

## “IL LAVORO PRECARIO A BRESCIA”

Relazione Segretario provinciale delle Acli Angelo Patti

Venerdì 30 novembre 2007

Con l'avvento della globalizzazione siamo passati da un modello economico e mercantile in chiave prevalentemente nazionale ad un altro in scala planetaria. C'è stato un mutamento epocale dal quale soprattutto l'occidente industrializzato credeva di trarre il massimo vantaggio.

La previsione non si è avverata: l'Europa, paradossalmente, è costretta a difendersi da una competizione non giocata ad armi pari ed inaspettatamente aggressiva proveniente dall'area asiatica.

Ciò sta accadendo in modo così virulento perché si sono posti in concorrenza fra loro un miliardo e mezzo di lavoratori globali senza tutele con mezzo miliardo di occupati soggetti di diritti (fonte: *“Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità”*, Luciano Gallino).

### **RISPOSTA ITALIANA**

Nell'ultimo decennio la pressione dell'antagonismo internazionale ha imposto al sistema produttivo di casa nostra un radicale cambiamento di rotta (razionalizzazioni, delocalizzazioni, investimenti, ricerca, sviluppo, nuovi prodotti e nuovi mercati, aperture a capitali stranieri) volto ad abbassare i costi dei manufatti e, contemporaneamente, ad innalzare la qualità del Made in Italy.

Inoltre ha spinto lo Stato Italiano ad intervenire in due direzioni: la prima, sul versante fiscale-contributivo, alleggerendo gli oneri a carico delle imprese (nel 2006 il Cuneo Fiscale; nel 2007 l'Irap, l'Ires ed il lavoro straordinario); la seconda, di tipo legislativo, riformando radicalmente il mercato del lavoro.

Con la sua liberalizzazione e l'introduzione a dosi massicce dei contratti individuali (ad personam) è cresciuto a dismisura il ricorso al lavoro flessibile ed il precariato.

### **CHIAMATI IN CAUSA**

Il nuovo fenomeno è in aumento e coinvolge ufficialmente all'incirca 3 milioni di occupati parasubordinati (fonte: elaborazione Ministero del Lavoro su dati Istat 2006), ma altrettanti sono attribuibili all'economia sommersa, i quali vivono con trepidazione e preoccupazione il loro futuro.

Brescia è fortemente contaminata da tale sintomo.

Un evento di così vasta portata non poteva essere ignorato dalla nostra associazione che da 62 anni guarda ai lavoratori come soggetti di promozione umana.

### **FINALITA' – STRUMENTO - SINERGIE**

Avendo come obiettivo primario un approccio non ideologico verso gli aspetti più spinosi e dolorosi della mondializzazione (vastità e complessità del problema e ricadute sociali ed esistenziali) abbiamo pensato fosse giusto interpellare direttamente

chi vive quotidianamente sulla propria pelle la scomoda situazione di una occupazione a tempo.

Per raggiungere tale traguardo le ACLI Provinciali hanno promosso e portato a termine una Ricerca Militante grazie alla collaborazione di molti aclisti ancora in attività lavorativa e di rappresentanti sindacali delle più significative categorie della CISL Territoriale di Brescia e della Valle Canonica.

### **APPROFONDIMENTO NECESSARIO**

Lo sforzo di lettura e di analisi da noi affrontato, ovviamente, non ha il carisma della scientificità propria degli istituti statistici specializzati; è servito piuttosto da pretesto per organizzare l'odierno momento di studio e di proposta.

L'impegno investigativo è durato 6 mesi e la raccolta dei dati è avvenuta tramite la compilazione di 144 questionari appositamente predisposti.

Il sondaggio ha: interessato 7 grandi settori e 24 comparti distribuiti su tutto il territorio; fotografato 55 siti lavorativi, selezionati per fasce di addetti ed attività prevalenti. Tutto ciò per offrire la miglior attendibilità possibile.

### **IDENTIKIT del LAVORATORE ATIPICO**

In una situazione di insoddisfazione e disagio peculiare del lavoro atipico, dove a nessuno viene in mente di sgomitare per ottenere un riconoscimento sociale, le donne con il 54% si lasciano alle spalle gli uomini fermi al 46%.

