

TUTELARE IL LAVORO "FLESSIBILE":
UNA SFIDA PER IL SINDACATO
DEL NUOVO MILLENNIO

intervista ad Emilio Viafora,
già Segretario Generale della Cgil del Veneto,
tratta dal fascicolo n. 6/2010 delle rivista
"memoria / memorie" dedicato ad alcuni
aspetti di storia sindacale, e per ciò intitolato
"Avanti popolo"
tale rivista, oggi cessata, era edita dal
Centro Studi Ettore Luccini di Padova

Avanti popolo

Per una storia del sindacato:
lotte, riflessioni, analisi

a cura di
Mario Varricchio

memoria/memorie

materiali di storia

6

Iniziativa realizzata con il contributo della



memoria/memorie 6

N. 37/2010 di **materiali di storia**, periodico semestrale iscritto il 6.03.1987 al n. 995 del Registro Periodici presso il Tribunale di Padova.

Spediz. in abbonamento postale art. 2, comma 20/c, L. 662/96

Direttore scientifico: Giorgio Roverato

Direttore responsabile: Simonetta Pentò

materiali di storia

è edito dal Centro Studi Ettore Luccini

Presidente: Giorgio Roverato

Presidente onorario: Giovanni Nalesso

Direttore: Sandro Cesari

Redazione e amministrazione

via B. Pellegrino 16, 35137 Padova

tel. 049 8755698, fax 049 663561

rivista@centrostudiluccini.it

Direttore responsabile

Simonetta Pentò

Immagine di copertina

Piergiuseppe Cavalli, *Pesca miracolosa*

(2006), olio su tela

Comitato di redazione

Cesare Bermani

David Celetti

Giovanni Contini

Liviana Gazzetta

Giovanni Nalesso

Elisabetta Novello

Alessandro Portelli

Mirko Romanato

Giorgio Roverato (dir. edit.)

Francesco Torresin

Mario Varricchio

Coordinamento

David Celetti

Elisabetta Novello

© Copyright 2011

Cierre edizioni

via Ciro Ferrari 5, 37066 Sommacampagna, Verona

tel. 045 8581572, fax 045 8589883

www.cierrenet.it • edizioni@cierrenet.it

Centro Studi Ettore Luccini

via Beato Pellegrino 16, 35137 Padova

tel. 049 8755698, fax 049 663561

www.centrostudiluccini.it • info@centrostudiluccini.it

Tutelare il lavoro 'flessibile': una sfida per il sindacato del nuovo millennio

Intervista a Emilio Viafora*, Segretario Generale della Cgil del Veneto, condotta da Elisabetta Novello e Giorgio Roverato (Padova, 5 ottobre 2010) sulla nascita di *NidiL* (*Nuove Identità di Lavoro*), la struttura sindacale della Cgil che dal 1998 rappresenta i lavoratori in somministrazione (ex interinali) ed i lavoratori atipici.

Come emerge dalla testimonianza di Emilio Viafora presentata nelle pagine seguenti, il sindacato si è accorto in ritardo della formazione della galassia di lavori precari flessibili che ha profondamente mutato le coordinate del mondo del lavoro. La condizione lavorativa di milioni di persone oggi è la diretta conseguenza di una lunga trasformazione dell'organizzazione delle

* Emilio Viafora è Segretario Generale della Cgil del Veneto dal 2006. È nato a Cosenza nel 1953. A 19 anni diventa funzionario di partito; poi Sindaco di Montalto Ufugo dal 1979 al 1984. Presto si ritira dall'attività politica, scegliendo di dedicarsi alla professione forense. Nel 1986 la Cgil gli chiede di impegnarsi nel settore del pubblico impiego a Cosenza; due anni dopo diviene segretario generale della Camera del Lavoro di Cosenza, incarico che ricopre fino al 1990. Dal 1991 al 2000 è segretario generale della Cgil della Calabria, in anni di particolare difficoltà occupazionale e crisi industriale, dopo la fine dell'intervento straordinario per il Mezzogiorno e con la necessità di pensare nuove politiche a sostegno dello sviluppo. È la stagione in cui tutti i soggetti sociali e istituzionali sperimentano la programmazione negoziata. Nel 2001 si trasferisce a Roma per dirigere il nascente sindacato dei lavoratori atipici (NIdiL), incarico che ricoprirà fino al 2006. Quella del NIdiL è stata un'esperienza di frontiera, in una realtà lavorativa sempre più complessa. Attraverso NIdiL Viafora è entrato in diretto contatto con le tematiche della precarietà e della rappresentanza giovanile, cimentandosi con le trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro in tutti i settori, da quello industriale a quello dei servizi fino al pubblico impiego.

imprese, dell'organizzazione dei servizi e dei cicli produttivi, che il sindacato non è riuscito a governare né con la contrattazione nazionale né con la contrattazione aziendale. Il sindacato deve fare i conti con nuovi contratti di lavoro, nuove figure professionali, nuovi rapporti di potere, il moltiplicarsi di nuovi 'soggetti deboli', e si scontra con la difficoltà di contattare e organizzare i lavoratori 'atipici'.

