Le proposte delle Acli per il lavoro flessibile

Documento del Consiglio Provinciale Acli - 29 gennaio 2007

L'attenzione e l'interesse delle Acli intorno ai temi della flessibilità e del precariato muovono da una precisa concezione del lavoro umano: dalla loro origine le Acli hanno accompagnato più generazioni che hanno potuto credere, ma anche sperimentare, che il lavoro debba essere non solo lo strumento per procurarsi i mezzi per vivere e vivere dignitosamente, ma che il lavoro debba anche offrire la possibilità di svolgere attività il più possibile congeniali, nelle quali impegnare capacità, inclinazioni, ambizioni personali, e che infine debba essere il modo per contare nei contesti in cui si vive, cioè per avere ruolo professionale e sociale, e quindi per avere pienezza di diritti e di cittadinanza.
Crediamo che questi significati vadano riproposti a coloro che appartengono alle nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro e che potrebbero essere tentati da una sorta di rassegnazione a un qualsivoglia lavoro, purché sia lavoro, una rassegnazione non certo dovuta a pigrizia mentale, ma a un contesto economico e sociale che mette in dubbio la disponibilità di lavoro per tutti e che soprattutto dà per scontata l'instabilità occupazionale.

In questi anni le Acli milanesi hanno cercato di analizzare con attenzione la diffusione del ricorso al lavoro atipico come anche gli effetti dei provvedimenti normativi scaturiti prima con il Pacchetto Treu (legge 196/1997) e successivamente con la legge 30/2003.
Ed abbiamo sempre ritenuto fuori luogo l'enfasi posta in questi anni sul tema della flessibilità del mercato del lavoro, quasi fosse l'unico strumento per creare occupazione e per rendere competitivo il sistema economico produttivo italiano, nel quale il costo del lavoro (per stessa ammissione degli industriali) è tra i più bassi tra le grandi economie europee. Abbiamo indicato ben altri obiettivi necessari a rendere più competitivo il nostro sistema produttivo, quali la flessibilità dell'impresa, della sua organizzazione produttiva, la qualità dei prodotti e della prestazione professionale, le opportunità di accesso al credito, il sostegno a ricerca, formazione, creatività; le infrastrutture, il controllo del territorio, il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori e delle popolazioni, interventi sulla regolazione della circolazione dei capitali per evitare speculazioni finanziarie che distruggono l'economia reale e produttiva, una politica industriale nazionale capace di valorizzare il made in Italy. Riteniamo che sia il raggiungimento di questi obiettivi la condizione essenziale per garantire competitività al nostro sistema e la crescita della nostra economia.

Continuiamo, invece, ad avere l'impressione che ci si preoccupi solo di sgravare di costi l'impresa e di trasferire sui lavoratori una quota del rischio di stare sul mercato, proprio attraverso l'instabilità occupazionale. Questo tipo di flessibilità continua a non piacerci e vogliamo contrastare l'evidente e crescente fenomeno della precarietà esistenziale indotta dalla precarietà del lavoro, fenomeno che colpisce in larga misura i giovani.

Le ACLI hanno lanciato il tema della flessibilità sostenibile, affermando al tempo stesso il rifiuto del lavoro maltrattato (come lo ha definito il nostro presidente nazionale Olivero): la flessibilità sostenibile è quella che non si trasforma in precariato. Il precariato non è un derivato naturale, inevitabile e controllabile della flessibilità, ne è invece una degenerazione inaccettabile nei risvolti non solo etici e democratici, ma anche di sostenibilità economica, poiché dequalifica lavoro e prodotto e mortifica il reddito, indebolendo il mercato dei consumi.
Quindi il rifiuto del lavoro maltrattato è il rifiuto del lavoro e delle modalità di lavoro che non abbiano in sé dignità e che non recano dignità al lavoratore: ciò a riconferma del principio che il sistema economico-produttivo non vive per se stesso, ma trova il suo senso solo quando è al servizio della persona. E' a questo obiettivo che

devono orientarsi le leggi e le norme che regolano i rapporti economici e le relazioni industriali (mercato del lavoro compreso) per evitare o attenuare gli effetti negativi indotti da una pura logica di scambio, oggi amplificata da un capitalismo internazionale volto al profitto immediato e senza vincoli sociali o territoriali

