

**Allegato n. 1:
le interviste ai testimoni significativi**

Intervista n. 1

Ente di appartenenza: ALAI-CISL

Mi può descrivere come nasce ALAI?

Con la legge Treu nel 1992 e l'introduzione delle nuove forme di lavoro flessibile, emerge una esigenza all'interno dei sindacati di avvicinarsi a queste nuove forme contrattuali, all'inizio per azioni di consulenza, era un luogo per dare informazione, consulenze sulle nuove forme di lavoro, poi abbiamo notato che le persone non venivano solo per una consulenza, ma avevano bisogno di confrontarsi, una esigenza di raccontarsi da parte di questi soggetti. Così la Cisl ha modificato e ha creato una associazione sindacale, Alai non è una categoria del sindacato, ma è un'associazione proprio per sottolineare anche questo aspetto di aggregazione, per fare un luogo di incontro e di scambio. E' così stato aperto uno sportello di consulenza, un ufficio legale e previdenziale/fiscale, crescendo ancora nella rappresentatività di queste persone, abbiamo cominciato a fare anche per conto loro attività tipica sindacale ossia abbiamo fatto contrattazione, contrattazione che ha prodotto un CCNL (il primo contratto collettivo di lavoro, allora, dei lavoratori interinali) e ora stiamo arrivando al secondo CCNL, c'è la trattativa nazionale in corso ora. Più difficile era invece trattare le collaborazioni perché il collaboratore a progetto a peculiarità: intanto ha una sede definita di lavoro, mentre l'interinale ha il datore di lavoro definito, ma la sede di lavoro si modifica, e quindi bisogna andare in tanti piccoli posti di lavoro a trattare, per cui è difficile aggregare i datori di lavoro per trattare, e si è fatto solo in grosse realtà che spesso sono gli enti locali, i primi accordi seri sono stati fatti o nelle aziende grosse (penso ad alcune associazioni di lavoro nei servizi alle persone) o in enti locali (la prima è stata la Provincia di Bologna, poi il comune di Bologna e la Regione ...e poi per gli enti collegati, per cui a cascata siamo riusciti ad entrare negli enti di formazione ed altri istituti come l'Ervet.

Questa è la prima parte, poi abbiamo deciso di spingere ancora di più la caratteristica di associazione ad abbiamo voluto coinvolgere i nostri associati nel crearsi spazi loro, attraverso la promozione di attività culturali (seminari e letture sul lavoro), ricreative (la squadra di calcio), ampliando anche gli spazi, in modo che le persone potessero venire e fruire questi spazi, consultando da soli pubblicazioni utili alla conoscenza del mercato del lavoro, utilizzando strumenti informatici e offrendo percorsi formativi mirati all'accrescimento della propria capacità. Adesso proviamo anche di attrezzarci in termini di risorse interne all'Alai di sostegno alla formulazione dei curricula, di bilanci di competenze e accompagnamento al lavoro, questa è la sfida futura, per tutti coloro che lo desiderano. Questa è la nostra frontiera attuale.

Chi sono gli iscritti all'ALAI?

I nostri utenti oggi sono 1200 e vanno dai 21 ai 38 anni, massimo 40. Abbiamo una fascia residua di ultra 40enni sono purtroppo coloro che transitano in momenti della vita senza lavoro, ma non sono il nostro target usuale, cerchiamo con le nostre informazioni di aiutarli, nella transizione ad un altro lavoro. La maggioranza ha una scolarizzazione medio-alta, laureati con lauree brevi e dunque assolutamente non appetibili per il nostro mercato del lavoro bolognese, sono degli sbandati, questo è il dato. Poi il 10% degli iscritti ha un profilo molto elevato, sono laureati con master ...medici. Poi abbiamo una buona fascia di lavoratori migranti che escono dalle scuole tecniche, la maggioranza che si rivolge ai nostri sportelli lo fa inizialmente per bisogno di informazioni. Il trend negli ultimi anni si sta modificando, avevamo una maggioranza (80-85%) di collaboratori (co.co.co., occasionali, mono committenze, cose *borderline*, che per noi sono contratti in frodo alla legge) oggi a Bologna abbiamo un aumento del lavoro in somministrazione che noi la riteniamo una flessibilità migliore e abbiamo un netto abbassamento dei collaboratori. Ora il lavoro in somministrazione non coinvolge più solo figure con qualifiche basse, ma ingegneri, psicologi (ne ho visti 120 l'altro giorno), anche questo perché oggi il lavoro interinale non è più solo utilizzato nelle imprese metalmeccaniche (Saeco, Ducati, Fonderia Atti, che cercano operai) anche i servizi

utilizzano il lavoro interinale, fondazioni, attività artistiche, studi di commercialisti, buste paghe che hanno picchi o per verificare le competenze. E oggi anche gli studenti appena usciti dalla scuola accettano volentieri ciò, si fanno questo periodo, hanno più tutele rispetto a prima (che sarebbe stato o in sommerso o come collaboratore). La mia opinione, mia del tutto personale è che il D.Lgs 276/2003 ha un po' stretto le maglie della collaborazione, legalmente parlando è più difficile fare una collaborazione, per una segretaria d'azienda, o nel settore del commercio, sia in questa legislatura le circolari Amato che sono circolate andavano tutte nella direzione di regolarizzare tali forme contrattuali che sicuramente non hanno nulla di autonomo, così le aziende hanno iniziato a diminuirne l'utilizzo e pensare che esistono nella nostra legislazione delle forme contrattuali flessibili che però rientrano nel lavoro subordinato, siamo rientrati – secondo me – nella fisiologia della collaborazione: la collaborazione vera per me è quella di una persona che dà un apporto differente rispetto ad un normale flusso produttivo con un reale grado di autonomia. Questo è il quadro dell'associazione.

Per i settori, come le dicevo, prima c'era l'industria con l'interinale e il turismo, il commercio e servizi con le collaborazioni, oggi non è più così, e neanche una grande differenziazione, c'è ancora una prevalenza della somministrazione in quel poco che è rimasto a Bologna del manifatturiero, ma sta entrando anche nei servizi, turismo, ecc.

Quali sono le ragioni dell'uso di tali forme contrattuali?

L'uso delle forme flessibili è ormai prassi, le imprese si devono confrontare con una competizione dura e devono avere forme di flessibilità. Non si vedono quasi mai entrate in una azienda con forme contrattuali diverse da quelle flessibili, serve anche per allungare il periodo di prova. Mi è sembrato di verificare con incontri fatti una forbice grossa tra le richieste di competenze delle richieste di competenze del sistema produttivo bolognese e del giovane che esce dal circuito formativo: non si incontrano, uno non ha bisogno dell'altro. Non è quello di cui ha bisogno il tessuto economico bolognese in questo momento, in un momento in cui anche la formazione fatica. Dovrebbero essere utilizzati i fondi interprofessionali, ma non funzionano se non quello dei lavoratori interinali, ma sono del tutto sotto utilizzati. Lo strumento ci sarebbe e potrebbe essere lo strumento di raccordo tra il giovane che esce dal percorso di studi, con un fallimento totale per le esperienze universitarie dopo la riforma, mentre c'è ancora mercato per i diplomatici tecnici. Noi riceviamo 1500 cv e vediamo come il percorso universitario qui a Bologna non dà sbocchi professionali.

L'uso del lavoro flessibile poi oltre ai picchi, ad una questione di selezione, è legata ai budget. Oggi le imprese non riescono ad avere una programmazione di lungo respiro della produttività, è il mercato attuale che non lo permette, ciò nella parte sana dell'economia, c'è chi lo usa solo per risparmiare, ma questo secondo me.

Quali sono i passi che sono da compiere nel prossimo futuro al fine di supportare tali soggetti?

Noi abbiamo cercato di fare alcuni sondaggi per capire i bisogni dei nostri iscritti: da questi emerge come il primo bisogno sia quello di non sentirsi precari economicamente, ossia a questi non gliene può fregare nulla di essere flessibili nel lavoro, loro potrebbero essere flessibilissimi nel lavoro, il problema è essere precari economicamente e quindi secondo noi la declinazione può essere quella che vogliamo: non arrivare a fine mese perché non sono stati pagati e quindi dobbiamo cercare di sostegni, ad esempio se è interinale l'Ebitemp prevede una prima forma di sostegno al reddito (è una prima forma di welfare contrattato, seppur piccola) e se si ha bisogno di 1000-2000 euro si può accedere con tassi agevolati. ...a molti non lo sanno perché sono scarsamente sindacalizzati i giovani oggi, per cui si devono accompagnare. Invece i collaboratori non hanno tutto ciò, non hanno questi piccoli paracaduti sociali e quindi qui un nuovo sistema di tutele sociali che tenga presente che se c'è una flessibilità al lavoro ci deve essere una altrettante flessibilità di assorbire le esigenze dei lavoratori. Quando io sono stato all'estero tanti anni fa in Europa per studiare tali forme di lavoro, non in Inghilterra, ma la Svezia, la Danimarca e loro hanno fatto una scelta che secondo me ha una coerenza umana, che prima si studia un sistema di ammortizzatori sociali, la si trasforma in legge

dello Stato, poi si fa la modifica contrattuale, noi abbiamo fatto alla rovescia, prima si devono creare i cuscinetti di caduta poi le riforme dei contratti, ciò di fatto non ha creato dei sistemi di precarietà, ma dei sistemi di flessibilità sul lavoro (tranne in Gran Bretagna), ci deve essere per i giovani un sistema di sicurezze serie, ai giovani non interessa che ci sia il mutuo per gli atipici, questo è una presa in giro, il mutuo ipotecario lo fanno a chiunque, non è questo, interessa poter dire che “io sono disponibile a fare percorsi flessibili per le esigenze dell’economia del paese, il paese deve darmi la sicurezza che nei momenti di non lavoro io possa sopravvivere e formarmi, essere sempre e comunque appetibile per il mercato del lavoro.”

Per fare ciò ci deve essere un forte coinvolgimento anche del mondo privato anche delle imprese, che si deve creare insieme allo Stato un insieme di ammortizzatori, sostenuti se vogliamo anche dal lavoratore stesso. Se penso all’esperienza che abbiamo avuto noi con gli interinali, che versano lo 0,5% di ogni lavoratore e il 4% per la formazione è una bella cifra che si mette per la formazione continua del soggetto che se anche non lavoro può riqualificarsi e può anche avere un minimo di sostegno al reddito, in questo modo non sarebbe tutto sul welfare di stato, ma si ripartisce e poi lo Stato dovrebbe fare la sua parte. Ciò lo abbiamo fatto e si può fare nella contrattazione e concertazione vera che racchiude le due esigenze di non diventare obsoleti e di avere da sopravvivere.

Eventuali buone pratiche?

Ci sono state, come ti dicevo, nel senso di buone prassi di contrattazione tra l’ente che rappresenta le agenzie interinali e il sindacato che è sfociato in un contratto collettivo nazionale e in concertazioni locali, sono dei piccoli tentativi, dei bebé, ma sono dei primi passi. Ad esempio ci sono forme di sostegno nei periodi di infortuni non coperti, come le forme di sostegno al reddito seppur minime, io non le chiamerei nemmeno buone prassi, anche perché sono state molto poco utilizzate, perché nessuno le conosce, buona prassi vuole dire che c’è stata una prassi, qui c’è stata solo una buona idea che ancora non ha diffusione, e questo è perché non c’è cultura, non è facile fare conoscere ai giovani il sistema, nel suo complesso. Noi siamo una goccia nel mare, noi e la Cigl nonostante quanto dicono, siamo una goccia nel mare di Bologna perché i giovani in questa città non sanno nulla del mercato del lavoro, non sono interessati di nulla, c’è un individualismo esasperato e deleterio e tutto ciò poi si ripercuote su loro stessi, perché non si rendono conto che in questo modo non posso accedere a questo sistema e l’unica cosa che replicano è una peana, nulla di positivo. Laddove, ma siamo in pochi e non incidiamo anche se ce la raccontiamo, siamo riusciti a fare incontri nelle scuole, per grazia divina in alcune università, perché luoghi chiusi, ma incontri con i giovani, non seminari e simposi, mi sembrava di vedere delle sorti di epifanie nei loro occhi, quando si raccontavano i diritti in caso di infortunio, gli attori che operano, c’è una non conoscenza e disinteresse di tutto ciò che ci blocca. L’idea quando abbiamo iniziato 3 anni fa da 120 iscritti a 1200 a Bologna, abbiamo fatto un piccolo questionario casereccio, abbiamo visto che le persone sono venute un po’ per passa parola, ma tutto il resto è perché hanno visto una pubblicità, o per caso Google glielo ha tirato fuori prima di un altro, ecco che quando abbiamo fatto il concerto di Caparezza con altri gruppi alla Festa dell’Unità lì abbiamo avuto una maggiore visibilità, c’erano dei ragazzi con la scritta sulle magliette “Io sono comunista” e ci chiedevano tutto, ci dicevano che non sapevano nulla dei sindacati. Anche noi facciamo fatica a veicolare la nostra immagine.

Un suo parere sul D.Lgs 276/2003?

Assolutamente parziale, la 276 è una ...ho avuto la fortuna di conoscere ed essere parte di un gruppo di lavoro con il prof. Biagi per cui so che non centra proprio niente con quanto si dice, è parziale e frutto di una mediazione in aula parlamentare di uno studio molto interessante sulle riforme contrattuali del mercato del lavoro, poteva essere più spinta con definizioni meno ambigue su alcuni istituti contrattuali, mi riferisco in particolare alla collaborazione a progetto e si doveva spingere ancora di più la cornice limitante di questo istituto, alcune forme contrattuali sono più di stile texano che qui da noi non hanno terreno, è evidente che bisogna prendere da qualche parte il

toro e lavorare per meglio puntualizzare alcuni istituti contrattuali. Da un punto di vista giuridico: la vera divisione sul lavoro autonomo e subordinato c'è e tale deve essere, si è poi ripresa invece la forma del parasubordinato che è un obbrobrio giuridico, perché il lavoro o è subordinato o è autonomo, il para non ha nessun senso. Da un punto di vista sociologico: in modo molto rapido c'è stato un po' di paura e tutti si sono riversati sulle partite Iva, dopo il primo boom dei co.co.co., poi quando hanno visto che le collaborazioni a progetto potevano essere nuovamente una parasubordinazione, si sono riversati qui .. ora con il forfettone, si riportano a forme del tutto strane sia da un punto di vista contrattuale sia fiscale, questo rimane il vero humus del sistema o abbiamo il coraggio di modificarlo e lo facciamo e gli istituti di diritto esistono si tratta solo di creare la cornice precisa nel quale possono essere utilizzati oppure continuiamo questo sistema e questo sistema crea l'area grigia, sempre più fumo nero e questa è una area grossa, anche se di difficile definizione (l'Inps ci dà un dato non pulito e noi lo diciamo, ora ancora di più con quelli occasionali, io che faccio lezione fuori, io sono un collaboratore occasionale, ma io non sono un precario, ed anche qui non si riesce a fare nessun riscontro)

La parte sulla intermediazione del lavoro è la parte più interessante, tutta la parte anche che da al privato e al semi privato di mediare sul mercato del lavoro è molto interessante, la Provincia di Bologna si è mossa bene, ha uno sportello per i lavoratori flessibili, partecipa ad un progetto della Regione e i sindacati per Atipici.net, per creare banche dati comuni, qualche cosa si muove. Non so perché non ha preso la palla al balzo anche l'Università di Bologna, perché aveva una forza enorme con Alma Laurea, e poteva essere un ottimo avvio. C'è una idea della Cisl di provare a inserirsi con una società nell'intermediazione, ma la stiamo studiando.

Disponibilità per la seconda fase della ricerca:

Noi abbiamo avuto un problema per cui non apriamo al momento quello sportello di cui ti avevo parlato nel nostro primo incontro. La nostra disponibilità rimane, in particolare se fate delle interviste non ci sono problemi per contattarvi alcune persone tra i nostri associati, per un questionario dovrete farlo tra poco (da gennaio si sono riavviate le iscrizioni) oppure durante il periodo della dichiarazione dei redditi, in quanti molti vengono da noi.

Intervista n. 2

Ente di appartenenza: NIDIL-CGIL

Mi può descrivere come nasce il NIDIL?

Siamo sempre di corsa, schiacciati sul quotidiano e spesso è difficile ricostruire la storia, ma è utile anche per noi, per capire se gli strumenti che usiamo sono ancora validi, se ce ne vogliono dei nuovi.