NidiL** nasce come una risposta (seppure parziale) ad una realtà che le singole categorie non erano riuscite a fornire. Utilizza internet per informare, instaurare contatti, offrire consulenza. Si tratta di una struttura che richiede, per funzionare, la creazione di una vastissima rete di relazioni interpersonali. Come dichiara Emilio Viafora in conclusione della sua testimonianza: "Il nostro era un progetto volontaristico, però velleitario. O hai un grande sistema Cgil che è in grado di lavorare in rete per rappresentare questi lavoratori o non potrai mai avere una categoria che li può rappresentare".

NidiL si trova da subito di fronte al problema di definire la figura del 'lavoratore atipico', di individuarne gli 'aspetti caratterizzanti'. Il mondo del lavoro 'flessibile' non permette di essere semplicemente circoscritto ad una nuova 'categoria'. È necessario trovare approcci diversi, nuove forme di contrattazione e difesa dei diritti di milioni di lavoratori 'atipici'.

** NidiL (Nuove Identità di Lavoro) è la struttura sindacale della Cgil che dal 1998 rappresenta i lavoratori in somministrazione (ex interinali) ed i lavoratori atipici. NidiL è firmataria del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei lavoratori in somministrazione, contratto che dà diritti e tutele ai lavoratori dipendenti delle agenzie per il lavoro e che prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici. NidiL combatte, per gli atipici, l'utilizzo improprio dei contratti di lavoro parasubordinato (co.co.pro., collaborazioni occasionali, mini co.co.co., partite Iva individuali, associazioni in partecipazione, cessione di diritti d'autore, ecc.). Tali contratti sono spesso utilizzati dai datori di lavoro in luogo del lavoro dipendente tradizionale, perché sono meno onerosi e offrono più garanzie ai datori di lavoro grazie alle frequenti scadenze dei contratti. NidiL difende inoltre i diritti dei lavoratori e li tutela quando i contratti sono usati in modo proprio e/o rispondono a chiare scelte del lavoratore stesso. NidiL è una struttura autonoma di rappresentanza diretta di tutto il lavoro in somministrazione e "atipico". Allo stesso tempo è una struttura copromossa, ossia composta da dirigenti delle strutture NidiL e da rappresentanti eletti dai lavoratori, insieme ai dirigenti confederali della Cgil e delle categorie della Cgil. Questo al fine di unire l'esperienza e la conoscenza delle diverse categorie della Cgil con la specificità della condizione dei lavoratori 'atipici'.

NidiL nasce come "una sorta di coordinamento" dentro il dipartimento mercato del lavoro della Cgil. Nasce quando, dopo la legge Treu del 1997 e l'introduzione del lavoro interinale, la Cgil comincia a fare i conti con le grandi trasformazioni che già erano intervenute nelle aziende, nei posti di lavoro, e di cui ancora non si era occupata. Si erano affermate nuove figure professionali, al di là del loro riconoscimento giuridico, nuovi contratti di lavoro che fino a quel momento non venivano sufficientemente presi in considerazione.

Tra il 1996 e il 2000 si comincia a determinare la necessità che abbiamo poi definito posizionarsi tra "il popolo delle partite Iva al 10%", e i "collaboratori coordinati e continuativi", una galassia di lavori precari flessibili, che era difficile rappresentare dentro le tradizionali categorie di lavoratori di cui si era occupata la Cgil.

NidiL diventa una risposta, seppure parziale, ad una nuova realtà che le categorie in grande misura non erano riuscite a dare. Infatti, centinaia di migliaia di lavoratori, milioni di lavoratori non si materializzano di colpo. Sono il portato di una lunga trasformazione nell'organizzazione delle imprese, nell'organizzazione dei servizi, nei cicli produttivi. Trasformazioni che non eravamo riusciti a governare né con la contrattazione nazionale né, tantomeno, con la contrattazione aziendale.

Che cosa è avvenuto negli anni? Con grande sincerità e con la necessaria autocritica posso dire che molti equilibri e scambi interni al posto di lavoro avevano scaricato fundamentalmente su una serie di soggetti deboli la nuova redistribuzione dentro le aziende stesse, o dentro la pubblica amministrazione. Sono nate le cooperative cosiddette 'sociali' e molte figure ibride: l' 'associato in partecipazione', una figura unica nel panorama europeo in cui un lavoratore mette solo la prestazione di lavoro e poi viene chiamato 'associato in partecipazione' come se fosse titolare dell'azienda.

*NidiL nasce con caratteristiche del tutto nuove dentro il panorama del sindacalismo italiano e con l'ambizione di dare voce a queste figure fino a quel momento praticamente invisibili. In una prima fase aveva preso piede, anche dentro il cosiddetto movimento progressista, l'idea rifichintiana [si veda: Jeremy Rifkin, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Baldini & Castoldi, 1997] della fine del lavoro tradizionale e la cultura della flessibilità come elemento costitutivo di una nuova soggettività delle persone, si trattava di capire come era possibile ricondurre questa evoluzione entro una pratica collettiva di contrattazione. NidiL nasce dentro questi paradigmi culturali.*

Via via questa esperienza manifesta però due problemi. Primo: ci si rende conto che è difficile organizzare queste persone che vivono in una condizione

di solitudine, esprimono una domanda con la quale il sindacato non è abituato a fare i conti. Avevano bisogno di un sindacato, ma contemporaneamente non si riconoscevano dentro le categorie storiche del sindacato che non erano in grado di soddisfare il bisogno di soggettività che questi lavoratori esprimevano. Secondo: è difficile prendere contatti con queste persone.

