

**emersione**  
*del lavoro non regolare*

agenti di emersione Reggio Calabria  
“area dello stretto”  
riforma del mercato del lavoro

**INTERVISTA ALLE PARTI SOCIALI**

ente

**CISL**

sede

**REGGIO CALABRIA**

referente

**COSIMO PISCIONERI**

**Prima di rispondere alle domande è opportuno, oltre che necessario, qualche breve premessa introduttiva.**

**(da “il libro bianco sul welfare”, pag. 30)** *“Esiste una matrice degli attori che agisce secondo canoni di sussidiarietà verticale ed orizzontale; esiste, in definitiva, una matrice di sussidiarietà, dove sussidiarietà significa che ciascun attore partecipa a creare le condizioni ottimali per l’intervento dell’attore responsabile”* .

Il libro bianco è stato presentato nell’ottobre 2001 e il percorso ivi designato dovrebbe trovare attuazione nella legge 14 febbraio 2003 n. 30 e nel decreto di attuazione del 10 settembre 2003 n. 276.

Pensando all’estensione ed alla profondità degli scenari aperti dalla Riforma, alla massima attenzione realizzata nella stesura dei testi normativi ed all’approccio obbligatoriamente più obiettivo e meno frettoloso che le istituzioni e le parti sociali dovrebbero tenere, ne deriva che il problema sostanziale di tutta la vasta manovra consiste nella sua trasposizione pratica da parte dei fondamentali attori, vale a dire da parte delle imprese e dei lavoratori (cioè dal Sindacato).

Tale trasposizione è resa difficile, quasi impossibile, da tutta una serie di inadempienze che i vari attori istituzionali preposti avrebbero dovuto porre in essere e che invece non hanno realizzato. Infatti, gli attori preposti alla trasposizione materiale degli atti legislativi sono costretti ad operare:

- in assenza dei necessari interventi sociali che dovrebbero dovuto accompagnare il nuovo universo del lavoro che scaturisce dalla riforma del mercato caratterizzato da diffusa, anzi enorme, precarietà e saltuarietà delle attività “flessibili”;
- in assenza, quindi, di nuovi specifici provvedimenti legislativi che prevedano le essenziali tutele sociali dei lavoratori del nuovo mercato;
- in assenza di regole certe sulla tutela delle libertà sindacali, e in particolare sulla tutela della libertà sindacale positiva (costituire e/o aderire al sindacato) e quindi sulla presenza del sindacato sui luoghi di lavoro;
- in presenza di interessi tra di loro contrapposti e inconciliabili: i datori di lavoro hanno interesse a diffondere e a difendere il mondo della flessibilità e della precarietà per ridurre sempre di più il costo del lavoro ed hanno anche interesse ad una scarsa presenza del sindacato per mantenere lo squilibrio (a loro favore) del rapporto contrattuale mentre i lavoratori, cioè il Sindacato, hanno l’interesse a realizzare le azioni di tutela sociale (previdenza, indennità di disoccupazione, servizi sociali ecc) e contrattuale (rispetto dei contratti di lavoro).

## **Emersione**

*del lavoro non regolare*

Il nuovo mercato del lavoro, infatti, determina aspetti negativi per l'eccessiva saltuarietà e precarietà dei lavori "flessibili" che, a loro volta, provocano uno squilibrio notevole a favore della parte più forte del rapporto contrattuale e cioè il datore di lavoro. Questi, nel nuovo mercato, acquista un notevole potere a causa dell'aleatorietà del rapporto che è spesso a tempo determinato.

In queste condizioni lo squilibrio contrattuale degenera presto in arbitrio del datore di lavoro che fatalmente tende a non consentire la presenza del sindacato sui posti di lavoro esercitando una specie di potere di veto. E' quindi indispensabile l'emanazione di uno statuto dei nuovi lavori che preveda garanzie e tutele sociali, contrattuali e sindacali.

Non va sottaciuto il fatto che i paesi occidentali più avanzati hanno realizzato notevoli flessibilità ma hanno anche posto in essere tutele sociali adeguate.