Nasce ufficialmente a livello nazionale il 7 maggio del 1997, a Milano, poi in alcune Camere del Lavoro come in quella di Bologna e di Milano erano già iniziate attività di accoglienza ed una riflessione su fenomeni che noi vedevamo e quindi abbiamo avuto una anticipazione di una apertura dello Sportello di ascolto il 25 febbraio del 1997, qui a Bologna. Su sollecitazione di una parte delle cose, soprattutto in questa Camera del lavoro ed in quella di Milano la sollecitazione giungeva da professioni medio alte che avevano rapporti di collaborazione in essere proprio perché si era costituito il Fondo Gestione Separata dell'Inps, l'anno prima nel 1996 con la Riforma Dini delle pensioni, nota come Legge 335, e fu interessante il fatto che alcune lavoratrici con contratti di collaborazione andarono a fare la loro denuncia dei redditi presso i nostri Caf e volevano tesserarsi, e noi non sapevamo come definirle, non erano disoccupate, lavoravano, erano autonome, e volevano iscriversi alla Cgil, chiedevano un rapporto con la Cgil. Questa in quel momento fu una sollecitazione forte, quella che prevalse. Dall'altra parte, io (visto che sono qui io), facevo la sindacalista in Cgil, in un pezzo del terziario la Filcams, terziario povero (mal retribuito: dalle pulizie), mi occupavo di alcuni pezzi del terziario, in particolare della distribuzione e in quegli anni nascevano i grandi ipermercati e mi accorgevo di figure professionali che venivano presso le nostre strutture che facevano i promoter, allestivano gli scaffali o anche i commessi come tutti gli altri ed venivano retribuiti con una ritenuta d'acconto, ossia non gli veniva applicato il Contratto Nazionale di Lavoro, quindi io vedevo l'abuso del CCNL, in quel caso, mentre nel primo c'era almeno in molti un progetto professionale da svolgere in autonomia, che incrociava anche i bisogni di relativa flessibilità delle aziende (ci tengo a dire relativa), sia essa pubblica che privata, aveva necessità di consulenze, di professionalità che magari non aveva strutturalmente nel suo organico e quindi aveva bisogno di rapporti diversi dall'assunzione a tempo indeterminato e si incrociavano con progetti professionali sul mercato del lavoro di donne e uomini. Dall'altra parte invece, c'era l'altra fetta. Ma Nidil di Bologna nasce a mio parere (lo ribadisco, mio parere) sottovalutando, in quella fase lì, quella seconda fetta. Si concentra sui progetti professionali con collaborazioni e partite Iva senza albo professionali, ossia professioni non riconducibili ai vecchi albi professionali, competenze nuove anche per nuovi bisogni del mercato del lavoro e delle imprese che però non sono riconducibili a dei saperi storici, si concentra il Nidil su questo e quindi mettendo al centro, in un qualche modo, il *welfare* che manca a queste persone, vale a dire avendo noi in Italia una storia di *welfare* legato al sistema lavorativo tanto che viene detto *welfare* lavorista, in quel caso lì avendo una tipologia di un rapporto di lavoro con un versamento contributivo piccolo (allora era il 10%), il loro *welfare* è molto fragile, non maturano pensioni utili, la maternità all'inizio non era contemplata (è stata una conquista successiva), la malattia non era riconosciuta, per cui c'è un lavoro sindacale che si orienta sul *welfare* e sul riconoscere sostegno economico per l'auto formazione poiché queste persone in proprio si formavano, infatti viene fatto un accordo con la Regione Emilia Romagna che riconosce dei voucher formative per cui le persone potevano acquistare pacchetti formativi in base all'offerta formativa che c'era sul mercato e il rimborso spese per i beni strumentali..come il computer. Questa è stata la primissima fase che aveva orientato anche una riflessione in Cgil. L'altro aspetto del problema era invece l'abuso di questa tipologia contrattuale, io mi sono misurata sia con la prima esigenza comprendendo che c'era un legittimo desiderio di lavoro autonomo che si incrociava con le esigenze delle imprese, ma da subito ho sentito che quella forma contrattuale era troppo appetibile proprio per il suo scarso costo, perché non definiva mai delle tabelle di costi. Notavo due problemi: era troppo appetibile per le aziende per usarla al posto del contratto di lavoro

e che le persone lasciate da sole non potevano contrattarsi il loro prezzo, lo potevano fare solo professionalità molto forte che non hanno problemi di concorrenza e quindi stiamo parlando di nicchie, perché anche il ragionamento politico che dice, per alcuni versi giusto, le persone più sono formate più sono forti (ed è vero), però dobbiamo avere anche la consapevolezza che noi abbiamo un mercato del lavoro che per un verso ha bisogno di alcune competenze di eccellenza, ma mediamente non è vera questa cosa, per cui per la media formazione ... paradossalmente a volte se si è più bravi non si trova, per cui si ha bisogno di un corredo di diritti di partenza – ecco io mi ascrivo a quella che è la nostra tradizione italiana del giuslavorismo italiano – ossia la persona da sola, se non ha già un corredo di diritti con sé quando è davanti al datore di lavoro è fragile, quindi deve avere un bagaglio di formazione utile a quell'offerta lavorativa, ma deve avere già un bagaglio di diritti ascritti a sé nel momento in cui incrocia l'offerta lavorativa e il contratto collettivo di lavoro è questo, definisce già le regole che determinano il rapporto di lavoro perché la persona singola da sola non ce la fa, non per una debolezza psicologia soggettiva, a per una strutturalità data da come avviene il rapporto di lavoro che non è un rapporto commerciale questo è il limite forte che ha preso piede oggi in Italia. In verità ha preso molto piede un pensiero culturale, politico, giuridico che è quello di ascrivere invece il rapporto di lavoro al rapporto commerciale, come se fossero due soggetti pari che si scambiano un prodotto, una merce, per cui non uno slogan il lavoro 'non è una merce'. Noi lo dicemmo già da diversi anni. Ecco cosa avviene da quando è nato Nidil: il proliferare dell'abuso contrattuale del collaboratore, ma anche in parte delle partite Iva, la spinta in molte situazioni di fare aprire partite Iva a delle persone in mono committenza, pretendendo l'esclusività del rapporto con dei compensi bassi che stanno intorno ai 1000 euro lordi. Per cui cosa ha fatto questa struttura che intendeva dare voce e costruire welfare per le forme di lavoro autonomo, si è concentrata sul lavorare sull'abuso contrattuale, e aimè l'abuso contrattuale tu lo contratti in prevalenza quando la persona decide di chiudere quel rapporto contrattuale, io dico sempre "a fine corsa" e quindi c'è una tutela individuale a quella singola persona che chiuso quel rapporto richiede che il rapporto di lavoro venga ricollocato dentro il contratto nazionale, verifichi ed indagli e nel 99% dei casi di accorgi che quelle forme contrattuali sono state adoperate in elusione dal CCNL. In altri luoghi dove c'è una concentrazione numerica interessante e le persone si sentono un po' meno sole perché sono in un gruppo, non ti avvali del percorso individuale per fare le tue vertenze e riconoscere il pregresso, ma sani con la contrattazione trasformando quel rapporto di lavoro da autonomo a subordinato, oppure cosa che abbiamo fatto, c'è stato un proliferare di collaboratori nel pubblico impiego poiché le finanziarie bloccavano la possibilità di fare concorsi e quella forme è dilagata, in sostituzione delle assunzioni con concorsi. In quel caso lì, dato che nelle Pubbliche Amministrazioni si viene assunti solo tramite concorsi, in una fase di interregno, sin quando non si è sbloccata questa situazione, abbiamo nutrito quella forma contrattuale di diritti come per esempio potenziare la malattia, inserire le ferie, e migliorati i compensi (ric conducendoli a compensi pari al lavoro dipendente), capendo che contrattavamo un inganno, consapevoli tutti dell'ipocrisia che mettevamo in atto, ma non potevamo fare diversamente, piuttosto che lasciarli con un forma contrattuale che li lasciava fragilissimi, perché una assenza per maternità a rischio, li faceva perdere di lavoro, ma anche una lunga malattia, almeno in quel modo lì li abbiamo messi in protezione dal non fargli perdere il lavoro, da non avere decurtazioni dal compenso. Nel frattempo poiché cresceva l'aliquota dei contributi (era il famoso popolo del 10%, ora del 24%) abbiamo cercato di migliorare un pezzo di maternità e di malattia. Per le collaborazioni anche la Circolare di Damiano che nasceva per i call center ha aiutato, perché ha marcato il fatto di definire le prestazioni, di indagare la prestazione lavorativa, non il contratto in sé, ma indagare cosa fanno, con il fatto di se ci fossero le possibilità di far fare agli organi ispettivi il controllo sulla reale prestazione lavorativa, cosa che purtroppo non si riesce a fare perché gli organi ispettivi non sono sufficienti, non si riesce neppure per il lavoro nero. A questo si aggiunge il fatto che Nidil si occupa anche di un altro pezzo del cosiddetto lavoro flessibile, quello interinale oggi in somministrazione. Però qui siamo di fronte al lavoro subordinato, classico, regolato da leggi e contratti. Ciò che lo accomuna alle altre forme di cui sopra

è la flessibilità che però è diventata oggi precarietà ed è diventata precarietà perché sono rapporti di lavoro a termine che non sono accompagnati da riqualificazioni professionali continue, che non hanno ancora ammortizzatori sociali adeguati, ma soprattutto che le imprese adoperano al posto del lavoro subordinato a tempo indeterminato. Questo è quello che io vedo. Noi abbiamo pezzi di aziende, strutturali, come il caso della Tim, dove noi abbiamo fatto anche vertenze, dove il lavoro interinale è stato adoperato a man bassa al posto del lavoro a tempo indeterminato: il call center per la Tim è un ramo d'azienda, è un pezzo dell'organizzazione strutturale, è quindi perché lì ci devono essere solo dei tempi determinati non è dato comprenderlo, ma anche in altre situazioni, ci sono posti non legati a stagionalità, ad assenze. Questo perché è stato possibile, perché nella disciplina del tempo determinato con la Legge 368 del 2001, si introduce un arretramento rispetto alla disciplina giuridica precedente che prevedeva per l'utilizzo del tempo determinato delle casuali precise, nominate (malattia, maternità, infortuni, stagionalità, anche per la fiera a Bologna nel senso che ha delle stagionalità), mentre questa nuova disciplina introduce un 'causalone' generico "motivazioni tecnico-organizzative": tutto in azienda è motivazione tecnico organizzativa, questo permette un utilizzo del tempo determinato e dell'interinale molto più deregolato rispetto a prima, non è un caso che il Protocollo del luglio 2007, oggi diventato legge, introduce una regolazione sul tempo determinato (anche se a mio avviso non sufficiente), ma mette un argine al quadro precedente, così come introduce forme di ammortizzatori sociali sempre per il tempo determinato migliorative rispetto a prima, le indennità di disoccupazione diventano un po' più interessanti e soprattutto possono essere parzialmente utilizzate ai fini pensionistici, non sufficiente, ma questa è una linea di marcia.

Quindi cosa diventa il Nidil sostanzialmente dal sindacato che tende di dare rappresentanza a talune professioni che attraverso alcune forme professionali possono esprimere il loro grado di autonomia diventa il sindacato di un pezzo della precarietà di questo paese, perché è avvenuto quel rischio che alcuni di noi – vedevano 10 anni fa – ossia che quella forma contrattuale è troppo appetibile (Per il costo del lavoro) e ancora di più perché deresponsabilizza l'impresa, in un qualche modo l'impresa esterna da sé la responsabilità sul lavoratore, non è un mio subordinato quindi sono meno responsabile nei suoi confronti.

Chi sono gli iscritti al NIDIL?

Sono molto variegati. E' molto donna, non è solo giovanissimo né solo giovane, abbiamo adulti dai 30 ai 45 anni, abbiamo un tasso di scolarità medio alto, ma ancora forte è la scarsa scolarità. L'iscrizione è rinnovata tutti gli anni e per questo fatichiamo ad avere grandi numeri, sono circa 1200...

Abbiamo ancora collaboratori con un loro progetto professionale, ma questa parte non è diventata grande (a tutti ci sarebbe piaciuto che quella prima ipotesi lì fosse vera, ci sarebbe piaciuto dal punto di vista dei lavoratori, non delle imprese che ne abusavano e de strutturavano il rapporto, ci sarebbe piaciuto che ci fosse la possibilità di spazi di progetti professionali), ci sono ancora ma non sono diventati grandi numeri e sono indubbiamente trascurati. Il lavoro interinale, non abbiamo un rapporto recente, ma tra di loro abbiamo anche fasce medie utilizzate nel lavoro pubblico anche se non sono grandi numeri, ma in prevalenza sono fasce medio basse...che operano nel manifatturiero. Poi c'è un altro pezzo –sul quale abbiamo anche un progetto che speriamo vada in porto - ..una parte del commercio piccolo, minuto (la famosa T di Bologna) la maggior parte sono contratti a progetto o associazioni in partecipazione (che è un'altra forma atipica che si sta diffondendo...ieri mi hanno chiamato altre 5 ragazze che avevano un contratto di apprendistato ed ora le chiedono di fare una associazione in partecipazione), noi abbiamo in mente un lavoro su alcune aree della città in cui stanno proliferando, soprattutto nelle realtà molto piccole in cui è difficile contrattare, sono grandi numeri ma dispersi con tanti piccoli datori di lavoro che lavorano lì con te e tu sei solo, non contratti, non vuoi neanche che il sindacato si faccia vedere perché tu temi di perdere quel posto di lavoro, perché non hai una tutela sul licenziamento, questa area è sempre stata difficile per il sindacato anche quando c'era il CCNL che li protegge dal licenziamento senza

giusta causa, perché il livello di conflitto che si produce tra la persona che lavoro e il datore di lavoro talmente vicino, che rende faticosissimo una relazione dialettica non necessariamente conflittuale, la rende molto difficile, se non è mediata da una piccola distanza, se non sei solo, è troppo faticoso per una persona che inevitabilmente perderà il posto di lavoro, come avviene, magari con una motivazione di scarsa efficienza lavorativa, poi si aprirà una vertenza legale e poi lì non vorrò tornare perché il posto di lavoro è piccolo e la tensione sarebbe insopportabile. Per cui già storicamente il sindacato nelle aziende piccole fa fatica, immaginiamo quando c'è una forma contrattuale che sancisce di poter essere licenziati senza una giusta causa, per questo non può essere ricondotto al diritto commerciale, non sono due soggetti pari, con uno con una merce e l'altro ha i soldi. Qui si deve fare contrattazione territoriale ...è l'unico modo per mettere insieme queste piccole realtà, attraverso il territorio.

Cosa manca a queste persone?

Oggi a queste persone, manca ancora ...lo dico così: manca tanto sindacato (anche noi stessi dobbiamo saperci misurare che non c'è solo la grande impresa), non solo una contrattazione dentro i posti di lavoro, ma una contrattazione territoriale che ricomprenda le piccole esperienze .. pensiamo all'artigianato in cui anche chi lavoro in realtà piccole può essere ricompreso. Dove l'esporsi da soli è più difficile, per cui bisogna creare una massa critica più ampia per poterle tutelare, quindi manca ancora una nostra destrezza di estendere la nostra capacità negoziale anche nei piccoli luoghi, manca una nuova normazione del diritto del lavoro che superi la forma contrattuale delle collaborazioni, io la eliminerei, e lo ricomprederei nella subordinazione anche quel insieme di flessibilità che in alcuni pezzi dell'organizzazione del lavoro è utile, ma che ha gli stessi diritti dell'attuale forma di subordinazione, per cui recupererei quella proposta di Nanni Alleva, giuslavorista, del dipendenza socio-economica del lavoratore che è una delle proposte della Cgil che si misura con alcuni bisogni delle imprese e delle stesse persone, mancano gli organi ispettivi che possono verificare, manca una formazione adeguata alle offerte del mercato del lavoro, mancano pezzi di welfare (il mio timore è che il welfare sostituisca quanto dirò dopo che per me è quanto manca di più), manca soprattutto l'impresa che vede nel lavoro il grande motore, cioè l'impresa non è portatrice di bisogni generali, quindi investire nel lavoro vuole dire avere un lavoro di qualità e la sicurezza del lavoro, la sicurezza produce qualità nel lavoro, non è vero che è l'insicurezza che produce qualità. Le imprese non investono su loro stesse, sull'innovazione, se le imprese italiane pensano di farcela competendo con i prodotti di bassa qualità che ci sono oggi sul mercato ...è cotta, investire sui segmenti di qualità vuole dire investire anche sulla qualità del lavoro, che è fatta di sicurezza, di formazione, di diritti, di persone che nel lavoro possono riconoscere loro stessi e non vederne un nemico. Manca la responsabilità sociale di impresa, l'impresa pretende di essere riconosciuta come bene generale, ma non si assume mai fino in fondo la responsabilità sociale. Le imprese devono farsi carico dello sviluppo di un welfare territoriale, il Nidil è dunque oggi è un modulo organizzativo della Cgil che dà in qualche modo voce (poca, si vorrebbe fare di più) ad una grande fetta del mercato del lavoro che rischia ancora di essere vissuta come un pezzo 'altro' separato e questo è grave, perché se il sindacato stesso non riconduce ad unità i lavoratori, c'è il rischio di mettere uno contro l'altro (giovani con i vecchi, i tutelati e non, soprattutto quando anche i tutelati sono a rischio), ma ciò fa gioco all'impresa. Io detesto chi ha messo uno contro gli altri, chiedere a chi ha di dare a chi non ha, non si è considerato come questo è stato giocato dalle imprese, per scaricare loro scelte, delle simpatie le abbiamo tutti, ma quello che conta è il modello che ti dai, se il modello è quello che non tiene insieme soggetti fragili a quelli un po' più tutelati e si chiede a chi già a salari bassi di dare a chi li ha ancora più bassi, di chi ha pensioni basse di farle ancora più basse, cosa possono cedere e cosa serve, allora certo che si può migliorare, ma in una fase in cui tutti riconoscono che le retribuzioni dei salari dipendenti sono arretrate moltissimo, lo dicono anche le imprese perchè è un problema per i consumi anche se non vogliono assumersi la responsabilità andando sempre a 'tocciare' dalla leva fiscale, e poi mentre

dicono ciò, non si riescono a rinnovare i contratti, per i metalmeccanici è stato faticosissimo, il pubblico impiego è fermo...siamo in un paese schizofrenico.

Quali sono le ragioni dell'uso di tali forme contrattuali?

Per due ordini di ragioni: flessibilità e la facile licenziabilità ed il costo. Il costo anche se non nell'immediato, è la strutturalità del costo, la responsabilità nel tempo. E' la de-responsabilità: non essendo le imprese concentrate loro stesse nel medio e lungo periodo, perché avere del lavoro nel medio e lungo periodo?

Conosce delle esperienze di buone pratiche a supporto dei lavoratori flessibili?

Io conosco la nostra attività su alcuni luoghi di lavoro in cui abbiamo potuto migliorare le condizioni in essere, le dicevo prima nelle pubbliche amministrazioni, sicuramente sono stati buoni accordi sindacali in Provincia, Comune, Regione e ASL, in attesa dello sblocco dei concorsi. Non hanno ovviamente risolto la stabilità del rapporto di lavoro, ma ne hanno diminuito la facile licenziabilità, le ferie, malattia. Anche alcune imprese private, ma ora faccio fatica a dire i nomi...ci sono delle vertenze in corso, negoziazioni per migliorare i compensi o abbiamo trasformato rapporti flessibili in tempi indeterminati, ma sono pochi perché i grandi numeri qui da noi sono pochi, è molto più diffuso nelle piccole realtà.

Un suo parere sul D.Lgs 276/2003?

Il D.Lgs 276/03 sul capitolo specifico sui contratti di collaborazione ha in parte migliorato la situazione precedente, mentre do un giudizio negativo sull'insieme del 276, per due questioni fondamentali per da una parte la facilità per le imprese di esternalizzare delle proprie funzioni e dunque di deresponsabilizzarsi, poi per la miriade di forme contrattuali che produce. Quindi il mio generale è negativo, ma per il contratto a progetto rispetto al quadro precedente ha degli elementi di miglioramento, intanto perché deve essere in forma scritta, e quindi è possibile verificare la coerenza tra quanto è scritto e quanto si fa, per la verifica del progetto, perché introduce delle proroghe sulla maternità per non perdere il posto di lavoro. Sicuramente però rimane ancora un pasticcio, perché per alcuni versi sotto il profilo strettamente giuridico questa forma contrattuale è riportata al lavoro subordinato e per altri al lavoro autonomo, questo pasticcio di viverla in parte tra lavoro subordinato e autonomo in parte permette ancora una indeterminatezza per poterlo stiracchiare da una parte o dall'altra, in questo io credo che sia necessario un suo superamento, faccio un esempio: sulla maternità ci sono i congedi parentali riconosciuti nell'anno di vita del bimbo, il subordinato può goderne quando vuole, in modo frammentato, nel lavoro autonomo li devi prendere di pacca tutti, allora ha gli obblighi procedurali dei subordinati, devi fare tutte le domande, ma poi quando ne hai bisogno, non li puoi più adoperare, si fa nuovamente finta che sia autonoma, e quindi li devi usare tutti insieme, ma la parte precedente lo sai che sono subordinate e li regolamenti come tali. Siamo dentro ad un pasticcio, per cui fiscalmente sono subordinate, ma dal punto di vista contributivo no, e non sono neanche autonomi, hanno una gestione separata, diversa.