La difficoltà era organizzarle, perché per questi lavoratori non c'era nessun elemento di difesa giuridica, non erano garantiti dallo Statuto dei lavoratori. Anche il lavoro che era più garantito, il lavoro interinale, comunque non era tale da favorire alcuna loro sindacalizzazione perché per un lavoratore interinale non c'era bisogno del licenziamento, bastava che finisse la missione, non veniva riconfermato, oppure veniva mandato in un'altra missione.

Da questo punto di vista noi scegliamo di rompere con le vecchie modalità organizzative e compiamo un'operazione intelligente utilizzando la rete come circuito tra questi soggetti. Anche sulla base dell'esperienza che si era realizzata in America. Anche se in America l'esperienza si è organizzata fuori dal sindacato; in Italia, invece, si è cercato di attuarla all'interno del sindacato. E così cominciamo a scoprire un mondo assolutamente, per certi aspetti, a noi sconosciuto.

Ma quando nasce esattamente NidiL e per iniziativa di chi? Nasce per iniziativa di Sergio Cofferati e di Beppe Casadio, allora responsabile del mercato del lavoro. Ma i prodromi erano già contenuti nell'ultima fase di Bruno Trentin: sindacato dei diritti che guarda perciò all'universalità dei soggetti, la necessità di capire le trasformazioni che erano intervenute e sulle quali facevamo fatica a tenere il passo. Nasce più come 'un elemento giacobino dall'alto'.

Partiamo dalla posizione della Cgil sulla legge Treu e sul lavoro interinale. In quella fase si discusse in maniera molto animata, ma alla fine si pervenne quasi tutti, tranne qualche resistenza in alcune categorie, alla conclusione che tutto sommato, questo era il contratto più garantista. Intanto perché si era affermato in tutta Europa e poi perché era quello che garantiva di più, perché aveva due livelli di tutela contrattuale: la prima era un contratto nazionale proprio per i lavoratori interinali e secondo, questa contrattazione era accompagnata dai contratti nazionali di categoria che disciplinavano le percentuali e le causali per il ricorso a questa tipologia contrattuale. Inoltre vi era una legge di sostegno che affermava un principio fondamentale: la parità di salario, a queste persone dovevano essere corrisposti tutti gli 'elementi retributivi' che c'erano nell'azienda presso cui andavano a lavorare. Nonostante ciò vi è un dato che vorrei sottolineare: la normativa prevedeva, per esempio, che per quanto riguardava il salario aziendale, andava corrisposto anche ai lavoratori interinali ma le modalità di erogazione erano discusse con le RSU. Molte volte questa discussione sulle 'mo-

dalità' finiva per negare ai lavoratori interinali gli istituti retributivi aziendali.

Dunque sul pacchetto Treu avemmo un atteggiamento fondamentalmente positivo perché affrontava una nuova riorganizzazione del part-time, rivedeva le questioni dei tempi determinati e introduceva il lavoro interinale. Nulla a che vedere invece con tutto quanto il resto che poi ci venne ancora di più addosso con la cosiddetta 'legge Biagi', la legge 30/2003 alla quale ha fatto seguito il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. [“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, che è la fonte normativa definitiva].

L'altro fronte su cui ci misurammo fu quello dell'emersione e regolazione di tutto quel mondo che veniva chiamato 'parasubordinato', una tipologia contrattuale che non stava né nella disciplina del lavoro dipendente né in quella del lavoro autonomo. Le collaborazioni erano previste nel Codice civile ma fino a quel momento non avevano avuto una grande esplosione.

Quando si manifesta? Quando, con la riforma delle pensioni, si comincia a pensare che bisogna assicurare anche un sistema previdenziale per queste persone, si comincia a vedere che tipo di contribuzione richiedere per questa modalità contrattuale. Che cosa non capimmo, se così possiamo dire, e quale fu l'approccio, a mio avviso sbagliato, che si ebbe da parte della sinistra più complessivamente? Invece di vedere come regolarli e contrattualizzarli ci siamo fermati più ad un elemento, come dire, di presa d'atto di una nuova realtà. Prevaleva un approccio di questo tipo: ci sono, però sono una cosa diversa rispetto a noi". Tanto che si è creata la più grande anomalia esistente in Europa: l'Italia è l'unico paese dove il lavoro discontinuo e il lavoro a termine costa di meno del lavoro a tempo indeterminato. Costa meno sia in termini retributivi, sia in termini di contribuzione. E questa fu la prima questione che cominciammo a porre. Perché anche l'equilibrio previdenziale, tutto sommato, utilizzava molto e anche adesso utilizza molto, quella che era ed è la contribuzione di questi lavoratori che non avranno poi un futuro previdenziale ricco.

