

Relazione C. Treves Convegno Unitario 24/04/1997

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL CONVEGNO LAVORO E DINTORNI

Sala Unioncamere
Roma 24 Aprile 1997

Relazione Introduttiva Claudio Treves, Segreteria FILCAMS CGIL

Alla coop. Estense qualche mese fa si aperta una vertenza fra un gruppo di merchandisers impiegate da varie agenzie ed inviate a sponsorizzare i prodotti esposti sui banchi della coop., in realtanche a riordinare i banchi, ordinare le merci, segnalarne gli scoperti, ecc.; alla Digital Equipements si sottoscritto nel giugno 96 uno dei primi accordi sul telelavoro; nel sistema della logistica della Metro in atto un processo di terziarizzazione spinto che fa sche in prospettiva non esistano pi magazzini di stoccaggio dell'impresa ma invece ci siano dipendenti assunti dalla Metro e distaccati presso i terzisti che gestiscono tutta la movimentazione delle merci; nelle cooperative finte delle pulizie si combatte una continua battaglia per il mantenimento, se possibile innalzamento delle ore di lavoro in caso di cambi dappalto; nei fast-food si fanno orari part-time fino alle 2 del mattino se non oltre; gli stagionali del turismo della riviera romagnola mettono insieme a fatica le 78 giornate di lavoro, escluse le possibili giornate di permesso o ferie, necessarie per avere per altri 78 giorni una indennitdi disoccupazione pari al 30% del salario percepito; per le imprese commerciali con meno di 50 dipendenti non esistono ammortizzatori sociali, per quelle alberghiere o di pubblico esercizio non esiste nemmeno il miraggio della soglia dei 50 dipendenti, ma solo il deserto normativo; in questo settore IUCICT ha iniziato la sua opera di dumping sociale abbassando le tutele salariali e normative contenute nei CCNL firmati dalle controparti tradizionali con il sindacato confederale.

Se volete potrei continuare, ma questo un piccolo saggio del nostro universo; lo vorrei completare con qualche altro fatto: siamo pieni di giovani al loro primo impiego; ci sono molte donne che lavorano nei nostri settori; presenze di lavoratori immigrati sono sempre meno casuali; ma altrettanto diffuse sono le alte professionalit le nuove forme di impiego, a cavallo fra lavoro subordinato ed autonomo.

Dunque siamo, potremo essere un laboratorio interessante di quello che succede nel mercato del lavoro, dei rapporti tra sistema produttivo e societcivile, e soprattutto potremmo diventare un laboratorio importante di nuove idee sul mercato del lavoro, sui rapporti tra orario, lavoro, welfare, soggettivit

Abbiamo pensato di presentarci cos esibendo le nostre contraddizioni, che sono poi quelle che stanno di fronte al movimento sindacale e alle forze di progresso italiane ed europee in questo momento di difficile, ma potenzialmente esaltante fase di cambiamento.

Ed abbiamo pensato di leggere le proposte del governo, e anche quelle che corrono nel dibattito della sinistra italiana ed europea, a fronte di quello che siamo, e di quello che diventeremo.

Perché - assunto che va esplicitato per consentire la massima trasparenza della discussione ed anche dei dissensi - noi siamo oggi quello che un giovane sociologo degli anni 70, poi divenuto famoso, Massimo Paci, scriveva del settore edile a Milano e Torino: la porta dingresso per gli immigrati meridionali nel sistema industriale. Con una significativa ed importante specificazione: per molti di quelli che entrano nei nostri settori, la porta dingresso anche il salone, la camera da pranzo, e a volte anche la porta duscita. Fuor di metafora, mentre ledilizia degli anni 70 studiata da Paci poteva facilmente condurre un assunto in nero verso un comparto industriale vasto e multiforme, dove la grande fabbrica esercitava la funzione di polo centripeto, negli anni 90 e ancor pi negli anni futuri il terziario - questo terziario - sarlaggregato economico in grado di offrire posti di lavoro.

Ma quali posti di lavoro?

Molto si scritto sulla coppia mobilitflessibilitcome paradigma del lavoro futuro, e mi pare inutile tentare di copiare malamente le cose notevoli che hanno scritto persone come Giugni, Accornero, Trentin, solo per citare qualcuno (e far vedere che qualche lettura labbiamo fatta pure noi...): a me preme soltanto richiamare quelle analisi, che per molti dei nostri lavoratori sono la pura fotografia delle loro vite, per evitare di rifare un dibattito scontato. Varrebbe quindi la pena capire come articoliamo su quella base una strategia legislativa e contrattuale che serva ad uno scopo: coniugare flessibilit diritti, tutele collettive e libertindividuali.

Diciamoci la verit di fronte allattenuazione dei confini fra lavoro subordinato e autonomo, i nostri strumenti di

lavoro abituali, a cominciare dai CCNL, sono arrugginiti, ma ancor più lo è la nostra mente e la nostra cultura. Coscome l'introduzione futura dell'interim impone il ripensamento di molti modi oggi diffusi di contrattare. Per non parlare poi dei contratti d'area e dei patti territoriali, che incidono pesantemente sulla nostra gerarchia delle fonti contrattuali (CCNL, CIA nazionali dei grandi gruppi, CIA di secondo livello, ecc.)

Proprio per questo abbiamo pensato ad una iniziativa pubblica e seminariale, che dica con nettezza il suo no, che sia aperta al confronto, anzi lo stimoli per trovare un arricchimento vero nei diversi punti di vista che abbiamo chiamato ad esprimersi.

Divideremo quindi le cose in capitoli, per favorire la chiarezza delle cose che vogliamo e dei giudizi che esprimiamo: i capitoli riguardano per la precisione

- le nuove forme di rapporto di lavoro
- cosa ce cosa non nei provvedimenti governativi sul lavoro
- cosa cambia con i contratti d'area
- come si può favorire una politica occupazionale in una strategia contrattuale
- e quindi come usare gli incentivi e come non usarli

Nuovi lavori o nuovo lavoro?

Va dato atto alla Confindustria di aver posto pubblicamente il tema dei nuovi lavori con almeno un anno di anticipo rispetto a tutti gli attori sociali (aprile 96), ma il Patto per il lavoro, che pure quell'organizzazione ha contribuito a definire, non sembra recare traccia di questo problema: si nominano tutte le fattispecie di lavoro conosciute dal Codice Civile (operai, impiegati, apprendisti, contrattisti di formazione/lavoro, quadri, dirigenti, perfino soci di cooperativa), ma il volto del lavoratore coordinato e continuato, vero prototipo del lavoro futuro a sentire gli autori che Confindustria incaricò di preparare il rapporto di fondo al citato convegno dell'aprile 96, non si scorge nel voluminoso e pluriaggettivato documento del 24/9/96: e anche tra aprile e settembre di uno stesso anno non dovrebbe essersi determinata chissà quale trasformazione...

Senza scherzare, anche noi credo che abbiamo operato alla sostanziale rimozione di questa fattispecie dal Patto per il lavoro: per la semplice ragione che non sappiamo come prenderla, e allora, in forza di un noto riflesso condizionato, meglio non parlarne. Chi vivrvedr

E siccome noi ci viviamo in simbiosi sempre più stretta, con queste trasformazioni, pensiamo sia giunto il momento di aprire nel sindacato una discussione sul fenomeno, e soprattutto sui nostri comportamenti. Correndo il rischio di rompere qualche uovo, penso che si tratti di un fenomeno di almeno plurima essenza, sotto cui si celano cose assai diverse: dalla genuina e volontaria ricerca di occupazioni meno standardizzate e creative, a pure e semplici truffe ai danni dei lavoratori, dell'INPS e del fisco. Pertanto il criterio del nostro comportamento dovrebbe essere di attenta gestione, ma non potremmo di certo di pura chiusura. Un elemento credo sia importante: dovremo essere noi a fornire attraverso lo strumento contrattuale le linee di riferimento della possibile flessibilizzazione dei rapporti di lavoro. In altre parole, dovremmo il CCNL a definire distinzioni fra i vari rapporti di lavoro, ma SOPRATTUTTO le procedure che entrambe le parti dovranno seguire vuoi in caso di trasformazione di rapporti esistenti, vuoi di creazione ex novo di nuove forme di lavoro. In più si potrebbe aggiungere che le trasformazioni possano avvenire solo su domanda del dipendente, mentre le accensioni di nuovi rapporti potranno essere di provenienza bilaterale.

