

MARZO 2004

IL FOGLIO della PASTORALE

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. **144**

SITO INTERNET: www.chiesadimilano.it/lavoro - POSTA ELETTRONICA: lavoro@diocesi.milano.it

VEGLIA DIOCESANA DEI LAVORATORI con l'Arcivescovo, card. Dionigi Tettamanzi

Venerdì 30 aprile, in preparazione al 1° maggio
nella chiesa parrocchiale di S. Maria nuova in Abbiategrasso

Perché e necessario essere missionari nel mondo del lavoro

- Dobbiamo imparare a vivere la fede nelle forme dell'umana convivenza, come nella solidarietà che non è solo una virtù personale, ma è chiamata a diventare progetto sociale. Così, se manca un'attenzione alla dimensione collettiva, risulta debole la capacità di evangelizzazione, oltre che del cuore, anche della cultura, dell'economia, della politica, delle mentalità dominanti, delle regole del vivere insieme, del mondo del lavoro.
Nella sua Lettera pastorale il card. Dionigi Tettamanzi sostiene: "Per poter essere effettivamente *sale e luce* nella società, i cristiani devono conoscere e condividere la Dottrina Sociale della Chiesa, così da diffonderla e applicarla nella concretezza dell'esistenza e delle attuali problematiche sociali. E' un modo – non secondario né facoltativo, ma essenziale e necessario – per rispondere al mandato missionario ricevuto dal Signore e per assumere il compito inderogabile della "nuova evangelizzazione". Lo è perché *«per la Chiesa insegnare e diffondere la dottrina sociale appartiene alla sua missione evangelizzatrice e fa parte essenziale del messaggio cristiano»*, in quanto *«tale dottrina ne propone le dirette conseguenze nella vita della società ed inquadra il lavoro quotidiano e le lotte per la giustizia nella testimonianza a Cristo Salvatore»* (CA 5).
- Bisogna così avere attenzione nei confronti del lavoro, perché il contesto ecclesiale e sociale è sostanzialmente disattento nei suoi confronti. E se c'è, è solo in termini di emergenza. Infatti troppi credenti vedono il lavoro come un luogo di contraddizioni da cui fuggire, magari nel volontariato, poiché sembra garantire relazioni ricche e gratificanti. Il nostro cristianesimo è davvero paradossale: molti sono i cristiani impegnati in un servizio alle persone, ma solo pochissimi sono disposti ad impegnarsi sul posto di lavoro, nel sindacato, nel campo della politica, dell'economia, della cultura.
- Rimettere in dialogo la fede con la vita quotidiana non è solo compito della pastorale del lavoro né è solo un segmento della pastorale. Chi ha preso sul serio la fede, la mette in dialogo con tutto ciò che fa parte della sua vita, come l'amicizia, i soldi, le proprietà, i rapporti coniugali, la sessualità, il lavoro.
- Come la realtà umana del lavoro fa riferimento a Dio e rimanda alla somiglianza con Lui, così scopriamo che il cuore di Dio è attento alla nostra realtà quotidiana e alla nostra esistenza. Così nulla è senza significato.
- Oggi si rischia di perdere il lavoro oppure di averne troppo. Il valore del lavoro, infatti, non è un bene tra i tanti (famiglia, amicizia, tempo libero...) ma è piuttosto un bene che dà accesso ad altri beni (autonomia, identità sociale, futuro, casa, figli, ferie...). Non è perciò solo uno strumento per soddisfare un insieme di bisogni, ma luogo di costruzione e realizzazione della persona, dove si impara a sentirsi utili nella società. E tuttavia non è neppure un valore assoluto né un idolo.

Rifletteremo su questi temi, con l'aiuto del nostro vescovo, nella Veglia dei lavoratori, il 30 aprile.

"Chi crederà e sarà battezzato sarà salvo"

Riflessioni sul V° capitolo della lettera pastorale "Mi sarete testimoni"

L'itinerario di fede - ci dice l'Arcivescovo - continua nella Chiesa nell'incontro con i "Santi Segni" a cui ogni cristiano accede, a cominciare dal Battesimo. Infatti, il rapporto fondamentale tra Dio e l'uomo si gioca con il dare una risposta al Signore attraverso la propria fede "professata e celebrata" con i sacramenti, nella pienezza della reciproca libertà. È in questione la salvezza.

Nelle nostre parrocchie resiste, secondo una lunga tradizione, la richiesta dei sacramenti. E' una grande sfida all'evangelizzazione e trasmissione della fede: il *Battesimo* per il figlio che nasce, la *Prima Comunione* per i fanciulli, la *Cresima* per i ragazzi, lo «*sposarsi in chiesa*» per i giovani. Tuttavia le nuove culture creano un nuovo contesto, notevolmente diverso rispetto al passato. Riscontriamo una compresenza composita e molto variegata di credenti e non credenti, di praticanti e non praticanti, di catecumeni e «ricomincianti», di indifferenti e persone con un vero desiderio religioso. Proprio da tutti questi, in una strana ma reale mescolanza di elementi di religiosità e di rispetto di certi «appuntamenti» tradizionali, giunge alla Chiesa la richiesta di ricevere i sacramenti.