Se si vanno a vedere i conti dell'INPS oggi viene fuori questo: la cassa degli autonomi in sofferenza, la cassa dei lavoratori dipendenti più o meno in equilibrio, tutte quante le risorse e l'attivo dell'INPS è determinato dalla 'gestione separata', così viene chiamato il fondo previdenziale pubblico dei collaboratori, ciò in ragione del fatto che i lavoratori versano ma il fondo ancora eroga un numero limitato di pensioni. Con la riforma che è stata fatta, tra l'altro, siccome tutti questi lavoratori sono nel sistema contributivo, molti di loro non avranno mai i requisiti per maturare un assegno previdenziale che vada abbastanza oltre la pensione sociale.

Solo da un po' di tempo a questa parte è possibile ricongiungere i periodi

contributivi e anche adesso continua ad esserci difficoltà al riconoscimento di tutti quanti i periodi di passaggio da una cassa all'altra. Anche questa è un'anomalia in un sistema pubblico di tipo universalistico, perché bisognerebbe favorire la posizione previdenziale unitaria di una singola persona. Ma la discussione dentro la Cgil si focalizzò molto sul terreno contrattuale. Nacque un dibattito abbastanza ideologico dentro di noi, mi riferisco agli anni che vanno dal 2001 in avanti, quando NIdiL cominciò a divenire una realtà contrattuale e non più 'dipartimento'.

Dove cominciano i problemi? Comincia un dibattito tra coloro i quali ritengono che tutti questi lavoratori sono falsamente dipendenti e quindi bisogna tutti stabilizzarli e chi invece, come me e altri, comincia a porsi il problema che accanto alla stabilizzazione dei falsi parasubordinati bisognava porsi il problema delle tutele contrattuali e i diritti che bisognava garantire a questi lavoratori. Cominciamo perciò a distinguere e a 'spaccottare' un universo che non poteva essere ricondotto ad un'unica condizione. L'assillo era per noi, nel frattempo che portiamo in emersione i rapporti di lavoro veri, che tipo di tutele contrattuali gli diamo? In attesa di una riforma generale nel mercato del lavoro e dell'affermazione di una chiara distinzione tra lavoro autonomo e quello economicamente dipendente esisteva il problema di come garantire a queste persone un salario dignitoso perché fino a quel momento erano retribuzioni assolutamente infime. Bisognava assicurare loro un minimo di diritti, non avevano diritto alla malattia, alla maternità, ad una indennità per i periodi di non lavoro e via elencando.

Quando si arriva alla cosiddetta 'legge Biagi' che fotografa un po' la situazione, anche se poi moltiplica le figure di lavoro atipico? Dove nasce il contrasto fondamentale? La nostra radicale contrarietà ed il conseguente conflitto nasce dal fatto che quella legislazione amplifica la precarietà e non viene definito nessun collegamento fra quella prestazione lavorativa e un qualche riferimento contrattuale. Se andate a vedere il decreto legislativo 276 quando parla delle collaborazioni dice: 'si fa riferimento per la retribuzione al salario prestato in quel territorio'. Che cosa sia nessuno lo ha mai capito. Non fa riferimento né ad una professione specifica, né ad un profilo e ad una mansione particolare, né ad un qualsivoglia riferimento contrattuale. Tant'è che noi a quel punto proponiamo una cosa molto banale. Cominciamo a porre il problema al Governo dicendo che comunque non può costare meno di un'eguale figura con un contratto di lavoro dipendente. Cosa che non riusciremo mai a conquistare. Perché sia il Governo di centro-destra, ma neppure successivamente il Governo di centro-sinistra, su questo riuscì ad affermare questa linea nonostante fosse nel programma di governo. Il centro-sinistra non aprì mai fino in fondo un

confronto per affermare una legislazione che rispondesse a queste esigenze né si avventurò in sessioni contrattuali conseguenti a questo tipo di impostazione se si esclude il parziale intervento sui call center.

L'altro punto. Ad un certo momento ci rendiamo conto che così come siamo non ce la facciamo. Non pensavamo di poter costruire una categoria di tipo tradizionale della Cgil, non avrebbe avuto significato. Cominciamo a pensare ad una 'categoria' co-partecipata dalle categorie degli altri lavoratori. Perché? Perché tentiamo di fare un'operazione anche questa in parte riuscita, ed in parte no, che era quella di mettere insieme le categorie di tipo tradizionale e NIdiL in quanto rappresentante di questi nuovi soggetti, in maniera tale da estendere ed unificare gli elementi contrattuali.