Il tutto non dimenticando il valore di straordinaria pulizia rappresentato dalla norma, contenuta nella delega relativa all'istituzione dell'IREP, che impedisce all'impresa di dedurre dall'imponibile fiscale l'ammontare dovuto a spese per collaborazioni coordinate e continue. Cirappresenta davvero un principio di grande valore innovativo nel rapporto della politica con il mercato, che spiace non vedere adeguatamente valorizzato nella legittima opera di propaganda delle cose fatte che ci si potrebbe aspettare da qualunque governo. Al di là dei possibili effetti tributari, che altri potrebbero sicuramente analizzare meglio, una cosa abbastanza ovvia quale portato di questo provvedimento: si introduce un setaccio di grande importanza per discriminare positivamente le collaborazioni effettivamente tali, che quindi hanno a che fare con fasi lavorative corte o con attività non strutturalmente presenti in azienda, da quel vasto mondo di ricorso truffaldino alla collaborazione, con fini eminentemente elusivi.

Questo può indurre qualche ottimismo in più nel maneggiare queste nuove tipologie di lavoro, fino ad ipotizzare, come suggerisce Nanni Alleva, una nuova legislazione sul lavoro che abbia un sostrato comune a tutte le tipologie - il contratto di lavoro sans phrase come dice citando Marx - con successive aggiunte tipiche di ogni successiva qualificazione del rapporto di lavoro, che diventa quindi di volta in volta lavoro subordinato, cooperativo, autonomo, coordinato, ecc.

Non vorrei che sfuggisse il valore del fatto che ho citato sopra - essere cioè lo stesso CCNL ad individuare forme, modalità procedure per l'accensione e l'eventuale trasformazione dei nuovi rapporti : in questo modo le parti sociali, ed in particolare il sindacato, affermano e riconquistano il controllo sulle trasformazioni, financo delle tipologie lavorative. In questo senso le vicende connesse ai CCNL degli studi professionali e

l'introduzione prevista del telelavoro, sia in forma di lavoro subordinato sia di lavoro autonomo, sono di grande importanza e consegnano a tutto il sindacato un'esperienza importante. Ma chiaro che questo sarà anche in futuro un tema che ci vedremo impegnati, e che non è possibile immaginare oggi quale strada prenderemo.

Come annuncio di una questione che varrò riprendendo parlando di collocamento, voglio solo citare che il rapporto di esperti nazionali (per l'Italia un certo Prof. Treu...) raccomanda alla Commissione Europea nell'aprile 1996 di adottare l'inversione dell'onere della prova nei confronti dei datori di lavoro, nel senso che la regola da adottare su scala europea dovrebbe essere quella di considerare comunque il lavoratore subordinato, salvo i casi in cui sia il datore di lavoro a poter dimostrare la natura non subordinata di quel rapporto.

In questo contesto si è aperto anche un tavolo con la Confcommercio, a seguito del rinnovo del biennio economico del terziario su terziario avanzato, lavoro parasubordinato e telelavoro: sappiamo che stiamo entrando in un percorso al termine del quale ci possono essere due risultati di grande rilievo per tutti noi; da un lato la definizione contrattuale di nuovi lavori e del loro corredo di diritti, con una estensione importante anche del ruolo e della rappresentatività del sindacato confederale, dall'altro una importante dimostrazione dell'articolabilità anche di un CCNL monstre come quello del terziario, che credo sarebbe di grande importanza anche per la valorizzazione dello strumento del CCNL in sé (verifica del 23 luglio e dintorni). E presto allo stato per esprimere giudizi, salvo riconfermare lo spirito costruttivo e un po' pionieristico col quale abbiamo iniziato questa trattativa.

Nuove tipologie di lavoro subordinato (interim e dintorni)

Molto si è detto sulle diverse accezioni del termine flessibilità e non voglio dilungarmi sulle vicende semantiche e non che lo hanno accompagnato. Scelgo una strada a mio giudizio più utile: esamineremo il testo che traduce secondo il Senato e il governo il contenuto normativo del Patto del 24 settembre e cercheremo di guardare alle questioni della flessibilità con quel parametro.

Esamineremo due aspetti in particolare: il lavoro ad interim e la coppia CFL/apprendistato.

L'interim per definizione il massimo di flessibilità ottenibile, dato che si tratta di lavoro in affitto, come si dice nella vulgata giornalistica. Ora il punto di vedere diverse questioni che si presentano, che indico nei seguenti titoli:

- condizioni per l'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo;
- condizioni minime per i lavoratori temporanei;
- formazione dei lavoratori temporanei;
- rapporto tra introduzione della fattispecie di lavoro temporaneo e contrattazione tradizionale anche nell'ambito degli schemi del 23/7;
- previdenza ed assistenza;
- sanzioni e esclusioni dalla sfera di lavoro temporaneo.

Sul primo punto i termini devono essere chiari e non derogabili: le condizioni di partenza devono essere uguali per chiunque voglia intraprendere questo nuovo campo di attività. Nel testo governativo, e nei lasciti di passate leggi (la 608 del novembre 1996) non così nel testo si favoriscono oggettivamente le cooperative di produzione e lavoro, nella 608/96 la GEPI.

In dettaglio: il testo uscito dal dibattito al Senato richiede una serie di requisiti per chi voglia aprire un'attività di fornitura di lavoro temporaneo. Dalla disponibilità di un miliardo di capitale interamente versato, alla disponibilità di sedi ed uffici in almeno sei regioni, alla fidejussione pari al 5% del fatturato, o almeno a 700 milioni. E inoltre l'esclusiva della fornitura di lavoro temporaneo come ragione sociale della nuova attività. Tutto ciò prescindere dalla forma giuridica dell'impresa che concretamente si affaccia su questo nuovo mercato, il che è corretto e va nel senso di creare - appunto - parità di condizioni all'inizio della competizione.

Con due significative eccezioni: le cooperative di produzione e lavoro da una parte, la GEPI dall'altra. Per le prime, infatti, il solo fatto di ammetterle come possibili competitori, introducendo le condizioni di avere un numero di lavoratori dipendenti pari ad 1/3 delle giornate lavorate, oltre che almeno 50 soci lavoratori e la partecipazione di un fondo mutualistico nel capitale della cooperativa, le pone in condizione di vantaggio competitivo evidente, dato il costo assai minore del socio rispetto al lavoratore dipendente (quando poi non ricorrano le condizioni previste dal DPR 602/71 in tema di salari convenzionali e contribuzioni previdenziali su di essi); per cui i gravami previsti dal testo governativo, dato che insistono appunto sulla quota di lavoro dipendente, sono per definizione minori per le cooperative di produzione e lavoro. Da questo punto di vista, l'obbligo introdotto al Senato di limitare ai soli lavoratori dipendenti della cooperativa l'attività vera e propria di lavoro temporaneo un timido palliativo che non risolve quanto invece andava risolto in radice, e cioè con la interdizione di condizioni più favorevoli per la chichessia. Per non dire, poi, che l'esperienza del settore delle pulizie ci fa dire che spesso queste cooperative sono tali solo di nome, e che solo in forza della loro concorrenzialità vincono appalti al massimo ribasso, ma che in nulla possono i soci incidere, dato che chi comanda il titolare-ombra, e che la adesione alla cooperativa sotto forma di socio spesso imposta sotto la minaccia della perdita del posto di lavoro. A tali storture della concorrenza pensiamo si debba mettere mano.