Come la Chiesa può e deve evangelizzare e trasmettere la fede in questa situazione inedita? L'interrogativo è serio e decisivo, perché incontra non qualcosa di secondario, ma un valore fondamentale per la missione della Chiesa. Infatti la celebrazione dei sacramenti, come atti di Cristo salvatore e della Chiesa sua sposa feconda, sono i gesti privilegiati e forti di comunicazione della salvezza cristiana. E' proprio qui che l'azione pastorale delle nostre comunità viene provocata in senso profondamente missionario.

Si scopre così il volto della Chiesa: essa non è padrona, ma serva e testimone della presenza di Gesù e della sua salvezza. Perciò è essenzialmente relativa a Gesù Cristo. A Lui deve essere pienamente fedele, seguendone in tutto lo stile: sempre «accogliente» con tutti, ma sempre e solo «nella verità», perché unicamente nella verità l'amore può volere e fare il bene delle persone. Solo così la Chiesa può - come è suo dovere - «far vedere» e trasmettere la «vera immagine» di se stessa, secondo la volontà di Cristo Signore.

In concreto che cosa comporta per la Chiesa la sua fedeltà a Cristo nella celebrazione dei sacramenti? I sacramenti vanno considerati in tre prospettive:

- quella della missione di annunciare il Vangelo e trasmettere la fede;
- quella di una presenza-azione nella preparazione-celebrazione dei sacramenti e nella loro conti-

nuazione nella vita;

- quella di uno stile pastorale derivato da Cristo e che su di Lui si modella.

Ciò significa che la *celebrazione dei sacramenti* non può mai essere isolata e staccata, ma deve essere sempre inserita e coinvolta nell'evangelizzazione e nella fede. È questo un punto centrale e nevralgico, che esige con urgenza di essere riscoperto e rilanciato: l'evangelizzazione e la fede sono intimamente segnate da quella che chiamiamo «totalità unificata» o «triade indivisa e indivisibile» di **Parola-sacramento-vita**.

L'evangelizzazione, nella sua interezza e unità, è sempre inscindibilmente

- annuncio del Vangelo di Cristo,
- celebrazione del sacramento, ossia dono della vita nuova della grazia,
- esistenza vissuta nello Spirito del Signore e nell'obbedienza al comandamento dell'amore.

E a sua volta la fede, come risposta alla evangelizzazione, è sempre e inscindibilmente fede professata-celebrata-vissuta. Essa fa del credente un discepolo che accoglie la Parola, un commensale che mangia il corpo dato e beve il sangue versato del Signore e così vive la «vita eterna», un servo che rivive nella sua esistenza quotidiana l'amore di donazione umile e totale di Cristo, Signore e servo.

Non è mai lecito separare tra loro «ciò che Dio ha congiunto», ossia **la Parola, il Sacramento e la vita**. Di fronte a forme di dissociazione o di sbilanciamento dei tre elementi ricordati, la pastorale della Chiesa è nella verità solo se protegge e sviluppa la loro unità. Solo così può rendere più fedele e feconda la sua opera missionaria.

Poiché nel Sacramento si ha un incontro misterioso tra l'amore di Dio e la libertà della persona, la Chiesa è chiamata non solo a ricordare a tutti il primato dell'amore gratuito del Signore, ma anche ad avere una cura particolare per la libertà della persona, impegnandosi ad accompagnarla, solleccarla e incoraggiarla, affinché dia una risposta consapevole e volontaria all'iniziativa di Dio.

Così se la fede è dono di Cristo, ognuno di noi, tuttavia, come interlocutore, ha una sua libertà che deve maturare, mentre entra in contatto con la proposta del Signore. Proprio qui il problema pastorale del rapporto con coloro che richiedono i sacramenti, persone adulte o famiglia, si fa più difficile e delicato. Infatti nella comunità cristiana e in chi accoglie la richiesta (normalmente il sacerdote) ci si rende, spesso, conto di difficoltà e di impreparazione. Chi chiede il sacramento, normalmente, lo pretende come un diritto, salvo poi accettare alcune formalità, a volte

anche noiose, a cui bisogna sottostare in termini di presenza e partecipazione agli incontri. È sempre molto difficile valutare il che cosa fare.