Proponiamo che nei contratti si prevedano allegati specifici in modo da affrontare e regolare i bisogni e i diritti di questi lavoratori. Per poter raggiungere questi obiettivi bisognava farlo necessariamente insieme alle categorie. Una parte di esse è stata abbastanza disponibile, penso per esempio alle categorie dei servizi, perché erano molto interessate al problema. Invece la resistenza l'avemmo nelle categorie dell'industria che pensavano di sussumere su di sé la rappresentanza di questi lavoratori, sebbene non li rappresentassero, anche se fino a quel momento non se ne era occupato nessuno. Non accettavano di fare la contrattazione assieme a NIdiL per questi lavoratori. Da una parte non si faceva la contrattazione, cioè non la facevano loro, dall'altra non riuscivamo a farla noi e questi lavoratori rimanevano in una sorte di terra di nessuno. Questo avveniva non soltanto con la Fiom. Quello era il caso più evidente, ma era abbastanza diffuso anche nel settore pubblico. La difficoltà da cosa nasceva? Molte le ragioni ma una secondo me più rilevante: con la riforma del rapporto nel lavoro pubblico si era affermato il secondo livello di contrattazione che definiva il salario aziendale legato ai risultati. Ebbene un conto era dividerlo tra i lavoratori dipendenti un conto era spalmarlo sull'insieme dei lavoratori che insistevano su quella unità di servizio, su quel servizio. Questo creava contraddizioni oggettive alle categorie per cui c'erano sempre elementi di tensione, una dialettica reale. Problemi che si manifestavano soprattutto in periferia anche in ragione che a quel livello si materializzavano contraddizioni tra lavoratori in pianta stabile e tutti coloro che avevano un rapporto di lavoro precario e comunque a termine. Nella Pubblica Amministrazione c'erano delle anomalie del tutto evidenti come ad esempio quella per cui per un lunghissimo periodo tutti i centri di orientamento al lavoro erano composti di collaboratori che di fatto avevano una funzione totalmente dipendente in quanto supplivano carenze di organico. Un modo anche per lo Stato di risparmiare scaricando i costi di questa situazione su queste persone.

Più avanti abbiamo allargato l'orizzonte del nostro lavoro di rappresentanza e abbiamo cominciato ad occuparci di alcune professioni con le quali la Cgil non era mai entrata in contatto. Mi riferisco innanzitutto alle professioni che non avevano albo né Ordine professionale, le cosiddette professioni non riconosciute che vivevano in una condizione di estrema difficoltà. Si trattava di lavoratori che erano semi-autonomi o autonomi e che però non venivano riconosciuti in quanto portatori di una specifica professionalità. Penso per tutti ai webmaster o ai programmatori di software che non fossero ingegneri e via elencando.

Cominciamo così a sperimentare le prime forme di organizzazione anche di 'lavoratori autonomi' che non avevano alcuna dipendenza. Per esempio, a Verona, sperimentiamo un accordo tra NIdiL e l'Associazione dei trasportatori per quanto riguardava i cosiddetti 'piccoli padroncini' con un solo mezzo. Quelli come li definisci? Li definisci autonomi? Puoi definirli imprenditori quando erano strettamente ed esclusivamente legati ad un'unica azienda?

Tutte queste figure professionali ponevano problematiche abbastanza complicate, anche se non erano la maggioranza del lavoro atipico. La maggioranza era rappresentata da tutto il variegato mondo delle collaborazioni, poi collaborazioni a progetto, collaborazioni coordinate e continuative, con o senza partita Iva, gli associati in partecipazione e i lavoratori interinali. Da un certo punto in avanti si allarga la nostra capacità contrattuale, attraverso noi la Cgil inizia anche nella contrattazione aziendale ad occuparsi di queste figure. Un lavoro che viene portato avanti in stretta connessione con le categorie. L'azione delle categorie in quella fase presenta un duplice aspetto: uno negativo e uno positivo. Uno negativo perché pensano di surrogare la capacità di rappresentanza misurandosi con queste problematiche in termini meramente organizzativi per cui si dice: "li organizziamo noi ecc. ecc." E dentro questo passaggio perdiamo aderenti. Dall'altra positivo però, perché il fatto che le categorie comincino a porsi il problema di una rappresentanza li costringe anche a misurarsi contrattualmente con questi problemi. Si evidenziano così alcune questioni importanti. Per esempio la Cgil non si era mai occupata formalmente dei dottorandi, degli specializzandi, di tutte quelle figure che nell'università non erano strutturate. La Cgil nelle Università aveva tra gli iscritti i docenti, che sebbene non fossero contrattualizzati aderivano in termini si può dire politici alla Cgil, ed il personale tecnico amministrativo. Tutto il mondo che stava a metà fra formazione e lavoro, tra ricerca e lavoro non trovava in noi un punto di riferimento. Siamo noi di Nidil che iniziamo ad occuparcene nel tentativo in parte riuscito di allargare la platea dei soggetti che la Cgil pensava di dovere rappresentare e di cui oggi il Sindacato della Conoscenza (Flc) si occupa in modo sistematico ed attento. Nel Congresso nazionale della del 2006 proponemmo e facemmo

approvare una modifica allo statuto della Cgil, votata all'unanimità e secondo me senza che molti ne cogliessero la portata, in cui per la prima volta la Cgil comincia a dire che non rappresenta più solo il lavoro dipendente, ma anche il lavoro 'autonomo' di soggetti mono committenti. Non si faceva riferimento al lavoro parasubordinato per due ordini di motivi: era troppo limitativo e fondamentalmente perché abbiamo sempre lavorato ad affermare una 'modifica della legislazione' in modo che fosse chiaro il confine tra lavoro dipendente e lavoro autonomo.

