, lo si avrà solo più avanti. «Fra sei mesi, un anno» - spiega il professor Luciano Gallino, sociologo del lavoro dell'Università di Torino. Nel frattempo non resta che far ricorso all'esperienza diretta e incrociare i dati forniti dagli istituti di statistica. Che qualcosa comunque rivelano. E suggeriscono una prima conclusione. Da quando è entrata in vigore la legge 30 con le sue 49 nuove forme di lavoro previste, l'occupazione regolare non è aumentata, mentre è cresciuto il lavoro nero. Sembra un paradosso, ma è così. A sostenerlo non sono né quei partiti né quelle organizzazioni sindacali che alla «controriforma Maroni» si sono sempre opposti. Lo dicono l'Istat e lo Svimez. Secondo l'Istituto nazionale di statistica negli ultimi due anni l'incremento del lavoro nero è stato dell'1 per cento. Per lo Svimez addirittura dell'1,9. Non a caso all'aumento della popolazione attiva è corrisposto un calo della disoccupazione ufficiale pur a fronte di un aumento assai contenuto dei nuovi posti di lavoro. Così è interessante cercare di scoprire quale grado di gradimento abbiano avuto, presso imprenditori e lavoratori, i diversi istituti, ovviamente quelli «esigibili», cioè già in vigore.

Apprendisti per sempre

Un primo dato riguarda part-time e apprendistato. Nel 2003 i dipendenti con contratto a tempo parziale sono diminuiti di 71mila unità. Un crollo rilevante se si pensa che, nel complesso, i lavoratori part-time sono in tutto circa un milione. E socialmente significativo, se si tieno conto che 8 su 10 sono donne. Nel 2004, è vero, c'è stata un parziale recupero. Ma la crescita non è andata oltre le 24mila unità. Il saldo, insomma, è al momento negativo, nonostante (o forse proprio per questo) sia stata introdotta la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare, cioè agli straordinari, che fanno assomigliare il lavoro part-time pericolosamente al tempo pieno. Ma con meno diritti.

Note dolenti pure per l'apprendistato. Il decreto 276 del 2003 ha previsto la graduale scomparsa dei contratti di formazione e lavoro. Assai utilizzati dalle imprese, con i «cl» venivano avviati al lavoro circa 180-200mila giovani all'anno, soprattutto al Sud. Un decreto, nel 2004, ne ha consentito la proroga solo per 16mila. Mentre lo stanziamento per agevolazioni per l'anno in corso è uguale a quello previsto per il 2003 che era lo stesso del 2002. A conti fatti - sottolineano in Cgil - mancano all'appello circa 100mila posti. Il che, tradotto, significa riduzione della possibilità di assunzioni agevolate per i giovani. Ma c'è anche un altro aspetto da considerare. Tra i diversi contratti, quello di apprendistato è uno dei più gettonati. Il motivo è semplice. Si può applicare per un lungo periodo - dura sei anni, ma può essere reiterato raddoppiando - e fa risparmiare all'imprenditore un sacco di soldi. I contributi, che nel rapporto di lavoro normale variano tra il 32 e il 37 per cento, qui sono poco più che simbolici. Il che significa che su una retribuzione di mille euro l'imprenditore ne risparmia 350. Non è poco. E non è il solo vantaggio. Quando al termine dell'apprendistato si stabilizza il rapporto, il neassunto viene inquadrato due livelli sotto quello «naturale». Con un ulteriore risparmio del 4-5 per cento. E siccome il contratto può essere applicato anche per le mansioni puramente ripetitive, l'aspetto formazione diventa del tutto secondario. Tanto che molti giuslavoristi storcono il naso e parlano di «eterogeneità dei fini». Rispetto al passato, un peggioramento.

Da co.co.co. a co.co.pro.