Il testo dell'Arcivescovo richiama con chiarezza: "*La Chiesa, se non può giudicare la «fede» della persona, può e deve giudicare le «condizioni necessarie» perché ognuno risponda liberamente a Dio. Di conseguenza, la Chiesa può e deve prendere quelle decisioni operative che si rivelano coerenti e che possono comportare la non ammissione ai sacramenti. Lo deve fare per non esporre i sacramenti alla «invalidità»; in altri termini, il dono di Dio all'uomo, per via sacramentale, non può realizzarsi!*"

Se è pur vero che bisogna mantenere un equilibrio e non decidere su linee di lassismo o di rigorismo, la richiesta dei sacramenti e le necessarie condizioni di fede pongono alla pastorale un nodo delicatissimo.

Mi permetto allora di suggerire **alcune riflessioni** in proposito. E' una proposta che, probabilmente, può comprendere meglio chi ha fatto una esperienza parrocchiale.

Prima di tutto va chiarito al credente **la differenza tra la dimensione religiosa e la dimensione cristiana**. La dimensione religiosa comporta un'attenzione al proprio mondo interiore nella ricerca di senso e quindi, forse di qualcuno: ogni persona ha queste radici che, tuttavia, portano frutti a secondo delle proprie maturazioni e attese. La scelta cristiana, invece, ha per riferimento Gesù, il suo messaggio e il volto del Padre. In tal caso la ricerca di fede esige che il proprio senso religioso si chiarisca in un ascolto ed incontri precisi, avendo davanti agli occhi la rivelazione di Gesù stesso.

Si sviluppano così spiegazioni e aperture che indicano la grandezza della proposta di Gesù, ma anche la responsabilità di scelte che il Signore suggerisce; la conoscenza, l'impegno dell'ubbidienza ai valori cristiani, le scelte etiche di accoglienza, comunione e perdono si misurano così sulla Parola di Gesù. Questo richiede, insieme, uno sforzo sincero di coinvolgimento delle famiglie per aiutare a capire ciò che chiedono, un serio atteggiamento dell'adulto nei riguardi della fede e la responsabilità della propria coscienza nelle scelte cristiane.

A questo punto, spiegato il significato, bisogna rischiare che, alla fine, **siano i richiedenti a prendere la decisione ultima** (salvo motivi oggettivi di invalidità, come il matrimonio religioso per i divorziati). Capisco che può essere una scelta difficile e forse anche ambigua eppure aver chiarito, con molta determinazione, il valore della decisione permette di lasciare all'altro la sua responsabilità.

Purtroppo, ancora oggi nella Chiesa, difficilmente, alle persone si riconosce la possibilità di una scelta, ma si impongono dall'alto decisioni, obblighi e divieti. In questi casi, il battesimo di bambini di famiglie non regolari, la comunione o la cresima di ra-

gazzi (a meno che non abbiano mai frequentato il catechismo), la stessa decisione di sposarsi in Chiesa devono poter contare sulla possibilità di una scelta. Tutto il lavoro, allora, consiste **nell'aiutare a cogliere la serietà e lo spessore dei valori cristiani**. Nella società non si è abituati alla vera libertà di scelta dopo una maturazione di motivi, ma valgono l'apparenza, la visibilità, la furbizia e il fare come tutti per non uscire dalla norma. Se i fedeli si avvicinano invece ad un mondo che li vuole aiutare a capire, poiché si fa leva sulla serietà di decisioni profonde, non ci potranno per lo meno accusare di averli giocati con la tradizione o i sotterfugi burocratici e dovranno comunque riconoscere che abbiamo rispettato la loro dignità, nella fiducia e disarmati. Non si è fatto un problema di potere, ma di rispetto e di libertà riconosciuta.

Per **il corso dei fidanzati** debbo aggiungere una ulteriore osservazione. Poiché la maggior parte dei giovani nubendi (anche se la richiesta dei matrimoni in Chiesa è comunque diminuita) non ha chiarezze sul significato cristiano del matrimonio, il corso per fidanzati non può essere inteso, almeno inizialmente, come un itinerario per credenti. Perciò dovrebbe comportare un primo momento di conoscenza della fede e quindi una esposizione di temi biblici e morali per il credente adulto.

Solo a questo punto, le coppie sono invitate a decidere e quindi a scegliere il matrimonio cristiano oppure quello civile (che a sua volta va spiegato nei suoi valori nella società in cui si vive e nella coscienza di cittadini). Con i rimasti (che comunque sono quasi tutti) si terranno alcuni incontri specifici di preghiera e di coinvolgimento nella fede.

Sembrerà poco, ma le persone si sentono dire con chiarezza che si conosce e comprende il loro disagio nella fede, e proprio per questo si aiutano ad una scelta consapevole della celebrazione cristiana del matrimonio. Così non si "approfitta della loro domanda" per imporre loro scelte cristiane e il corso prematrimoniale acquista un valore di dignità ponendosi più come diritto per una consapevolezza seria che un dovere. Un segno importante è quello di rivedere lo sfarzo e la pomposità della cerimonia, preoccupandosi piuttosto di una sobrietà che permetta, con i soldi risparmiati, un impegno di solidarietà verso situazioni bisognose (missioni, ospedali, scuole...).