Tra l'altro, da una attenta lettura ed analisi del libro bianco e della riforma emerge la considerazione che, nei fatti, il percorso delineato dal libro bianco non sempre trova riscontro nella legge n. 30/2003 e ancor meno nel decreto attuativo.

Si ha la sensazione, che per alcuni versi diventa certezza, che l'esigenza di introdurre in fretta le modifiche al mercato del lavoro, raccomandate anche dall'Unione Europea, abbia portato ad un risultato molto inferiore a quello che si sarebbe potuto ottenere con l'applicazione precisa e puntuale della sussidiarietà di cui parla Biagi nel suo libro bianco coinvolgendo tutti gli attori necessari alla creazione delle condizioni ottimali per il nuovo mercato del lavoro.

Gli altri attori necessari erano quelli che dovevano predisporre, come atti propedeutici, iniziative legislative per il nuovo welfare da realizzare in concertazione col sindacato e un nuovo strumento legislativo per le tutele sociali, contrattuali e sindacali dei nuovi lavori (nuovo statuto o integrazione di quello esistente) che dovevano accompagnare, anzi precedere, il nuovo mercato del lavoro.

Il Governo, come del resto i Governi che lo hanno preceduto, ha già fatto sapere che si può parlare di riforma del welfare a volontà ma che di soldi a disposizione non ce ne sono.

La prova la si rinviene nel taglio delle pensioni dei lavoratori tipici e nella assoluta inerzia governativa per un ridisegno della previdenza per i lavoratori flessibili del nuovo mercato e per i lavoratori parasubordinati.

Il quadro diventa ancora più complicato ove si consideri che i lavoratori del nuovo mercato, flessibili, intermittenti e precari, sono complessivamente carenti di tutele sociali che, del resto, in Italia sono già

## **emersione** *del lavoro non regolare*

insufficienti per i lavoratori del mercato del lavoro tradizionale.

Non va dimenticato che l'Italia ha una spesa previdenziale che si attesta nella media europea, mentre la spesa complessiva del welfare è collocata nei livelli più bassi dell'Unione.

L'analisi complessiva porta a considerare che l'introduzione frettolosa delle modifiche al mercato del lavoro porta alla generazione di un mercato claudicante che tiene conto solo delle esigenze dei datori di lavoro per l'abbassamento del costo della mano d'opera e che non tiene conto delle esigenze di tutele sociali e sindacali dei lavoratori del nuovo mercato..

Assistiamo quindi alla drammatica realtà di lavoratori di serie A e lavoratori di serie B. A quest'ultima categoria appartengono i lavoratori emarginati dei nuovi lavori, i poveri e gli immigrati (che rientrano tutti nelle tipologie previste dal nuovo mercato del lavoro).

Eppure, proprio in questo momento, è in corso un dibattito surreale su favolosi tagli fiscali per i più ricchi e per i più abbienti e vengono trasmessi messaggi ottimistici sulla copertura dei tagli mentre, contemporaneamente, vengono messi in discussione i fondi per gli anziani non autosufficienti e per i disabili e nulla viene fatto per recuperare il potere d'acquisto dei salari e delle pensioni erose sempre più dall'inflazione che, ovviamente aggredisce in misura maggiore gli stipendi dei lavoratori di serie B e le pensioni sociali o integrate al minimo.

Ma il problema esposto con queste brevi considerazioni fa acquisire maggiori consapevolezza di gravità ove lo si valuta sotto altri aspetti: il "welfare state" esiste per prendersi cura di chi "cade" negli scalini della società per i fattori più svariati.

Nel caso in questione la "caduta" è determinata dalle condizioni dettate dal nuovo universo del lavoro che, si badi, non è un fenomeno solo italiano ma globale. Simili figure esistono ed esisteranno sempre sia in periodi di crescita che, a maggior ragione, in fasi recessive.