Disponibilità per la seconda fase della ricerca:

Noi abbiamo la possibilità di fornirvi alcuni nominativi, possiamo organizzare degli incontri per delle interviste.

Intervista n. 3

Ente di appartenenza: Regione Emilia Romagna - Servizio Lavoro

Quale è lo stato del lavoro flessibile nella nostra Regione? Abbiamo dati sul 2007?

MM: Come lavoro atipico anche la Regione Emilia Romagna si fa alla definizione data dall'Istat che ricomprende i lavoratori a tempo determinato e le prestazioni occasionali e collaborazioni coordinate e continuative. Io ho inserito anche i lavoratori indipendenti part time, perché ci sembrano persone che hanno comunque difficoltà ad inserirsi in modo permanente nel mondo del lavoro. L'interinale è poi sicuramente uno degli aspetti del lavoro a tempo determinato, quale è il problema ...non necessariamente è una forma di precarizzazione, in Emilia Romagna dove si trova facilmente lavoro, è meglio lavorare come interinale che in nero. E' chiaro che poi se questa forma di contratto viene fatto ad un giovane, è valida perché poi il giovane torna a studiare, ma ha lavorato un po' alla luce del sole. Poi per i dati, noi usiamo le fonti Istat perché ci permettono di avere il quadro medio annuo della situazione, ma i dati del 2007 li avremo solo a luglio 2008. Abbiamo anche i Dati del Centro per l'Impiego, ma questi registrano gli avviamenti, per cui anche la casalinga che lavora per un mese, ricade nei Cpi, ma non nell'Istat, per cui a fronte delle 45 mila persone toccate, l'Istat mi dice nel mercato del lavoro sono assunto 6mila persone come interinali: questa stessa informazione veniva anche nel rapporto del Cnel, il lavoro interinale è frizionale in Italia, rispetto alle altre realtà europee. La difficoltà nel contarli riguarda anche le prestazioni, in quanto c'è l'iscrizione alla Gestione Separata, ad esempio anche io sono consulente della Provincia di Pordenone, ma sono dipendete regionale, a questo punto quando analizzo le banche dati, devo distinguere i collaboratori puri, da altri come me. Non solo, poi se scorporiamo quelli puri, da quelli parziali (in cui ci sono commercialisti, ragionieri che hanno partita iva ma che poi fanno docenze, ecc.), e all'interno si trovano persone che con il concetto di atipico hanno poco a che fare come gli amministratori di condominio e di società. A questo punto il confronto tra dato Inps e Istat deve rendere conto di questa differenza: per l'Istat l'amministratore è un libero professionista per cui è classificato da un'altra parte, l'Inps li recepisce invece lì perché sono nella Gestione separata. Per cui anche qui è necessario distinguere le fasce nelle quali ho effettivamente lavoro atipico, non standard ed effetti se eliminiamo le fasce alte (che sono gli amministratori) e quelle basse sotto i 5mila euro (che forse sono collaboratori solo perché desiderano lavorare in alcuni periodi dell'anno e basta, come chi fa le consegne a Natale) vediamo che tra i dati Inps e Istat non ci sono grandi differenze: i lavoratori non standard in Emilia Romagna dovrebbero essere 45 mila- 50 mila (sono i co.co.co e prestatori d'opera) nel 2006.

Per i settori, non ci sono dati certi, i dati ballano. Diciamo che non abbiamo diviso per i settori perché si entra dentro una diatriba infinita: sono stati a lungo sovrastimati, ciò non vuole dire che sono pochi, sono comunque tanti, ma non sono i 4 milioni.

Come vivono i lavoratori flessibili e cosa manca a queste persone?

Ciò che abbiamo sempre detto è che se queste forme sono delle forme di ingresso nel mercato del lavoro anche in parte tutelate (anche i co.co.co sono tutelati oggi) sono ben volute, piuttosto che prima che si stava 5 anni disoccupati, e dopo 1-2 anni c'è una stabilizzazione. Se viceversa come sembra capitare alcune volte questa è solo una forma per non riconoscere competenze, tenere bassi i costi, ecco che diventa negativo ed è tutto il sistema che diventa negativo.

Il mercato del lavoro italiano è abbastanza vischioso e risente di una struttura demografica a monte piuttosto pesante, ossia posti in ingresso ce ne sono sempre meno, il sistema economico si sta accorgendo deve rivolgersi anche a quelle frange di lavoro che una volta non entravano, gli aumenti veri dell'occupazione non si sono avuti tra i giovani, ma tra le donne tra i 40-45 anni, si è avuto un aumento epocale, i giovani sono pochi, pochissimi. A fronte dei 40 mila lavoratori in uscita ne entrano 20 mila: un gap del 50% annuo, per cui al di là di una certa visione del baby boom, non ho più i lavoratori di riserva per cui sono costretto a spostarmi verso altre figure. L'immigrazione in questo incide, ma non troppo perché è un mercato del lavoro quello dell'immigrazione

complementare, che gli italiani non volevano più prendere, tanto è vero che gli stranieri hanno un maggior numero di contratti a tempo indeterminato rispetto agli italiani. Entrando nel merito della contrattualistica, l'interinale serve alle imprese, al sistema delle trasformazioni e lo uso per i picchi produttivi, e prende basse qualifiche perché sono quelle che le mancano. Il nostro sistema produttivo è basato su un sistema maturo (noi facciamo sedie, scarpe, tessile) ...la meccanica tiene e ad esempio Reggio Emilia assume subito, mentre a Ferrara dove ci sono gli altri settori si usa l'interinale. Poi c'è il mondo dei servizi dove c'è un forte uso di tali forme per i servizi più bassi e poi per le collaborazioni c'è la Pubblica amministrazione, non è un caso che la L. 30 ha salvato i co.co.co. nella Pubblica amministrazione, perché altrimenti le avrebbe portate al collasso. Per cui c'è il paradosso per cui si crede che tali forme siano usate nel privato e invece sono diffuse nel pubblico...con tutto ciò che ne consegue, in quanto nel pubblico ci si stabilizza solo con il concorso. Perché se uno è consulente per un po' di una impresa, fa un sw o fa del marketing può nel tempo anche essere assunto, se invece lavori come collaboratore per la pubblica amministrazione sin quando non c'è un concorso non hai via di uscita, o fai uno studio di ricerca ma poi hai la concorrenza dell'università e degli istituti di ricerca o rimani lì e diventi vecchio a 32 anni.

Cosa manca a questi lavoratori?

IG: Dobbiamo andare un po' indietro nel tempo. Il mercato del lavoro era un po' blindato, rigido, 15 anni sono venute fuori queste forme contrattuali che erano già previste nel Codice Civile, si sono diffuse con la nascita del Fondo Gestione dell'Inps nel 1995, poi c'è stata una esplosione perché da un punto di vista economico, queste forme di lavoro costano poco (diversamente dal lavoro subordinato che costa molto in Italia, pur con stipendi bassi, se prendi 100 l'impresa paga 206), la collaborazione invece se dice che ti do 100, 100 è il costo del lavoro.

Le politiche di potenziamento del lavoro autonomo?

IG C'è una storia nella nostra regione che valorizza anche il lavoro autonomo, quale aspirazione anche delle persone, ma poi abbiamo dovuto in questi anni regolamentare con il D.Lgs 276 per i contratti di collaborazione che di fatto ha sanato un abuso che si era avuto in Italia di queste forme: ha permesso di sfronare le false co.co.co., chi non doveva essere co.co.co. come i call center, i camerieri, le cassiere nei supermercati, le commesse, ecc. questi non dovevano essere co.co.co. ed ora non lo è più possibile. Poi sono aumentati i contributi e le tutele che questi prima non avevano. Aver fatto ciò vuole dire tutelare quei lavoratori che lo subivano e che sarebbero stati nel precariato. Ora è più semplice fare un controllo, ciò non toglie che viene ancora utilizzato e che fanno fatica ad avere un percorso di stabilizzazione. Il co.co.pro. può ora dar adito a contenziosi che le imprese perdono tutti. Io mi occupo dei co.co.co dal 1999 ed c'era una situazione devastante, in ogni settore c'erano queste forme, poi con la L.30 e la riforma anche dell'apprendistato si può utilizzare per età e titoli di studio diversi, è ancora a termine, ma maggiormente tutelata.

Per i co.co.co nella Pa sono stati fatti degli accordi con le parti sociali e poi con la Finanziaria dovrebbero essere molto contingentati e poi dobbiamo dire che nella PA sono stati utilizzati meglio, almeno qui da noi, non c'erano co.co.co. come uscieri.

MM Noi dobbiamo anche considerare il basso tasso di scolarizzazione presente in Emilia Romagna, il 50% degli occupati italiani arriva a stento alla qualifica, il 30% alla maturità e il 15% sono laureati e questo anche da noi. Noi siamo tra gli ultimi in Unione Europea. Ora il sistema produttivo come le dicevo accoglie le donne sui 40 anni, per lavori di bassa qualifica

IG La Regione è partita potenziando il fronte servizi (noi per il parasubordinati, mentre l'Assessorato alle attività produttive per il lavoro autonomo). Per quanto riguarda i parasubordinati i servizi sono stati orientati alla formazione continua con i voucher. Un passo indietro in quanto la formazione continua con la legge 236 è finanziata dai lavoratori dipendenti ed è finalizzata a loro, la regione per prima in Italia ha ricompreso anche i collaboratori e questa non è una cosa da poco,

c'era una quota per loro. Poi ci fu il sito Atipici, che può sembrare una banalità, ma con il sito l'istituzione apre una finestra su quel mondo, molti ci scrivono e rispondiamo a tutti. E' una attenzione che la nostra struttura di governo ha avuto con questi lavoratori. Ma poi anche servizi di supporto ed accompagnamento al lavoro: abbiamo fatto una sperimentazione che si è conclusa dicembre del 2007 con l'apertura di sportelli nei centri per l'impiego in cui c'era consulenza fiscale, previdenziale, contrattuale e di auto imprenditoria con esperti dell'Inps, funzionari delle tre organizzazioni sindacali atipici e un fiscalista. E' stata organizzata insieme ai Cpi che l'hanno organizzata in base ai diversi assetti produttivi, e voleva dire fare transitare i co.co.co. che non avevano mai transitato nei Cpi in quei luoghi per offrirgli consulenza, ma anche incontro domanda ed offerta di lavoro. Anche per dare visibilità al Cpi: per dire che anche i Cpi possono dare servizi anche agli atipici. La provincia di Piacenza ha mantenuto lo sportello come durante la sperimentazione, altri hanno fatto servizi integrati, ecc. Questi tre anni di lavoro ci hanno permesso di fare una rete tra attori, una rete territoriale che funziona e che può dare servizi agli atipici.

Cosa stiamo per fare? La Regione sta ragionando per dare degli incentivi alle imprese per la stabilizzazione dell'occupazione. Si sta predisponendo un piano, programma per dare incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato a lavoratori che si trovano in certe situazioni a rischio di precarietà perseverante e sono i disoccupati da almeno 12 mesi, e lavoratori privi di un lavoro stabile (che hanno percepito un reddito basso, ma che nei 24 mesi precedenti, per 18 mesi hanno avuto lavori con contratti diversi da quello subordinato): questo piano è in fase di discussione con gli organismi di concertazione e speriamo di giungere a bandi entro la fine del 2008. Che poi potranno essere accompagnati da voucher formativi per riqualificare le persone e così attuiamo uno dei punti della L.17/2005.

Intervista n. 4

Ente di appartenenza: Confartigianato Federimpresa Emilia Romagna

Quale è lo stato del lavoro non standard nel nostro territorio?

Per capire il lavoro non standard dobbiamo innanzitutto distinguere il contratto di lavoro atipico dal lavoro autonomo, nella concezione giuridica. Il lavoro autonomo per quanto ci riguarda è quello artigiano, ossia il contratto d'opera, gli artigiani sono iscritti ad un albo speciale in Camera di commercio ed è separato, la creazione di imprese artigiane avviene attraverso delle Commissioni provinciali con le quali per diverse tipologie di lavorazione e in base ai prerequisiti tecnico professionali per l'iscrizione, l'iscrizione è condizionata ad alcuni prerequisiti determinati dalle commissioni provinciali che verificano se il soggetto che fa richiesta sia colui che poi svolgerà in prima persona l'opera, che è impegnato anche in caso di società ci sia il lavoro da parte del soggetto, siano i prestatori d'opera.

In Emilia Romagna il lavoro autonomo ha visto una evoluzione diversa rispetto ad altre regioni: il lavoro artigiano spesso è evoluto in una impresa industriale, dal dopo guerra ad oggi, tutta la storia dei distretti industriali, grazie anche all'intervento formativo di carattere tecnico professionale. Poi lavoro autonomo oggi è anche il collaboratore a progetto, ma noi non ci rivolgiamo a questa fascia e per e dobbiamo differenziarle perché hanno natura e origine diversa.

Come si è evoluto in questi anni?

Dal 2001 anno che ha segnato un periodo di recessione generalizzata, ma le piccole imprese per lo più non hanno avuto crisi, i dati del nostro ente bilaterale sugli interventi in caso di sospensione ci indicano che non c'è stato un enorme aumento delle ore di sospensione al lavoro. Le imprese artigiane che lavorano in conto terzi grazie alla struttura organizzativa ed alla flessibilità di cui sono dotate hanno affrontato bene la crisi, soprattutto quelle imprese che in qualche modo hanno una storia nella nostra regione, come il manifatturiero. In alcuni ambiti ha avuto crisi pesanti come nel tessile ed abbigliamento che per sua natura ha un impiego di manodopera elevatissimo e i committenti hanno internazionalizzato la produzione con un forte ridimensionamento delle imprese artigiane nel nostro territorio. I tradizionali distretti del tessile, abbigliamento e calzature sono state pesantemente toccate, ma è una crisi che ha spostato pezzi di economia fuori dall'Italia e anche fuori dall'Europa Occidentale. Poi ci sono imprese che sono per lo più meccaniche ma non solo che hanno avuto di fare grandi investimenti nelle tecnologie e nel capitale umano. La capacità formativa in queste imprese anche se non è formalizzata quasi mai, è sempre forte. Ora è di modo dire che piccolo non è più bello, c'è una economia globale che ha trasformato i rapporti, ci sono problemi come quello dell'energia in Italia, al di là del costo del lavoro, se l'energia come in Italia è costosa, vuole dire che produrre qui, costa più che negli altri paesi europei. A questo aggiunga anche un mancato investimento infrastrutturale: la congestione del trasporto e delle merci, queste cose cominciano a pesare poi il costo della manodopera sì è uno degli elementi, ma sul quale in una certa tipologia di produzione è ancora gestibile. Gli altri costi hanno ripercussioni pesanti.

Come si lavora nelle imprese artigiane?

Oggi l'impresa di piccole dimensioni, anche negli anni di forte recessione, ha mantenuto altissimi livelli occupazionali, mentre la grande impresa ha messo in atto espulsioni eclatanti anche in questa regione e in questa città che ha visto fortemente ridimensionarsi le grandi imprese. Le scelte di delocalizzare la produzione nella grande impresa è stata messa in atto sin dall'inizio. La piccola impresa è molto più legata al territorio e si è mantenuta. Si è creata anche una situazione in cui l'impresa artigiana lavora in conto terzi e la committenza ha esternalizzato e non ha più magazzino per cui le imprese artigiane devono dotarsi di organici sempre al massimo per poter rispondere in tempi immediati alle esigenze delle grandi imprese che si sono svuotate. Quindi ha cercato anche di

gestire sui picchi e sui flessi, la manodopera poi nella piccola impresa non è mai manodopera qualificata, per cui non si può trovare diciamo 'all'ultimo momento' perchè non è facile trovarla sul mercato, poi si forma dentro le imprese con il contatto personale, ci sono pratiche aziendali tipiche in ogni azienda, per cui perdere delle persone che possono essere fondamentali diventa un danno importante. E' un problema di professionalità, ma anche di rapporti umani, informali e quindi anche nei momenti di frizione dovuti anche ad incompatibilità caratteriali è tutto meno formalizzato.

Alcuni settori hanno risentito dell'esternalizzazione all'estero, ma non tutti, Bologna, Reggio la meccanica ha retto bene, perché avere un fornitore nel territorio vuole dire avere anche un controllo della qualità della fornitura che è difficile avere se la produzione è delocalizzata, se la produzione è a basso valore aggiunto non ci sono problemi nella delocalizzazione, su altre ci pensano un po' di più.

Confartigiano ha servizi per i lavoratori con Partita Iva, i lavoratori autonomi?

Confartigiano fa attività di carattere sindacale, per cui no. Poi abbiamo delle società collegate che fanno servizi e li prendono chiunque perché di fatto l'obiettivo travalica quello sindacale, hanno una ragione di business. Per quanto riguarda il sindacale, le partite Iva sono dei soggetti sui quali non è facilissimo agire. Non sono classificabili in gruppi omogenei, l'azione di carattere sindacale si estrinseca quando hai caratteristiche comuni, o abbastanza omogenee o non tanto disomogenee come sono oggi. Le partite Iva sono nate prevalentemente in alcuni settori: nell'edilizia quasi tutte dove una parte di sommerso perché non sia più sommerso diventa partita Iva e ha scarsissima ragione di esistere, perché per essere una impresa edile ci devono essere anche dotazioni tecniche e quindi non dovrebbe essere partita Iva. Questo fenomeno esiste, non possiamo negarlo, che dà molta noia anche alle imprese strutturate perché sono concorrenza sleale, in quanto operano in un regime che beneficia di agevolazioni fiscali, svicola da regole delle imprese che operano alla luce del sole. Io non so se questo paese vuole veramente eliminare il sommerso non eliminarlo questo è da capire, perché fare questa operazione basterebbe collegare le banche dati di istituti previdenziali ed assistenziali con le camere di commercio e fare verifiche, cosa che non accade. Quindi non lo so sono questi i nodi deboli del sistema quando poi parliamo di sicurezza, di incidenti sul lavoro.

I servizi invece mi diceva che vivono una situazione diversa, in che senso?