L'organizzazione di NIdiL all'interno delle Camere del lavoro non è stata un'operazione semplice. Era un investimento che non aveva ritorni organizzativi immediati ed implicava un forte investimento economico. Per noi significava fare un investimento sul futuro anche se la sindacalizzazione dei lavoratori a cui ci rivolgevamo era difficile. Però partimmo in molte realtà provinciali dove era più forte la sensibilità dei gruppi dirigenti locali e per favorire un impegno di tutte le strutture facemmo un'operazione nazionale importante perché destinavamo praticamente tutte le risorse che entravano al territorio. Anche oggi ci sono mille difficoltà ed il progetto originario si è molto modificato ed in parte appannato. Quando avviene questa trasformazione? Quando, fondamentalmente, Nidil comincia ad occuparsi quasi esclusivamente di lavoratori interinali e vengono iscritti i disoccupati.

Questo accade 3-4 anni fa. Si lascia un po' da parte tutto il mondo delle collaborazioni e di quel lavoro autonomo che non è riconducibile alle libere professioni né ad una attività d'impresa. Per cui si fa solo una giusta battaglia per la stabilizzazione delle collaborazioni fasulle e si trascura quella della regolazione e contrattualizzazione collettiva di quelle vere.

Questa linea è stata favorita anche dal fatto che nell'ultima fase di Cofferati, quando cominciammo a lanciare il progetto di legge sui lavori economicamente dipendenti moltissimi cominciano a pensare che il lavoro fondamentalmente può essere erogato attraverso solo due modalità: o il lavoro autonomo imprenditoriale o il lavoro dipendente, lasciando comunque una situazione di non copertura di una parte consistente del mondo del lavoro.

Quando viene introdotto il lavoro a progetto, all'inizio, abbiamo una contrazione delle collaborazioni coordinate e continuative, perché ancora le aziende non si erano organizzate a questa che sembrava una profonda trasformazione delle collaborazioni. Successivamente abbiamo un'ulteriore espansione delle collaborazioni. Perché? Per due motivi. Uno: la legislazione rende molto più labili i confini dell'autonomia, perché dice che si può fare un contratto di collaborazione a progetto pur dentro l'organizzazione degli orari funzionali all'impresa, mentre prima questo era tenuto fuori. Due: l'oggetto del progetto non è

una produzione di tipo intellettuale o artistico o scientifico. Poteva essere anche 'la realizzazione di un qualcosa' che rimandasse a funzioni tecnico esecutive. È la stessa operazione che fece l'allora ministro del lavoro Cesare Salvi quando con la necessità di avere una finanziaria in equilibrio disse che il lavoratore parasubordinato poteva anche assumere la funzione tecnico-operativa che non necessariamente conteneva un profilo professionale. Un'impostazione di questo tipo per paradosso poteva portare a ricondurre a progetto tutto il lavoro dipendente. Ciò ha avuto come conseguenza il fatto che il numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato è calato drasticamente, mentre sono cresciuti i lavori precari e dentro essi le collaborazioni. La crisi ha accentuato questa deriva. Si pensi al Veneto, siamo passati dal 2007 quando i lavoratori che venivano assunti con contratto a tempo indeterminato dipendente erano circa il 60% delle assunzioni complessive mentre adesso siamo a meno del 30%. Come contrastare la precarietà e come dare tutele contrattuali a chi vive questa condizione continua ad essere, a mio avviso, ancora un problema irrisolto per il sindacato. Perché continuiamo a vivere questa difficoltà? Per una serie di ragioni. La più importante è che organizzare questi lavoratori comporta categorie di approccio e di pensiero, modelli organizzativi completamente diversi da quelli a cui siamo abituati nel nostro mestiere di sindacalisti.

Abbiamo cercato di tenere insieme questi lavoratori. Cosa li unificava? Ad di là del fatto se erano interinali o collaboratori. Sono due gli elementi. Uno, l'assoluta mobilità nel mercato del lavoro e due, il fatto che non potevano essere catalogati merceologicamente. Erano lavoratori che di volta in volta cambiavano categoria in ragione di dove lavoravano. Per questo avevamo bisogno delle categorie dentro NIdiL. Infatti l'organismo di direzione che pensiamo funzionale per NIdiL è per un terzo di tipo confederale, perché riconosciamo che per un pezzo è legato alla evoluzione legislativa che contratta essenzialmente la Confederazione, un terzo di rappresentanza diretta di questi lavoratori e un terzo invece sono nominati dalle categorie perché pensiamo necessaria la saldatura tra lavoratori dipendenti stabilmente nelle aziende e negli uffici e tutti coloro che insistono a qualsiasi titolo nella stessa unità produttiva.

Ciò non ha prodotto tutti gli effetti sperati. Ci ha però permesso di rendere visibile un mondo che era assolutamente invisibile, e questo è stato un elemento positivo. Ha dato voce a questo mondo che era assolutamente afono, anche perché ognuno di questi lavoratori viveva nella solitudine la sua condizione lavorativa. Di più si è imposta nell'agenda politica del sindacato questa questione come una centralità per misurarsi con le trasformazioni intervenute nell'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi delle aziende. Si pone all'attenzione il problema che si poteva essere lavoratori poveri pur avendo una grandissima

professionalità. Inoltre, al di là delle retribuzioni che in alcuni casi potevano anche essere alte, ci si misurava con nuove povertà derivate dall'insicurezza indotta dalla temporaneità delle prestazioni lavorative, la mancanza di diritti e tutele, una precarizzazione della vita che è di per sé una condizione di sofferenza perché non consente di darsi un progetto di vita.