alla Camera, e un primo passo rispetto al costo contributivo e fiscale del socio-lavoratore si nota negli articoli che il governo stesso ha presentato sotto forma di emendamenti al proprio testo iniziale: ma ancora non basta e va perseguita con tutta chiarezza la strada della completa equiparazione dei costi tra soci e lavoratori, salvo l'interdizione per queste forme societarie dall'attività di lavoro interinale. Spiace notare, dalla lettura degli emendamenti presentati al Senato, che di tale ispirazione liberista e liberale, su cui tanto battono fior di commentatori per ricordare quanto la cultura sindacale sia poco moderna, non vi sia traccia senza distinzione alcuna di credo politico, collocazione parlamentare, ispirazione ideale ecc. Peccato, anche, che non se ne sia accorto nessuno, neanche un guardiano del libero mercato quale il quotidiano della Confindustria....

Come non bastasse, sempre a proposito di disparità di condizioni, di questi giorni (per la precisione del 18 marzo) un telex del Ministero del Lavoro che estende ai soci delle cooperative di produzione e lavoro il regime contributivo previsto per i lavoratori part-time, dato che per una generale *fiction iuris*, propria della materia previdenziale, la cooperativa considerata datrice di lavoro dei propri soci: ogni commento superfluo, visto che contestualmente la Suprema Corte sancisce che non competenza del giudice del lavoro intervenire sulle dispute tra soci e cooperativa, in quanto trattasi di litigi tra possessori di capitale, per cui non sono neppure applicabili i CCNL o le norme di salvaguardia sul TFR, per dal punto di vista contributivo ci si inventa addirittura la *fiction iuris* del datore di lavoro! Qualche grammo di maggiore coerenza non guasterebbe, soprattutto se la conclusione del combinato disposto di cila progressiva inarrestabile tendenza a destrutturare le norme della concorrenza - alla faccia dei proclami liberisti ed antimonopolisti dei tanti Catoni delle ruggini culturali del sindacato italiano.

Lo stesso vale per la GEPI, che in forza della legge 608 abilitata, ovviamente senza cacciare una lira, a fungere come società di fornitura di lavoro temporaneo per i propri dipendenti! Con un aggravante in più: come si dirà dopo, in Italia si ammettono due fattispecie di lavoro interinale, a seconda che ci sia oppure no un rapporto di esclusiva con l'agenzia. Bene, con la GEPI essendoci e permanendo un rapporto di lavoro, qui il problema risolto in radice, e il conto pagato dai cittadini contribuenti.

Non nostro intendimento riaprire un dibattito se il lavoro ad interim sia un bene o un male, anche perché secondo noi questo dibattito del tutto fuorviante. Riteniamo invece di assai maggiore importanza cimentarci tutti, anche da angolazioni diverse, in una discussione di merito sulle misure proposte, per renderle tali da scongiurare provvedimenti che falsino in apertura il mercato e costituiscano rendite di posizione per chiunque. Sappiamo anche che molti imprenditori hanno costituito in questo mese forme spurie per aggirare i divieti ancora esistenti all'interposizione di manodopera: crediamo sia corretto e decente per un governo di centro-sinistra non permettere a costoro di lucrare dalla nuova legge. Da questo punto di vista essenziale che per tutti valga l'esclusiva dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, senza - anche qui - favoritismi per nessuno.

Valuteremo da questo aspetto l'intera materia.

Condizioni per il lavoro temporaneo

La legge stabilisce due modalità per i lavoratori di questo settore, a seconda o meno che, iscrivendosi, conferiscano al rapporto con la società caratteristica di esclusiva.

Si tratta di una sintesi italiana dei due modelli che si sono affermati in Europa, che dai paesi di origine vengono definiti modello tedesco, con esclusiva, e francese, senza.

La proposta li giustappone, lasciando nei fatti al mercato la scelta del modello che si rivelerà prevalente. Da un punto di vista teorico le differenze sono sufficientemente chiare: nel modello tedesco si privilegia la - relativa - stabilità del rapporto con l'agenzia, che corrisponde nei periodi di non lavoro a un'indennità mentre quello francese spinge il singolo lavoratore a accendere più rapporti possibili con il maggior numero di agenzie operanti nel territorio, e ovviamente non prevede alcuna forma di sostegno al reddito nei periodi di non lavoro, che concettualmente non sono previsti in quanto il rapporto ha la durata della missione presso l'azienda utilizzatrice.

La proposta governativa pone in capo all'agenzia, in caso di esclusiva, un rapporto a tempo indeterminato; che qualcosa in più del modello tedesco, dove comunque il rapporto a tempo determinato (massimo 12-24 mesi): va francamente avanzata qualche perplessità circa la praticabilità di una norma che implica una qualche difficoltà economica per l'agenzia, se, come detto in altra parte della proposta legislativa, comunque da garantire al lavoratore temporaneo la stessa retribuzione del lavoratore dell'impresa utilizzatrice.

In tale ambito si inseriscono alcune valutazioni su rafforzamenti che il Senato ha introdotto riguardo ai rapporti economici fra agenzia di lavoro interinale e aziende utilizzatrici: infatti tra gli obblighi che intercorrono tra agenzie ed imprese utilizzatrici viene affermato che il pagamento da parte dell'agenzia di salari e contributi dei lavoratori temporanei pregiudiziale rispetto alla possibilità per la stessa agenzia di essere

pagata dall'azienda utilizzatrice: dal punto di vista della massa di liquidità necessaria per l'agenzia a stare in piedi, mi sembra davvero una misura eccessiva; sarei restato ampiamente soddisfatto dall'affermazione, pure contenuta nel nuovo testo uscito dal Senato, della responsabilità solidale dei due soggetti rispetto alle spettanze salariali e contributive dei lavoratori.

Ma onestamente non voglio che non venga sottaciuta un'altra fonte di difficoltà normativa che il Senato ha introdotto; mi riferisco al comma 3 dell'art. 3 del nuovo testo dove si afferma che copia del contratto rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio dell'attività presso l'impresa utilizzatrice. L'italiano è una lingua assai elastica, loggettivamente un po' meno, ma evidente a tutti che la frase citata può significare sia che copia del contratto deve essere nelle mani del lavoratore interinale 5 giorni prima dell'inizio del lavoro, sia anche entro i primi 5 giorni dall'inizio stesso: non esattamente la stessa cosa e gli effetti non sono piccoli. A titolo di esempio che succede se avviene un infortunio nei primi 4 giorni, e caso mai in ambienti considerati a rischio, e le disposizioni ad essi relativi sono giustificate nel contratto, che pensate sarebbe stato consegnato all'alba del 5° giorno? Come si colloca una norma di questo tipo con la sussistenza dei periodi di prova che evidentemente non possono che avere inizio dal momento in cui ha luogo materialmente l'attività come vedete, materia per ingrandire consulenti ed avvocati, non per avere chiare disposizioni cui tutti, imprenditori compresi, potrebbero attenersi senza problemi.