Noi come servizi alla persona intendiamo parrucchieri, estetiste, autoriparazione, installazioni idrauliche ed elettriche ...questi settori risentono della crisi dei consumi. Diciamo chiaramente che se uno oggi non è obbligato a fare una spesa la rinvia, qualsiasi acquisto non strettamente necessario è rinviato. Per cui diventa un problema legato alla crisi dei consumi delle famiglie. Anche qui le dinamiche familiari, sono da studiare meglio, capire perché si possono spendere 500 euro per una settimana di skipass a sciare a persona e però non si possono spendere per l'università dei figli. Le tasse universitarie costano per 800 euro e li spendo per andare in palestra, Certo anche questa è importante, ma in questo paese si deve capire dove si vuole investire. Cominciamo a dire che i costi delle palestre potrebbero essere diversi e non quelli dell'università. La cultura deve essere un investimento ed allora si deve pagare. Dobbiamo sviluppare una capacità di pensiero trasversale per fare delle analisi più precise, facciamo fatica ad arrivare a fine mese, allora dobbiamo dirci che alcune spese non sono strettamente necessarie, non sono da sostenere. E' vero che tutti devono avere il diritto se ne hanno il merito di misurarsi con l'università, ma è anche vero che l'investimento in cultura, in conoscenza non può essere gratis, non può sempre pensarci lo stato. Ciò ha poi collegamenti forti con gli investimenti nelle imprese: c'è la cultura diffusa per cui questa cosa è gratis, ma non lo è ...quelle cose se hanno un valore, dobbiamo pensare che hanno un costo, un costo anche alto.

Per i servizi alle imprese?

Per i servizi alle imprese intendiamo le pulizie, alcuni servizi di amministrazione. Anche qui, noi abbiamo una visione parziale dei servizi alle imprese, e di questo pezzo se uno può taglia le pulizie.

Poi il proliferare di questi servizi con basse qualifiche e con molti stranieri: sta dando vita a moltissime imprese che nel tempo spero produrranno anche delle selezioni. Poi Confartigianato stesso fornisce dei servizi alle imprese (amministrazione del personale, ecc.), per cui i terzi non so perché sono in realtà nostri concorrenti.

La riforma del mercato del lavoro con il D.Lgs 276/2003?

Se partiamo dal Libro Bianco di Biagi partiamo da una cosa di grande valore che prendeva in considerazione le esigenze del mercato del lavoro che era finalmente cambiato rispetto a quello degli anni '70. Dopo di che la traduzione del libro Bianco in testo legislativo ha perso dei pezzi, un po' la morte di Biagi ha creato dei problemi, gli eredi non erano lui, che hanno dato delle letture complesse. Poi il trasferimento alla Regione dell'apprendistato, della formazione per dar vita a strutture semplici, ora ci troviamo un testo fortemente contrastato dalle parti sociali di questo paese, lo stesso Governo ci vuole mettere le mani, il rischio è che avvenga un pasticcio. Per quanto riguarda i contratti a progetto – una parte delle sicurezze del passato dobbiamo abbandonarle, non possiamo fare diversamente, è ineludibile questo passaggio: sono cambiati i riferimenti mondiali, il modo di produrre e la sicurezza non è più una delle parole d'ordine alle quali riferirsi. Non lo dico ipso, ma anche in paesi con welfare più ampi sono dovuti intervenire pesantemente. Oggi credo si dovrebbe fare un po' di pulizia per rendere anche meno complessa la lettura da parte delle imprese di quella che è la legislazione sul lavoro, oggi ci sono sovrapposizione una sull'altra che devono essere chiarite, che creano un appesantimento burocratico terrificante: tenga conto che dall'inizio di quest'anno tutti gli avviamenti e cessazioni deve essere fatta tramite internet; nello stesso tempo l'impresa è obbligata a tenere ancora le matricole a mano: questa è follia (o una o l'altra, mi costringi ad avere una strumentazione, a rivolgermi al professionista che ha tale strumentazione) e poi mi obblighi anche a tenere i dati su carta ... non ha senso e tutto questo perché invece di innovare c'è una innovazione che va avanti ma che non produce abrogazione del presente, per cui diventa una sommatoria di obblighi, per cui francamente ciò qualche problema ciò lo sta creando perché questi sono costi che si sommano ai costi che le dicevo prima, non sono le retribuzioni, ma sono questi costi collaterali che hanno poco senso e che producono burocrazia che non ha senso. Sembrano delle sviste, ma per me non lo sono, che appesantiscono gli obblighi in capo all'impresa che sono anche costi.

L'apprendistato?

La legge regionale fatta tra le prime, ha ampliato i limiti anagrafici e la durata, ma anche quando c'era prima il contratto di formazione e lavoro e poi l'apprendistato erano più o meno gli stessi anni. In particolare mi riferisco all'apprendistato professionalizzante che è quello che più ci interessa, c'è questo obbligo formativo di 120 ore che se l'impresa usa l'apprendista come operaio sono infinite, se invece deve diventare un idraulico sono poche, niente. C'è l'obbligo da parte della Comunità di fare formazione, che anche qui ha creato una grande burocrazia, ma non è una cosa semplice da gestire l'apprendistato oggi, anche se prende il catalogo delle qualifiche, una cosa di altri tempi, rigida, noi abbiamo applicato al mondo del lavoro che va velocissimo un sistema di riconoscimento delle competenze fordista, oggi le competenze sono difficilmente trasferibili, sono contestualizzate in una certa realtà organizzative, nelle pratiche.

Intervista n. 5

Ente di appartenenza: IRES-CGIL

Quale è lo stato del lavoro flessibile nella nostra Regione?

Per quanto riguarda i collaboratori, l'unica fonte è l'Inps, è lì confluiscono le posizioni attive, ma anche quelle passive, per cui i dati sono imprecisi, per cui io sono co.co.co per tre mesi e poi più, non è chiaro. Il fenomeno in sé ora ...non so si dovrebbero avere dati più aggiornati che non ci sono. E' stata fatta una ricerca nazionale della CGIL-Nidil con la Sapienza di Roma, che prende in considerazione le posizioni attive, che già evidenziavano un abbattimento dei numeri, e la età poi erano amministratori, per questa ultima rilevazione erano 750 mila persone che voi vanno divisi per Provincia. I settori di appartenenza per questa ricerca, ci sono pochi lavori sulla domanda di lavoro flessibile, ci sono settori specifici, come il terziario, ma il terziario contiene di tutto, possiamo dire che queste forme contrattuali sono adottate nei servizi, e nei servizi alti. E poi c'è l'esplosione dei servizi alle persone, tutte le attività di cura e benessere delle persone. C'è la crescita del *fitness*, tutti devono andare in palestra per essere belli, ed allora lì si diffondono queste forme di collaborazione, questi sono pezzi del mondo del lavoro che sono poco studiati, poco monitorati. Sono settori conosciuti per quello che fanno, che erogano servizi senza pensare che dietro a questi ci sono persone che lavorano. E questo problemi...sono settori poco studiati dal punto di vista delle statistiche, ma sui quali anche il sindacato fa fatica perché sono piccole realtà, frammentate. Credo che l'unica cosa sarebbe fare delle analisi di caso per studiare ciò in modo approfondito. Al netto dell'interesse del datore di lavoro di risparmiare sui costi, che c'è, certe attività però hanno anche una organizzazione del lavoro diversa da quella classicamente caratterizzante il lavoro subordinato. Pensiamo all'Università, pensiamo al mondo della ricerca: qui il mondo dei collaboratori è infinito. Anche qui all'Ires noi abbiamo delle commesse di ricerca ed io utilizzo dei collaboratori, se li dovessi assumere finito il progetto dovrei chiudere, il problema è quanto li pago. Un collaboratore che fa ricerca o progettazione, se il datore di lavoro è corretto per cui non richiede l'esclusiva, se lui riesce a mettere insieme più commesse può anche essere un collaboratore che vive bene. Ecco per quanto mi riguarda lo sfatare dell'equazione atipicità uguale precarietà, e questa cosa per la quale io sono in contrasto con un po' tutti, per il fatto che queste forme di lavoro sono state considerate solo delle forme giuridiche e non dal punto di vista del contenuto del lavoro. Il problema era esattamente tracciare una legislazione che sostenesse questi lavori, invece c'è stata una legislazione che sostenendo che dovesse essere ridotto, contrastarlo, riportarlo al lavoro dipendente, per cui chi aveva subito tale modalità ne ha tratto dei benefici, ma invece chi la sceglieva per proporsi anche in modo diverso sul mercato del lavoro è stato penalizzato, perché il problema era esattamente questo, fare evolvere il diritto del lavoro, fare evolvere i diritti sociali, fare evolvere il rapporto tra il cittadino e lo Stato, mai possibile che ancora una volta i grandi istituti previdenziali di assicurativi fanno fatica a calcolare i contributi di queste persone, che l'anagrafe fiscale e l'anagrafe previdenziale siano separate, che l'Inail ha una banca dati distinta dall'Inps: ciò perché non si è dato corpo all'idea di un processo secondo me in atto che è quello dell'individualizzazione in atto nella società e nel mercato del lavoro. Questo processo presenta aspetti negativi e positivi, questo è ancora un buco.

Mentre con il 1996 c'è stato un tentativo di immaginarsi delle risposte, si viveva questo fenomeno anche come un aspetto che poteva contenere anche delle innovazioni, negli anni successivi e poi la stessa forzatura nel Libro Bianco ed una certa lettura sindacale e politica ed anche il senso comune, ha fatto sì che è cresciuta una idea di precarizzazione, è stato più semplice ridurre tutto alla precarizzazione, se è tutto precario, si deve lavorare per l'opposto, ossia per la sicurezza, come se la sicurezza nel posto del lavoro fosse un problema interno.

Ora stiamo andando verso una parità dei costi, se rimarranno delle persone che lavorano così, forse si riaprirà una discussione. Il lavoro autonomo spesso, d'altra parte, ha poco di lavoro autonomo, quindi in realtà per un momento abbiamo avuto la possibilità di attuare uno spostamento del diritto

del lavoro nel campo dei diritti sociali, e dall'altra parte un ripensamento globale del lavoro senza definizione, perché un lavoro prestato in base al codice civile (il lavoro autonomo) a volte è riconducibile al lavoro dipendente, era una spia da cogliere, per dare una posizione equa a tutti. Poi tutti i soggetti hanno trovato delle scorciatoie, chi doveva dare rappresentanza a queste persone, non ha dato risposte a queste persone, ma ha dato risposte con l'esigenza di evitare di mettere in discussione i diritti consolidati. Il sindacato ha avuto buon gioco nel dare una risposta legata alla sicurezza, non c'è stata attenzione al fatto che io posso iscrivermi alla Camera di commercio con una badile ed una carriola, ed solo, solo imprenditore di me stesso: sono cresciute le imprese individuali di imprese di stranieri: quelle sono imprese? Avremmo dovuto mettere in atto un profondo ragionamento anche sul come si classifica l'impresa, riclassificando anche il lavoro, si doveva dire che l'impresa c'è quando ci sono dei capitali, dei mezzi, una organizzazione e separazione dei ruoli. Poi questi fenomeni hanno un'altra genesi che è l'innovazione tecnologica, perché qui la tecnologia ha favorito il just time, ha modificato il rapporto tra impresa e imprese, con i fornitori, con i lavoratori, il problema dei tempi di pagamento ora non sono problemi solo tra le imprese, ma anche tra impresa e lavoratori.

...accanto a ciò c'è il classico lavoro subordinato a tempo determinato, questo è un grande mondo. Oggi è il lavoro somministrato, anche qui per i dati è difficile, Ebitemp raccoglie i dati...certamente questo è stato usato prevalentemente nell'industria e questa forma si affianca al classico lavoro a termine. Perché ci si rivolge ad una agenzia che deve guadagnarci? Qui si dovrebbe indagare settore, per settore. Intanto i lavoratori interinali hanno vissuto fasi diverse, nel nostro sistema ad esempio le agenzie interinali hanno assorbito le richieste di intermediazione del mercato del lavoro che in altri paesi sono in mano ai servizi per l'impiego pubblici, che da noi stanno iniziando a fare qualche cosa solo ora. Se lei – straniero - arriva a Bologna e cerca lavoro, non trova il nostro Centro per l'Impiego pubblico nascosto in Via Finelli, ma trova mille agenzie interinali. Sarebbe interessante capire se esiste una relazione tra la crescita dello strumento pubblico ed un calo delle agenzie interinali.

Poi c'è un problema che riguarda la composizione professionale della domanda di lavoro: ci sono figure professionali rare, lo sono state, ad esempio il saldatore qualche tempo fa, o manutenzioni agli impianti, poi va visto in relazione a come si sono organizzate le imprese, anche perché l'interinale costa di più alle imprese (il 12% è lo stock di lavoratori flessibili, compreso il part time): perché le imprese usano allora l'interinale? Parlando con gli imprenditori quando abbiamo fatto il primo CCNL per gli interinali, loro ci dicevano che gli serviva più tempo per selezionare le persone, nei contratti per gli operai è un mese. Poi vuole dire esternalizzare dei costi di gestione delle risorse umane che le imprese non vogliono assumersi più. Poi ci sono i picchi produttivi, ma questo c'era già con i contratti stagionali.. Da quello che so ad esempio il lavoro interinale è stato utile per alcuni stranieri proprio perché sono in strada, c'è anche questa componente.

Come vivono i lavoratori flessibili e cosa manca a queste persone?

Come vivono, quelli che abbiamo incontrato, salvo una parte residuale, vivono male. Perché non essendoci legislazioni di sostegno, è un mercato del lavoro opaco: lo stesso Istat non riesce ancora a contarli, per cui non hanno visibilità. Un esempio, anche io ho collaboratori che volevano diventare dipendenti, poi mi hanno chiesto di tornare liberi professionisti con P.Iva, come dipendente lo stipendio è basso, se riesci a farti più committenti puoi vivere meglio, può essere interessante. Ma se sei nella condizione di non poter scegliere è diverso, in questo senso si deve avere una chiara percezione dei soggetti. Chi si rivolge al sindacato sono i più calpestati, se sei soddisfatto non vieni alla Cgil per cui la nostra percezione è comunque distorta, il sindacato è sempre un osservatorio parziale, come d'altra parte il sindacato fa fatica ad organizzare i lavoratori autonomi di seconda generazione. L'ultima legislazione fa una forma di semplificazione per le Partite Iva, ci si muove, a sono poco visibili.

Ma anche qui ritorno a quanto le dicevo prima, si deve ripensare l'idea di lavoro: chi fa un lavoro orrendo, ma stabile beh, io preferirei avere la possibilità di mobilità, il problema è anche come favoriamo il cambio, la riqualificazione dei lavoratori.

Cosa manca: è un ripensamento del lavoro, si evidenzia lo scarto tra l'agire concreto e il peso che il lavoro ha nella vita delle persone con la formalizzazione ed il riconoscimento. C'è un problema di riconoscimento e di come il lavoro si esprime, tra la realtà del lavoro e le logiche che lo regolano c'è uno scarto, la tutela sociale che io credo debba andare in una direzione universalistica, ciò vorrà dire anche rivedere i diritti tipicamente lavoristici presenti, per capirci non possono convivere i redditi di cittadinanza ed i prepensionamenti, se, come io penso, siamo davanti ad un processo di individualizzazione occorre che ci sia una rete sociale capace di rispondere a questo processo, che intervenga (riprendo Paci) un sistema che sostenga la persona nelle diverse fasi. Ma ora c'è stato questo conflitto e che per far sì che ci siano dei diritti per chi ha un lavoro precario si devono ridurre i diritti degli altri, per cui come ci dice Ichino, il diritto del collaboratore aumenterà se diminuisce il diritto di quello stabile, se si fa questa contrapposizione non ne usciamo, la strada non è quella della redistribuzione, ma è di mettere in atto un gioco a somma positiva, ma purtroppo la Legge Biagi aveva questa filosofia, non a caso si è ricominciata la discussione sull'art. 18., anche solo a livello simbolico. L'idea invece è quella di ricostruire un filo intorno al lavoro nel quale incastrare anche diritti diversi ma partendo dal lavoro, dallo statuto del lavoro, sulla sicurezza, sulla faticosità, di rivalutazione anche del lavoro manuale se no alcuni lavori non li fa più nessuno. Guardi Bologna, la domanda e l'offerta non si incontrano più, non solo c'è sempre più uno scarto tra il lavoro che uno fa e il suo titolo di studio.

Maggiori tutele nel mercato del lavoro senza togliere a chi li ha. Favorire la mobilità, la crescita professionale: la formazione è uno dei maggiori diritti che per me oggi dovrebbe avere il lavoratore, ma se l'azienda investe in formazione solo per fidelizzare e solo su certe figure, allora sbaglia, è un approccio solo di breve periodo, che non guarda ad una crescita complessiva del sistema. I fondi interprofessionali sono una grande opportunità, ma anche qui non si stanno usando, lo dicono tutti a parole, ma non si usano. Si dovrebbe favorire la mobilità nel lavoro.

Conosce delle esperienze di buone pratiche a supporto dei lavoratori flessibili?

Io conosco delle persone che si legano e che lavorano insieme fornendo diversi servizi ...più si è rafforzata la lavoratrici da un punto di vista professionale più hanno cercato degli studi associati. Per il lavoro interinale, ad esempio Obiettivo Lavoro usa bene i fondi interprofessionali per la formazione, poi l'interinale nel tempo spesso si trasforma ancora in tempo indeterminato, anche se si dovrebbero avere dati più sicuri, più chiari. Poi si dovrebbe guardare cosa sta facendo un lavoratore, perché se devo fare un lavoro orribile forse è meglio avere un contratto di un mese.

Intervista n. 6

Ente di appartenenza: CNA In Proprio

Mi può descrivere perché CNA ha deciso di dar vita ad In Proprio?

CNA ha sentito l'esigenza di creare una struttura che desse rappresentanza a dei lavoratori che a nostro parere ci sono e sono in esponenziale aumento e che spesso passano molto in ombra in tutte le indagini e statistiche, così come nei discorsi.

Nel 1999 la regione Emilia Romagna ha fatto una serie di bandi per il lavoro atipici, per soggetti non iscritti agli Albi, ma solo alla Gestione Separata dell'Inps, noi abbiamo deciso di investire sempre nel 1999 risorse al fine di supportare la scelta di tali lavoratori, ossia non per ricondurli al lavoro subordinato, ma per aiutarli a rimanere lavoratori autonomi e non precari, per dargli visibilità, rappresentatività e tutele ai collaboratori ed ai professionisti che vogliono affermare la propria professionalità. Ciò cosa vuole dire vuole dire aiutare questi soggetti a crescere sul mercato, ad avere più committenti, ad avere un mercato non solo regionale. CNA ha fatto ciò a livello nazionale, con forti disomogeneità dovute a differenze rispetto alla diffusione del lavoro autonomo. Noi dunque diversamente ad esempio dal Nidil, ci occupiamo di un target di lavoro 'atipico' ben diverso, che non può essere ricondotto nello stesso contenitore.