Poi c'è il capitolo co.co.co., 407mila, secondo l'Istat nel 2004, 800mila secondo il Cnel, oltre due milioni secondo altre stime. Quanti di questi rapporti di generica collaborazione siano stati trasformati, in questo anno e mezzo,

A un anno e mezzo dall'entrata in vigore, la Legge 30 sul mercato del lavoro non ha prodotto alcuno degli effetti desiderati

Per la grande schiera dei Co.co.co. non è in pratica cambiato quasi nulla. Le diverse forme di flessibilità introdotte hanno avuto scarso successo



A più di un anno dall'entrata in vigore la Legge 30 non ha prodotto gli effetti voluti dal governo sul mercato del lavoro

Il nuovo lavoro è sempre più in nero

in contratti a progetto con esattezza non è dato sapere. Le valutazioni parlano di un 50 per cento. Comunque sia - osserva il professor Gallino - nella realtà per loro non è cambiato quasi nulla. Per i vecchi contratti stipulati a norma di legge con la nuova legislazione non è cambiato quasi nulla. E nulla cambia per quei co.co.co. usati come paravento per mascherare rapporti di lavoro dipendente se il passaggio a co.co.pro. resta una finzione. Per verificare come e per quanti le cose siano effettivamente cambiate, però, si deve avere pazienza. Dati ancora non ce ne sono. Ciò che si può confermare, tabella alla mano, è che almeno nel 50 per cento dei casi i contratti di collaborazione nascondono un rapporto di lavoro subordinato. E che - questa volta in base ai dati dell'Agenzia delle entrate - lo scorso anno si è verificato un

aumento abnorme delle partite Iva. Il che significa che molti co.co.co. sono stati costretti a trasformarsi in finti autonomi. Ancora più precari di prima. Le nuove posizioni, aziende escluse, sono state infatti 300mila. E non tutte corrispondono a professionisti appartenenti agli ordini professionali tradizionali.

Il flop del modello Usa

Al momento del varo del provvedimento termini come staff leasing, job sharing, job on call (rispettivamente, contratto di somministrazione, lavoro in coppia, lavoro a chiamata) erano diventati quasi sinonimo di svevichiano di un mercato del lavoro considerato come la quintessenza della rigidità. In effetti questi istituti portano in sé elementi di una flessibilità che il segretario nazionale Fiom, Giorgio

Cremaschi, non esita a definire «brutale». Un anno e mezzo dopo, però, nelle fabbriche non sembra essercene traccia. Nei contratti aziendali stipulati dopo l'entrata in vigore della legge non hanno fatto alcuna presa. Per trovare un esempio di lavoro a chiamata bisogna andare alla Electrolux Zanussi, dove però era stato introdotto negli anni '90, quando la «30» non era neppure in gestazione. Stesso discorso per lo staff leasing, i cui casi - spiega Alessandro Genovesi (Cgil) - si contano sulle dita di una mano. E ancor peggio sembra andare per il lavoro di coppia (unico posto di lavoro, ma due prestatori d'opera che si alternano e si dividono il salario). Troppo costosi e complicati, aggiunge Di Leccio, anche lui Cgil. E in alcuni casi normati da regole penalizzanti e incomprensibili, come, nel caso dello staff leasing, il co-obbli-

go. Di più. Il lavoro interinale, peraltro introdotto dal «pacchetto Treu» nel '97, resta stabile attorno ai 160mila coinvolti.

Il lavoro saltuario, compensato con «vaucher», specie di buoni orari comprensivi dei contributi, ancora non è operativo. Mentre pure la liberalizzazione del lavoro a tempo determinato - introdotta col decreto 368 del 2001 - non riesce a sfondare, arginata com'è dalla contrattazione, che finora è riuscita a mantenere i precedenti tetti (15%). Risultato, tre anni dopo il decreto, i contratti a termine, in tutto circa un milione e 800mila, sono scesi di 230mila unità.

Qualcosa, invece, si muove sul fronte dei contratti di inserimento, quelli rivolti alle donne e ai disoccupati ultracinquantenni. Ma ancora si tratta di poche migliaia di casi.