Un altro capitolo a parte merita **il coinvolgimento dei genitori per il cammino di fede dei loro figli**. L'ipotesi di una scuola per adulti diventa indispensabile, (non basta certo un incontro al mese); va presentata come un itinerario, perché il catechismo vero si svolge nella vita quotidiana, offrendo incontri "senza controlli né ricatti" ma dando fiducia ad ogni persona. Certamente il tema ha bisogno di molte precisazioni, ma merita un investimento pastorale, anche perché è stato sperimentato.

La nuova normativa sul mercato del lavoro

Libro Bianco di Marco Biagi e Legge 30

Relazione di Carlo Stelluti alla Consulta regionale della Pdl del 24 febbraio 2004.

La Legge 30 nasce da un'analisi del mercato del lavoro italiano riportata nel *Libro bianco sul lavoro* di Marco Biagi. A questo libro hanno collaborato molti studiosi e da questo contesto deriva la Legge 30. La traduzione di alcuni concetti, principi, contenuti nel Libro Bianco in provvedimenti legislativi non può considerarsi conclusa nella Legge 30. E' possibile che, in futuro, si possa procedere alla emanazione ulteriore di norme.

Principi nel Libro Bianco. Il Libro Bianco parte dall'analisi delle inefficienze ed iniquità, presenti nel mercato del lavoro italiano: mercato imperfetto come lo sono tutti i mercati di questo mondo. Ricordo come il collocamento fosse ispirato dalla chiamata numerica sino alla fine degli anni '80. Dati i cambiamenti professionali nel mondo del lavoro, lo strumento del collocamento risultò inefficace, obsoleto. Era più il passa parola che favoriva l'inserimento e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Accanto c'era la logica distorta clientelare. Gli strumenti di gestione del mercato del lavoro negli ultimi dieci anni sono stati molto enfatizzati. L'aver pensato, che solo lo strumento della gestione del mercato del lavoro sarebbe stato il mezzo che avrebbe consentito di aumentare significativamente il livello occupazionale, è stata una pura ingenuità.

L'anomalia italiana. Il Libro Bianco si pone l'obiettivo di ricercare una correlazione tra crescita della ricchezza prodotta e l'occupazione. Di certo esiste una correlazione. Il problema è che in Italia il mercato del lavoro si discosta in modo significativo, rispetto alla media europea.

- In particolare i **livelli medi occupazionali**, in Italia, sono inferiori del 20% dalla media europea. Questo è un elemento di difficoltà che non permette di scattare una fotografia reale del mercato del lavoro italiano. Tale divaricazione, rispetto alla media europea, viene fatta risalire al divario occupazionale che esiste tra Nord e Sud dell'Italia.
- Il tasso di **occupazione femminile**, in Italia, è significativamente più basso rispetto alla media europea.
- In Italia abbiamo un tasso di **disoccupazione giovanile** rilevante nel Sud, e di **disoccupazione "senile"** presente in tutto il Paese, anche nelle aree economicamente forti.
- Il **lavoro sommerso**, in un'indagine fatta alla Camera dei deputati, nella precedente legislatura, risultava il 27% della ricchezza prodotta nel Paese.

Flessibilità e precarietà. Il Libro Bianco affronta il tema della flessibilità e della precarietà del mercato del lavoro. Sulla flessibilità è aperta una grande di-

scussione. A mio parere questo tema, nel libro di Biagi, è affrontato in modo generalizzato.

- La flessibilità ha un significato diverso per i giovani rispetto a lavoratori più anziani. I giovani sono più disponibili ad adattarsi, ad essere flessibili, mentre un anziano ha più diffidenza rispetto al nuovo, una resistenza anche di carattere psicologico ed oggettivo. La flessibilità come **discontinuità** della prestazione lavorativa, per i giovani, significa non essere particolarmente vincolati al mondo del lavoro; per un anziano una discontinuità lavorativa si coniuga con una discontinuità nel reddito con conseguenze sullo stile di vita, sul tenore di vita personale e familiare.

- C'è anche una differenza significativa tra l'applicazione di lavoro flessibile a lavoratori professionalizzati o non professionalizzati. Chi ha una elevata **professionalità** ha un maggior potere contrattuale sul mercato del lavoro. Un lavoratore non professionalizzato rimane penalizzato, impigliato in un serio problema di scivolamento verso una condizione di precarietà.

- C'è una terza differenza nell'applicazione della flessibilità del mercato del lavoro, che è determinata dalla **volontarietà**. Un lavoratore giovane può scegliere un'occupazione flessibile perché sta completando gli studi. La flessibilità per una giovane coppia di sposi può essere un'opportunità tesa a conciliare le incombenze familiari con un'attività lavorativa. E' anche evidente però che, se un lavoratore fa un lavoro flessibile, ma ha incombenze finanziarie (mutuo della casa), la discontinuità del rapporto lavorativo è un elemento negativo. Se il lavoratore non ha libertà di scelta, il problema si complica. Come è noto, le leggi dovrebbero essere uguali per tutti, ma alla fine hanno dei riflessi che sono oggettivamente diversificati.