Abbiamo nel tempo offerto dei servizi quali, il credito agevolato, delle informazioni per le coperture assicurative non obbligatorie, abbiamo realizzato percorsi formativi per sostenere i lavoratori autonomi non solo per le competenze tecniche già spesso forti, ma per quelle relazionali, commerciali, l'obiettivo è quello di rappresentare tali attori nei tavoli istituzionali, altrimenti spesso vengono messi nell'ombra, dimenticati.

Il fine è dunque quello di dare credibilità e visibilità a questo settore del mercato del lavoro che a nostro parere continua ad essere molto in ombra....si deve dare dignità.

Chi sono i vostri associati?

Noi abbiamo 2700 associati, di questi il 30% è su Bologna e il 28% su Modena, non c'è una grande differenza tra maschi e femmine (circa il 40%), non sono solo giovani, ma un buon numero ha tra i 40 e 50 anni (sono per lo più persone che erano dipendenti e che hanno in un secondo momento deciso di diventare liberi professionisti). Hanno generalmente titoli di studi medio alti o esperienze professionali consolidate.

Per noi questo numero potrebbe crescere, ma questo è un problema politico. Tante persone potrebbero voler mettersi in proprio, ma uno fa i conti e vede che c'è un problema previdenziale, e poi di welfare, poi si rischiamo di perdere i contributi versati, per cui non si compie questo passo, lo fanno per lo più i giovani che hanno una idea e ci provano o coloro che hanno forti esperienze e sono sicuri di avere un mercato.

Poi un altro problema è a livello normativo, la competenza è a livello nazionale, la regione Emilia Romagna dovuta tornare indietro, la Legge Bastico aveva creato delle coperture sul welfare e per la maternità, ma poi ci si è dovuti fermare e ciò ha creato confusione anche tra lavoratori autonomi diciamo per scelta e quelli atipici 'forzati'. Per dare visibilità ai diversi bisogni dobbiamo distinguerli

Quali le difficoltà dei lavoratori autonomi?

TP Le difficoltà sono accreditamento, riconoscimento e visibilità. Dopo di ché, le difficoltà che vivono concernano soprattutto il fatto che non per tutti è facile la relazione con il committente, il committente che è il tuo cliente ...anche qui c'è poca abitudine, gli accordi tra le parti sono spesso fatti in modo molto superficiale e improvvisato, non per tutti, ma il fatto di decidere che anche io sono impresa anche se non sono iscritto alla Camera di commercio e che ho rapporti con i clienti, deve superare l'idea di un rapporto amicale, ci devono essere regole e questo spesso viene

sottovalutato e crea confusione, per molti anche chi ha scelto ciò come scelta di vita, vive momenti di sofferenza, perché è un mondo legato alla precarietà, che è molto legato al soggetto forte che è il committente che lo sarà sempre, ma però la troppa debolezza crea imbarazzo. Noi come CNA sia a livello regionale che locale lavoriamo spesso affinché si capisca che ci deve essere un rapporto paritario: io ti do una consulenza, una mia esperienza..questa deve essere valutata ed inserita in un contratto, in un accordo, va formalizzata affinché le regole siano chiare e non imbarazzino. Questo è un elemento di criticità.

L'altro aspetto strettamente connesso sono i tempi di pagamento.

Poi ci vogliono strumenti di aiuto sociale, ci vuole anche per questi soggetti non dico le ferie, ma qualche regola dal punto di vista di coperture assicurative obbligatorie e facoltative, regole di mercato per coprire eventi felici o meno felici della vita devono essere più forti e più conosciuti (ad esempio ci sono supporti per le lavoratrici autonome in maternità, ma sono poco conosciuti), per cui ci vuole anche della informazione: su 100 professioniste, lo sanno in 50...e spesso anche all'Inps ci rimandano indietro le persone. Ci vuole informazione, ma ci vuole un salto culturale per le istituzioni, banche, Inps, amministrazioni affinché questo diventi un soggetto che ha dignità come gli altri, che ha diritti e doveri come gli altri. Non è sempre così: a Bologna un territorio avanzato, la maternità alcuni lo sanno, alcuni lo pensano ma non sono sicuri, ecc. Poi ad esempio ci sono già alcune possibilità di malattia su alcune patologie, ma se non c'è cultura non ci sono fonti di informazione, insomma va creato un sistema che sta piano piano nascendo ma che ha bisogno di molta forza.

Il Cna sta lavorando con successo e soddisfazione dei 2700 associati che abbiamo perché riteniamo che sia un pezzo importante del mercato, poi se non lo credessimo solo noi sarebbe meglio.

Quali sono i passi che sono da compiere nel prossimo futuro al fine di supportare il lavoro autonomo?

ME: E' necessario iniziare a distinguere nella Gestione separata dell'Inps il lavoratore precario in cerca di stabilizzazione, da coloro invece che stanno facendo un percorso di lavoro autonomo, simile a quello di impresa. I numeri di cui stiamo parlando sono sempre poco chiari, solo se ci chiariamo queste idee, crediamo che sia possibile fare poi veramente delle politiche mirate, non riducendo tutti a precari né tutti ad autonomi. Quindi si continua ad improvvisare, dall'altra parte una contrattazione dal punto di vista governativo, i contributi in questi anni sono sempre aumentati esponenzialmente per questi soggetti, ricordiamoci, che sono l'unica parte dell'Inps costantemente in attivo, quindi sarebbe anche il caso che se si continua ad aumentare la contribuzione ci sia dall'altra parte un riscontro in termini di tutele previdenziali, messa a regime del sistema della totalizzazione dei contributi, che sicuramente ha fatto un percorso importante, ma noi abbiamo provato a fare alcuni conti per i nostri associati e non è semplice e non sempre è conveniente, per cui si rischia ancora di perdere una parte dei contributi, insomma è un percorso ancora in divenire.

TP Non è ancora una cosa automatica, si deve essere stati in una cassa in un certo periodo, ma diventa difficile per l'ente erogatore riuscire ad erogare la somma dei diversi contributi versati, non essendo più solo in un unico contenitore, l'Inps ad oggi non è in grado di sommare i diversi contributi, ...se vengono da 3 contributi diverse, ci sono tre gestioni...ed ora questo è un passaggio ineludibile. Quello che vorrei evidenziare è che oltre ad avere rappresentanza, essere visibili, si lavora perché loro diventano divisibili. Ma anche provare a far sì che ci sia un salto culturale, ad esempio ad oggi se un professionista va in un istituto di credito e chiede un finanziamento viene considerato un cliente familiare, come il cittadino che va a comperare la lavatrice, con le logiche di un credito al consumo, con le logiche che se hai una busta paga ti do il credito altrimenti non ti do nulla. Quello che CNA ha fatto in questi anni con un decorosissimo successo è un passaggio culturale: entra l'imprenditore autonomo e lo considerano non a tutti gli effetti una impresa, ma non più un privato, non ti mandano più da chi fa le pratiche per le famiglie, ma da chi fa le pratiche per le imprese e già è un cambio di ragionamento, vuole dire che tu parli con qualcuno che può capire

che tu hai problemi di liquidità per un certo periodo, dirgli che non è dovuto all'arredamento della casa, ma che si hanno contratti attivi, che poi incasserai e questo è un lavoro che abbiamo fatto in modo forte in tutte le province dell'Emilia-Romagna, ma manca completamente a livello nazionale perché manca questa cultura.

Come associazione ci siamo dunque impegnati a creare un sistema di cultura e di visibilità di questi soggetti, facendo con le banche accordi specifici, spiegando che questi soggetti hanno alcune esigenze e che devono essere trattati come le imprese a tutti gli effetti, abbiamo fatto alcune iniziative per dimostrare che questi sono soggetti che tutte le mattine come gli altri aprono saracinesca – nel senso che non hanno un negozio o una attività tradizionale come il falegname, ma vanno da chi va il falegname e fanno consulenza informatica, finanziaria, di strategia, ecc.

Ultima definizione è che – questo però non è solo un problema nostro, ma ti tutti, - è come li vogliamo chiamare, perché per molti sono atipici, per altri professionisti con partita IVA, per la regione Emilia Romagna sono lavoratori autonomi di seconda generazione, per altri sono precari, e così via e quando c'è troppa confusione su come “ti individuo”, la confusione poi fa sì che nessuno prenda a mano alcune problematiche, perché dopo in base agli interessi diventano precari senza futuro, per altri ‘parcheggiati’, per altri imprenditori. Il Governo sollecitato dalle Associazioni dovrebbe anche decidere come li vogliamo chiamare, ovviamente sentendo anche questi, per conoscerli, come si diceva prima, l'unico dato al momento è quello della Gestione Separata e resta una stima del tutto non precisa, non accessibile, l'Inps non li rende pubblici, per i loro motivi.

ME: E' un fenomeno in costante divenire, e non si sa perché gli ultimi dati dell'Inps sono della fine del 2004...siamo nel 2008 e dunque delle cose potrebbero essere cambiate.

...anche nelle categorie ISTAT se uno va a registrarsi si vede o se uno ha un inquadramento assolutamente assimilabile a quello di una impresa ed allora entra dentro ad una delle categorie, ma se no si inseriscono tutti nella famosa lettera K dove ci stanno dentro tutti i soggetti che fanno: “Studi, ricerche, attività informatiche ed altro “: la K così cresce costantemente e nessuno sa cosa c'è dentro, possono essere delle vere imprese di ricerche o un mondo variegato di professionisti che non si sa dove inquadrare e allora vengono messi lì.

TP Peraltro questo è un mondo con un elevato livello di scolarizzazione e creativo che si inventa dei lavori nuovi tutte le mattine, per cui avere dei dati precisi sarebbe utile per capirlo, si dovrebbe avere attenzione, perché si potrebbero capire tendenze del mercato anche di successo, che si potrebbero spingere, diffondere, sostenere...che sono banali, ma hanno la loro dimensione di mercati, pensiamo agli allenatori finanziari (allenano strutture e privati alla ricerca dei finanziamenti, ti sviluppo le competenze per..), chi accompagna a fare gli acquisti per un consumo critico....in alcuni paesi europei sono figure molto sviluppate. Ci sono nuove attività professionali che dovrebbero essere analizzate, capite per creare poi dei servizi mirati. Ho fatto due esempio banali, per darle l'idea di un mondo molto variopinto fatto però da persone che nella maggior parte dei casi lo fanno per scelta, non perchè non trovano lavoro, non so cosa fare oggi, ma se tutto ciò non viene regolamentato con la ‘r’ minuscola e non R maiuscola perché dopo vuole dire troppi paletti, ora è troppo lasciato allo spontaneismo che però non deposita, non rende il mercato conosciuto, non si possono portare esempi, creare duplicazioni, ecc.

Quale è a vostro parere il trend del lavoro autonomo nei prossimi anni?

ME: I passi fatti in questi ultimi anni da un punto di vista normativo non sempre hanno aiutato a rendere visibile tale fenomeno, spesso sono stati confusi. Da un lato si insiste verso la flessibilità del lavoro e secondo me con determinate modalità si deve dare gambe a tale flessibilità se no le persone a lungo andare cercano un sistema diverso di lavoro, però con i passi fatti che si stavano facendo anche all'inizio dello scorso anno che avevano reintrodotta tutta una serie di oneri per i professionisti con partita Iva per cui diventata molto difficile capire se conveniva rimanere una P.Iva o diventare una impresa individuale. Per cui si dovrà capire da un punto di vista normativo

cosa si deciderà...se vengono fatti alcuni passi, come un po' di informazione, maggior chiarezza nelle tutele e nel riconoscimento, sicuramente è un modo di lavoro che non può fare altro che crescere nel futuro, perché il mondo dei servizi specializzati e sempre più tarati e specifici è ciò che le imprese chiedono ed è quanto questi soggetti fanno, è la vera forza del nostro sistema produttivo territoriale, se invece si decide diversamente i più strutturati diventeranno ditte, gli altri non so.

Quando noi abbiamo fatto sondaggi, tra i primi problemi indicati è il fatto di non essere visibile, non ci sono elenchi che mi dicono che cosa fanno, ...

Poi c'è in discussione la riforma delle professioni intellettuali, e qui già si parla solo di 'professioni intellettuali' ...che sono per il codice civile gli albi e gli ordini e gli altri non sono 'intellettuali' e questo non è per noi un buon segno, e questo la dice lunga sul riconoscimento socio-economico di questi soggetti nel nostro paese, non sei visibile, non sei neppure riconosciuto dal codice civile, come puoi esserlo in altro modo. Significa poi che ci sono problemi anche di tutela del proprio lavoro, sono soggetti che spesso lavorano da soli, e ci sono più di uno con cause in tema di proprietà intellettuale, perché sono persone che lavorano con la conoscenza e si dovrebbero trovare strumenti per difendere non solo il marchio e il brevetto in Camera di commercio, ma anche tutto ciò che questi professionisti fanno, creano...ma se non c'è un riconoscimento normativo diventa difficile, nella proposta di riforma delle professioni intellettuali per esempio non è prevista in modo paritetico la creazione di una società mista fra professionisti iscritti e non iscritti agli ordini (il tecnico rispetto all'avvocato ha responsabilità 'residuale'), mentre la competitività del mondo d'oggi, la contaminazione tra più professionalità è ciò che deve essere valorizzato, che dà la forza.

Altra cosa in ballo con la riforma delle professioni intellettuali, riguarda il riconoscimento delle professionalità .. l'Italia doveva recepire il decreto europeo sulle qualifiche professionali emanato per cercare di dare dignità ed equivalenza in tutta Europa ai percorsi che ti portano poi a svolgere una certa professione, noi in Italia abbiamo rischiato di rimanere fuori da questo sistema, ora lo abbiamo fatto, male, e mentre in Germania e Francia vediamo studi associati con molteplici figure insieme, noi siamo ancora bloccati, non c'era ancora il riconoscimento del percorso. Non dobbiamo pensare solo all'avvocato, ma a queste nuove figure che devono potere essere riconosciute a livello europeo. Poi c'è tutto il tema degli Ordini, la UE ha più volte sollecitato l'Italia ad eliminarli, non ci sono negli altri paesi, in Svezia e in Finlandia i notaio non esiste, ma da noi c'è una storia con lobby fortissime che per certi settori possono frenare il nuovo.

Disponibilità per seconda fase della ricerca:

TP siamo, se abbiamo anche un ritorno in termini di visibilità, in termini di massima disponibili a darvi alcuni nominativi per delle interviste, per una indagine quantitativa è molto difficile, dipende da come voi istituto volete farlo, se si tratta di 10 nominativi non c'è problema, ma se è un numero più grosso deve essere governato da parte nostra...tutti gli aspetti devono essere valutati, come somministrarlo, poi dobbiamo approfondire la finalità dell'indagine, come facciamo vedere questo mondo? lo facciamo vedere critico? in prospettiva? sai noi ci incontriamo spesso con CGIL e loro hanno un altro pezzo del mercato del lavoro, molto critico, e precario, in grande sofferenza, è diverso dal nostro e per questo per alcuni aspetti siamo vicino, ma in altri siamo diversi, noi puntiamo su una tutela ed un welfare legato all'impresa, con un obiettivo di autonomia, Nidil cerca tutele più vicine al lavoro. Ma comunque noi siamo disponibili.

Intervista n. 7

Ente di appartenenza: Provincia di Bologna - Servizio Lavoro

Quali, tra le forme contrattuali 'non standard' previste dal D.Lgs. 276/2004 si sono maggiormente diffuse nel nostro contesto di riferimento? Per quali ragioni? In quali settori si sono maggiormente diffuse? In quali tipologie di imprese (di grandi dimensioni, di piccole dimensioni, multinazionali o a carattere familiare,...)? Per quali mansioni?

Abbiamo da poco pubblicato il rapporto dell'Osservatorio del lavoro della Provincia di Bologna rispetto al primo semestre del 2007. I dati sono in linea con quelli nazionali e si conferma la tendenza del 2006, per cui possiamo dire che c'è un netto aumento del tempo determinato che hanno superato il tempo indeterminato, e la grande conta di lavoro flessibile non standard nel settore manifatturiero, servizi e della PA ed istruzione. C'è da dire che dal 1° gennaio 2007 è diventato obbligatorio comunicare ai Servizi per l'Impiego anche la assunzioni dei lavoratori a progetto, co.co.co per le PA ecc., cosa che non lo era prima, per cui i dati devono prendere a riferimento ciò. Le collaborazioni a progetto passano dallo 0,2% del primo semestre del 2005 al 5,3% del primo semestre 2007, per questo motivo, ora siamo in grado di cogliere tali dati che prima non erano obbligatori comunicarsi. Nella P.A. passano i lavori a tempo determinato al 40%. C'è il dato relativo alle assunzioni per tipologia di contratto e classe di età e qui si evidenzia come le forme flessibile riguardano in maggior luogo i giovani e poi ritornano ad aumentare le persone sui 50 anni. Poi emerge che se non è facile arrivare ad un contratto a tempo indeterminato ma se ci arrivi ci permani, se invece lavori come precario è più alta la probabilità che rimani con tali forme di lavoro nel corso degli anni. Interessante è notare come gli avviamenti siano sempre più brevi. Per i settori abbiamo il settore alberghiero e della ristorazione e servizi alle imprese per i tempi determinati e le collaborazioni, manifatturiero per i tempi determinati, PA per i co.co.co ed interinali e la scuola con i tempi determinati.

Quali sono a Suo giudizio le ragioni che conducono i datori di lavoro ad assumere lavoratori 'non standard'? Per quali mansioni? (specificare se ci sono ragioni diverse per le differenti tipologie contrattuali)

La mia opinione, io non sono né un economista né uno statista, ma è che le forme di flessibilità non sono state introdotte per aiutare i giovani ad inserirsi nel mercato del lavoro, ma solo per allineare le curve di andamento della produzione con le curve di andamento della manodopera, per cui senza la flessibilità la curva della manodopera aveva un ritardo molto elevato rispetto ad una contrazione della produzione, basta confrontare le curve dell'occupazione con quelle del PIL, la prima va sfasata nella discesa rispetto al PIL, con i contratti flessibili si sono messe in fase le due curve. Dei giovani per me non se ne è mai interessato nessuno, il solo problema è il costo del lavoro e la scusa è che i giovani si possono pagare meno perché devono imparare, le forme di flessibilità si sono introdotte perché se cala la produzioni cala immediatamente la forza lavoro impiegata.