Formazione dei lavoratori temporanei

Parlare di formazione sembra divenuto una cosa particolarmente di moda, ma qui si tocca uno snodo decisivo. Abbiamo giustamente detto che il lavoro ad interim si presenta nella forma della assoluta disponibilità direbbe un filosofo hegeliano. Ma dato che abbiamo a che fare con persone e non solo con concetti, sarà anche il caso che di questa disponibilità non dimentichiamo che fatta - appunto - da persone: la formazione si pone pertanto in quel punto decisivo che fa sì che la disponibilità assoluta sia compatibile con un progetto personale di inserimento nel lavoro, che si serva quindi della disponibilità per approdare poi - almeno potenzialmente - nel regno della relativa stabilità lavorativa che noi conosciamo. Altrimenti chiedere un po' troppo. Ma se così l'impegno che dobbiamo assumere noi contrattualmente, anche oltre quanto scritto nel testo governativo in proposito, quello di far nascere congiuntamente un diritto individuale alla formazione con lo stesso stringersi della volontà del singolo con quella dell'agenzia, a prescindere dalla natura del loro legame. Qui occorre essere chiari: non basta dire, come dice il testo del governo, che il problema è risolto con il rinvio alla contrattazione (e agli Enti Bilaterali) dell'indirizzo del 5% che le imprese di interim devono versare al Fondo per l'occupazione. Occorre insistere sul carattere individuale del diritto alla formazione, certo orientabile e anche gestibile dalle parti sociali, ma la gestione viene dopo la sanzione del diritto e della sua esigibilità. Per essere ancora più brutale, il rapporto, ancor meglio il contratto-tipo, va inteso come formato dalla missione di lavoro più i giorni di formazione!

Da questo punto di vista la formulazione che si legge nell'ultima versione del testo governativo a proposito di parità di trattamento tra lavoratori temporanei e lavoratori dell'impresa utilizzatrice migliore di altre presenti nei vecchi testi, dove era nascosta una pericolosa ed ambigua trappola per pratiche neo-corporative tra direzione e RSU dell'impresa utilizzatrice: si disponeva infatti che gli elementi salariali derivanti da produttività e qualità fossero esclusi dalla retribuzione dei lavoratori temporanei. Così proprio uno strumento pensato e propagandato come strumento per accrescere la produttività sarebbe rimasto escluso dai benefici che avrebbe arrecato, agevolando appunto scambi fin troppo facili tra disponibilità delle RSU a permettere il ricorso al lavoro temporaneo, casomai in orari disagiati e mansioni pericolose o meno sicure! Ma da questo risultato dobbiamo partire e non fermarci: proprio sul concetto di eguaglianza di trattamento si deve far leva perché nella retribuzione dei lavoratori temporanei ci sia il calcolo di tutte le differenze, dai permessi alle ferie, alle mensilità supplementari al TFR: così dato che l'impresa fornitrice vede la sua prestazione pagata a costo pieno, si può introdurre il diritto reale del singolo al prolungamento della missione con la frequenza a momenti formativi. Oltre ai risultati di promozione formativa in sé si raggiunge anche un altro risultato, di non gravare per questa via sul contributo del 5% per finalità formative, che nella proposta del governo dovrebbe valere anche per il sostegno al reddito per i periodi formativi, il che, se applicato con l'estensione auspicabile, determinerebbe ben presto difficoltà di copertura.

Esistono altre due ipotesi su cui lavorare se si vuole predisporre strumenti utili a questo fine: da un lato distinguendo con maggiore nettezza il rapporto di lavoro interinale dal contratto a termine, dall'altro predisponendoci a caratterizzare in tal senso la contrattazione di settore per i lavoratori temporanei. I due filoni non sono ovviamente contraddittori, ma si possono completare: cercherò di spiegarlo in sintesi.

Si potrebbe immaginare un rapporto a termine con destinatari plurimi, entro un limite massimo ad es. di 180 giorni, nell'ambito dei quali il lavoratore sarebbe a disposizione dell'agenzia per essere inviato presso aziende utilizzatrici anche diverse, ma nell'ambito dei quali 180 giorni deve anche frequentare attività formative svolte dall'agenzia fornitrice o dal costituendo Ente bilaterale di settore. In questo modo si definisce un rapporto che è distinto dal contratto a termine, e che pure realizza il diritto soggettivo alla formazione, con in più, cosa per le agenzie non trascurabile, la possibilità di un flessibilità anche maggiore del modello legato rigidamente alla singola missione.

Tecnicamente la norma potrebbe suonare così:
il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il

lavoratore :

- a) a tempo determinato, nel senso specificato al comma seguente;
- b) a tempo indeterminato

comma 1-bis: Si intende a tempo determinato, in deroga a quanto definito con le leggi 230/62 e all'art.23 della legge 56/87 il contratto di lavoro temporaneo per un periodo complessivo determinato, risultante dal contratto di assunzione intercorso con la societofornitrice. Il contratto di detto contratto di 180 giorni, comprensivi della partecipazione da parte del lavoratore alle attività di formazione di cui al successivo art. 5. Nei periodi di non lavoro presso imprese utilizzatrici compresi nel periodo di lavoro il lavoratore alle attività di lavoro aggiuntivo al 5% previsto dalla legge, o di coprire il servizio di lavoro in sostituzione di un lavoratore. **comma 1-bis:** Si intende a tempo determinato, in deroga a quanto definito con le leggi 230/62 e all'art.23 della legge 56/87 il contratto in base al quale il lavoratore è assorbito in una società con il proprio datore di lavoro, le assunzioni e i rapporti di lavoro temporaneo per un periodo complessivo determinato, risultante dal contratto di assunzione intercorso con la societofornitrice. Il contratto di detto contratto di 180 giorni, comprensivi della partecipazione da parte del lavoratore alle attività di formazione di cui al successivo art. 5. Nei periodi di non lavoro presso imprese utilizzatrici compresi nel periodo di lavoro il lavoratore alle attività di lavoro aggiuntivo al 5% previsto dalla legge, o di coprire il servizio di lavoro in sostituzione di un lavoratore. **comma 1-bis:** Si intende a tempo determinato, in deroga a quanto definito con le leggi 230/62 e all'art.23 della legge 56/87 il contratto in base al quale il lavoratore è assorbito in una società con il proprio datore di lavoro, le assunzioni e i rapporti di lavoro temporaneo per un periodo complessivo determinato, risultante dal contratto di assunzione intercorso con la societofornitrice. Il contratto di detto contratto di 180 giorni, comprensivi della partecipazione da parte del lavoratore alle attività di formazione di cui al successivo art. 5. Nei periodi di non lavoro presso imprese utilizzatrici compresi nel periodo di lavoro il lavoratore alle attività di lavoro aggiuntivo al 5% previsto dalla legge, o di coprire il servizio di lavoro in sostituzione di un lavoratore.

Contrattazione, lavoro interinale e Patti territoriali: conseguenze sulla struttura dei nostri contratti e delle nostre abitudini; emersione e dintorni

Non facciamoci illusioni: non basta, anche se sarebbe giolito, modificare le norme sul lavoro interinale nel senso che abbiamo indicato, e che comunque mostra anche a noi una via da seguire nella contrattazione di questo specifico istituto a valle della legge. Anche la stessa contrattazione di secondo livello sar profondamente modificata dalla presenza di questo nuovo strumento. Gisi fatto cenno alle possibili compromissioni consociative che a livello aziendale si potrebbero determinare per il ricorso a turni disagiati, lavori meno gratificanti e via cantando. Ma va anche pensata fin da subito la trasformazione profonda che avverrebbe nelle strutture aziendali quali noi le conosciamo dal fatto che molte cose su cui oggi si esercita una forma anche diffusa e non sempre conosciuta di confronto e spesso di accordi tra direzione e RSU, potrebbero venire requisite dalle direzioni una volta acquisita la disponibilità delle RSU a non opporsi al lavoro ad interim. Pensiamo alle punte natalizie, ai picchi stagionali di molte aziende annuali, dove per tradizione esistono serbatoi di stagionali (o part-time verticali), a volte in attesa per questa via di entrare in modo meno precario nell'organico aziendale: qui molto pu cambiarsi e addirittura svanire. Penso agli accordi esistenti in Unicoop o alla Toscana Lazio, tanto per fare gli esempi di accordi pi codificati, ma pensiamo a cosa pu significare per la Metro e la telenovela dei sabati, oppure ai depositi e l'introduzione del turno di notte. Occorre ragionare e definire una linea di armonizzazione fra risultati acquisiti e nuove potenzialit Prima di restare sommersi da possibili valanghe.