Salario e produttività. Il Libro Bianco pone una serie di altri problemi che riguardano salario e produttività. Ci sono sollecitazioni che vorrebbero costruire una contrattazione sempre più decentrata, fino a porre, con una certa enfasi, la contrattazione di tipo individuale (impostazione decisamente molto hard!). Può avere effetti significativi e portare alla costruzione di gabbie salariali di antica e infausta memoria.

Carico fiscale. Un grosso accento viene posto sul carico fiscale eccessivo presente nella struttura salariale italiana. Il Libro Bianco è dentro la logica impostata dall'attuale Governo, ma procedere ad una significativa riduzione della pressione fiscale potrebbe significare ridimensionare la funzione redistributiva che lo Stato ha svolto sino a questo momento: raccogliere risorse secondo criteri costituzionali della progressività (Art. 53 della Costituzione) delle aliquote di prelie-

vo in funzione del reddito, ridistribuendole come servizi attraverso il Welfare State. Una riduzione significativa del prelievo fiscale, oggettivamente, si tramuta in ridimensionamento, altrettanto significativo, del sistema di protezione sociale.

Alcuni **Orientamenti** sono stati tradotti nella **Legge 30**. Ve ne sono due ai quali è bene prestare la nostra attenzione.

- **Ridimensionamento degli spazi alla contrattazione.** La legge stabilisce dei principi di carattere generale, mentre tutto il resto viene demandato alla contrattazione. Si dice di ridurre la pregnanza della contrattazione nazionale a favore di una decentrata, fino ad una contrattazione individuale. Demandare tutto alla contrattazione significa demandare ai rapporti di forza! Storicamente il sindacato è riuscito a contrattare di più quando era forte. Quando è debole contratta di meno. Dentro la Legge 30 qualche segnale in questa direzione esiste.
- **Principio di occupabilità.** Sino ad oggi abbiamo sempre immaginato che la legislazione e l'intervento regolatore delle organizzazioni sindacali, dei livelli istituzionali, nel mercato del lavoro, dovessero essere un intervento teso a favorire l'occupazione del lavoratore. Il testo ci propone un approccio diverso, un po' in linea con le direttive comunitarie. Si dice che l'intervento pubblico deve limitarsi a creare occasioni di occupabilità, perché sarà il mercato del lavoro, attraverso una selezione naturale, ad inserire chi vorrà essere inserito o chi sarà in grado di inserirsi. Questo concetto di occupabilità cambia, in modo significativo, tutta la strumentazione che viene messa a disposizione per favorire l'incontro della domanda e offerta di lavoro. Si dice che i soggetti deboli devono essere resi occupabili. Se siamo di fronte a soggetti deboli significa che siamo di fronte a disuguaglianze significative. Se noi diamo a tutti la stessa opportunità, con ogni probabilità avremo coloro che riescono a superare la soglia del traguardo dell'occupazione, altri che rimarranno in una perenne condizione di occupabilità. Questo è un problema serio, che richiede soluzioni serie!

Prima di entrare in merito alla Legge 30 devo premettere schematicamente **tre considerazioni**. Ho accennato al rapporto che esiste tra flessibilità del mercato del lavoro e possibilità che un lavoratore scivoli nella precarietà e mi chiedo se ci siano strumenti utili per evitare che questo accada.

- Per evitare che la discontinuità del lavoro, causata dal mercato del lavoro flessibile, si traduca in discontinuità, prolungata nel tempo, del reddito, è necessario favorire strumenti che siano efficaci nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il vecchio collocamento non ha più nessun significato.
- La flessibilità non è la stessa cosa per un lavoratore professionalizzato rispetto a uno non professiona-

lizzato. In un contesto di mercato di lavoro flessibile è indispensabile creare occasioni e opportunità di formazione professionale durante l'intero arco della vita lavorativa. Ciò evita l'obsolescenza precoce dei lavoratori.

- Occorre un sistema di protezione sociale adeguato. Quello che attualmente conosciamo non è più in grado di risolvere il problema. Per il lavoratore delle grandi imprese la Cig (Cassa integrazione) oggi copre meno del 30% dei lavoratori. Questo significa che il rimanente 70% non ha una protezione sociale, in caso di perdita di lavoro. Se il lavoratore è giovane, la sua famiglia interviene come ammortizzatore sociale, ma se il lavoratore è capo famiglia, l'ammortizzatore sociale classico italiano non esiste più. Dentro questa impostazione c'è un principio che schematizzo: la flessibilità del mercato del lavoro riduce il livello di rischio dell'impresa di stare sul mercato, ma tale rischio viene trasferito a carico del lavoratore. Un tempo si diceva che l'impresa remunerava il proprio rischio attraverso il profitto. Se ora il rischio a carico dell'impresa si riduce mentre aumenta quello a carico del lavoratore, per questi aumenta anche il rischio della discontinuità del reddito. Ma chi paga questo rischio? C'è il ragionevole rischio che questa nuova condizione crei un disagio nella popolazione.