Ipotizzando che non ci fosse stata la possibilità di assumere personale attraverso i contratti non standard, quale a suo giudizio sarebbe stata la politica occupazionale?

Se lei è un datore di lavoro che impiega dei fattori di produzione che problema ha di avere materia prima in termini di macchine e forza lavoro nella quantità necessaria per fare una certa produzione, se deve fare più produzione deve aumentarla e viceversa. Se sono un imprenditore assumo quando ho bisogno di qualcuno che lavora, quindi il mio obiettivo è tenere in fase quanto impiego e la produzione, poi ho un altro problema che meno pago le risorse che impiego più guadagno anche facendo delle valutazioni qualitative non lo pago più del necessario.

Quali sono, a Suo avviso, le principali difficoltà che incontra un datore di lavoro nell'utilizzare lavoratori non standard? E quali le principali potenzialità?

Per me nessuna proprio per quanto le dicevo. Poi gli imprenditori non sono tutti uguali e poi ci sono le culture d'impresa che l'imprenditore ha nella testa. L'impressione è che c'è una struttura – escludendo le imprese non sane – base dell'azienda costituita dalle funzioni più importanti (che ora sono progettazione, amministrazione, produzione delle parti core) per le quali si ricerca la stabilità del personale che si impiega, e qui le politiche delle aziende sono quelle di acquisire personale preparato e che si vuole tenere, per figure secondarie si può fare riferimento ad altre tipologie di contratto. Se un imprenditore pensa di esistere nel tempo cerca di costruire una struttura stabile, il più snella possibile, ma stabile.

E' a conoscenza di 'buone pratiche'/esperienze 'eccellenti' nella gestione delle risorse umane 'non standard' presenti nel nostro contesto? (descriverle)

Non le conosco con precisione, mi dichiaro ignorante sotto questo punto di vista. E poi dobbiamo stare attenti alcuni accordi fatti sono solo delle prese in giro. In aziende sono stati fatti accordi per cui dopo due anni di lavoro interinale o a tempo determinato l'azienda è obbligata ad assumersi, ma intanto l'azienda per due anni fa quello che vuole e può anche non assumere mai nessuno, se questo è quanto si fa oggi come accordi aziendali si può andare a pesca, è meglio. Ci sono state azioni per le donne per conciliare flessibilità e tempo di vita, anche per le donne con part time a tempo determinato.

Per quanto concerne il Decreto Legislativo 276/2003 attuazione della legge 30/03, può darne una valutazione di carattere generale (punti di forza, di debolezza ed eventuali correttivi necessari)? Più in generale quale è il suo giudizio rispetto al processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro?

Tanto rumore per nulla, nel senso che la parte che riguarda la regolazione del mercato del lavoro non fa che mettere in fila una strumentazione che esisteva già quindi non mi sembra che sia stata un'operazione di grande innovazione, ma è stata fatta una operazione di grande respiro di comunicazione vendendola con l'aiuto anche dell'opposizione in un certo modo. Per quella parte era tutta esistente ed è stata sistematizzata, c'è stato solo un gran lavoro mediatico ed un dibattito politico che ha dato enfasi a tali forme contrattuali e se vogliamo ne ha anche supportato la diffusione...anche in base all'idea di impresa che si ha intesa ed dei meccanismi di incentivazione che si diffondono, se io sono premiato come divisione di una impresa perché raggiungo il 15% di contratti flessibili, al di là dei costi che ho, io sono dirigente, cosa faccio, lo perseguo...e questa cultura è diffusa nelle imprese anche nel nostro territorio. ...e lo scandalo della PA è tutto questo, da un lato si fa un'operazione di blocco delle assunzioni, dall'altro però si incentivano le collaborazioni, dopo di che si fa la sanatoria e continua il giro. Poi la PA non ragiona in termini di impresa, in termini di volumi di produzione e di servizi, ma di pianta organica, l'uso della flessibilità fatta in questo modo non ha senso, così come lo scandalo della Scuola (l'84% degli avviamenti nella nostra provincia sono a tempo determinato). Poi c'è un altro pezzo della legislazione che riguarda le strutture del mercato del lavoro, il sistema informativo lavoro, le agenzie accreditate, le agenzie di intermediazione ecc. e questa è la parte più rilevante di innovazione che però avrebbe bisogno di una ulteriore messa a punto. Per i contratti il limite è che non c'è stata una semplificazione vera e propria, poi c'è un problema che non riguarda la legge ma è il modello di sviluppo, ossia che tipo di impresa che modello di impresa si ha in mente. Se una impresa anche che assume a tempo indeterminato salta, cosa succede in Italia, qui c'è tutto il tema degli ammortizzatori sociali che non sono più adeguati, e poi se salta un settore produttivo che fare? E questo problema non si risolve con una legge che regola le tipologie contrattuali, si risolve con dei prerequisiti che sono che tipo di imprese si hanno in mente, quale sviluppo economico vogliamo. I zuccherifici in crisi hanno dovuto prima di tutto riconvertire la produzione inserendosi in una filiera produttiva diversa che tra gli esiti avesse anche il mantenimento dei livelli occupazionali ma riqualificandoli per fare un altro mestiere. Se non faccio più zucchero ma energia

termica, prima pelavo le barbabietole ora devo saper fare altro, ma questo coinvolge tutta la filiera produttiva, gli agricoltori non devono più piantare barbabietole, ma altro, ecc. è un problema molto complesso che solo se analizzato nel suo insieme può essere risolto. Detto ciò, se sono lavoratore flessibile ed ho contratti che hanno una scadenza, il mio problema è essere ragionevolmente certo che finito un contratto posso averne un altro, che se i ammalò questo non mi penalizzi, che quando andrò in pensione non avrò dei problemi, se ho un periodo di interruzione ci deve essere un sistema che mi permette di vivere dignitosamente, poi se il contratto è a termine a me non interessa, avendo imparato che anche con un contratto a tempo indeterminato se salta l'azienda rimango a piedi. Qui ci vuole un sistema di supporti..il problema degli ammortizzatori è oramai da anni messo in premessa di tutte le leggi, e poi però non si fa nulla, è un problema di uguaglianza sociale, se due operai uno ha la fortuna di cassa integrazione e l'altro no, perché?, se sono dipendente della PA ho dei diritti se sono co.co.co...questi sono elementi di ingiustizia sociale, e poi anche chi sta in cassa integrazione per un tot. E basta è un meccanismo che non tiene. Oggi si stanno diffondendo delle esperienze positive, la mobilità come propedeutica per ricostruire un inserimento lavorativo e dunque l'idea di un ammortizzatore sociale che sia composto da tanti elementi cui il sostegno al reddito di una parte che gioca insieme ad altri strumenti che ti consenta di reinserirti nel mondo del lavoro, di essere autonomo. Queste esperienze che sono oramai diffuse dovrebbero essere allargati a tutti coloro che sono in questa situazione. Poi io non capisco, e questo lo sanno tutti, nel nostro Paese la formazione professionale che dovrebbe essere lo strumento principe insieme al sostegno al reddito per il reinserimento lavorativo è finanziato con i fondi del FSE, ossia con fondi che strutturalmente dovrebbero essere speciali dedicati all'innovazione ed alla sperimentazione e non a un servizio ordinario del sistema. Se un paese pensa che chi rimane senza lavoro, ci devono essere strutture che ti aiutano per mangiare e per trovare un altro lavoro, insegnarti un altro mestiere, queste cose qui devono essere strutture stabili?devono esserlo ed avere finanziamenti stabili, non dei progetti, strutture, con conoscenze che si alimentano con l'esperienza, con budget, controllo dei risultati, ecc tutto ciò che serve per erogare un servizio, che devono contare su una esistenza stabile, devono perseguire risultati, ma non progetti di tre anni e poi si vede. Anche qui si fa qualche cosa, ma con tempi di attraversamento che sono eterni.

Poi dobbiamo avere un po' di coraggio a dire ad una persona che le regole sono queste, che vanno rispettate, se non le rispetti ci sono delle conseguenze. Se sei senza lavoro, ti sostengo economicamente e ti trovo un corso di formazione, se non ci stai esci dal giro, in Italia questo si fa fatica, questo perché vige l'idea che il sostegno al reddito sia un bonus, una indennizzo della tua situazione di lavoratore dipendente che non ti chiede di fare delle cose, così hai vinto alla lotteria.

Noi abbiamo creato un sistema infernale in casa, se il mio vicino di casa assume con una collaborazione a progetto, dopo un po' lo farò anche io visto che vige la concorrenza dei prezzi, e non abbiamo fatto ciò in casa senza dover prendere in causa la Cina,

..poi non è un problema del futuro, ma di coloro che vivono questa fase di passaggio, per cui tante persone si ritrovano con percorsi misti, sia perché visti in termini di storia di lavoro, sia perché da sempre precari in un sistema che ragionava ancora alla vecchia, gestire la fase di transizione di queste persone...questo è un nodo cruciale. Ora hanno fatto una 'grande operazione' hanno aumentato l'aliquota al 23% in cambio di quali servizi? Ora c'è il forfettone per coloro che hanno la partita IVA, anche questo da l'idea della cultura del nostro paese, se volete fare una indagine..ad un certo momento è emerso il popolo delle Partita IVA e c'è stato un gran parlare, ci fu una esplosione e le persone tra lavorare al nero e lavorare in una forma esplicita regolare, ha preferito lavorare in modo regolare, magari lavorava poco, guadagnava meno, pagava le tasse, ma si era tranquilli, poi la cultura del nostro paese ha deciso che non si poteva, e si sono inventati quella 'immondezza' delle co.co.co., sarebbe interessante studiare il perché, . per me lo scopo che non è né di destra né di sinistra è da ricercare nel solo bisogno spasmodico di controllo, il modo migliore di controllare le persone è che queste siano dipendenti, o meglio che permangano in uno stato di dipendenza, che non siano autonome, che non decidano, non si diano da fare da sole... Con il forfettone mi pare si

lavori ancora di più su questo versante. ..La cultura dell'Italia ..basta che voi prendiate il NAP e fate una analisi contestuale potete vedere che c'è una spaccatura tra quelli dei paesi del Nord in cui la persona fa delle cose, e quelli dei paesi del Sud dove la persona non fa delle cose, gli attori, ossia i soggetti dei verbi di azione negli altri paesi sono i disoccupati, il lavoratori, da noi sono i sindacati, i servizi, i vecchi corpi intermedi e la persona è dipendente da questi, non viene citata. Da noi c'è la cultura della dipendenza, come non c'è lo stato sociale, c'è la famiglia, stanno cambiando delle cose, ma con tempi lentissimi e prima o poi dei problemi non saranno più rinviabili. Un altro esempio, andare in torno alle pensioni o al tempo indeterminato vuole dire togliere dei diritti acquisiti e che questo creerà dei dispiaceri, ma prima o poi per me non si potrà fare diversamente, i tempi potranno essere lunghi, ma si deve ripensare a tutto tondo e si deve anche avere il coraggio di dire qualche cosa, che non sarà fattibile tutto subito, ma una redistribuzione dei diritti è per me inevitabile.

Il TFR non è stato dato al singolo che può fare quello che vuole, ma si danno in gestione i fondi ad un privato che può scomparire, fallire, e tu singolo non puoi farci nulla, questo si deve spiegare chiaramente ed invece non si dice nulla e non si lascia neppure la libertà alla persona di fare ciò che vuole, anche in questo caso abbiamo tolto al soggetto la possibilità di fare ciò che vuole, di assumersi la sua responsabilità, ma però lo mettiamo in una situazione di rischio non voluta dal soggetto, e non glielo diciamo neppure. Si fa sempre finta che le cose siano diverse, dicono che l'INPS garantirà, ma io voglio vedere, io preferisco sapere che ho 10 mila euro, e li posso investire come voglio a rischio mio, dove voglio io, invece sei tu che mi dici dove devo mettere i miei soldi a mio rischio, ci sono cose che non tornano più. Pensi a chi ha la partita IVA, in Italia non può avere altre forme di rapporto al di fuori di quella dell'oggetto per cui ha aperto la partita IVA, ma dato che non sono io che determino l'offerta di lavoro che mi viene fatta, cosa interesse che io ho un rapporto di prestazione professionale ed uno di collaborazione, lo Stato dovrebbe essere interessato solo al fatto che io pago le tasse in base al mio guadagno, se sono partita iva le pago, se sono co.co.co le pago, cosa gli interessa a lui, Tanto si è parlato di semplificazione amministrativa, allora lo Stato deve dire: il problema è pagare le tasse, definire la misura, dopo di che se io le pago in un modo o in un altro, che problema c'è.

Anche la storia della ricongiunzione dei contributi, ma cosa vuole dire? Io ho versato dei soldi che mi hai fatto versare perché dicevi che i servivano per la pensione, anche se sono stati 10 lire perché non me li devi riconoscere indipendentemente da cosa ho fatto io dopo, sei tu che mi hai obbligato a versarli. E' chiaro che ad esempio Damiano voleva fare un programma per eliminare tutte le Casse previdenziali, lo hanno subito bloccato perché ci sono dei CdA da eliminare, dei poteri forti che non si possono toccare.

Siamo in un momento in cui si è esaurita la spinta propulsiva, pionieristica degli anni '70, se nella politica viene a mancare un disegno politico ciò che rimane è la burocrazia e per definizione la burocrazia ha come essenza l'obiettivo che non cambi nulla. Siamo ingessati e si fa fatica a vedere i benefici di quanto si è fatto perché ci sono tempi di attraversamento eterni che modificano l'obiettivo iniziale, che ne fanno perdere i benefici. Si deve ragionare su questi tempi tra la decisione e la realizzazione. Abbiamo avuto il periodo della semplificazione amministrativa, si sono fatte buone cose, ma ora perché l'Emilia Romagna non ha la firma digitale che c'è in altre regioni, cosa è successo, si fa fatica a farle e a mettere a sistema. Nelle imprese ad esempio si sono fatti passi nella produzione e non nella gestione del personale, si devono sostenere le imprese.

Poi se si analizza la storia economica di Italia si vede che siamo ancora allo stato di partenza, la PA nasce nel dopoguerra con il patto sociale per garantire un lavoro a vita con stipendio basso e pace sociale, difesa strenua fino ad oggi dell'industria nazionale, viva Gramsci, non si potrebbe dire alla Fiat, vi aiutiamo se fate le macchine ad idrogeno se no chiudete, ed invece no, altro esempio le piste sul Corno alle Scale, tutti sanno che non ci sarà più neve e noi facciamo un impianto in risalita, per la neve artificiale quando non abbiamo più acqua, si può fare l'auto elettrica e non la fanno, di

cosa parliamo. Manca quel disegno di sviluppo di cui le parlavo e senza quello siamo allo sbaraglio, l'Enel ha fatto un parco eolico enorme, qui da noi ci dicono di montarci da soli il solare e poi vengono se vogliono a fare l'allacciamento. E' un problema di cultura del nostro paese, per cui sarebbe necessario riconfigurare il sistema degli interessi, rimetterli in ordine, guardarli nel loro insieme, partendo anche dalla consapevolezza che gli interessi non sono più quelli di 30 anni fa, a sono altri.

Noi parliamo di autonomia del lavoratore, ma chi ha fatto progettazione organizzativa nelle nostre imprese, noi abbiamo decentrato, ma non certo fatto progettazione organizzativa, allora non c'è autonomia.

Sarebbe importante riflettere sulla distribuzione internazionale del lavoro: dirsi che una cosa qui non ha più senso di essere prodotta, ma non ce lo dicono, ci stiamo certo spostando ma in modo individuale, senza un progetto comune, manca un paradigma collettivo.

Se dovesse fare una indagine sul lavoro flessibile, su quali settori focalizzerebbe la sua attenzione?
Sicuramente sui servizi (alberghi e ristorazione), Bologna il settore del commercio lì c'è un problema di precarietà e qualità dei servizi erogati, poi c'è la scusa che Bologna ha le fiere, ma oramai è noto che i nostri alberghi e ristoranti sono allo sbaraglio. Poi i servizi alla persona. Mi preoccupa meno il manifatturiero perché sono più mediaticamente esposte, mentre il terziario, del commercio, piccola ristorazione abbiamo un problema di qualità. Poi non saprei comunque si gira c'è da metterci le mani, poi la scuola, se noi mettiamo insieme scuola, università e formazione professionale...credo che ricomprendano una bella fetta di lavoro precario, oltretutto po' essere interessante visto che il settore dell'educazione ha in qualche modo un riferimento pubblico e quindi forti responsabilità pubbliche nella gestione del precariato, è vero che sono costretto dalla concorrenza a fare certe cose, ma questo è un settore ben protetto dalla concorrenza posso anche pensare di fare delle cose diverse.

Intervista n. 8

Ente di appartenenza: Università di Bologna

Per quanto concerne il Decreto Legislativo 276/2003 attuazione della legge 30/03, può darne una valutazione di carattere generale (punti di forza, di debolezza ed eventuali correttivi necessari)?

Mi pare di notare come ci sia una ri-regolazione del mercato del lavoro iniziata da dieci anni con il Pacchetto Treu, una grande differenza dicono è che mentre il Pacchetto Treu era stato concordato con Sindacati e Confindustria, la L. 30 è passata senza l'approvazione della Cgil che si è ritirata e con nodi critici segnalati anche dagli altri sindacati. La Legge 30 amplia ulteriormente le possibilità delle imprese di flessibilizzare i rapporti di lavoro in entrata ed in uscita e quindi offre alle imprese una pluralità di forme contrattuali notevolissime.

E' vero che non tutte le forme contrattuali definite sono utilizzate, quelle più utilizzate sono quelle più tradizionali, il lavoro a tempo determinato e quello in somministrazione, se volessimo considerare anche il part time (sicuramente quello a tempo determinato) e le collaborazioni a progetto nel privato e le co.co.co nel Pubblico. Le altre non sono state utilizzate tanto che il Protocollo sul Welfare le rimette in discussione.

Sulla L.30 e il decreto applicativo, la L.30 doveva essere una sorta di applicazione del Libro Bianco e se uno va ad esaminare i due documenti trova delle differenze, naturalmente il Libro Bianco aveva un impianto regolamentativo o ri regolativo (ci sono comunque delle norme imposte dalla legge), nel Libro Bianco c'è tutta la tematica degli ammortizzatori sociali che invece la Legge non tocca e quindi è una legge monca, a prescindere dal fatto che uno può essere più o meno d'accordo sulla possibilità di ampliare le forme contrattuali flessibili, oltre a questo aspetto c'è la questione che la legge 30 è miope, ossia c'è una analisi del mercato del lavoro come se non ci fosse una relazione tra il funzionamento del mercato del lavoro e le politiche di welfare e le politiche familiari e quindi è una impostazione molto giuridico economicistica che non considera che il mercato del lavoro primo non è un mercato secondo ha delle caratteristiche di un certo tipo, non per dinamiche di mercato, ma assume determinate caratteristiche perché è filtrato da ambiti istituzionali che sono il sistema di welfare, le politiche familiari, ecc. Questo determina come funziona il mercato del lavoro, chi sono i soggetti svantaggiati e vantaggiati da un certo sistema di mercato del lavoro, da certi cambiamenti che avvengono nel mercato del lavoro. L'analisi che si limita ad osservare il mercato del lavoro come un fenomeno di mercato è una analisi sbagliata, parte male, perché alla fine non produce effetti che non tengono conto di effetti essenziali per il suo funzionamento. Questa miopia è presente sia nella Legge Treu sia nella Legge 30. E' dunque per me debole, ma tale debolezza risiede proprio nella impostazione teorica del problema, cioè non funzionano così le cose.