E questo ci porta a toccare due punti a mio avviso strategici per la nuova tornata di contrattazione di secondo livello: la riduzione/modulazione dell'orario e la novit rappresentata dai Patti territoriali.

Sul secondo punto non voglio tediare sul tema del rispetto dei minimi contrattuali, quanto evidenziare un aspetto tenuto abbastanza in ombra: i riflessi di questo tipo di impostazione sui nostri assetti tradizionali degli integrativi dei grandi gruppi.

La lunga diatriba fra decentramento e tenuta nazionale giunta al termine con l'adozione della linea dei patti territoriali: questo vale in modo particolare rispetto al tema delle decorrenze e della tempistica dei premi aziendali rispetto a condizioni territoriali diverse in cui opera la stessa azienda. Con civoglio dire che dora in poi dovranno essere le strutture territoriali ad assumersi la responsabilit di decidere se ed in che misura diluire il pagamento dei premi aziendali, tenendo conto di parametri che dovranno essere definiti a livello di contratto integrativo nazionale, ma lasciati poi esplicitamente alla comune e distinta responsabilit dell'impresa e delle strutture territoriali del sindacato.

Ma se questo vero, allora non discutibile, nel senso letterale della parola, il senso ed il ruolo del CCNL come definitore di standards minimi nazionali economici e normativi; anzi ne diventa ancora pi urgente la generalizzazione erga omnes. Ogni riferimento alla vicenda delle imprese di pulizia, e in genere alle fronde che stormiscono in vista della verifica dell'accordo del luglio 93 del tutto deliberato. Ma qui si incontra uno scoglio che ha agitato la politica confederale, e non solo, fino a fare parlare D'Antoni di divaricazione

strategica mai cosampia fra Cgil e Cisl (intervista a Panorama dopo il congresso del PDS): mi riferisco alle tematiche che in modo improprio vanno sotto il nome di flessibilit

Evitiamo - anche qui - di definirci tramite adesione ad altro (le nostre confederazioni, i partiti di riferimento per qualcuno di noi, ecc.): esponiamo i percorsi fatti insieme e valutiamo errori, rischi e prospettive.

Dunque il 24 settembre 96 si conviene tra governo e parti sociali l'estensione dei contratti di emersione a settori sprovvisti (testuale). Va dato atto al governo, dopo lungo tergiversare, di aver proposto una norma tecnicamente assai elegante e di intelligente fattura, in quanto oltre ad estendere la copertura dei contratti di emersione a tutti i settori, combine la sospensione del contenzioso previdenziale fino al raggiungimento del salario contrattuale, per poi estinguere il reato in capo all'imprenditore. Si tratta di una soluzione che interviene sul terreno che per definizione non è agibile dalla contrattazione collettiva e che ha costituito nel passato il punto di maggiore sofferenza delle esperienze in atto di contratti di emersione (specie tra i tessili ed alimentari), fino a limitarne seriamente l'estensione territoriale. Adesso quindi, sta a noi, continuare a fare per intero la nostra parte in categoria. Come i compagni ed amici fanno, ma forse gli amici esterni ignorano, in Sicilia si partiti per la prima definizione in categoria di un percorso contrattato di emersione, che vede un ruolo attivo e centrale degli Enti bilaterali, ma anche un passaggio fondamentale nella verifica in azienda tra sindacato e lavoratori della effettiva situazione salariale dell'impresa che si autodenuncia.

Finora la categoria ha fatto la sua parte; si pongono problemi di merito e di prospettiva che vanno affrontati senza ipocrisia.

Non si può sottovalutare un rischio di possibile svuotamento delle retribuzioni contrattuali se la prassi dei contratti di riallineamento si estendesse in maniera uniforme sul territorio nazionale: a quel punto le paghe nazionali sarebbero del tutto virtuali e si sarebbe realizzata in modo silenzioso e consensuale una gigantesca opera di smontaggio dei minimi contrattuali e quindi del salario di riferimento per la valutazione dei rapporti fra le classi in Italia (scusate questa terminologia, ma il virus di quelli che si autoimmunizzano!!).

Non è dubbio che questo quesito sia non evitabile, assodato che diamo tutti per necessario il mantenimento e la difesa del CCNL non solo per le questioni normative ma anche per la definizione del salario di riferimento settoriale. Dovremo allo stato per convenire che lo strumento di contratto di emersione uno strumento di importante efficacia se si tratta di portare al livello definito dal CCNL le retribuzioni, ma non può essere invocato per un abbassamento generalizzato delle condizioni; il che significa che la sua estensione sul territorio nazionale non può essere illimitata (solo al Sud? Rimessa alla valutazione delle strutture? Per ora abbiamo adottato unitariamente la scelta della condivisione dell'avvio del percorso tra strutture nazionali titolari del CCNL e strutture territoriali interessate al possibile accordo, e ci sembra questa una scelta corretta sia metodologicamente che politicamente).

Sul punto, invece, della deroga temporale del rispetto dei minimi contrattuali in caso di nuovi insediamenti le opinioni tra noi non coincidono; tuttavia pensiamo di poter offrire al dibattito politico e sindacale una strada diversa, che prende spunto dalla delega al governo di operare una possibile fusione/armonizzazione tra gli istituti dell'apprendistato e del contratto di formazione/lavoro: di questo parleremo fra poco esaminando tecnicamente i due istituti. Vorremmo dire sommessamente qui che ci pare di poter far fare a tutti un passo in avanti nella discussione sulle condizioni che favoriscono lo sviluppo dell'occupazione, comprese quelle relative ai costi del lavoro. Infatti immaginare una sorta di contratto di ingresso che mantenga i riferimenti ai salari del CCNL, consentendo tuttavia una riduzione che insita e pacifica nel concetto di salario dell'apprendista può essere un modo per conservare il valore di riferimento del CCNL e al contempo riconoscere un minore costo per l'impresa che aumenta l'occupazione assumendo tra i giovani, legando questo minore costo ad impegni formativi certificabili e alla trasparenza dell'obbligo di trasformazione anticipata del rapporto a tempo indeterminato.

Commissione Onofri e ammortizzatori sociali di fonte pattizia

Non il caso di affrontare nel dettaglio le singole proposte della commissione, anche per il loro status non del tutto chiaro; ci basta limitarci qui ad osservazioni sui punti relativi al mercato del lavoro. Come noto, la Commissione ipotizza un riordino degli attuali ammortizzatori attorno a tre punti:

1. una CIG più breve e meno ricca (si indica in 12-18 mesi la durata massima, e nel 70% decrescente il livello dell'integrazione);
2. un sistema di indennità di disoccupazione generalizzata e di durata più ampia (fino a due anni), e di importo decrescente a partire dal 60%;
3. un assegno detto di minimo vitale per quanti non si siano reinseriti al termine dei due anni di indennità di disoccupazione.