Si è lavorato molto sul territorio, abbiamo cominciato a contattare le persone, abbiamo investito moltissimo su queste, stimolando anche modalità di autorappresentazione che andassero al di là dello stesso Sindacato, penso ad esempio ai dottorandi e ai ricercatori universitari. Abbiamo stretto patti di collaborazione con gruppi spontanei che venivano organizzandosi.

Adesso, purtroppo, è finita la stagione dei grandi investimenti in queste strutture, almeno io non riesco a vederla. Nella fase della 'formalizzazione' congressuale di NIdiL, che poi coincide con la mia direzione, abbiamo investito moltissimo sui giovani. Abbiamo messo a dirigere le strutture provinciali molti giovani per i quali avevamo investito in formazione. Ragazzi che avevano finito il corso sindacale si mescolavano a compagni con più lunga esperienza formando un virtuoso mix di esperienze. Uno dei bacini più ricchi per il reclutamento dei giovani sono state le organizzazioni degli studenti medi ed universitari, gli unici in grado di assicurarci quel surplus di creatività che noi non eravamo in grado di esprimere.

Avevamo bisogno di portare dentro l'organizzazione un elemento dialettico. Erano compagne/i che provenivano da un mondo precario, persone in grado di cogliere il linguaggio, le aspettative, i bisogni, le modalità comunicative tipiche dei soggetti che intendevamo rappresentare. Penso che siano stati importanti per farci capire le trasformazioni che stavano avvenendo tra le nuove generazioni nel rapporto con il lavoro ed anche più complessivamente i cambiamenti che si producevano nella società italiana. Per esempio, la divaricazione sempre più marcata tra percorsi formativi e lavoro. Forse prendemmo più forte consapevolezza del fatto che non sempre ad un alto livello di professionalità corrispondeva un lavoro più qualificato e contratti di lavoro più tutelati. Quasi sempre c'era una scissione tra quelli che erano i percorsi formativi individuali e le dinamiche reali del mercato del lavoro. Erano i segni evidenti dell'arretratezza strutturale del Paese, che non richiedeva figure professionali alte, se non i tecnici, laureati in matematica, ingegneria ecc. Un Paese dove imprese e pubblica amministrazione non richiedevano grande professionalità. Questo ci diceva dell'arretratezza del sistema Paese che continua ad essere uno dei problemi strutturali della crisi italiana e della sua particolare virulenza.

Misurarci con questi problemi ci aiutò a capire che la crescita di figure precarie, che rimanevano per poco tempo in azienda, non favoriva anzi scoraggiava

un investimento sulle professionalità e che dentro un turnover permanente non c'era un accrescimento professionale individuale. Tutto questo ci ha portato a considerare che questi lavoratori non si sentivano legati all'azienda ma che cercavano una loro possibile realizzazione non nel lavoro ma in questo vagare nel mercato del lavoro. Anche per noi la tutela di questi lavoratori diventava più complessa perché se lo rappresenti e tuteli nel mercato del lavoro lo difendi solo nelle fasi di passaggio tra un contratto precario all'altro, mentre noi abbiamo sempre pensato che bisognava assumerne la difesa dei diritti, la crescita professionale dentro il lavoro.

Tutto ciò avviene mentre viene di fatto smantellato tutto il sistema pubblico di collocamento e non si era realizzata una qualificazione dei centri per l'impiego. Problema tuttora aperto, continuiamo ad avere strutture estremamente deboli, non è un caso che la risposta che si è data è stata quella di allargare il ruolo delle società interinali a cui si sono affidati compiti di reclutamento, di orientamento e di formazione. Contrariamente a quello che avviene negli altri Paesi Europei, dove ci si rivolge alla struttura pubblica che ti assegna un tutor che ti accompagna nella ricerca di un lavoro, cura e indirizza i percorsi formativi, fa incontrare domanda e offerta.

Sul lavoro atipico c'è stato un importante lavoro con le altre confederazioni, sebbene loro avessero adottato modelli organizzativi completamente diversi. La Cgil è comunque la prima che si dà la configurazione di una struttura copromossa con le federazioni di categoria. La Cisl dà vita originariamente ad ALAI Cisl che si occupa fondamentalmente dei lavoratori interinali. Poi con noi inizia anche un rapporto per organizzare i collaboratori, esperienza che si conclude quando la Cisl decide di dare vita ad un sindacato del lavoro autonomo, in cui però ci sono anche piccoli imprenditori che non c'entrano niente con il lavoratore parasubordinato. La Uil ha invece sempre mantenuto la titolarità della rappresentanza di questi lavoratori nel dipartimento confederale del mercato del lavoro occupandosi fondamentalmente di lavoro interinale, e solo se chiamata dalle categorie si occupava anche dei collaboratori.