Cosa fare? Banalmente possiamo dire che i correttivi...il sistema welfaristico italiano è completamente in difficoltà, ma non perché il sistema di welfare si deve adeguare alle trasformazioni del mercato del lavoro, questa è la solita questione. Si vedono sempre i fenomeni di mercato come la variabile indipendente, questi vanno come se fossero dei fatti naturali, delle leggi e poi gli altri ambiti istituzionali si devono aggiustare su tali trasformazioni, anche qui è sbagliata l'impostazione, non è così, non dovrebbe essere così. Puoi fare le riforme del mercato del lavoro, e sperare di ottenere certi risultati, ma se non hai considerato tutte le altre questioni non ottieni i risultati che ti prefiggi e fai dei danni. Banalmente comunque servono dei sistemi di protezione sociale che siano più giusti di quelli che ci sono oggi. La grande lacuna dell'impianto italiano per le politiche del lavoro è che non abbiamo un sussidio di disoccupazione universale e generale, ma abbiamo una serie di dispositivi orientati e frammentati a diverse platee di lavoratori, abbiamo la cassa integrazione straordinaria, ordinaria, il sussidio solo per certi soggetti ed altre varie forme. Una delle critiche che l'Unione Europea muove all'Italia è quella di creare un sussidio generale ed esteso a tutti i lavoratori senza differenze tra settori, dimensioni di impresa, contratti. Pare che questa cosa sia in parte recepita nel Protocollo. Ma questa è una cosa minima. Dovrebbe essere discusso tutto il sistema di sostegni alla famiglia (senza discriminazione ai diversi tipi di famiglia), il problema è l'assistenza sociale, era stata tentata la via del reddito minimo di inserimento per

omogeneizzare le politiche a livello nazionale, perché queste sono in mano ai Comuni che organizzano i servizi in base alle risorse che hanno, per cui possiamo trovare a Milano e a Bari schemi di assistenza sociale molto diversi, di nuovo una grande frammentazione. Ma il reddito minimo di inserimento è stata solo una misura sperimentale, limitatissima nel target e poi con il cambio del Governo non è più stata portata avanti, si è parlata di reddito di ultima istanza ma è stato solo un modo per affossare la cosa. Le politiche del lavoro sono deboli e così quelle sociali.

A livello regionale?

Possiamo dire che per le politiche attive regionali e su questo piano due sono stati due linee, quello delle politiche della formazione messe a punto dalle iniziative regionali con i voucher per la formazione per i lavoratori non standard e la riorganizzazione dei Centri per l'Impiego che prevedono un ruolo maggiormente attivo di questi enti nell'orientamento, inserimento, accompagnamento al lavoro. Poi l'altra linea grande è quella dell'Assessorato delle attività produttive che si è occupato prevalentemente di un'altra parte delle politiche attive sulla *job creation*, per l'adorazione di lavoro autonomo che però non è stata in Italia interpretata come una possibilità di fare lavoro autonomo dentro le pubbliche amministrazioni come è stato fatto nei paesi scandinavi, ma proprio di creazione di lavoro nell'ambito privato, incentivi alla creazione di impresa ed alla attività libero professionale.

Più in generale quale è il suo giudizio rispetto al processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro?

Il processo di flessibilizzazione non riguardano i lavoratori non standard, ma riguardano le trasformazioni del sistema occupazionale per cui una volta c'era la teoria (sbagliata) che era fondata sulla distinzione tra i *core worker* e i *peripheral worker* che poi dava anche stimolo ad una altra distinzione tra *insider* e *outsider* come se esistesse una cittadella del bel lavoro, ed un'altra dei senza lavoro o precari che non riescono ad entrare a causa delle protezioni degli *insiders*, questa idea secondo me è sbagliata primo perché si diceva che la flessibilità dei core workers è funzionale, mentre per i secondi è una flessibilità in entrata ed in uscita, come dire che esiste un nucleo di lavoratori flessibilizzati a cui chiedi disponibilità, impegno e poi c'è un nucleo di persone 'usa e getta'. In realtà l'instabilità del lavoro riguarda tutti, forse l'unico ambito in cui questa cosa è molto controllata è la Pubblica Amministrazione dove effettivamente il licenziamento avviene solo per motivi gravissimi, ma noi dobbiamo considerare che l'Italia è per lo più caratterizzata da imprese di piccole dimensioni e lì non ci sono problemi nel licenziamento sotto i 15 dipendenti tanto che in Italia abbiamo un elevato turn over, per cui è anche inesatta l'idea per cui l'Italia era un mercato del lavoro rigido, i dati dell'Ocse erano sbagliati tecnicamente perché loro consideravano la liquidazione come un ostacolo al licenziamento invece è un salario differito, per cui in realtà non era rigido e ora utilizzano altri metodi di calcolo per cui rientriamo nella media europea. Anche nelle grandi imprese con le crisi e ristrutturazioni ci sono gli strumenti per mandare in cassa integrazione le persone, il prepensionamento. La flessibilità funzionale è un pre requisito che devono avere tutti, sia quelli stabili se non stabili. Nella media la disponibilità, la dedizione, la responsabilità sono elementi richiesti a tutti, anzi forse i lavoratori non standard devono affinarli sempre per essere appetibili, ma lo devono fare tutti, perché il rischio di licenziamento incombe e il reingresso nel mercato del lavoro è un problema che sentono tutti.

Poi in Italia i soggetti deboli sono le donne, i giovani e coloro che hanno qualifiche basse. Questi sono i lavoratori che sono maggiormente inclusi nei rischi sul lavoro e le politiche di flessibilizzazioni sono state parziali perché hanno riguardato solo le forme di ingresso nel mercato del lavoro quindi l'obiettivo era siccome c'è disoccupazione giovanile e delle donne alta fluidifico le forme di ingresso in modo da rendere più facile l'accesso a donne e giovani (anche in base agli obiettivi europei da raggiungere), selettive perché si sono rivolte solo a particolari soggetti ossia giovani e donne. Per cui oggi si tratta di capire se le forme atipiche di ingresso nel lavoro sono un trampolino di lancio verso la stabilizzazione o invece sono delle 'trappole' verso la precarizzazione

continua e quindi si deve ragionare intorno ai dati, capire in quanti sono statizzati in due o tre anni. In tal senso un po' di politiche di stabilizzazione potrebbero aiutare, ma c'è anche chi dice che il problema è il tessuto produttivo, ad esempio Gallino dice che se il nostro sistema produttivo continua a basarsi su piccole imprese, di nicchia non andremo molto avanti e ulteriormente ci sarà flessibilità bassa, per cui si deve ammodernare il sistema produttivo, si devono stimolare aggregazioni di imprese per aumentarne le dimensioni. Per cui c'è anche un problema di sistema produttivo. Perché sai il problema è che anche sulla stabilizzazione, il Protocollo dice che dopo 36 mesi non si può più prorogare il tempo determinato, ma io sono titubante sull'efficienza delle leggi, perché possono fare 33 mesi...

Sul piano della flessibilità del lavoro come trampolino di lancio o trappola, ci sono due scuole di pensiero. C'è chi continua a sostenere che è meglio un lavoro piuttosto che niente, perché si maturano esperienze, si arricchisce il curriculum, mentre c'è chi dice meglio la disoccupazione e l'attesa per un'offerta di lavoro buona da prendere, piuttosto di entrare dentro al lavoro instabile è difficilissimo uscirne, dati alla mano (vedi l'articolo di Barbieri su Stato e Mercato, in cui loro dicono in seguito ad una indagine longitudinale che la flessibilità italiana crea circuiti di precarizzazione nel lungo periodo, senza distinzione tra settori, qualifiche ed addirittura tra Nord e Sud). E' chiaro che qui entrano in gioco le politiche di sostegno: se avessimo le politiche di sostegno alla Danese allora puoi aspettare prima di entrare nel mercato del lavoro, da noi invece interviene la dimensione familiare, che ulteriormente discrimina, per cui visto che la famiglie hanno in Italia notevoli carichi in ordine di protezione sociale, ci saranno famiglie e famiglie, ci sono persone che possono aspettare perché sostenuti e altri che non possono perché non sostenuti o perché loro devono sostenere la loro famiglia, ad esempio le donne.

Quali, tra le forme contrattuali 'non standard' previste dal D.Lgs. 276/2004 si sono maggiormente diffuse nel nostro contesto di riferimento? Per quali ragioni? In quali settori si sono maggiormente diffuse? In quali tipologie di imprese (di grandi dimensioni, di piccole dimensione, multinazionali o a carattere familiare,...)? Per quali mansioni?

Nella nostra Regione, sono diffusi il tempo determinato, interinale, part time, collaborazioni. Sono utilizzati tutti e la stessa azienda utilizza contemporaneamente il tempo determinato, l'interinale...a secondo i vincoli che ha e le sue esigenze. Forse dal mio osservatorio, forse nelle grandi imprese c'è più tempo determinato che collaborazione. Ma non vedo una discriminante per alte e basse, forse le collaborazioni per le qualifiche più elevate, ma non è detto. La PA ha i contratti co.co.co. e i tempi determinati.

Quali sono a Suo giudizio le ragioni che conducono i datori di lavoro ad assumere lavoratori 'non standard'? Per quali mansioni? (specificare se ci sono ragioni diverse per le differenti tipologie contrattuali)

Per la PA, le ragioni sono che è cambiata la PA per cui si lavora più per progetti, dall'altra parte perché c'è stato il blocco delle assunzioni. Le imprese lo fanno per tanti motivi: per ridurre il costo del lavoro, perché effettivamente hanno bisogno di una competenze che non trovano nell'azienda o per allargare certe competenze per un certo periodo come consulenza.

Ipotizzando che non ci fosse stata la possibilità di assumere personale attraverso i contratti non standard, quale a suo giudizio sarebbe stata la politica occupazionale?

Non so, è difficile dirlo, perché se penso anche ad altri paesi europei queste forme ci sono tutte. Così le forme di collaborazioni ci sono, l'Italia è sempre stata flessibile per il fatto delle piccole dimensioni delle imprese, l'integrazione tra lavoro e famiglia è sempre stata forte, il distretto, la formalità e l'informalità, il nero, il fuori busta, chiunque lo sa, senza legge 30, senza pacchetto Treu, poi le donne sono sempre state flessibili nel senso che entravano ed uscivano con contratti a termine, del nero.

Ma se uniamo tutte le flessibilità, non si riduce in un qualche modo il problema?

Certo, il vero nodo del problema infatti è che oggi il lavoro ha perso la sua battaglia contro il capitale. Dopo gli anni '80 c'è stata rapporto di forze che è andato in favore del mondo imprenditoriale, i lavoratori hanno perso, il movimento dei lavoratori ha perso. In tutti i paesi europei, negli Stati Uniti è stato triturato. Per cui tutto ciò che è stato fatto negli ultimi 20-30 anni si è basato su rapporti di forza invertiti per cui se il primo periodo del fordismo è stato un momento di enfasi verso il lavoro stabile, welfare state che cresceva, che estendeva diritti, però il lavoro del maschio, con la donna ritirata, c'era poca disoccupazione, a c'era poca offerta di lavoro. Oggi invece la tendenza è invertita, l'enfasi è tutta su altre questioni, liberalizzazione dei mercati, de regolazione del mercato del lavoro, competitività. E' cambiato il rapporto di forza e questo è avvenuta non per leggi universali incontrovertibili ma per il fatto che c'è stata una battaglia e questa battaglia è stata persa dai lavoratori e tutto quello che ne è scaturito è stato solo limitare i danni. C'è anche da dire se leggi il testo di Boltanski e Chiapello che il primo fordismo facevo schifo, il lavoro era alienante, e sono stati gli stessi movimenti di contestazione a rifiutarlo, a rivendicare autonomia, e il capitale ha utilizzato ciò e le fa ha fatte proprie, ribaltando. Il capitale ha valorizzato per le sue logiche la rivoluzione. A mio giudizio la questione è dunque molto culturale: ciò sta producendo cose molto evidenti come la valutazione sul lavoro è continua, mentre se era valutati ogni due o tre anni, ora lo sei ogni tre mesi. Sarebbe necessario ripensare il lavoro, il suo ruolo nella società capitalistica. Come può essere utilizzato: questo è un discorso teorico importante.

Quali sono, a Suo avviso, le principali difficoltà e le principali potenzialità che ha un lavoratore 'non standard'?

Dipende dal lavoratore non standard. Ci sono lavoratori non standard che hanno competenze elevati, alti livelli di istruzione e forti reti di relazione che contano molto. Non solo i collaboratori, ma tutti anche quelli a tempo determinato che devono avere relazioni, conoscenze ecc. quando termina il loro contatto, anche gli interinali che sono a spot per definizione.

I lavoratori instabili con basse qualifiche sono quelli messi peggio, più svantaggiati. E li troviamo nei servizi, nei servizi alle persone, e anche nell'amministrazione pubblica. I servizi esternalizzati, i servizi alla persona, i servizi sociali, asili nido, cooperative, lì trovi situazioni complicate. Se dovessi fare una ricerca mi soffermerei nei servizi sociali, lì dove si accavalla il volontariato con il terzo settore, è che vai a toccare dei nervi scoperti che riguardano il modo con cui il pubblico esternalizza i servizi con appalti al ribasso, il modo in cui si sta buttando via la cooperazione sociale con l'idea mutualistica dell'800, demistifichi l'idea di volontariato come impegno civile, ma invece evidenzi il mondo servile presente.

Nelle grandi imprese trovi i contratti a termine, e sono testati dall'azienda per capire se inserirli o meno.

Anche l'Osservatorio regionale del Mercato del lavoro nell'ultima indagine ha cambiato la prospettiva di indagine: negli anni passati sostenevano l'ipotesi trampolino e la presenza di ampi margini di stabilizzazione, mentre nell'ultima indagine dicono che ciò non è più vero, le analisi longitudinali evidenziano che la stabilizzazione non è certa e che colpisce in particolare le donne e i giovani con basse qualifiche, poi c'è un problema di persone di media età espulse dal lavoro (in particolare nell'industria, per delocalizzazioni, esternalizzazioni, che sono *breadwinner*) che è un'altra emergenza, perché non sono ne vecchi per la pensione, né giovani per cui facilmente ricollocabili.

E' a conoscenza di 'buone pratiche'/esperienze 'eccellenti' nella gestione delle risorse umane 'non standard' presenti nel nostro contesto? (descriverle)

Ad esempio la GD mi pare che abbia fatto un buon contratto, ma non ho informazioni precise, anche la Ducati. Ma sai sono aziende queste che non competono sul mercato in base al costo della

manodopera, ma fanno prodotti di qualità per cui usano una piccola frazione di lavoratori a spot, ma non si contraddistinguono per questi, ma per avere lavoratori che devono formare per tenerseli. Tali situazioni poi sono possibili là dove c'è il sindacato. Uno può pensare quello che vuole del sindacato, ma quando non c'è il lavoratore è da solo, a meno che non sei già forte, ma questo c'è già per i dirigenti anche dove c'è il sindacato, ma il lavoratori, impiegato ed operaio ha bisogno del sindacato.

Ho intervistato manager che mi dicono che non vogliono lavoratori precari, se non per alcuni momenti, per coprire assenze, o per picchi, ma se io mi interessò ad una persona me la tengo.

Ma allora perché stanno crescendo?

Le statistiche ballano, l'Isfol dice che sono il 25%, il Ministero del lavoro dice che sono il 10%. In generale dicono che come stock siamo sul 20%, considerando anche il part time e come ingressi siamo al 40-50%. Bisogna capire bene cosa succede dentro i diversi settori e quale è l'investimento che le aziende fanno su questi lavoratori. Per cui per capire le ragioni dell'uso dovere chiedere cosa fanno, che produzioni hanno, i profili in cui li impiegano e cosa ne intendono fare.

Comunque ora per capire il lavoro flessibile è necessario fare degli studi familiari, ed ora iniziano ad esserci, solo in questo modo si cambia la prospettiva, è il tipo welfare che definisce che tipo di flessibilità c'è, come impatta la flessibilità

Intervista n. 9

Ente di appartenenza: Regione Emilia Romagna - Assessorato alle Attività produttive, Sviluppo economico e Piano Telematico

Mi può delineare l'evoluzione del lavoro non standard nella nostra Regione?

Innanzitutto dobbiamo dire come sia difficile definire il fenomeno, non si possono ancora delineare chi sono, quanti e il rischio è quello di schiacciare tutti i problemi sul tema della stabilizzazione. Credo che per alcune situazioni la stabilizzazione non sia una strada percorribile, e inoltre davanti alla limitatezza delle risorse la stabilizzazione può coinvolgere solo una minima parte di lavoratori non standard, e ne rimarrebbero fuori altri, come i liberi professionisti altri hanno già vocazione all'auto imprenditorialità, ma i liberi professionisti hanno altri bisogni e qui si devono costruire piattaforme per farli stare in tale posizione in modo degno. La stabilizzazione è un discorso assolutamente valido per alcune figure, ci sono degli abusi, ma tale schiacciamento dentro la stabilizzazione porta a non analizzare seriamente le altre facce. Se devo dire quale è il punto critico è sicuramente il tema della previdenza, la stabilità del lavoro è un tema che incrocia moltissimo il tema del futuro e dunque della previdenza, questi lavoratori hanno anche dei diritti, molti di questi non ci pensano, ma è un problema. Le aliquote Inps sono in costante crescita, è l'unico fondo attivo dell'Inps, sono lavoratori che hanno contribuito – io la chiamo solidarietà sociale – con la gestione separata Inps alle altre forme previdenziali 31 milioni di euro più il patto per il welfare con l'aumento di 3 punti nei prossimi tre anni con 4,4 milioni di euro all'abbattimento dello scalone e per i lavori usuranti e questi sono diritti che non ritorneranno indietro, di fatto il nostro ruolo di solidarietà sociale verso le altre casse di lavoratori è già stato ampiamente esercitato, ora dovranno riconoscerci quello che siamo, ritornando alcuni nostri diritti. La malattia non ospedalizzata è aumentata di 5 punti, ma coloro che non hanno partita Iva sono fuori, e gli altri hanno 9 euro al giorno con una difficoltà burocratica che costa più la pratica che il beneficio che si ha. Per cui quando parliamo di diritti, questi però devono essere esigibili. Qui c'è una battaglia da fare sulle aliquote Inps, perché la solidarietà sociale va bene, ma si devono riconoscere come soggetti attivi di questa società e non come una emergenza.