Le istituzioni, e il Governo in particolare, non dovrebbero mai abdicare all'obbligo di fornire un welfare decente, non dovrebbero appellarsi a proclami propagandistici senza alcun supporto concreto sulle proprie capacità di generare crescita nell'economia e, soprattutto, non dovrebbero lanciare roboanti messaggi propagandistici di fantomatiche riduzioni delle imposte da realizzare a scapito dei pochi finanziamenti previsti per le nuove imprenditorie nel Mezzogiorno (legge 488).

## **emersione** *del lavoro non regolare*

La situazione dei lavoratori “atipici” del mezzogiorno è ancora più drammatica che altrove in quanto la filosofia che sta alla base del nuovo mercato del lavoro (precarità e saltuarietà soprattutto) si intreccia, purtroppo, con il basso tasso di occupazione, l’elevato livello di disoccupazione e l’altissima percentuale di lavoro nero e sommerso delle regioni meridionali e della Calabria (tasso più alto di disoccupazione in Europa).

Le affermazioni dei promotori della legge di riforma del mercato del lavoro sulla realizzazione (tramite la legge n. 30 e il decreto n. 276) di un mercato del lavoro trasparente e sulla generazione di lavori regolari e non precari, nel quale vengono fornite tutele effettive, alla luce delle precedenti argomentazioni, appaiono vuoti proclami.

**1. LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO, COSIDDETTA “RIFORMA BIAGI”, È ENTRATA IN VIGORE IL 23 OTTOBRE 2003. COSA PENSA DELLE PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE DAL DECRETO DI ATTUAZIONE?**

Il decreto legislativo dà attuazione a tutti i principi e criteri direttivi contenuti nella legge 30/03. La Relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della riforma Biagi sostiene che il disegno di riforma del mercato del lavoro si ispira alle indicazioni delineate a livello comunitario, nell’ambito della cosiddetta «Strategia Europea per la occupazione», ed è volto alla modernizzazione del nostro mercato del lavoro attraverso:

1. *la creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente in grado di incrementare le occasioni di lavoro e garantire a tutti un equo accesso a una occupazione regolare e di qualità.* Commento: Vengono incrementate le occasioni di lavoro saltuario ed occasionale ma l’occupazione regolare e di qualità tenderà a diminuire.
2. *la messa in atto di una strategia coordinata volta a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia: la disoccupazione giovanile, la disoccupazione di lunga durata, la concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro.* Commento: i fattori di debolezza strutturale vengono effettivamente contrastati ma emerge la preoccupazione che, una volta avviato il rapporto di lavoro, la precarietà e la discontinuità rimangano un fattore permanente.

**emersione**  
*del lavoro non regolare*

3. *il monitoraggio delle condizioni di ciascuna persona in età di lavoro al fine di prevenire l'esclusione sociale e di orientare le politiche attive.*  
Commento: il monitoraggio non serve a nulla, né tanto meno a prevenire e ad eliminare l'esclusione sociale, se non è accompagnato da misure di integrazione sociale e da tutele sociali. Il fatto è che proprio le tipologie contrattuali previste nella riforma, una volta avviato il rapporto di lavoro, costituiscono un elemento di emarginazione sociale poiché generano, a tempo indeterminato, i lavoratori di serie B senza tutele sociali, contrattuali, sindacali. Si pensi ad esempio alle negative conseguenze dei contratti individuali e dei contratti a termine reiterati continuamente. Un metodo efficace sarebbe quello di individuare nello statuto dei nuovi lavori parametri che impediscano la reiterazione perpetua dei contratti individuali e di quelli a termine.
4. *un sistema efficiente di servizi per l'impiego, pubblici e privati, autorizzati e accreditati, che, in rete tra loro, accompagnano e facilitano l'incontro tra coloro che cercano lavoro e coloro che cercano lavoratori.* Commento: è, questo, forse l'aspetto più importante e significativo dell'intera riforma che abbisogna, però, di maggiori approfondimenti e di maggiore divulgazione tra gli addetti ai lavori affinché possano rendere il sistema effettivamente fruibile.
5. *l'introduzione di forme di flessibilità regolata, e contrattata con il sindacato, in modo da bilanciare le esigenze delle imprese di poter competere sui mercati internazionali con le irrinunciabili istanze di tutela e valorizzazione del lavoro.* Commento: la contrattazione delle flessibilità col sindacato è indispensabile. Essa deve necessariamente passare attraverso l'individuazione di parametri che prevedano limiti alla flessibilità che non devono ricadere sempre sugli stessi soggetti. Va da sé che la contrattazione col sindacato presuppone l'abbandono da parte dei datori di lavoro dei contratti individuali che dovrebbero essere riservati ai dirigenti.