La Cgil è la prima che pensa a un sistema del tutto innovativo. Veniamo invitati dal sindacato europeo a spiegare come si è costruito questo modello sindacale, perché non c'è nessuna esperienza precedente o di uguale segno nel panorama sindacale europeo. Ciò perché negli altri paesi non esiste la fattispecie del lavoro cosiddetto 'parasubordinato', e il lavoro interinale viene rappresentato dalla categorie. Secondo, per loro il lavoro cosiddetto autonomo, anche quando è reso in forma soggettiva e non è libero professionale non è organizzato sindacalmente.

Veniamo chiamati in due seminari della CES [Confederazione Europea

dei Sindacati] a spiegare la nostra esperienza e a cosa puntavamo in tema di rappresentanza del lavoro atipico. I due appuntamenti si tengono in Germania dove incontriamo anche i sindacati dei paesi dell'est, che già facevano fatica a rappresentare il lavoro tradizionale, ed in Spagna.

Oggi NIdiL ha 35-36 mila iscritti. Rimane aperto per i compagni che dirigono NIdiL il problema di come allargare la rappresentanza atteso che fai fatica ad incontrare questi lavoratori. Quando li incontri? Quando hanno finito la loro esperienza lavorativa o quando hanno problemi. Difficoltà accentuata dal fatto che questi lavoratori non avendo una legislazione che ne protegga le funzioni sindacali spesso quando si organizzano sindacalmente subiscono forme più o meno esplicite di discriminazione o di vere e proprie azioni di rappresaglia.

C'è stata una fase importante in cui, per esempio, la grande questione dei call center la facciamo scoppiare noi, perché quelli erano tutti lavoratori con un rapporto di 'collaborazione' che mascherava un lavoro dipendente a tutti gli effetti. Solo con il Governo Prodi nel 2006 si è tentata una risposta seppure modesta a questo problema attraverso la distinzione tra lavoratori in-bound e out-bound prevedendo per i primi contratti di lavoro dipendente.

Il lavoro interinale è più facile da intercettare, almeno per alcune prestazioni, ma la difficoltà a sindacalizzarli rimane tutta per intero perché scatta la paura di non essere avviati in nuove missioni in quanto la delega passa attraverso l'agenzia. Quale poteva essere l'elemento di garanzia? L'elemento di garanzia poteva essere determinato, cosa che non siamo riusciti e che continuiamo con fatica a fare, da un lavoro molto stretto tra il NIdiL e le categorie. Perché se c'è un patto molto forte tra questi due soggetti, anche l'operazione di discriminazione da parte dell'azienda non riesce perché in caso di mancata conferma la RSU può intervenire per chiederne le ragioni.

Nella pubblica amministrazione è ancora più complicato organizzare i collaboratori in quanto accanto alle difficoltà derivate dall'estrema precarietà del rapporto di lavoro interviene anche la circostanza che spesso questi rapporti di lavoro sono mediati dalla politica e perché lì l'elemento di garanzia per il collaboratore è dato dal rapporto fiduciario con l'amministratore.

Le difficoltà a rappresentare il lavoro atipico ci parlano dei ritardi del sindacalismo confederale italiano storico a misurarsi con le trasformazioni intervenute nel lavoro. A volte il Sindacato è limitato dal fatto che la tua forza contrattuale deriva dai lavoratori che in quel momento tu rappresenti e non da quelli che sono fluttuanti dentro i luoghi di lavoro. Ciò detto, il problema dell'allargamento della rappresentanza è un problema irrisolto. Io mi auguro che anche dentro una rivisitazione del modello contrattuale cominciamo a porci questo problema, è una delle questioni che come Cgil poniamo per andare al

di là dell'Accordo Quadro separato del 22 gennaio 2009 [Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali che non venne siglato dalla Gcil]. Come ci si fa carico dei circa 7 milioni di lavoratori che non sono coperti contrattualmente, per allargare la base di rappresentanza reale del sindacato. Se non lo fai attraverso l'azione contrattuale non lo fai da nessuna parte.

Dipende molto da quello che fa la Confederazione e le categorie, poi NIdiL valuta, ma se pensiamo che NIdiL possa fare da solo non è dato nelle cose. Consapevolezza che già avevamo mentre lo costruivamo. Per molti versi il nostro era un progetto volontaristico, ma non velleitario. Il successo dipende dal fatto che o la Cgil lavora nel suo insieme alla costruzione di una rete in grado di intercettare e rappresentare questi lavoratori o non potrai mai avere una categoria che da sola possa farcela. Troppi nella Cgil continuano a pensare che il lavoro che vale la pena rappresentare è quello che ha conosciuto la mia generazione e che tutto quello che non è riassumibile nel dipendente va solamente portato alla stabilizzazione evitando di contaminarsi in un'opera di regolazione contrattualizzazione. Io continuo a credere che questo sia un errore e che al contrario dobbiamo fare ogni sforzo per allargare la frontiera della rappresentanza oltre i confini tradizionali. Negli ultimi congressi questo tema viene sempre più agitato per fini di lotta politica interna che non come parte della più importante questione che sta di fronte al sindacato: il rapporto con le nuove generazioni.