Quali politiche la regione ha messo in atto?

Io mi sono occupata di fare i monitoraggi delle misure messe in atto. Noi partimmo come assessorato alle politiche industriali che c'era una società produttiva composita in cui emergevano dei nuovi soggetti, anche in modo dirompendo grazie all'istituzione del fondo del 96. Se dobbiamo riconoscere il valore di qualche cosa all'Inps è stata l'emersione del fenomeno, che già c'era, ma con il fondo sono emersi. Quando iniziammo a ragionare di tali misure, pensammo a questi lavoratori come soggetti economici, tra virgolette, ossia come soggetti che interagivano con il sistema produttivo rappresentandone sia degli aspetti altamente qualificati in termini di competenze (sono quasi tutti laureati, altamente qualificati, la società del cosiddetto nuovo professionismo) che interagiscono con il sistema produttivo in modo diverso. Abbiamo promosso con il Programma Triennale delle attività produttive delle misure per incentivare finanziamenti per fare investimenti, ci rivolgevamo a soggetti che avevano maturato una certa sensibilità, non siamo nella dimensione dell'abuso, anche se anche loro potevano partecipare. Noi volevamo supportare i soggetti nella crescita della loro attività professionale, oggi diremmo con il senno di poi, stabilizzarli in un altro modo, scommettendo su di loro, sulle loro capacità di auto imprenditorialità, di auto organizzazione del lavoro, di definizione dei loro percorsi lavorativi, dentro un sistema produttivo che li utilizzava, non li abbiamo inventati noi questi lavoratori, noi abbiamo solo letto una situazione. Il finanziamento era un finanziamento cospicuo perché finanziava sino al 40% di beni strumentali (per Pc, per gli interessi sulle fidejussioni nei rapporti con le banche, investimenti sulla

formazione...tutti gli aspetti importanti per questi soggetti.). Era la prima misura in Italia – uscita nel 2001 – rivolta a questi soggetti, poi l’abbiamo cambiata in base alle analisi fatte e comunque quello che leggemo sia nel primo monitoraggio sia nel secondo (in entrambi abbiamo fatto dei questionari qualitativi su un campione definito di questi soggetti che comunque avevano partecipato al bando e che quindi avevano una certa sensibilità, erano soggetti che avevano preso l’informazione, avevano concorso e vinto, con una consapevolezza più elevata da altri che subiscono e sono vessati da certe condizioni di lavoro). A questi potevano partecipare tutti gli iscritti alla gestione separata Inps, da un certo momento in poi, ed era allargato anche all’Enpal (il fondo per coloro che operano nelle attività creative, in cui c’era un forte brulicare di queste forme e che quando va bene sono collaborazioni a progetto ...l’economia informale è qui predominante), non avevamo preso dentro i collaboratori occasionali perché non c’era appiglio normativo, gli altri esistevano perché iscritti alla gestione separata, cosa che ora con la L. 30 si potrebbe fare includendo le mini co.co.co che sono collaborazioni occasionali che superano i 5mila euro, e si potrebbe inserire questo mondo più sfuggente. Ciò che dai monitoraggi è venuto fuori è che questi soggetti erano soggetti che consideravano tale situazione non come precaria, nel 70% dei casi in modo paritario tra uomini e donne erano pronti a fare tale attività trasformandola nel futuro, ma erano lì anche se erano mono committenti (anche nel nostro caso era consistente la mono committenza). Ragionavano sul fabbisogno di accesso al credito, punti di servizio, formazione insomma presentavano una certa maturità, per una futura trasformazione, non so? Abbiamo dei dati ma ancora non molto strutturati, ad esempio il 30% tra coloro che hanno partecipato al primo bando sono poi trasformati in impresa, sono dati non strutturati che poi dovrebbero essere analizzati per settori alcuni settori spingono di più, ma non è male, che una misura regionale dopo 5 anni ha un impatto di questo tipo, solo una quota minima non ricorso con precisione intorno al 10-15% ha avuto un rapporto dipendente (anche a tempo determinato, cioè li rintracciamo nelle banche dati del lavoro dipendente), ma anche qui si dovrebbero fare altre analisi e del resto sparisce per cui probabilmente rimane nella gestione separata, è una ipotesi ...perché non sono dati ancora analizzati bene. La misura aveva due momenti-. Il primo sui soggetti, ed anche qui lo dividerei, una sui singoli individui (ti finanzia i tuoi investimenti), il secondo livello era invece ti finanzia progetti collettivi, in rete con altri. Nel primo bando questa cosa era molto forte (abbiamo chiesto progetti in rete, con punteggi superiori), nel secondo più blando perché il network con cui si vuole aumentare il potenziale negoziale di questi soggetti nei confronti dei committenti probabilmente vanno trattati in modo più blando, molti sono informali, sono propri network. Mentre poi abbiamo provato a ragionare su come costruire attorno a questi soggetti un terreno associativo di servizi e di rappresentanza che li aiutasse ad avere dei punti di riferimento sul territorio, quindi in questo secondo pezzo del bando erano stati finanziati i progetti di associazione anche quella sindacale quindi dalla Cna In proprio, al Nidil, nonché associazioni di auto rappresentanza che sono nate (come ProLab dei creativi a Bologna e altre sul territorio regionale) questo perché la misura voleva smuovere i soggetti ma costruirgli delle reti di protezione. Non è compito della regione costruire delle reti di protezione! ma abbiamo provato a sensibilizzare il territorio affinché leggesse i bisogni di questi soggetti e costruisse una risposta, che erano appunto di servizi e di rappresentanza, dico di rappresentanza perché le associazioni datoriali e sindacali avevano risposto per cui la misura ha trovato risposta sul territorio. Noi siamo stati molto contenti delle domande arrivate. I problemi con il senno di poi sono stati il fatto che questi soggetti hanno problemi di accesso alle liquidità, la nostra misura funzionava a rendicontazione, potevano avere anticipi solo dietro a fidejussione, ma per averla per molti lavoratori c’era bisogno dei genitori, abbiamo un sistema molto poco sensibile, oggi un po’ di più. Per cui se devo pensare ad una criticità è che questi soggetti hanno avuto difficoltà a mantenere quei piani di investimento che avevano presentato, dalla presentazione alla rendicontazione abbiamo visto che le risorse investite sono state inferiori, questa è anche una prassi in Italia, ma questo apre un fronte non del tutto risolto che è quello dell’accesso al credito, liquidità, cassa per fare gli investimenti. Sul terreno associativo ...come dire se io devo guardare ...ma si devono fare passare ancora degli anni, c’erano germogli molto interessanti, ma ora mi pare che solo quelli più strutturati

sono rimasti, Cna In proprio ha fatto propria la rappresentanza, è stato un promotore, anche altre associazioni datoriali, come anche quelle legate di emanazione sindacale che hanno a che fare più con la rappresentanza, che hanno ragionato più sulle piattaforme dei diritti. Le emergenze riscontrate dai loro sportelli erano più su ciò. Su quelle associazioni non legate a sindacati o associazioni datoriali ha fatto un po' fatica a crescere, ma è una mia sensazione, non abbiamo fatto monitoraggi, penso che in generale sia un po' difficile in questo panorama attuale trovare una specificità, c'è sempre più la distinzione o sei un lavoratore 'abusato' o sei un 'imprenditore mancato', c'è una lettura intermedia che forse è più vicina alla realtà di questi soggetti che parla di percorsi professionali, percorsi lavorativi che transitano anche dal lavoro atipico e che lo stare nel lavoro flessibile richiede assistenza di un certo tipo. Paradossalmente noi abbiamo rilevato anche nelle professioni legate a degli ordini, che spesso si dice non centrano niente, no!attenzione hanno solo carriere più definite, ossia per fare il commercialista il percorso è quello, per fare lo psicologo è quello, abbiamo notato che esiste –anche con il bando che abbiamo fatto ora sulle professioni innovative per le donne – un mondo di professioni innovative (legate alle analisi sugli impatti ambientali, sulla qualità della vita, la ricerca nelle biotecnologie fatte in forma professionale, non sono imprese o spin-off accademici, che trovano poco spazio negli ordini che sono ancora molto tradizionali. Se parli con loro ti dicono che gli ordini non fanno un gran che, rappresentano i primi dieci iscritti, quindi anche su questi e anche questi avranno problemi di provvidenza legata alla discontinuità dei redditi ed alla esiguità. Se vedi i dati a parte gli odontoiatri che già nei primi anni di attività ragioni sopra i 30 mila euro, esclusi questi hanno redditi molto bassi, architetti che lavorano su innovazioni dei materiali, giovani molto specializzati, altamente qualificati ma con redditi bassi, esclusi dai bandi di gara, dai concorsi, Questo è un altro mondo da studiare...soggetti qualificati che abbiamo nel territorio a disposizione nel territorio.

In termini di futuro, l'assessorato da anni mira a connettere l'innovazione, la ricerca e il sistema produttivo per cui guarderà con particolare attenzione coloro che stanno dentro a questa filiere, crediamo che questi siano i nuovi soggetti da tutelare, quali nuova fonte di sviluppo del sistema produttivo. Quando parliamo di innovazione non dobbiamo dimenticare che ci sono diversi filoni, da quello tecnico più hard (dico io dei bulloni)ma poi tutto il tema dei servizi sul territorio a monte e a valle che è molto interessante, se pensiamo all'Ict dalla multimedialità alla cultura diventa un bacino che raccoglie molti soggetti iscritti alla gestione separata dell'Inps e così come coloro che frequentavano i nostri bandi erano per lo più servizi alle imprese, Ict, grafica e in parte servizi alla persona. Come opereremo ancora lo stiamo definendo, si spinge sulla configurazione più imprenditoriale dei soggetti, abbiamo però una discussione in atto, se ha senso ragionare come accesso alle risorse o al credito. Non sappiamo se devi essere imprese, ma non è detto che sia inteso impresa o imprenditorialità ricomprendendo anche il lavoro autonomo, favorendo la creazione di reti, network, ma ci stiamo pensando, ma soprattutto che tipo di misura, incentivi o accesso al credito, probabilmente le indicazioni vanno verso cercare di favorire l'accesso al credito. Ma è tutto in atto.

Quali potenzialità e quali difficoltà incontrano?

Come potenzialità sicuramente le competenze, abbiamo dei cervelli, con questo non comprendo solo i ricercatori delle università, competenze diffuse, percorsi lunghi di esperienza, la capacità di rispondere in modo creativo alle esigenze delle imprese, la flessibilità che non vuole dire necessariamente che ti uso oggi e ti getto domani. L'altro ieri Marchionne ne parlava proprio in questo senso, le imprese hanno bisogno anche di fidelizzare i lavoratori, ma un concetto di flessibilità che questi lavoratori lo hanno sicuramente maturato sul campo che è quello di rispondere alle organizzazioni produttive ai picchi, ai cicli, di innovare competenze. Questo è sicuramente il tema delle competenze, dei talenti, che hanno a che fare con il sapere, l'agire e la flessibilità. La capacità di gestirsi i propri tempi, ..

tra le difficoltà quella di aiutarli a costruire dei percorsi lavorativi che abbiano alcune cose fondamentali – questo è il mio punto di vista – che sono: una visione di futuro, come sarà tra 5 anni ..dal monitoraggio fatto molti ci rispondevano “Mi vedo imprenditore” altri “mi vedo più strutturato” cioè il mio studio con tanti associati, ecco aiutarli a costruire una visione di futuro della propria attività però connessa al sistema produttivo questa è un po’ la difficoltà, la mia preoccupazione probabilmente aiutarli a sviluppare maggiormente la loro capacità di lettura di come cambiano i mercati, i fabbisogni delle imprese. Il secondo fabbisogno, quando dico una visione del futuro anche il tema della provvidenza, quando sarò vecchio cosa farò, non sono solo giovani, soprattutto le donne, per cui costruire una visione che abbia un progetto da sviluppare, un talento da mettere a disposizione, dargli gli strumenti per costruire ciò e questo vuole dire dargli un contesto che sia accogliente in termini di possibilità di accesso alle informazioni, al credito, e poi un minimo di serenità nel pagare le bollette di tutti i mesi. E dunque avere un fondo – non solo per i giovani, ora la finanziaria prevede 600 euro per i periodi di discontinuità del lavoro, ma sono solo per i più giovani, è una misura molto interessante ma estremamente settaria perché lavora solo su un target, ma non possiamo dimenticare le donne che trovano e a volte scelgono di lavorare con tale modalità perché è anche uno strumento con cui si permettono conciliazione, qui stiamo parlando di donne con esperienze di 10 anni specializzate che decidono di continuare così perché in questo modo possono gestire le emergenze di conciliazione. Mi piacerebbe anche che ci fosse un sistema dei servizi per la cura, per la famiglia che aiuti e che guardi questi soggetti. Si dovrebbero rivedere i metodi di calcolo dell’Isee, criteri di scelta (senza arrivare a delle quote) sia per definire la retta in quanto c’è un tema di evasione che non va tanto bene, poi se il reddito è discontinuo dobbiamo stare vicino a questi soggetti, o gli diamo l’accesso ai fondi o gli permettiamo – come ora si fa con i mutui – di saltare una retta e pagarla in un secondo momento. Pensare a servizi per questi lavoratori non vuole dire solo guardare gli orari dei servizi ma anche che hanno una discontinuità nella produzione del reddito.

Sulla L.30?

Posso dirti la mia visione personale. Sulla legge 30 ho apprezzato il fatto che finalmente qualcuno diceva qualche cosa su questi soggetti. Che esistevano, mi sarebbe piaciuta un’altra legge, c’erano altre proposte di legge più consone alla mia personale visione, tuttavia la L. 30 ha codificato questi contratti, per questo negli anni c’è l’Inps che è una palude, la L. 30 interviene su questa palude, legge l’esistente, ma non struttura un cambiamento, ma almeno la fa emergere, dice che ci vuole un contratto scritto, che si può sospendere. Ma poi non gli ha dato le gambe per esigere i diritti, i sindacati non sono stati coinvolti e ciò ha pesato, perché dopo si sono trovati a doverla combattere, ci doveva essere un processo partecipativo più ampio. Adesso ci chiamiamo collaboratori a progetto.

Farei un ultimo passaggio sui collaboratori nella PA perché o sono considerati soggetti che stanno nei costi della politica o nel precariato abusato. Diciamo che la Regione in questi anni li ha ridotti, sono utilizzati per progetti speciali, europei, in base a competenze specifiche, c’è stata una forte attenzione anche alla pubblicazione, trasparenza ...si fa un programma, si pubblicizzano... Poi ci sono stati degli importanti accordi sindacali ...si è andati verso una razionalizzazione di questo utilizzo, una ottimizzazione ed anche una integrazione di esigenze di competenze specializzate. Ci tenevo a dirlo perché fuori c’è la logica del precariato spinto, ma l’utilizzo di questi soggetti permette di intervenire su quei bisogni di flessibilità che una PA moderna ed efficiente ha, negare questo sarebbe anacronistico. ..questo però è il mio punto di vista.

Infine, un altro aspetto che voglio ribadire è l’esigibilità dei diritti, sono stati introdotti dei diritti, ma non sono usufruibili come la malattia ospedalizzata o quella non ospedalizzata...pensa che tutti pagano la quota ...ma la circolare dell’Inps non so per quale motivo esclude coloro che hanno la Partita Iva. Così come i congedi parentali, prendi 200 euro al mese (e già si fa fatica a vivere), o la

maternità la ricevi dopo 4 -5 mesi...e sei obbligato ad astenerti dal lavoro. Ci sono delle distonie che permangono

Perché si fatica a dare rappresentanza a questi soggetti dal suo punto di vista?

In Italia si dice sempre che c'è una imprenditorialità diffusa e poi dicono che c'è il lavoro dipendente...è un conflitto storico, ad un pezzo di società gli si dice di arrangiarsi. Ora c'è una fascia in mezzo e ognuno in base ai propri interessi lo tira da una parte o dall'altra. L'Inps da parte sua ricerca un suo equilibrio e il fondo l'ha aiutata a ammortizzare gli equilibri generali dell'Inps.

Poi c'è il tema di chi li rappresenta nella complessità del loro essere? per quello che sono?

Poi altri dicono che è un fenomeno arginale? Può essere? Ma rimane il fatto che una fascia di persone in particolare donne tra i 32 e 45 anni sono escluse da ogni politica del lavoro, noi abbiamo una situazione molto grave di donne con una certa età...donne autonome che in quella fascia diventano mamme e poi dopo i 45 anni ci sono i problemi di cura dei genitori anziani. Tutta la fascia dei lavoratori tra i 32 e 45 anni è esclusa da tutte le politiche, è la nuova fascia di povertà, nel massimo periodo della creatività professionale. Poi se si stabilizza una persona non più giovane, che lavora da 10 anni in una certa organizzazione, non puoi assumerla con un contratto uguale a quello di un giovane appena laureato, far ricominciare da zero questa persona per quanto concerne il reddito. Anche qui i sindacati avrebbero dovuto dire qualche cosa.

Poi io essendo lavoratrice autonoma, sono socia di Libra.net.

Libra.net nasce prima all'interno dell'incubatore per l'imprenditoria femminile del Comune di Bologna, finito tale progetto dopo 7 anni, abbiamo deciso di creare una associazione appunto Libra.net per creare uno spazio di mutualità e di condivisione per lavoratori autonomi. Eravamo 9 soci ora siamo in 7, abbiamo diverse competenze tecniche ed economiche e ci siamo occupati di iniziative formative (sulla micro impresa, sull'accesso al credito, anche se questo è un tema fondamentale, ma non abbiamo trovato ancora la chiave giusta,..). Per creare un contenitore condiviso per gestire i momenti di difficoltà, anche qui stiamo facendo valutazioni dopo 6 anni se ha senso dargli una direzione più sull'attività imprenditoriale o contare di più sulla nostra vocazione che è sulla libera professione, valorizzando l'autonomia del lavoro e comportarci come una rete di professionisti con un marketing comune, delle regole condivise, ecc. delle strumentazioni dal fax alla fotocopiatrice. Noi partecipiamo a bandi della UE sul tema del lavoro autonomo e della micro impresa sulla formazione e sugli investimenti.