Estranei e complicati

I motivi? Perché in un mercato del lavoro ritenuto tanto rigido questi strumenti di flessibilità stentano tanto ad affermarsi?

La stessa Confindustria, che pure dovrebbe essere la prima interessata alla loro applicazione, non si mostra particolarmente entusiasta. Alberto Bombassei, ex numero uno di Federmeccanica ed attuale vicepresidente delegato alle Relazioni industriali di viale dell'Astronomia, dà, sì, una valutazione «complessivamente positiva» della riforma. Ma quando entra nel merito pone l'accento sulla flessibilità degli orari e dei turni, sul ricorso al part-time, sui contratti a termine. Questioni che con la legge 30 - per la quale, diplomaticamente, non esclude «la necessità di qualche revisione» - nulla hanno a che fare.

Maria T.

Soldi regolari ma sempre pochi

Lei, Maria T. qualche minuscolo vantaggio l'ha riscontrato, nel passaggio da Co.Co.Co. a Co.Co.Pro. Ora, racconta, sembra che i compensi possano essere erogati in modo più puntuale. E inoltre mutata l'organizzazione del lavoro: prima lei poteva organizzare autonomamente la propria attività ed aveva un compenso forfetario. Ora, invece, è pagata ad ore. E le capita di dover essere impegnata dalle 18 fino a mezzanotte.

Maria opera nelle ricerche di mercato. Sono lavori commissionati ad appositi istituti da grandi aziende, ma anche da grandi formazioni politiche. E così a lei capita di dover sapere tutto sui identificari ma anche su come i cittadini percepiscono il problema

della sicurezza nei quartieri delle grandi città. Lavora così dal 1998. Prima poteva starne anche a casa e interpellare le persone per telefono. Ora fornisce la sua professionalità al cosiddetto «focus». Sono gruppi di persone da interpellare. Lei collabora col «conduttore», prende appunti, organizza i colloqui preparatori, studia i problemi da affrontare. Un tempo speso intensamente, quest'ultimo, ma non calcolato nelle ore da pagare. È convocata di volta in volta, con lettera d'incarico. Tra la moltitudine dei suoi colleghi il passaggio «a progetto» non ha fatto molto scalpore: quasi non se ne sono accorti. Forse i pagamenti, adesso, sono più regolari, ma, certo, sono rimasti esigui. Avvengono, ad ogni modo, dopo 90 giorni, cioè allorché il cliente che ha commissionato la ricerca effettua il pagamento nei confronti dell'istituto di ricerca. Maria racconta come a novembre e dicembre dello scorso anno abbia lavorato solo pochissimi giorni al mese. Così ha preso 130 euro in tutto.

Br.Ug.

Mirella C.

L'assunzione resta un miraggio

Lei, Mirella C., lavora a cottimo per i cosiddetti «beni culturali». È un ramo dello Stato, ma lei dipende da una ditta, una delle tante che partecipano alle gare d'appalto. Ha un contratto che rinnova di anno in anno. Sta meglio di tante colleghe e colleghi di lavoro che ogni tre mesi devono soffrire per lo stress. Il suo lavoro consiste nel recarsi in un ufficio e procedere alla catalogazione di libri. «Esegui gli stessi compiti - racconta assegnati ad altri a posto fisso». Non vede alcuna differenza. Quelli che lavorano con lei sono assai numerosi, con un'estrema varietà di rapporti di lavoro. «L'unico elemento che ci accomuna è che siamo considerati esterni». Anche la

busta paga è mobile. Mirella gode di un compenso «a produzione». Il guadagno varia a seconda del numero di catalogazioni eseguite. La media salariale? È sfuggente, ma resta, in ogni caso, mediamente, abbastanza inferiore ai mille euro.