Il gentil sesso è corposamente presente nel Commercio, nelle Cooperative, nel Terziario e nei Servizi alla Persona: possiamo dire che il raggiungimento delle pari opportunità e delle quote rosa non suscita, in questo caso, particolari entusiasmi.

Non è consolante scoprire che l'età media dei lavoratori a tempo determinato è di 29 anni compiuti.

In passato i trentenni sono stati il motore dello sviluppo economico italiano: oggi, loro malgrado, sono ancora alla ricerca di un approdo che li gratifichi e li rassicuri. L'età è una variabile significativa ed anche dalla sua suddivisione in classi si scoprono elementi di valutazione importanti.

Con il 62% il gruppo più numeroso è quello degli under 30.

Nella fascia dai 31 anni in avanti si trova un rilevante 38%, impegnato in una gara di salto in alto difficile e selettiva, che non tutti riusciranno a superare.

Si tratta di una condizione ad alto rischio marginalizzazione che merita la massima attenzione.

Il 65% degli intervistati è nubile o celibe ed il 68% di essi preferisce restare sotto 'ala protettiva dei genitori.

Solo il 32% ha trovato la forza e il coraggio di osare e provare a farcela con i propri mezzi (abitando da soli o cercando coinquilini).

È chiaro che solo tutele occupazionali più equilibrate e politiche serie e strutturali, che incentivino l'acquisto della abitazione e la natalità, potranno agevolare i giovani ad uscire di casa e a metter su famiglia.

Dei soggetti interpellati dal sondaggio 1/3 è fermo alla scuola dell'obbligo, gli altri 2/3 vantano un livello d'istruzione superiore.

È un peccato che l'offerta di lavoro non sia adeguata alle potenzialità formative e professionali esistenti.

Il ricorso al 22% delle maestranze laureate è più frequente nei Servizi alla Persona, nel Pubblico Impiego e nel Terziario: scarso invece il loro utilizzo nel Settore Industriale.

### **PRECARIO "TIPO"**

La ricerca evidenzia che il lavoratore saltuario consultato è in attività da 3 anni e mezzo con alle spalle quattro esperienze diverse e che nel 2006 ha percepito uno stipendio mensile di € 932,00, che corrisponde all'incirca alla cifra riscossa da un pensionato (ex operaio di 3° livello) della Fiat-Iveco, il quale, però, non ha più l'esigenza di programmare il proprio futuro.

Poiché il lavoro è discontinuo, per assicurare una qualità della vita dignitosa, si dovrebbe almeno garantire, a parziale indennizzo del disagio sofferto, una "più lucrosa retribuzione" per chi svolge una "attività intermittente", cosa che regolarmente non accade; mentre in alcuni Paesi europei, come la Germania, è ormai una prassi consolidata

Inoltre un "salario maggiorato" servirebbe anche da deterrente per scoraggiare le imprese a fare un uso smodato e distorto delle assunzioni a termine.

### **I CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO**

Dalla riforma del mercato del lavoro sono scaturite diverse ed inedite modalità contrattuali.

Tra le nuove tipologie abbiamo censito e segnaliamo in pole position con il 43% il Tempo Determinato (prevalentemente nell'Agro Alimentare e nei Servizi), al secondo posto con il 32% quello di Somministrazione (principalmente nel Commercio e nell'Industria), in terza fila col 10% i Co.Co.Pro. (particolarmente nelle Cooperative e nei Servizi alla Persona), chiude la classifica un gruppo omogeneo pari all'11% composto da Inserimento-Stage-Apprendistato, volto alla formazione delle risorse umane; infine la formula del weekend (4%) tanto appetita dagli studenti in attesa di concludere il percorso scolastico (tale valore combacia perfettamente con la percentuale di chi dichiara di aver consapevolmente scelto il lavoro atipico per "ultimare gli studi". Cfr. tab. 7/a).

Con il trascorrere del tempo i datori di lavoro, per risparmiare, hanno via via approfittato ed incrementato il ricorso alla flessibilità, tant'è che l'uso sistematico e ricorrente con il 59% (diffuso nel Commercio, nei Servizi e nell'Industria) ha superato di gran lunga l'opzione accidentale ed occasionale assestata al 39% (radicato nelle Cooperative e nell'Agro Alimentare).