A questo proposito si deve affermare che, se è vero che i livelli di occupazione non sono direttamente determinati dalle norme del mercato del lavoro, è però altrettanto vero che queste influenzano la qualità dell'occupazione
A distanza di tre anni dall'introduzione della riforma del mercato del lavoro (legge 30/2003 e DL 276/2003, costituenti la cosiddetta Legge Biagi) si è costretti a verificare che vanno prendendo corpo le criticità e le negatività paventate:
si è dimostrata l'inutilità dell'elevata quantità di tipologie contrattuali previste (buona parte delle quali non viene assolutamente utilizzata), che hanno però rafforzato nei datori di lavoro un atteggiamento possibilista verso i rapporti di lavoro precari anche laddove non sono giustificati o risultano illegali, tanto che oltre i 2/3 degli avviamenti al lavoro sono ormai a tempo determinato o atipici;
si è *cristallizzato=stabilizzato* il precariato come dimostra l'innalzarsi dell'età di chi permane in tale tipologia di contratti di lavoro;
non c'è stata l'estensione degli ammortizzatori sociali ai lavoratori atipici così come non sono stati presi provvedimenti per assicurare un minimo di continuità previdenziale agli stessi;
gli interventi di formazione professionale necessari alla riqualificazione dei lavoratori non hanno ricevuto adeguato sostegno finanziario e organizzativo, mentre il sistema delle imprese si è sostanzialmente sottratto a tale impegno;
non c'è stata una adeguata repressione degli abusi applicativi della Legge Biagi, anche a causa dell'indebolimento delle funzioni ispettive e di controllo.

Solo recentemente, con la Legge finanziaria del 2007, si è cominciato a introdurre provvedimenti di diminuzione del costo del lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato e di aumento dei contributi previdenziali per i contratti atipici. Siamo convinti che siano innanzitutto questi gli interventi che vadano sostenuti e consolidati poiché vanno nella direzione di massimizzare le assunzioni stabili e di scoraggiare l'uso abnorme e ingiustificato di occupazione precaria. Di pari importanza riteniamo essere i provvedimenti e le moratorie introdotte dalla stessa Finanziaria per favorire la trasformazione di rapporti di lavoro atipici, irregolari o ambigui, in contratti stabili.

In rapporto a questi prioritari obiettivi vanno quindi individuate le modifiche e le integrazioni da apportare alla attuale normativa del mercato del lavoro.
Occorre innanzitutto procedere a una netta riduzione delle tipologie contrattuali eccedenti la modalità del contratto a tempo indeterminato, per sottrarre occasioni di camuffamento del rapporto di lavoro dipendente e di elusione di rapporti di lavoro stabili, nonché per eliminare l'introduzione di profili professionali bassi o irrilevanti (lavoratori a chiamata, intermittenti, accessori) e sostituibili da forme contrattuali già esistenti e di maggior tutela (contratti a termine, part-time, stagionalità, etc.).
Tali eccezioni dovrebbero limitarsi:
a) al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato o formazione/inserimento (nella tipologia del rapporto di lavoro dipendente).
I contratti a termine, attualmente abbondantemente utilizzati in alternativa all'assunzione stabile o come allungamento di fatto del periodo di prova, andranno ricondotti alla loro vera ragione e quindi limitati a esigenze produttive e organizzative straordinarie o alla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti (maternità, comandi, malattia, etc.) con gli opportuni accorgimenti di limiti alla durata e alla reiterazione.
I contratti di apprendistato o formazione/inserimento, che sono investimenti sulla persona da addestrare e formare, dovranno normalmente evolvere in contratti stabili, attraverso meccanismi di verifica e controllo. In particolare le norme attuative dell'apprendistato dovranno trovare rapida definizione e riordinare le competenze delle diverse istanze coinvolte (stato, regioni, aziende, enti di formazione), e dovranno essere coordinate con quelle riguardanti l'obbligo scolastico al fine di garantire continuità all'istruzione di base e alla formazione professionale.

b) al contratto di collaborazione a progetto (nella tipologia del rapporto di lavoro parasubordinato).
Le norme dovranno dettare i criteri per vincolare i contratti a progetto al lavoro di qualità, quindi a professionalità specifiche e con retribuzioni corrispondenti, con le opportune modalità di registrazione e di controllo. Sarà anche utile fornire parametri di riferimento a compensi e orari di lavoro, per evitare che la contrattazione individuale penalizzi o penalizzi eccessivamente il contraente più debole, cioè il lavoratore.