## **emersione**

*del lavoro non regolare*

6. *l'introduzione di nuove tipologie di contratto utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti della economia e anche ad*

*allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale.* Commento: tale principio viene ripetutamente ribadito nel decreto attuativo ed è un messaggio molto negativo in quanto rivela la ricerca ossessiva di forme sempre più precarie di rapporti di lavoro. Le tipologie previste sono in numero eccessivo, serve un ridimensionamento di esse, non un loro proliferare. Nulla in contrario alla moltiplicazione delle tipologie contrattuali dopo l'approvazione dello Statuto dei nuovi lavori che garantisca tutti i lavoratori flessibili sotto l'aspetto sociale (previdenza, disoccupazione, sanità, assegni per i figli e/o la famiglia, accesso al credito, ecc), contrattuale, sindacale.

7. *il perseguimento di politiche del lavoro efficaci e moderne, soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno, e a favore di quelle categorie di persone che oggi incontrano maggiori difficoltà nell'accesso a un lavoro regolare e di buona qualità.* Commento: le occasioni di lavoro nelle realtà meridionali, e nella Provincia di Reggio Calabria in particolare, sono ridotte al lumicino. La riforma del mercato del lavoro e le nuove tipologie contrattuali non servono a nulla se non vengono incrementati gli investimenti. Invece, stiamo assistendo ai tentativi di eliminare quelle poche leggi (legge 488 e simili) che stimolano gli investimenti per realizzare faraoniche riforme fiscali..
8. *l'affermazione di un maggiore ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza, con particolare attenzione alle forme bilaterali, in funzione della gestione di attività utili alle politiche per l'occupazione.* Commento: il ruolo delle organizzazioni sindacali non può essere trasformato in mero ruolo di gestione burocratica. Gli enti bilaterali non possono essere la prioritaria forma di tutela. Il sindacato ha bisogno di associare gli iscritti e quindi di essere presente sui luoghi di lavoro e di crescere nella sua rappresentanza e credibilità. Ciò non può avvenire con gli enti bilaterali che sono e devono restare un aspetto marginale della tutela dei lavoratori.

## **emersione**

*del lavoro non regolare*

**2. A SUO GIUDIZIO QUAL È IL LIVELLO DI CONOSCENZA CHE IL TERRITORIO HA DELLA RIFORMA IN OGGETTO?**

Il livello di conoscenza sulla riforma del mercato del lavoro è molto basso e per alcuni versi essa è quasi sconosciuta. A causa della vastità e della complessità della materia sono necessarie urgenti azioni, anche del sindacato, di divulgazione della materia attraverso seminari, corsi di formazione dibattiti, convegni.

**3. LA RITIENE UN PUNTO DI PARTENZA O DI ARRIVO, AI FINI DELLA MODERNIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO?**

Bisogna distinguere due aspetti: a) modernizzazione del mercato del lavoro sotto la forma delle innovazioni delle forme di collocamento; b) modernizzazione sotto l'aspetto delle nuove tipologie contrattuali flessibili. Per il primo punto la riforma del mercato del lavoro è senz'altro un punto di partenza poiché saranno necessari in futuro miglioramenti e perfezionamenti del collocamento. Per quanto riguarda il secondo punto, la riforma costituisce un punto di arrivo esageratamente generoso con le parti datoriali e assolutamente carente nei confronti dei lavoratori e del sindacato per quanto detto in premessa.