Non sto - dicevo - a analizzare l'intero impianto, per quanto la furia razionalizzatrice della Commissione sembra a volte un po' eccessiva (il senso della sparizione dei contratti di solidarietà per perlomeno vago, visto che quello era proprio uno strumento in linea con la filosofia dell'orsiana della commissione, di finanziare cioè il lavoro e non l'attesa di esso); credo invece meglio enunciare due affermazioni per noi pregiudiziali:

a) il discorso può essere affrontato se discutiamo di strumenti che nascono universali, e non settoriali come

nel passato. In altre parole, i nuovi ammortizzatori sociali hanno senso se si riferiscono all'insieme del mondo del lavoro, in base alle note teorie che non esiste più un lavoro per tutta la vita, che non c'è per nessuno un riparo dalla concorrenza internazionale, ecc.; altrimenti siamo alla solita minestra, un po' ristretta perché Maastricht ci chiede di dimagrire nelle spese sociali, e allora non ci siamo.

b) la filosofia delle proposte immagina un mercato del lavoro in cui entrare ed uscire dalle imprese sia agevole e assistito; questo può essere un obiettivo assolutamente condivisibile, ma così non è e quindi o si lega, anzi si subordinano queste proposte alla predisposizione di servizi all'impiego degni di questo nome, oppure di nuovo siamo alla cura dimagrante e non alla svolta innovativa. Faccio queste affermazioni perché sono convinto dell'importanza del confronto in atto sul pacchetto Bassanini sul decentramento federalista a Costituzione invariata, perché la sede per definire al meglio non solo cosa decentrare e dove, ma anche come affiancare alla semplice registrazione dei movimenti della forza-lavoro una serie di servizi di politica attiva del lavoro, dall'orientamento alla formazione, al counselling, alla personalizzazione delle ricerche di impiego. Che avvenga fatto da privati, in connessione telematica con l'intero sistema dell'incontro tra domanda e offerta, può fare solo che bene. Ma chiaro che solo in condizioni di mercato del lavoro funzionante senza intoppi fra uscite ed entrate si può ipotizzare un sistema di ammortizzatori sociali così spartano e di durata complessivamente così breve come quello suggerito dalla Commissione. Fino ad allora, mi sembra un buon obiettivo cui tendere.

Parlare di ammortizzatori sociali non sarebbe completo se non facessimo cenno ad una norma che i giornalisti hanno fatto di tutto per presentare diversa da quello che si è parlato di CIGS per i settori esclusi ed altre amenità. Sappiamo bene, per aver letto la norma più volte, ed averne anzi seguito le divertenti fasi durante la vita della finanziaria, che nulla è più lontano dalla CIG di questa norma; anzi si può certo dire che ne rappresenta l'inversione. Si tratta, infatti, di una norma che dà facoltà alle parti di dare vita, a loro spese, a fondi di sostegno al reddito per crisi aziendale: sede deputata alla costituzione di detti fondi la contrattazione di categoria, addirittura scopo finale della norma un attivo di bilancio complessivo di 150 miliardi per l'INPS nel 97. Questa chiaramente una barzelletta, sta di fatto che le prestazioni sono da definire al lordo dei contributi figurativi, ma al netto delle trattenute fiscali sui prelievi contributivi.

Fare i conti non è difficile, e salta fuori subito la difficoltà estrema dell'implementare una norma del genere: i compagni e gli amici che tribolano con il rinnovo delle imprese di pulizie ci potrebbero raccontare con dovizia di particolari che il costo di una cosa del genere sarebbe del tutto analogo a quello che le imprese si rifiutano di sottoscrivere da oltre 27 mesi!!

Di qui la nostra ipotesi, che sottoponiamo ad una prima riflessione qui per poi farne oggetto di un confronto doveroso con le nostre controparti, di aggirare il vincolo dei contributi figurativi nel senso di ipotizzare ad un fondo, costituito secondo i dettami del comma 28, ossia non superiore allo 0,40 del monte salariale, si cui non oltre il 25% a carico del lavoratore (ossia lo 0,10), finalizzato ad integrare l'esistente istituto dell'indennità ordinaria di disoccupazione, pari attualmente al 30% del salario. In questo modo si otterrebbe un incremento del sostegno al reddito per via contrattuale (erogabile naturalmente da parte del sistema degli Enti Bilaterali), che integrerebbe il reddito, ma eviterebbe il costo contributivo, in quanto il periodo indennizzato dall'indennità di disoccupazione è coperto figurativamente, ovviamente rispetto all'attuale 30%. Non ci pare possibile immaginare altre strade, stante l'attuale norma; ma ciò non significa per noi sottovalutare cosa questa integrazione potrebbe rappresentare sul piano organizzativo e di estensione della rappresentanza.

Orario e dintorni

Non far una lunga dissertazione: direi con nettezza forse eccessiva come la penso anche tenendo conto dei testi parlamentari.

Rispetto alle prime stesure, in cui la riduzione era funzionale solo alla gestione degli esuberanti, bisogna riconoscere che il testo oggi in discussione decisamente più utile e positivo. Resta da vederne la dotazione finanziaria per le operazioni sull'orario, ma soprattutto si tratta di avere anche più coraggio: manca una opzione di favorire operazioni strutturali sull'orario, che facciano leva, come io penso, sulla differenza di costo dell'ora lavorata fino alla 32^a, per poi salire più che proporzionalmente per le ore prestate oltre la 32^a, per introdurre davvero interessanti condizioni di sostegno ad una fase nuova e creativa della contrattazione.

Aggiungo un'altra idea; si parla molto di defiscalizzazione del salario aziendale: possiamo allargare il discorso e coinvolgere nelle ipotesi di defiscalizzazione anche riduzioni d'orario che utilizzino a tal fine, al posto o a fianco di aumenti salariali legati alla produttività lo stesso miglioramento intervenuti nell'allocatione dei fattori, e quindi incrementi di produttività. Non si vede perché di questo aspetto non vi sia traccia anche nel nostro dibattito.

È chiaro per come questo approccio, per poter essere sul serio una linea su cui spendersi anche nel confronto unitario, ha bisogno per parte nostra di grande coerenza nella scelta degli obiettivi e soprattutto nella consapevolezza che praticare le 32 ore implica l'abbandono di molte antiche e rassicuranti certezze da parte nostra anche verso molte sicure certezze contrattuali. Penso alla Metro e alla storia dei sabati lavorati da retribuire con maggiorazioni, o ai turni lavorativi comprensivi della mezz'ora per la mensa: tutto questo

trema se siamo coerenti con la scelta di puntare alle 32 ore in tempi di una tornata contrattuale. Ma anche un'altra storia potrebbe finire, o almeno cambiare aspetto: i rapporti con i part-time, che vedrebbero ridotta, se non cancellata, la distanza con i lavoratori a tempo pieno, e per questa via troverebbero un motivo per uscire da una marginalità spesso vissuta per corporativismi anche nostri.

E di queste cose che dovremo ragionare, ma anche far ragionare governo ed imprenditori, perché di fronte a storie contrattuali che ormai hanno mostrato limiti invalicabili in termini di condizioni salariali, di impedimenti alla concorrenza che si ritorcono contro di noi, velleitario non rendersi conto che altra ormai la via da percorrere. Certo, anche dal versante governativo va colto il senso della nostra sfida e del nostro argomento.

Invece sul part-time siamo di fronte ad un curioso paradosso nei testi governativi: i benefici contributivi per chi incrementa la quota di part-time nella propria impresa sono resi strutturali, ed incrementati se si tratti di part-time fatti nel Sud, per donne che rientrano nel mercato del lavoro e per lavoratori che conseguono la pensione nei successivi due anni (con parallela assunzione di giovane a part-time): tutto all'insegna dell'assenza di selettività (basti pensare ai giovani assunti a part-time comunque dagli iper che aprono nel Sud).