### **IL LAVORO MALTRATTATO**

L'attenta lettura di alcuni dati dei questionari ha mostrato l'esistenza di una zona d'ombra dove, forzatamente, stazionano e si arrabattano il 10% dei laureati: per intenderci quelli a cui è stata imposta la Partita IVA o, che peggio ancora, sono pagati in nero.

Nonostante il considerevole grado d'istruzione, sono purtroppo entrati nel mondo del lavoro dalla porta sbagliata.

In realtà, tutti i giorni si portano in ufficio, nello studio o sul cantiere dove svolgono funzioni tipiche dei dipendenti regolari, ma non timbrano, non sono inseriti negli organici ufficiali e spesso devono seguire orari massacranti.

In poche parole sono "gli invisibili", cioè quelli che non esistono.

E invece sono lavoratori in carne ed ossa, sottopagati e maltrattati, che per non restare disoccupati cronici si devono piegare sotto l'irritante e mortificante peso dello "sfruttamento intellettuale".

## **APPROCCIO**

Gli interlocutori contattati dall'inchiesta dichiarano di essere lavoratori temporanei per ragioni diverse e divergenti.

Per una contenuta minoranza dell'11% si è trattato di una scelta consapevole e voluta (le motivazioni a tab. 7/a).

Non altrettanto può dire il restante 88% che, privo di valide alternative, ha dovuto accettare l'unica opportunità offerta (le ragioni a tab. 7/b).

## **IMPIEGO RISORSE UMANE**

La vita professionale "da precario" non suscita entusiasmi.

Tenuto conto dell'enorme e prezioso potenziale culturale- tecnico e scientifico disponibile (67% di diplomati e laureati – tab. 3/f), tra gli addetti ai lavori si respira un clima di generale insoddisfazione.

E non poteva essere altrimenti, visto che il 55% è scontento di svolgere funzioni non aderenti al titolo di studio conseguito, il 71% si sente un corpo estraneo, perché non coinvolto e corresponsabilizzato, e solo al 29% vengono affidate mansioni qualificate ed importanti (nell'Agro Alimentare, Pubblico Impiego e nei Servizi alla Persona). Possiamo concludere che l'uso inadeguato ed improprio delle risorse umane esistenti fa un torto alle persone ed un danno alla competitività del sistema.

## **STATO D'ANIMO**

Nel valutare complessivamente l'esperienza di lavoratore atipico, oltre alla componente professionale, entrano in gioco altri fattori importanti quali i sentimenti e le aspettative.

In poche parole l'incertezza occupazionale mette a dura prova lo stato d'animo degli interessati.

Le loro risposte hanno posto in evidenza che:

il 74% accetta la propria condizione purché di breve durata;

il 64% attende il posto sicuro e stabile con ansia e senso di impotenza;

il 53% è fortemente deluso e sfiduciato della propria situazione;

il 58% immagina un futuro pieno di insidie.

Traspare con chiarezza una atmosfera di frustrazione che, perdurando nel tempo, potrebbe minare seriamente l'esistenza delle persone.

Per fortuna, in una congiuntura così tribolata e snervante, il 67% delle famiglie riesce a dare protezione e a diffondere sicurezza; inoltre l'82% dei coetanei mostra la propria amicizia e solidarietà con la vicinanza e comprensione.

### **ASPETTATIVE DELUSE**

Il lavoro saltuario porta inevitabilmente una ulteriore apprensione che attiene il campo delle speranze deluse, dei traguardi non raggiunti e degli obiettivi ridimensionati.

In concreto, si tratta di intermittenze lavorative e di limitazioni salariali che al 57% comprimono il tenore di vita, al 51% impediscono di formarsi una famiglia e di acquistare la casa e al 29% aprono la strada dell'isolamento sociale.

### **TRANSIZIONE**

I lavoratori parasubordinati sono consapevoli di attraversare un periodo ineludibile e denso di inquietudine.

Per il 98% l'assillo principale riguarda la discontinuità reddituale e l'incerta aspettativa previdenziale (pensione).

Ma se lavoro flessibile deve essere, è importante che non lo sia per tutta la vita.

Pur di centrare l'obiettivo dell'occupazione a tempo indeterminato il 44% è disposto ad attendere un anno, il 29% un biennio, mentre un ulteriore 18% è propenso a spostare in avanti tale scadenza di altri 12 mesi.

