

Buon lavoro è buon futuro

LA STRADA GIUSTA

Vogliamo accompagnare i nuovi lavori così polverizzati e non tutelati, il popolo magmatico delle partite iva e dei liberi – non si sa quanto – professionisti. Un esercito di sommersi che con competenze e impegno porta avanti, spesso nell'ombra e dell'incertezza perenne di un domani, aziende private e pubblica amministrazione.

La nostra proposta individua anche strumenti di contrasto alle numerose forme contrattuali che conducono alla precarietà esistenziale e lavorativa e propone soluzioni per affrontare le tante vertenze occupazionali che stritolano il nostro Paese.

LIBERI DI ESSERE AUTONOMI

Già oggi il 30% della forza lavoro, nelle grandi città in particolare, lavora in modo autonomo, ma non nel senso tradizionale del termine, ovvero come commercianti, artigiani e imprenditori, ma come liberi professionisti, con partita IVA. Questa situazione non riguarda solo i lavoratori della conoscenza, ma tutti coloro – italiani e stranieri – che svolgono mansioni o attività fuori dalle regole del lavoro salariato o da quello dipendente. È necessario quindi pensare a una cittadinanza basata sull'attività e l'autonomia, favorendo l'accesso al credito, ai finanziamenti per progetti d'impresa e con agevolazioni fiscali ad hoc.

Le agevolazioni inoltre devono essere gestite dal

libero professionista e non rimesse nelle mani delle aziende o delle imprese che le utilizzano per abbassare il costo del lavoro. Così il lavoro autonomo cesserebbe di essere uno spazio vuoto e passivo.

Inoltre, occorre risolvere l'annosa questione dei tempi di pagamento delle fatture per professionisti e imprese, la cui differita nel tempo costringe il lavoratore autonomo a pagare l'Iva su fatture non rimosse.

Vanno altresì promosse sperimentazioni di forme mutualistiche (con un'assicurazione e meccanismi di previdenza sociale), provando a integrare meccanismi di cofinanziamento tra pubblico e privato, per cui da un lato si riconosca il valore della cooperazione e della solidarietà, dall'altro si inserisca il concetto di servizio alla collettività.

Proponiamo una specifica formazione professionale per accedere alle modalità del micro-credito e un'alfabetizzazione finanziaria che oggi sono elementi indispensabili per la moltitudine frammentata dei lavoratori.

SCONFIGGERE LA PRECARIETÀ

La precarietà affligge l'Italia intera, mina la produttività e l'innovazione delle imprese, ma soprattutto passa per la carne di milioni di giovani e di coloro che giovani non sono più e vedono sgretolarsi conquiste di civiltà che si credevano al riparo per sempre. Pensiamo che la precarietà non sia il destino ineluttabile del nostro tempo, ma che vada contrastata con proposte nette e chiare:

Lotta alla precarietà nell'accesso al lavoro: oggi esistono oltre 40 forme contrattuali. L'85% delle assunzioni avviene con contratti precari. Scegliere di competere riducendo solo il costo del lavoro ha ridotto la produttività e mortificato l'innovazione delle imprese, oltre ad aver cancellato diritti e tutele. Proponiamo di limitare tutti i contratti 'a termine' e disincentivare attraverso maggiori costi i lavori precari, prevedendo che i compensi siano pari almeno ai minimi sanciti dai CCNL. Proponiamo di ridurre le tipologie di contratti di lavoro precari e atipici, privilegiando il contratto a tempo pieno e indeterminato. Ecco come:

4 i possibili contratti di lavoro:

- tempo indeterminato;
- tempo determinato - con ragioni produttive indicate nei contatti - e part time;
- contratto di natura mista formazione-lavoro;
- contratto a progetto che avrà queste caratteristiche:

il costo orario del lavoro 'non stabile' è più alto di quello stabile;

i contratti a progetto saranno oggetto di particolare attenzione per smascherare e sanzionare eventuali finte collaborazioni e finti stage, dietro i quali si nascondono spesso rapporti di lavoro subordinato, quindi individuare abusi e illegalità;

il lavoro a progetto inteso come lavoro autonomo qualificato con riconoscimento diritti e tutele (malattia, maternità)

il cocopro è escluso dal lavoro esecutivo e dal lavoro core business dell'impresa.

I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Strumento utile ma ancora poco diffuso, il contratto di solidarietà consente di spalmare gli effetti di una crisi aziendale su tutti i soggetti coinvolti - Azienda, Lavoratori e Lavoratrici, Istituzioni Pubbliche, Inps, senza causare la perdita di posti di lavoro.

Di fronte alle crisi le imprese continuano a preferire gli ammortizzatori sociali più consolidati, a partire dalla cassa integrazione.

I numeri, del resto, parlano chiaro: dall'inizio della crisi, quindi dal 2008 a oggi le aziende hanno chiesto all'Inps 4,4 miliardi di ore di Cassa Integrazione Guadagni.

Se nel 2008 ci si è limitati a 188,8 milioni (concentrati negli ultimi mesi), nel 2009 si sono raggiunti i 918, 1 milioni di ore e nel 2010, con l'introduzione della cassa in deroga, si è toccato il picco con 1,2 miliardi di ore. Il 2011 si è chiuso con 953,5 milioni di ore. Il 2012 con 1,1 miliardi di ore complessive con un incremento del 12% rispetto al 2011. Nel 2012 sono state autorizzate 335.603.725 ore per la cig ordinaria (+46,25%); -400.284.270 per la cig straordinaria (-5,53%); -354.766.227 per la cig in deroga (+10,87%). Sempre dai calcoli dell'Osservatorio Cig si rileva come i lavoratori parzialmente tutelati dalla cig abbiano perso nel loro reddito 4 miliardi e 200 milioni, pari a 8 mila euro (sempre al netto delle tasse) per ogni singolo lavoratore.