Illustriamo ora **alcuni degli aspetti contenuti nella Legge 30**.

Legge 30. La legge affronta la riorganizzazione della gestione del mercato del lavoro. Non sarà più solo il collocamento pubblico, o le *agenzie di lavoro interinale* a svolgere la funzione di far incontrare domanda e offerta di lavoro. La legge dà facoltà ad altri soggetti che illustreremo in sintesi.

Certificazione del rapporto di lavoro

Nella legge viene trattata, con un particolare riguardo, la contrattazione individuale. E' stata istituita una modalità di certificazione per evitare che la contrattazione individuale possa produrre maggior contenzioso tra azienda e lavoratore. Questa certificazione vale per cinque tipi di contratto:

- lavoro intermittente,
- lavoro ripartito,
- lavoro a progetto, che sostituirà l'attuale Co.Co.Co (collaborazione coordinata e continuativa),
- lavoro a tempo parziale,
- lavoro in associazione di partecipazione (forma di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione dell'impresa)

Chi sono questi soggetti certificatori che attestano la bontà del contratto? Sono apposite commissioni che dovranno essere costituite negli enti bilaterali presso le direzioni provinciali del lavoro, le province, le unità pubbliche e private, ma solo per l'assunzione dei docenti.

Cos'è questa certificazione? Prendiamo una lavoratrice a part-time assunta in supermarket con contratto che stabilisce i tempi della prestazione. Se il datore di lavoro vuole essere tranquillo da una eventuale impugnazione del contratto stipulato con la lavoratrice, fa fare una certificazione presso i soggetti citati, che dovrebbero dire se il contratto stipulato risponde alle norme legislative ivi contenute. In caso di contenzioso sarebbero i medesimi soggetti certificanti a dirimere, in prima istanza, il contenzioso.

Lavoro tipico e atipico

Siamo di fronte a contratti atipici. Comunemente si intende un contratto di lavoro atipico quando non risponde alla caratteristica del tempo indeterminato. L'atipicità si compone di tre variabili:

- è determinata dalla flessibilità del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro è flessibile perché il lavoratore viene assunto quando serve all'azienda e licenziato quando non serve;
- riguarda il tempo di lavoro: si tratta di una prestazione lavorativa non piena;
- un tempo era fuori discussione che il lavoratore lavorasse presso l'azienda che l'aveva assunto. Oggi non è più così. L'atipicità è determinata dal luogo dove si svolge l'attività di lavoro. Ci sono forme di contratto, contenute nella legge, che dicono che un lavoratore può essere assunto nell'*azienda A*, ma prestare la sua attività di lavoro presso l'*azienda B* per tutta la sua vita lavorativa.

In questi tre elementi di atipicità noi collochiamo quasi tutti i 40 contratti attualmente in circolazione.

Esaminiamo ora qualche contratto di lavoro:

- **Contratto di somministrazione.** La nuova legge dà la possibilità di assumere, attraverso il contratto in affitto, non solo a tempo determinato, ma anche a tempo indeterminato. Significa che il lavoratore è affittato per sempre. Il lavoratore viene assunto dall'agenzia, che lo assume a tempo indeterminato e lo affitta per sempre.
- **Lavoro intermittente.** Detto anche "lavoro a chiamata". Il lavoratore viene iscritto in una lista presso un'azienda. Quando l'azienda ha bisogno di svolgere una attività, che il lavoratore iscritto può svolgere, lo chiama. Il lavoratore verrà pagato per il tempo della prestazione svolta.
- **Lavoro ripartito.** E' un posto di lavoro che può essere coperto da due persone distinte, le quali sono invitate a mettersi d'accordo, comunicando preventivamente la loro disponibilità. Ovviamente la retribuzione dei due lavoratori è in proporzione al tempo lavorativo prestato. Anche i contributi previdenziali sono proporzionali al lavoro prestato dai singoli lavoratori. Nel caso in cui uno dei due dovesse scindere il rapporto di lavoro, anche l'altro viene licenziato automaticamente.