Una verifica particolarmente attenta va condotta sulla somministrazione di lavoro (lavoro interinale). Secondo le dichiarazioni delle agenzie autorizzate a praticarla, in alcune regioni del nostro paese il 60-70% dei lavoratori interinali trova occupazione stabile in un periodo di circa 18-24 mesi. Se ciò fosse confermato da un monitoraggio "super partes", se ne dovrebbe dedurre che, almeno per certi lavori e in certe regioni del nostro paese, l'interesse dei datori di lavoro, più che a contenere il costo del lavoro, sarebbe rivolto a disporre di un tempo sufficientemente lungo per valutare attitudini e preparazione dei dipendenti prima di procedere alla stabilizzazione del rapporto, scaricando ad altri l'onere degli interventi di formazione. Questo fenomeno, visto anche l'uso improprio del contratto a termine a fini di prova, rende interessante anche la proposta, relativa alla flessibilità in entrata, di "ingresso lungo" o "sentiero di ingresso", articolato nelle tre fasi di prova-inserimento-stabilità, accompagnate da parallela crescita di diritti e tutele.

Ma le sole modifiche alla Legge 30 non sono sufficienti a garantire maggiori tutele ai lavoratori atipici, perché ad essi, pur in mancanza di un lavoro stabile, vanno estesi quei diritti necessari a non rendere fragili gli altri aspetti della loro esistenza. A questo proposito fa ben sperare la ripresa di dibattito e la riconferma di impegno del sindacato e di parte delle forze politiche sulla revisione e il potenziamento degli ammortizzatori sociali nonché sulla loro estensione ai lavoratori flessibili, accompagnati da tutele attive del reddito, coordinate con i servizi all'impiego e con processi di formazione professionale.

Nel concreto, riteniamo che l'attenzione vada rivolta sostanzialmente all'aspetto previdenziale e al sostegno al reddito dei lavorati inattivi involontariamente e che non possano fruire di indennità di disoccupazione, cassa integrazione, mobilità:
- sotto l'aspetto previdenziale, con l'innalzamento delle quote a carico dei datori di lavoro, è auspicabile il miglioramento delle possibilità di ricongiunzione e rivalutazione di tutte le contribuzioni effettuate indipendentemente dalla durata, mentre per determinati periodi di inoccupazione involontaria andrebbe previsto l'accreditamento di contributi previdenziali figurativi. Occorre inoltre individuare e offrire ai lavoratori precari opportunità di partecipazione volontaria a fondi di previdenza integrativa;
- parimenti, per quanto riguarda il sostegno al reddito, limitatamente agli appartenenti a una fascia d'età giovanile (estesa possibilmente oltre i 30 anni) e per limitati periodi di inattività involontaria, va studiata una forma di salario minimo. Tale assegno, per alcune professionalità o per situazioni di reddito future ipotizzabili, potrebbe anche configurarsi, similmente ai prestiti d'onore, come una sorta di anticipazione salariale, parzialmente restituibile a stabilizzazione occupazionale avvenuta.
La fruizione di queste tutele sarà naturalmente condizionata all'adesione, da parte del lavoratore, alle iniziative di formazione e aggiornamento proposte, nonché all'accoglimento di proposte lavorative coerenti con la formazione ricevuta, anche nel settore del Servizio civile.

La sensibilità del nostro movimento verso i problemi della donna e della famiglia esige un supplemento di attenzione agli effetti del lavoro precario sulla condizione femminile. Indagini condotte da fonti diverse stanno a dimostrare che l'instabilità occupazionale colpisce in modo particolare le donne, che sono soggette a contratti atipici in numero superiore a quello degli uomini, che permangano più a lungo all'interno di questa condizione, che sono pesantemente condizionate (ricattate?) in momenti e in scelte fondamentali della propria vita, quali il matrimonio, la maternità, la cura dei figli. Decisamente da potenziare sono allora gli interventi riservati alla maternità delle lavoratrici atipiche, attualmente coperte da indennità irrisorie (non sempre definibili) e senza

alcuno degli altri diritti garantiti alle lavoratrici stabili: su questo terreno si misureranno l'effettiva volontà e le coerenti realizzazioni di politiche a favore della famiglia e della maternità.