Inutile chiedere come si compone l'orario di lavoro. «Noi non abbiamo orario». Mirella può rimanere in quel suo ufficio quanto vuole. Non timbra cartellini. Altri, invece, in diversi comparti, sono sottoposti anche a questa consuetudine. Ora è passata da Co.Co.Co. a Co.Co.Pro. È una lavoratrice «a progetto». Che cosa è cambiato? «Nulla» risponde seccamente. Nella vita di tutti i giorni non vede assolutamente differenze. Le chiediamo che cosa le manca di più. «Il fatto che non si matura mai il diritto ad essere assunti». La sua carriera è come segnata su una lapide. È vietata. «Non si matura nemmeno il diritto di dire: va be' ho lavorato per dodici anni, ho qualcosa...».

Br.Ug.

Abbonamenti 2005

	12 mesi <ul style="list-style-type: none"> 7gg./Italia 296 euro 6gg./Italia 254 euro 7gg./estero 574 euro Internet 132 euro 	
	6 mesi <ul style="list-style-type: none"> 7gg./Italia 153 euro 7gg./estero 344 euro 6gg./Italia 131 euro Internet 66 euro 	

Postale consegna giornaliera a domicilio Coupon tagliando per il ritiro della copia in edicola Versamento sul C/C postale n. 48407035 intestato a: Nuova Iniziativa Editoriale Spa, Via Benaglia 25 - 00153 Roma Bonifido bancario sul C/C bancario n. 22696 della BNL, Ag. Roma-Corso ABI 1005 - CAB 03240 - CIN U (dall'estero Cod. Swift:BNLIITRR) Carta di credito Visa o Mastercard (seguendo le indicazioni sul nostro sito www.unita.it) Importante inserire nella causale se si tratta di abbonamento per coupon, per consegna a domicilio per posta o internet

Per informazioni sugli abbonamenti: Servizio clienti Sereid via Carolina Romani, 56 20091 Bresso (MI) Tel. 02/66505065 fax: 02/66508712 dal lunedì al venerdì abbonamenti@unita.it

l'Unità

Si è spenta all'età di 83 anni

BIANCA RIPEPI SOTGIU

Ne danno il triste annuncio i figli Federica, Antonello con Maria Pia, Donatella con Giulio, la nipote Giudy, i nipoti e pronipoti. Un particolare ringraziamento ai medici Luciano Cossu e Gianpaolo Sanna e quanti con professionalità e dedizione le sono stati vicini. Le onoranze funebri si terranno presso il Cimitero di San Michele a Cagliari alle ore 11.30 del giorno 27 marzo 2005. Cagliari, 27 marzo 2005 Ag. Fun. San Martino Selargius Tel. 070 8488177 - 335 5959715

È morta la compagna

GIOCONDA RICCI in BADINO

Le compagne e i compagni della sezione Portonaccio sono vicini alla famiglia Badino in questo triste momento. Roma, 26 marzo 2005

Fiorella, Gianni e Fabio Ferrari si stringono alla famiglia Badino in questo triste momento per la scomparsa della cara

MAMMA

Roma, 27 marzo 2005

Nel 10° Anniversario della morte del compagno

ORNELLO ROVATTI

la moglie Elda, il figlio Mauro, la nuora Silvia e la nipote Sonia lo ricordano con immutato affetto.

Modena, 27 marzo 2005

ANNIVERSARIO

GIOVANNI e VIRGINIA BONUCCHI e figli

ARMANDO, ISIDORO, VIRGILIO e GIOVANNA BONUCCHI

di Lizzano in Belvedere (Bo). Nel pensiero di ogni giorno è sempre vivo il loro ricordo. La figlia Rosa Bonucchi col marito Enzo Silvagni.

Bologna, 27 marzo 2005

Per Necrologie Adesioni - Anniversari



Lunedì-Venerdì ore **9.00 - 13.00**
14.00 - 18.00
Sabato solo per adesioni rivolgersi ai numeri **06/69548238 - 011/6665258**