Complessivamente il 91% pensa sia giusto chiudere la partita nell'arco di un triennio.

### **AUSPICIO**

Prima la legge n. 196/1997 (ispirata da Tiziano Treu), poi la n. 30/2004 (elaborata e suggerita da Marco Biagi) hanno introdotto e disciplinato i Contratti Individuali di Lavoro in Italia.

Soprattutto la legge n. 30 ha suscitato, negli ultimi mesi, un vespaio di polemiche, non sempre a ragion veduta.

A tale proposito consideriamo le parole dell'On. Caruso verso l'On. Treu ed il giuslavorista Prof. Biagi (barbaramente ucciso dalle Brigate Rosse) ingiuriose ed inqualificabili perché violente e sbagliate.

L'ossatura legislativa non è in discussione: caso mai si può ragionare, valutare e convenire su alcune modifiche volte a supplire la carenza di tutele ritenute, invece, necessarie.

Una conferma in tal senso viene dal 92% dei consultati, i quali ritengono maturi i tempi per intervenire al fine di equilibrare al meglio competitività e garanzie, flessibilità e nuovi diritti.

### **ACCOGLIENZA**

Il lavoratore temporaneo è tenuto, suo malgrado, a cambiare attività, i luoghi dove viene esercitata, ad entrare in contatto con persone sempre diverse.

Ci è parso interessante chiedere ai lavoratori a tempo indeterminato le loro impressioni sui precari con cui interagiscono.

L'approccio non è proprio idilliaco.

La presenza dell'atipico è dal 45% mal sopportata e dal 35% recepita negativamente perché serve a calmierare il costo della manodopera e a "sfilare" il lavoro straordinario.

Per fortuna c'è anche chi ha un atteggiamento positivo.

Infatti i lavoratori saltuari sono accolti dal 54% con spirito solidale e da un 63% che mostra comprensione verso il loro stato di necessità.

Al termine della nostra esplorazione "tra color che son sospesi" possiamo, con una qualche ragione, dichiarare che sussistono evidenti disparità di trattamento tra chi ha il posto garantito e chi invece è precario.

Causa di una realtà così stridente è l'aver acconsentito che la flessibilità richiesta dalle imprese si scaricasse tutta sui nuovi assunti, con garanzie inferiori a quelle standard.

In ragione di ciò i lavoratori atipici sono costantemente obbligati a fare i conti con la discontinuità occupazionale e con l'esiguità salariale (932 € mensili - tab. 4/b).

Evidentemente non sono né "bamboccioni" e nemmeno soffrono della sindrome di Peter Pan, ma con limitata autonomia economica e con scarse aspettative per il loro avvenire, cercano e trovano (per fortuna) l'appoggio e la tranquillità in seno alla famiglia d'origine.

Se non si vuol far crescere una generazione priva di autostima, di motivazioni, di obiettivi precisi, la politica dovrà compiere un salto di qualità mettendo i giovani in condizione di badare a se stessi.

## **SPUNTI PROPOSITIVI**

Sulla base di tali convincimenti ci permettiamo di segnalare, brevemente, due interventi urgenti ed assolutamente necessari.

L'uno orientato al potenziamento delle politiche familiari, l'altro volto ad umanizzare il mercato del lavoro.

Stare dalla parte delle nuove generazioni significa semplicemente dimostrare loro la dovuta attenzione.

Per questo motivo crediamo sia ormai tempo di seguire il modello della laica Francia e di alcuni paesi Nord Europei (Svezia, Norvegia, Finlandia ...) liberando ed investendo ingenti risorse onde incoraggiare e consentire ai giovani di staccarsi dall'ala protettiva dei genitori, di poter disporre di una abitazione, di metter su famiglia e di avere dei figli.

Se non vogliamo gettare al vento un capitale umano e professionale straordinario bisognerà con sollecitudine ripensare e modernizzare l'attuale legislazione sui rapporti di lavoro.

A tale proposito sarebbe di grande utilità l'introduzione del "contratto unico" o "contratto d'ingresso" grazie al quale mandare in soffitta le pletoriche tipologie dei "contratti individuali", riportare alla luce il valore dell'equità, offrire pari opportunità ed azzerare la precarietà.