V'è poi una forma di precarietà occupazionale che va estendendosi in modo preoccupante ed è quella che tocca le lavoratrici e i lavoratori espulsi in età adulta (over 40-45enni) da occupazioni stabili e che, quasi sempre, assieme alle proprie tutele vedono venir meno quelle della propria famiglia. In questi casi nascono gravi problemi di natura economica, accompagnati da pesanti ripercussioni psicologiche e sociali, per lo smarrimento e la frustrazione determinati dalla perdita non solo di reddito, ma anche di ruolo e di senso. Sono situazioni per le quali occorre approntare interventi di sostegno, di formazione e di reimpiego ancor più solleciti perché soggette a un rapido degrado, fino all'indigenza e all'emarginazione.

Gli orientamenti fin qui esposti al fine di una possibile e, ci pare, realistica modifica della normativa del mercato del lavoro, troveranno buona applicazione se accompagnati da sistematici interventi ispettivi e sanzionatori da parte degli enti a ciò preposti, rivolti sia al corretto utilizzo delle forme contrattuali, quanto ai problemi di sicurezza sul lavoro, particolarmente trascurata nel lavoro precario.
Nuovi spazi dovranno essere inoltre garantiti all'azione sindacale. La Legge Biagi già prevede rinvii all'azione e agli accordi sindacali, ma su temi di scarsa incidenza sul trattamento reale dei lavoratori atipici. Ci sembra invece che anche per loro si debbano osare azioni di tutela collettiva (per il salario, per l'orario e per la qualità del lavoro), – come già avviene un po' sperimentalmente e comunque in misura insufficiente ad opera di benemerite associazioni legate alle confederazioni sindacali; si devono inoltre prevedere modalità di effettivo controllo e negoziato, anche a livello aziendale, sull'uso e sulla reiterazione di contratti precari.

Vogliamo infine ribadire l'impegno del nostro movimento sul tema del lavoro precario. L'esperienza dello sportello lavoro, aperto in questo ultimo anno presso la sede provinciale milanese e rivolto anche ai lavoratori atipici, rivela da parte di questi una diffusa necessità di informazioni, di assistenza e di servizi specifici.. L'impegno, maturato con la recente Conferenza organizzativa e programmatica, di perseguire una più efficace integrazione di tutti i servizi Acli sui diversi territori diventa ancor più interessante e urgente davanti alle nuove problematiche del mondo del lavoro. A questo proposito suggeriamo due percorsi per l'immediato futuro:

1. offrire al movimento occasioni di aggiornamento, dibattito e proposta sul tema del lavoro, oggi, nei nostri territori, attraverso ricerche e incontri con esperti, portando particolare attenzione alla qualità del lavoro, all'andamento del mercato del lavoro, al rapporto flessibilità produttiva-trattamento dei lavoratori.

2. predisporre un progetto di coordinamento delle realtà di servizio esistenti nel sistema Acli al fine di:
- favorire la diffusione sul territorio degli sportelli lavoro che sappiano rispondere o indirizzare ai giusti interlocutori le diverse richieste
- agevolare la comunicazione tempestiva e sistematica di novità modifiche aggiornamenti delle normative sui temi inerenti il lavoro e l'occupazione
- valorizzare le competenze di orientamento professionale del nostro Ente di formazione, in particolare attivando percorsi rivolti a coloro che sono i più deboli nel mercato del lavoro
- sviluppare una rete comunicativa idonea, nel rispetto delle norme vigenti, a favorire l'incontro di domanda/offerta di lavoro.

Allora, auspichiamo che le nostre realtà sul territorio, i circoli e i nuclei, sappiano offrirsi come punti di riferimento per raggiungere questi obiettivi, e come luoghi di incontro e aggregazione a chi cerca lavoro e a chi nel lavoro cerca quei significati e quegli esiti proposti in questo nostro documento.

Milano. 29 gennaio 2007