- **Part-time.** Esistono tre tipologie di part-time: verticale, orizzontale e misto. *Verticale* significa che il lavoratore è impegnato venerdì, sabato, lunedì (tipico delle commesse). Quello *orizzontale* è di chi lavora tutte le mattine. *Misto* è un intreccio degli altri due. L'elemento di novità contenuto nelle tre tipologie è dato dalla possibilità, conferita al datore di lavoro, di richiedere prestazioni aggiuntive o supplementari, cioè ore straordinarie. Per l'orizzontale non ci sono maggiorazioni. Nel caso del verticale occorre dare un preavviso di due giorni. Nella legge precedente era previsto che una donna richiedente il part-time, per accudire il bambino, al termine del permesso poteva richiedere il reinserimento a full-time. In questo testo di legge non c'è più possibilità di ritornare a full-time.

- **Lavoro a progetto.** Questo lavoro sostituisce l'attuale Co.Co.Co, che viene prorogato sino ad ottobre. Il lavoro a progetto è lavoro a tempo determinato: quando termina il progetto, finisce anche il contratto di lavoro. I compensi si riferiscono a quelli del lavoro autonomo, cioè a quelli indicati nelle tabelle della Camera di Commercio, non ai contratti del lavoro dipendente. La novità, rispetto ai contratti Co.Co.Co è che questo lavoro si sospende in caso di malattia, infortunio e maternità, mentre con i Co.Co.Co poteva essere risolto. Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio si sospende il rapporto lavorativo per 30 giorni. Nel caso di un'assenza superiore ai 30 giorni viene risolto il rapporto di lavoro. La maternità segue la legislazione vigente.

- **Lavoro accessorio.** Questo tipo di lavoro prevede l'iscrizione di lavoratori presso agenzie o centri per l'impiego. I lavoratori che possono accedere a questa forma di lavoro sono i disoccupati, gli extracomunitari, le casalinghe, gli studenti, i pensionati, etc. e solo per alcune prestazioni previste dalla legge: ripetizioni scolastiche, lavori domestici, lavori di cura e di pulizia, etc. La retribuzione avviene attraverso un "vaucer", ossia un ticket (il ticket per un'ora di lavoro costa 7.5 euro), che il datore di lavoro darà al disoccupato, studente, etc. Per ogni vaucer presentato presso l'agenzia autorizzata verranno restituiti 5.8 euro di retribuzione al lavoratore, mentre 1.5 euro saranno destinati ai contributi previdenziali. Ma tali contributi non produrranno mai una pensione. La rimanenza di 0.2 euro è per le competenze dell'agenzia che ha effettuato il cambio del ticket. Questo lavoro non prevede tasse, non può durare più di 30 giorni l'anno e non può produrre un guadagno superiore a 3000 euro, altrimenti si pagherebbero le tasse.

(il testo, non rivisto dall'autore, è stato sbobinato da Silvio Mengotto)

ALCUNE VERTENZE SEGUITE DALL'UFFICIO

*Richiamiamo solo tre realtà di imprese in difficoltà,
per cogliere alcuni aspetti significativi del mondo del lavoro*

Vertenza dello stabilimento Donora di Cortenuova (Bg) del Gruppo Candy

Il Gruppo è costituito da sette stabilimenti in Italia e di altre società all'estero. Il totale dei lavoratori occupati è 5.697, di cui 2.081 in Lombardia e 3.610 all'estero.

La vertenza è iniziata il 28 ottobre, con l'annuncio da parte dell'Amministratore delegato del gruppo, del trasferimento di alcuni modelli di frigoriferi dallo stabilimento della Donora di Cortenuova (Bg) nella Repubblica Ceca con la messa in mobilità di 95 lavoratori, oltre la non conferma di diversi contratti a termine presenti negli stabilimenti. Tale decisione è stata criticata dai lavoratori per i seguenti motivi:

- gli insediamenti industriali italiani hanno un'importanza strategica, quale base produttiva e tecnologica, per il rilancio a livello internazionale;
- in una situazione di forte competizione è indispensabile valorizzare le risorse interne che consistono nel patrimonio professionale e tecnico dei dipendenti

Anche le organizzazioni sindacali Fim Fiom Uilm si sono opposte alla scelta del Gruppo. Nella trattativa i sindacati hanno proposto soluzioni alternative:

- il mantenimento almeno ancora per un anno di parte delle produzioni desinate allo stabilimento della Repubblica Ceca,
- ricorso ai Contratti di Solidarietà.

La vertenza si è poi sviluppata, fuori dell'ambito aziendale, negli incontri con i Comuni, con l'Amministrazione della Provincia di Bergamo e la Regione Lombardia.

Una importante iniziativa è stata avviata dagli ex dipendenti del Gruppo Candy, impegnati nella Pastorale del lavoro in alcune realtà territoriali della Diocesi di Milano, di Bergamo e di Como con una raccolta di firme nelle comunità parrocchiali, sedi degli stabilimenti del Gruppo Candy. L'appello rivolto alla Proprietà, a "ricercare soluzioni alternative ai licenziamenti", ha trovato, oltre la pronta adesione di 1.119 persone che l'hanno sottoscritto, la condivisione solidale dei parroci.