L'interessante e suggestiva proposta (formulata dagli economisti Tita Boeri e Pietro Garibaldi) prevede, ad esempio, un percorso di approccio al lavoro flessibile in tre fasi: la prima di "prova", la seconda di "inserimento" e la terza di "stabilità". Solo alla fine dell'iter triennale gli interessati maturano la protezione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

L'ipotesi è apprezzabile ed equilibrata poiché lascia la porta aperta alla flessibilità e pone un termine ragionevole alle assunzioni a tempo determinato.

Sarà una coincidenza, ma una parentesi di tre anni è considerata anche dal 91% degli intervistati un'attesa sopportabile pur di coronare il sogno di un lavoro sicuro (tab. 11/b).

## **ESORTAZIONE**

Svolgendo l'inchiesta ed analizzando i dati da essa emersi, ci siamo resi conto che il "fenomeno precariato" è talmente complesso da richiedere un ripensamento a 360 gradi.

Gli aggiustamenti anche recentemente apportati (Finanziaria 2008 – Accordo interconfederale sul Welfare State) sono ovviamente lodevoli, ma purtroppo ancora insufficienti.

Servono interventi più incisivi e convincenti .

A nostro modo di vedere le due iniziative segnalate vanno nella giusta direzione. Perciò rivolgiamo un accorato appello ai soggetti preposti (Governo, Sindacati, Imprese) affinché con tempestività e discernimento concordino i provvedimenti indispensabili a superare la "situazione di emergenza etica-sociale" in atto (sottolineata anche da Papa Benedetto XVI), al fine di assicurare alle nuove leve "condizioni godute dai padri e dai nonni" (richiamate dal Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi).

Speriamo che nessuna delle parti in causa si tiri indietro.

## **UN PENSIERO AI PIU' POVERI E SFRUTTATI**

La globalizzazione ha certamente fatto aumentare il volume di lavoro in dimensione mondiale, dettando però le proprie condizioni e chiedendo contropartite onerose.

Con la ricerca abbiamo toccato con mano le insidiose ricadute sui nostri giovani: se noi siamo messi male non possiamo tuttavia dimenticare chi sta molto peggio.

Ci riferiamo espressamente ai milioni di lavoratori, soprattutto dell'area asiatica, tuttora privi di diritti, di tutele e con salari da fame.

Purtroppo, anche con la complicità delle grandi imprese internazionalizzate, le stesse che poi reclamano più flessibilità nelle rispettive patrie (ivi comprese quelle italiane), sono le vittime sacrificali del dio profitto e di una competizione tra poveri che non si gioca sul terreno della qualità dei prodotti, ma speculando cinicamente sul costo della manodopera.

Seguendo questo bieco criterio è dimostrato che vengono a crearsi intollerabili condizioni di sfruttamento umano, sociale e di degrado ambientale.

Un tentativo serio di rimuovere il pernicioso fenomeno potrebbe essere quello di concedere alle aziende il nullaosta per l'attività produttiva vincolandolo alla sottoscrizione ed al rispetto di un CODICE ETICO.

Un CODICE ETICO che metta al centro la persona lavoratore come soggetto di diritti fondamentali quali il rispetto della dignità umana, l'incolumità fisica, l'adeguatezza economica e l'introduzione (graduale) di organismi di rappresentanza e di contrattazione.

L'obiettivo è certamente ambizioso ma per realizzarlo servirà tutta la convinzione e la forza di persuasione della Comunità Europea, degli Stati Uniti d'America, dell'O.N.U., delle grandi e libere organizzazioni sindacali internazionali al fine di motivare gli aspetti positivi della proposta e di esortare le nazioni interessate ad accettarla poiché consente di erodere il potere ed i privilegi di pochi e di garantire uguali e maggiori diritti ai più.

### **RUOLO DELL'ITALIA**

L'Italia, dopo aver lottato convintamente in primissima linea e con successo per la moratoria sulla pena di morte, ha le carte in regola per essere protagonista di una nuova battaglia di civiltà volta a denunciare la globalizzazione basata esclusivamente "sull'olio di gomito" e a far prevalere la giustizia sociale contro ogni forma di ricatto e schiavitù sul lavoro.