**4. A SUO GIUDIZIO, VI SONO DELLE LACUNE DA COLMARE? SE SÌ QUALI?**

Basta leggere la premessa

**5. TRA LE NUOVE FORME CONTRATTUALI, QUALI MEGLIO SI ADATTANO ALLE ESIGENZE DEL NOSTRO TERRITORIO? E PERCHÉ?**

Le tipologie contrattuali della riforma Biagi contrastano con una peculiarità particolare e negativa del nostro territorio che è quella di avere una disoccupazione di circa il 30%. Infatti, le nuove forme contrattuali, che danno salari molto bassi, sono incompatibili con la scarsità dei posti di lavoro. In una famiglia

**emersione**

*del lavoro non regolare*



sarebbero necessari più salariati per riuscire ad ottenere un reddito sufficiente. Tuttavia, l'apprendistato e il contratto di inserimento costituiscono buone occasioni per maturare le necessarie professionalità per futuri sviluppi lavorativi che nella nostra realtà sono alquanto aleatori.

**6. CON RIFERIMENTO ALLA RILEVANTE QUESTIONE DEL LAVORO SOMMERSO NELLA NOSTRA REGIONE, RITIENE CHE LA RIFORMA POSSA ASSUMERE UN RUOLO DETERMINANTE PER LA RIDUZIONE DEL FENOMENO? E SE SI IN QUALE MODO?**

La riforma in se non produce effetti sul lavoro sommerso. Sono propedeutiche politiche di attenzione del Governo e degli Enti locali per favorire investimenti che producano posti di lavoro che in un secondo momento si avvalgono della riforma.

**7. IN PARTICOLARE, QUALI ALTRE INIZIATIVE LA REGIONE CALABRIA DOVREBBE PROMUOVERE AL FINE DI DARE PIENA ATTUAZIONE ALLA LEGGE BIAGI?**

E' importante il coinvolgimento delle Commissioni Provinciali Tripartite (CPT) e dei Centri per l'impiego al fine di realizzare approfondimenti tecnico/operativi e procedure applicative.

**8. QUALI ALTRI INTERVENTI POTREBBERO CONTRIBUIRE ALLA EMERSIONE DEL LAVORO NON REGOLARE NELLA NOSTRA REGIONE?**

Sono necessari controlli su tutto il territorio mirati alla individuazione del lavoro sommerso ai quali fare seguire le azioni necessarie per l'emersione. Sono parimenti necessari controlli delle aziende per fare venire allo scoperto le forme di lavoro nero camuffate da regolari rapporti di lavoro

**emersione**  
*del lavoro non regolare*

**9. DOPO L'ISTITUZIONE FORMALE DEI NUOVI CENTRI PER L'IMPIEGO, RITIENE CHE GLI STESSI SIANO GIÀ PIENAMENTE OPERATIVI?**

No. Le carenze infrastrutturali (rete viaria e ferroviaria insufficiente e arretrata , costo elevato del denaro, assenza di una politica del credito per lo sviluppo di nuova imprenditoria, formazione professionale non rispondente alle esigenze del territorio, assenza di attenzione delle istituzioni nazionali e locali verso i settori produttivi che dovrebbero essere trainanti per la provincia di Reggio Calabria quali il turismo l'agricoltura, l'artigianato e le industrie di trasformazione dei prodotti agricoli) non creano nuove aziende e quindi non fanno realizzare l'incontro domanda - offerta. In queste condizioni i Centri per l'impiego non realizzano le politiche attive del lavoro.

**10. LA LORO ISTITUZIONE A SUO GIUDIZIO HA MIGLIORATO IL SISTEMA DI COLLOCAMENTO?**

L'istituzione dei Centri per l'impiego è sicuramente un fatto positivo che migliorerebbe il sistema di collocamento. Viste le condizioni in cui si trova il nostro territorio il miglioramento non può essere valutato.

**11. A SUO GIUDIZIO VI SONO DELLE MODIFICHE CHE POTREBBERO ESSERE UTILI PER IL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA?**

Se non vengono realizzate le condizioni indicate al punto precedente il sistema rischia di restare nelle negative condizioni attuali. Solo dopo si possono pensare modifiche ulteriormente migliorative

A cura di Arturo Stella