La vertenza ha avuto un esito soddisfacente. L'accordo raggiunto il 17 dicembre scorso ha, infatti, scongiurato i 95 licenziamenti. L'accordo merita di essere segnalato in quanto prevede l'utilizzo della Legge del 1984 dei Contratti di Solidarietà (ultimamente quasi dimenticata) che permette di distribuire il "bene lavoro" su un numero più ampio di lavoratori. Le 78 persone interessate in questa fase dalla riduzione del 33% dell'orario di lavoro si alterneranno in turni settimanali che prevedono due settimane di lavoro e una di contratto di solidarietà. La perdita di salario dovuta alle ore in meno lavorate è attenuata con il contributo economico dell'INPS pari al 60% e per il restante 40% a carico dei lavoratori.

L'accordo prevede la conferma dell'impegno industriale della Candy sul territorio lombardo e la positiva soluzione dello spostamento di alcune produzioni nella Repubblica Ceca.

Gruppo Iar Sital

Gruppo Iar Sital produce lavatrici e i relativi componenti. Occupa circa 1.300 dipendenti in Europa. In Italia sono a rischio 900 lavoratori, distribuiti negli stabilimenti di Abbiategrasso con 530 dipendenti e in quello di Soliera (Modena) con 350 addetti. Per lo stabilimento di Modena la proprietà ha deciso la vendita, mentre, per Abbiategrasso, la produzione delle lavatrici sarà trasferita a Pignataro in provincia di Caserta e la produzione degli asciugatori, invece, a Ticinello di Alessandria.

Tale decisione avvia, di fatto, la chiusura dell'unità produttiva e preoccupa i lavoratori, poiché l'80% dei dipendenti sono donne con famiglia, impossibilitate allo spostamento. La grave situazione ha mobilitato i lavoratori e le organizzazioni sindacali che hanno chiesto al Governo di promuovere un incontro, per verificare la situazione di tutto il Gruppo e discutere, con la direzione della Sital, un piano industriale per garantire la tenuta occupazionale.

Anche la Pastorale del Lavoro è stata direttamente coinvolta dai lavoratori e dai sacerdoti delle parrocchie di Abbiategrasso.

L'azienda Postalmarket

L'azienda Postalmarket, il noto marchio di vendite su catalogo per corrispondenza, ha sede a S. Bovio di Peschiera Borromeo. Da oltre dieci anni si trova al centro di aspre vicende sindacali per continui cambiamenti di proprietà. Nel 1958, Anna Bonomi Bolchini fonda la Postalmarket, venduta nel 1988 a Otto Versand, nel 1999 a Eugenio Filigrana, che dopo un periodo di cassa integrazione, "porta i libri in Banca" e arriva il fallimento. Dopo tre anni di amministrazione straordinaria, l'imprenditore Riccardo Di Tommaso, proprietario del gruppo Bernardi Confezioni, il 10 di luglio del 2003, ha rilevato l'azienda. Il gruppo ha la sede centrale a Ronchis in Friuli, conta 150 grandi punti vendita in diversi paesi europei e 1200 dipendenti.

Nel 1999 i dipendenti della Poster Market erano 1700, oggi ridotti a 570. L'accordo, tra la nuova proprietà, il commissario straordinario e le organizzazioni sindacali, raggiunto nella sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prevede l'assunzione immediata di 150 lavoratori con l'obiettivo di far recuperare all'impresa l'equilibrio economico.

Con l'accordo, la Bernardi Confezioni si è impegnata alla ricerca di soluzioni volte ad attivare ulteriori iniziative imprenditoriali tali da consentire l'assunzione, entro il 31 dicembre 2004, degli altri 420 lavoratori in cassa integrazione, con termine il 31 luglio, prorogabile per un ulteriore periodo di 180 giorni. L'ulteriore iniziativa era stata individuata nella realizzazione di un Centro commerciale, interessando la Regione Lombardia, la Provincia di Milano, il Comune di Peschiera Borromeo e altri comuni vicini.

Il giorno 2 febbraio all'assemblea pubblica promossa dalle organizzazioni sindacali di categoria, all'interno della fabbrica, hanno partecipato i Sindaci dei comuni in cui hanno sede le unità produttive della Postalmarket, i rappresentanti di alcune forze politiche e la Pastorale del Lavoro.

Del Centro Commerciale non c'è traccia e i lavoratori, attualmente in cassa integrazione, si sentono a rischio di licenziamento. La maggioranza dei dipendenti sono donne a basso profilo professionale e, quindi, di difficile collocamento in altri ambiti lavorativi. Le ultime speranze sono affidate alla trattativa presso il Ministero del Lavoro.

IN UFFICIO

SONO

DISPONIBILI

I FOGLIETTI

PER LA PREGHIERA

DEL VENERDI'

SANTO