Per settori come i nostri dove il part-time la scelta direi quasi naturale delle imprese che vogliono incrementare la flessibilità della propria organizzazione del lavoro, qui sembra la manna, ma a me i maestri hanno insegnato che gli incentivi hanno senso se favoriscono comportamenti che il mercato da solo non incentiverebbe; qui accade il contrario, e non si vede quale uso funzionale di denaro pubblico queste norme sottintendano. Basterebbe introdurre un semplice correttivo che vincoli la fruizione degli incentivi alla presenza in azienda di una quota di part-time inferiore alla media del settore per introdurre un minimo forse sufficiente di selettività

Sempre a proposito di part-time, fatemi fare un'ultima annotazione veloce: in questi giorni si parla molto di esuberi in settori particolari (le banche, le ferrovie, le poste): si paventa sempre nelle proposte governative e di fonte datoriale l'agguato dei pre-pensionamenti, ma non si dice mai, nemmeno da parte sindacale, che qui la trasformazione a part-time potrebbe avere un senso tale da poter essere incentivata pubblicamente; e che l'argomento con cui i possibili pre-pensionamenti vengono giustificati (ad es. nelle banche), e cioè che sarebbero a carico delle banche e non del bilancio pubblico, per lo meno dubbio dato che in qualche modo le banche se lo faranno pagare, questo aggravio, mediante il costo dei servizi offerti alla clientela; per cui alla fine si rimane con la sensazione che il part-time vada bene per le imprese di pulizia ma non per settori più sofisticati del mondo del lavoro.

Apprendistato e Contratto di formazione/lavoro

Una sola affermazione al riguardo: vorremmo esercitarci al riguardo della delega, contenuta nel testo governativo, di riordino ed armonizzazione dei due istituti. In effetti non si può convenire con l'intento governativo, anche se al riguardo il patto del 24/9/96 va in direzione opposta, prefigurando norme relativamente divergenti tra i due istituti. Il che finora si tradotto nella pratica in un ulteriore potere discrezionale delle imprese di scegliere lo strumento più comodo, in genere il Cfl per la sua intrinseca natura di contratto a termine, a scapito della formazione.

Se invece si pensa ad uno strumento unico, non può non pensarsi ad istituto di ingresso nel mondo del lavoro, con obbligatorio contenuto formativo, da certificare pubblicamente o per via di strumenti che le parti sociali si danno contrattualmente come gli enti bilaterali, ma con altrettanto evidenti garanzie dal punto di vista dell'inserimento lavorativo. Ad es. un obbligo in capo all'imprenditore di esprimere un giudizio motivato a metà percorso sul destino finale del lavoratore, se sarà meno assunto a tempo indeterminato, fatti salvi i benefici contributivi che dureranno comunque per la durata del rapporto; altra strada, ma meno trasparente sul piano della libertà della dignità del singolo, quella di modulare le fiscalizzazioni a seconda della trasformazione a tempo indeterminato.

Se si assume questo impianto, si può anche, a mio giudizio, pensare ad una retribuzione e ad una durata del nuovo rapporto unificato più simile all'apprendistato che non ai 24 mesi del Cfl a retribuzione piena di un livello di inquadramento in meno, che stata a suo tempo un'escamotage tra i meno brillanti dell'inventiva sindacale (1984).

Tecnicamente la proposta può articolarsi come segue:

1. la delega istituisce il contratto di apprendistato e contratto di formazione e lavoro sar individuato dal legislatore e di pari corso per i giovani in età dai sedici ai ventiquattro anni;
2. la durata, da definirsi nell'ambito della contrattazione collettiva, non potressere inferiore a diciotto e superiore ai trentasei mesi;
3. la retribuzione, espressa in percentuale della corrispondente retribuzione del lavoratore a tempo

indeterminato, sardefinita nei CCNL, e comunque non potressere inferiore, nello scaglione iniziale, al 65% della retribuzione prevista dagli stessi CCNL per le mansioni corrispondenti, e al termine non potressere inferiore all'80%;

4. condizioni particolari relative alla durata potranno riguardare diplomati da istituti tecnici, professionali e/o corsi abilitanti;

5. l'impegno formativo deve essere esplicitato da parte dell'impresa allatto della presentazione del progetto di assunzione, con ricorso alla formazione esterna per non meno di 130 ore nellarco di un anno, da espletarsi anche tramite la frequenza ad iniziative definite dagli Enti bilaterali del comparto di riferimento;

6. al compimento della metdella durata del rapporto limprenditore comunica al lavoratore le eventuali ragioni che impediscono, alla fine del periodo definito, la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;

7. le agevolazioni contributive sono prolungate di un anno a seguito dell'avventura trasformazione a tempo indeterminato, e sono invece annullate se il lavoratore viene licenziato nell'anno successivo.

Collocamento ed Enti Bilaterali

Ultimo tassello di questa carrellata di argomenti il tema del collocamento, che nel dibattito di questo tempi un po sotto traccia, ma che invece diventa subito di attualitrovente se lo si abbina con quello degli Enti bilaterali e dei loro reciproci rapporti.

Da lunghi anni cova sotto la cenere un dissidio fra la Cgil e il resto del mondo sul collocamento pubblico, che forse oggi venuto il momento di affrontare: nessuno ha mai smentito le cifre contenute nel promemoria che il Prof. Pietro Ichino ha spedito alla Corte Europea di Lussemburgo per porre la legge italiana del 49 sotto accusa. Lsi scrive che, fatte 100 le assunzioni, solo 5 in Italia vengono dal collocamento; esse salgono invece a 15 nel caso di assunzioni a termine.

Basterebbero questi dati - ripeto mai smentiti da nessuno - per rendere di dubbia comprensibilita difesa della natura pubblica di una cosa che serve a cospoco; tanto pi dopo che dal 91, anno di entrata in vigore della legge 223, tutte le assunzioni si possono fare direttamente o comunque nominativamente, salvo il rispetto delle famose fasce deboli (12% degli assunti, anchessi nominativi). Lunica cosa che il collocamento pubblico fa la chiamata numerica per gli avviamenti nella P.A. per qualifiche fino al quarto livello. Per il resto, anche dopo l'approvazione della legge 608 del novembre 96, il collocamento diventato una potenziale banca-dati sul movimento delle forze di lavoro, ma nulla pi.

Proprio la legge 608 conteneva, nel suo multireiterato stadio di decreto-legge (ben 16 volte), una norma che ci porta dritti al problema: lsi scriveva che era possibile per il collocamento pubblico convenzionarsi con strutture pubbliche e private, compresi gli enti bilaterali, per attivitdi preselezione, incontro fra domanda e offerta, congruitformativa, iniziative di orientamento e formazione: curioso Paese il nostro, che per 960 giorni (pari a poco meno di tre anni, ossia 16 volte 60 giorni di validitdel decreto-legge) ignora una norma di quella portata, e ora si interroga sulla pericolosa fine della centralitdel collocamento pubblico!

Ma altresvero, che nessuno, neppure i presumibili sostenitori di quella norma che decaduta, ha fatto molto perché quella norma restasse: forse perché, essendo stata sostituita da quella assai pi succosa sulla possibilitper gli Enti bilaterali di dare vita ad iniziative di lavoro temporaneo, il loro scopo si poteva dire raggiunto....

Se non siamo stati troppo cattivi, il caso di dire, sommessamente ma con fermezza, che non ci stiamo: nessuno intende difendere un bidone indifendibile come il collocamento attuale, ma da questo alla semplice sostituzione con lattivitdi interposizione svolta con il beneplacito e l'interesse delle parti sociali ce ne corre.

Anche perché si pone un problema deontologico mica da poco: per un sindacato che ha scelto la lotta ai monopoli, non si puimmaginare che la societcostituita o partecipata degli enti bilaterali possa avere lesclusiva dellattivitdi fornitura di lavoro temporaneo né in un settore né in un territorio; ne consegue che detta societofarofferte economiche pi vantaggiose alle aziende utilizzatrici, ma allora dovrebbe evadere i CCNL che i suoi partners costitutivi hanno provveduto a determinare liberamente, oppure dovrebbe fare offerte pi vantaggiose per i lavoratori (ad es. formazione pi ampia), ma ciavrebbe dei costi che difficile capire come si potrebbero ammortizzare.