Sempre secondo i dati del ministero dello Sviluppo economico il ricorso ai Contratti di Solidarietà risulta in crescita.

Per quanto riguarda l'industria siamo passati dalle 41 aziende coinvolte (per 3.373 addetti) nel 2005 alle 597 (per 28.760 addetti) del 2010. Dal 2009 al 2010 l'incremento è stato pari a +425 e un trend di crescita simile a quello dell'industria è stato registrato anche nel comparto dei servizi: ancora i dati ministeriali dicono che dalle 118 aziende che hanno sottoscritto un contratto di solidarietà nel 2005 (per 509 addetti) siamo saliti alle 458 (per 8.217) del 2010. Anche in questo caso si rileva un salto in avanti (+146 imprese e +6.054 lavoratori) tra 2009 e 2010. È chiaro però che si parla sempre di numeri modesti, se raffrontati a quelli della cassa integrazione o delle procedure di mobilità, è tuttavia interessante il segno che con l'inasprirsi della crisi i sindacati siano in alcuni casi riusciti a convincere le imprese ad utilizzare vie alternative per affrontarla, consentendo a molte di loro di resistere, mantenendo quote di produzione, e ai lavoratori di scongiurare il rischio del licenziamento rimanendo inseriti ciclo produttivo.

Il contratto di solidarietà, che può essere legato ad altre misure di politica attiva per il lavoro come la formazione, resta uno strumento importante in epoca di crisi perché tutela l'occupazione, mantenendo i lavoratori dentro il perimetro aziendale, e consente alle imprese di conservare le professionalità e le competenze presenti in organico, rendendo così più facile guardare alla ripresa e rilanciare l'attività produttiva.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ: COSA SONO

I contratti di solidarietà sono stati introdotti in Italia con la legge n. 863 del 19 dicembre 1984 e sue successive modificazioni (legge 236/93 e legge 608/96). La norma prevede due tipi di contratti di solidarietà: “difensivi” ed “espansivi”. Nel primo caso la riduzione dell’orario di lavoro è finalizzata ad evitare la perdita di posti di lavoro, nel secondo ad incrementare l’occupazione. Per attenuare i sacrifici a carico di lavoratori e imprese interviene lo Stato con contributi economici e sgravi fiscali. Nei contratti “difensivi” l’integrazione salariale è oggi pari all’80% (fino al 2008 era il 60%, l’aumento è stato confermato anche per il 2011 dalla legge di stabilità) dello stipendio perso per gli addetti di imprese rientranti nella disciplina della cassa integrazione straordinaria e del 25% per i dipendenti di aziende che, invece, non ne possono usufruire. Per attivare un contratto di solidarietà è necessario un accordo formale tra le parti sociali.

IN EUROPA

In Germania una forma di contratto atipica è il “mini-job” con retribuzione massima di 400 euro al mese esentasse e senza obbligo di pagare contributi. Oltre 7 milioni di lavoratori sono sotto contratto “minijob” e possono usufruire di un sussidio di disoccupazione finché non trovano occupazione stabile.

In Francia esistono diverse tipologie di contratti atipici. Ai lavoratori interinali si applicano le stesse norme dei lavoratori con contratto a tempo pieno e indeterminato su orari di lavoro, durata del lavoro, riposo.

Per i contratti di apprendistato, l’apprendista gode degli stessi diritti degli altri dipendenti dell’impresa. Esiste poi il Contratto di qualificazione-giovani; il Contratto di adattamento con cui i giovani fra i 16 e i 26 anni vengono considerati dipendenti dell’impresa e godono degli stessi diritti degli altri dipendenti; il contratto di orientamento con cui si propone una prima esperienza professionale che avvia a realizzare un determinato progetto lavorativo; il contratto di impiego-solidarietà per l’inserimento o il reinserimento professionale di persone che incontrano difficoltà nell’accesso al mondo del lavoro.

Esiste infine il contratto di impiego duraturo per favorire l’assunzione di persone in difficoltà e assicurare loro un inserimento professionale duraturo, grazie all’attribuzione, da parte dello Stato, di aiuti finanziari per cinque anni.

In Inghilterra esistono varie tipologie di contratti atipici ed interinali. Tra questi i contratti ad ore zero con cui il datore di lavoro non offre alcun numero garantito di ore-lavoro e paga in base al lavoro

effettivamente svolto. Il governo inglese estende tipologie di lavoro flessibile, periodi di sabbatico, e settimane corte per tutte le categorie di lavoratori che ne possono fare richiesta direttamente al datore di lavoro. Per i lavoratori part-time vige la regola che il loro trattamento dovrà essere eguale a quello dei lavoratori full-time per quanto riguarda previdenza, salario, benefits e ferie. Esistono poi tipologie di esperienze lavorative non pagate o “internship”, con cui si hanno gli stessi diritti previsti per i lavoratori, tra cui il salario nazionale minimo (6,08 sterline all’ora). Se questo non viene corrisposto il datore di lavoro rischia di essere sottoposto a procedura penale.