Da quanto precede credo che sia giusto dire che intreccio abbia da esserci fra pubblico e privato, e che il ruolo degli Enti bilaterali sia da questo punto di vista fondamentale, ma che non ha senso spostare il compito di collocamento dal pubblico al privato. Quello che serve favorire lintreccio, soprattutto sotto forma di scambio di dati ed informazioni, fra pubblico e privato: in questo senso gli Enti bilaterali possono tranquillamente servire come interfaccia del collocamento pubblico, e gli imprenditori possono avere la scelta di comunicare gli avviamenti alluno o agli altri, purché la connessione in rete di tutto il sistema sia una pre-condizione della stessa compresenza delle due fattispecie.

Scontato il ruolo in tema di formazione, definizione di fabbisogni formativi e convenzioni con strutture di formazione; ugualmente fattibile lattivitdi sportello rispetto a tutte le integrazioni dello stato sociale che le

parti potranno decidere pattiziamente - dalle pensioni alla sanitintegrative (sulle prime a dir la veritin funzione di sportello, dati i vincoli della legge sui fondi integrativi), ma anche ai miglioramenti delle disposizioni sull'indennità di disoccupazione che pattiziamente sono possibili, meglio se connesse ad iniziative di formazione-riqualificazione. In questo contesto l'Ente bilaterale si configura come struttura di sostegno alla contrattazione, ed anche come una via originale per l'estensione della rappresentanza in settori caratterizzati da piccole imprese. Qui si pone davvero un problema di fondazione democratica del sistema degli Enti, dato che essendo ancora i nostri CCNL patti tra associazioni private e non sono validi erga omnes, andrposto il tema della composizione degli organismi dirigenti degli Enti, che se all'inizio non possono non avere le parti costitutive al loro interno (in funzione di soci fondatori), dovranno peraprirsi all'insieme dei lavoratori ed imprenditori che versano le quote, anche se non formalmente associati alle organizzazioni: di qui lesigenza, alla stregua degli organismi di governo dei fondi previdenziali integrativi, si arrivi in tempi certi ad elezioni universali delle rappresentanze di governo degli Enti, sda trasformarli in istituzioni della categoria a tutti gli effetti. Questo un tema che crediamo non si possa eludere anche nell'ambito di ragionamenti sulla legislazione sulla rappresentanza sindacale, che qui volutamente non affrontiamo.

Non si capisce invece perché aggiungere a queste molte funzioni degli Enti l'attività vera e propria di collocamento, che dalla scomparsa della chiamata nominativa ormai definitivamente un'attività che il mercato ha acquisito e il collocamento registra ex post, quando lo fa.

Qui persi incontra una difficoltà che nessun intreccio, per quanto spinto, fra pubblico e privato riesce concettualmente a risolvere: in presenza di nessun vincolo antidiscriminatorio come si garantisce l'uguaglianza di opportunità che la Costituzione continua a mantenere?

Non basta - anche se molto - la trasparenza delle informazioni assicurata dalle connessioni telematiche disponibili a tutti, come argomenta Pietro Ichino; serve ancora qualcosa di più sostanziale che sconsigli l'imprenditore a disporre in modo discriminatorio della sua discrezionalità.

Anche sulla base di esperienze diverse, quali quelle in tema di molestie sessuali, o di raccomandazioni di esperti in altri campi, quali la distinzione fra lavoro subordinato e non, pensiamo sia da non scartare una riflessione sull'inversione dell'onere della prova. Pensiamo ad un meccanismo che si completa con il progetto di trasparenza e completezza delle informazioni sul mercato del lavoro di cui parla Ichino, nel senso che deve poter essere possibile, per chiunque abbia concorso ad un posto di lavoro e non sia stato assunto, chiedere ad una autorità indipendente di verificare se non siano state operate discriminazioni nei suoi confronti, e sia allora dovere dell'imprenditore dimostrare l'insussistenza di quelle. In questo modo, pur non rinnegando la maggior etraggiunta dal singolo lavoratore e quindi rimuovendo un ruolo del sindacato come tutore di minorenni, che l'accusa di Ichino, si introduce un meccanismo di tutela positiva.

La difficoltà risiede nella locuzione aver concorso ad un posto di lavoro: dato quanto abbiamo detto prima come e dove si evince che qualcuno concorre ad un posto? Non una domanda facile, ma altrettanto ineludibile, se vogliamo incardinare il progetto di una norma antidiscriminatoria in modo fondato e non farla restare nella proclamazione inconcludente di cui siamo spesso maestri.

Spesso si ragiona solo dal lato della domanda di lavoro (ciosì pensa solo ai lacci e laccioli sempre meno esistenti che graverebbero sulle imprese), nel senso che ci si scontra sul ruolo del collocamento come luogo dove si sa cosa le imprese vogliono dai potenziali prestatori di lavoro: da molto tempo non più cos L'Italia agricola e delloperaio massa finita.

Ma non vero che le imprese non si rivolgono allesterno per i posti vacanti: le pagine dei giornali, le società di selezione di personale lavorano a grande ritmo, per parlare di cose alla luce del sole, anche se extra legem. Se ne deduce che si attivano azioni da parte di tanti soggetti verso la domanda di lavoro, che non vengono perindagate, né tanto meno messe a disposizione di tutti i potenziali offerenti la propria capacità lavorativa.

Invece qui sta appunto lo sforzo da compiere; si potrebbe ragionare sull'obbligo per le imprese di procedere con offerte di lavoro solo tramite strumenti connessi in rete (pubblici, privati, comunque connessi in unica rete), cui ognuno potrebbe rivolgersi per avere informazioni e offrire, ad unico sistema telematico, le proprie potenzialità e i curricula professionali ecc. A questo punto scatterebbe la possibilità di regolamentare l'attività delle aziende di selezione del personale, che vedrebbero riconosciuta un'attività finora negletta dalla legge, ma che dovrebbero sottoscrivere un codice etico di scrupoloso rispetto del divieto costituzionale di discriminazione, con aggiunto anche il divieto di operare discriminazioni indirette. A questo punto chi avesse risposto ad un annuncio, che per definizione in rete e quindi alla portata di tutti, e cui la società di selezione del personale e/o l'impresa richiedente lavoro non avesse risposto o avesse tenuto un comportamento non conforme al dettato costituzionale e/o al codice etico, può andare in giudizio e beneficiare dell'inversione dell'onere della prova.

Per concludere, in questo contesto che ruolo possibile hanno gli Enti bilaterali? Da quanto precede non sembra possibile pensare ad un ruolo promozionale rispetto ad una quota di loro offerenti forza-lavoro (i

miei iscritti), né tanto meno ad un ruolo di monopolio dell'offerta di lavoro da trasferire dal collocamento pubblico a loro; quanto piuttosto ad una loro integrazione nella rete delle istituzioni abilitate a ricevere in rete offerta e domanda di lavoro per permettere, non favorire, il loro incontro.

Siamo cosgiunti alla fine della nostra carrellata sulle questioni pi scottanti in tema di mercato del lavoro: chiaro che questo ragionamenti dovranno essere affrontati con le nostre controparti, in primis Confcommercio, ma non solo, in una stagione che ci auguriamo di intense relazioni sindacali tese all'incivilimento dei rapporti sia al centro che soprattutto in periferia. Le contrattazioni di secondo livello territoriale del turismo e del commercio, nelle loro diverse fattispecie, sono il banco di prova delle cose che siamo venuti elaborando.