



***Yamaha, Candy, Morsetec... sono già molte le aziende che non rinnovano i contratti ai dipendenti a tempo determinato. Dov'è finita la creatività imprenditoriale brianzola?***

L

a crisi è all'inizio e per avere le reali dimensioni dei suoi veri effetti negativi, rispetto ad aziende e lavoratori, bisognerà verificarlo tra qualche mese.

I primi dati di una monitoraggio CGIL-CISL-UIL sulla Brianza ce li fornisce Maurizio Beretta, della Segreteria Cisl Brianza e confermano che anche nel nostro territorio la crisi c'è ed è avviata.

In Lombardia la produzione industriale nel terzo trimestre è diminuita più del 2% (fonte Unioncamere) e la cassa integrazione guadagni in un solo anno (Settembre 07-Settembre 08) è aumentata da 3 milioni di ore a 5 milioni e seicentomila.

In Brianza le aziende coinvolte sono 157, in particolare nei settori meccanico, tessile legno-edilizia e chimico, mentre sembrano tenere l'alimentazione e il commercio.

I lavoratori coinvolti dalla Cassa integrazione sono più di 5 mila (in un solo mese un migliaio in più) con presenza anche di processi "pesanti" in termini di cassa integrazione straordinaria (l'anticamera del licenziamento), di mobilità e di contratti di solidarietà a riduzione d'orario: sono più di 100 i lavoratori coinvolti in questi processi, "in uscita" dalle aziende.

Domando a Beretta se si è in grado di quantificare e dare informazioni sulla relazione tra crisi economica, difficoltà aziendali e ricadute sul "lavoro atipico".

Beretta mi fa presente che quadri informativi generali e dettagliati non esistono, così come non esistono sulla dimensione generale del "lavoro precario" in generale, ma che il punto di osservazione e conoscenza del sindacato permette di fare emergere alcune tendenze e modalità utilizzate dalle imprese.

Paradossalmente il fenomeno sembra toccare in maniera minore piccole aziende e artigiani che, al di là della crisi, non hanno convenienza per i costi ad utilizzare gli interinali; così pure nel

terziario i contratti a progetto tengono o addirittura aumentano perchè il lavoro flessibile (con costi inferiori) è preferibile rispetto a quello garantito e dipendente, a maggior ragione in tempi di crisi.

Nelle grandi e medie aziende invece la contrattualità a termine è ben presente, con l'utilizzo del "lavoro in prova", rinnovato in eterno e usato come modalità di selezione a lungo termine per "scegliersi" il personale. L'interinale invece sembra rispondere di più a necessità reali di stagionalità o di lavoro condizionato da "picchi" di commesse che arrivano dal mercato. Per queste aziende in difficoltà, i primi ad essere tagliati o ridotti sono proprio questi lavoratori, con questo tipo di contratti.

Tre esempi per tutti: la Yamaha di Lesmo (assemblaggio moto) ha tagliato al suo scadere i 25 contratti a termine; la Morsetec di Arcore (componentistica) che ne ha lasciati a casa 15 e soprattutto la Candy di Brugherio che ha dimesso ben 110 lavoratori con contratto a termine o interinali.

Alle domande "il sindacato può fare qualcosa? chi è garantito in fabbrica si muove in solidarietà e in difesa di questi altri lavoratori?" Beretta allarga le braccia e ammette, che pur tentando di farlo, la categoria non ha molti spazi contrattuali e che, soprattutto in tempi di crisi, i lavoratori garantiti sono già troppo preoccupati di non esserlo più a breve, per pensare di trovarli sensibili e mobilitati a favore dei compagni di lavoro più deboli ed esposti.

Concludendo la chiacchierata con Beretta, pongo la domanda che tutti fanno ormai da anni: fino a che punto la legge 30 e questa tipologia di contratti risponde a flessibilità oppure serve a sancire un lavoro precario? Tipico da sindacalista capace di uscire dall'angolo, arriva puntuale il contropiede di Beretta è la sua la domanda: "Siete proprio sicuri che il lavoro più precario si annidi in questi contratti e non in altre forme, delle quali nessuno parla e su cui c'è un omertoso silenzio da parte di tutti?"

Da ex sindacalista di categoria degli alimentaristi mi racconta, con nomi e cognomi (Salumificio Beretta, Rovagnati etc.), che il vero "cancro precario" sta in quelle aziende che fanno nascere (spesso con il consenso degli stessi lavoratori) cooperative di soci-lavoratori, i quali con il pretesto di svolgere nella filiera una mansione diversa, lavorano di fianco e negli stessi luoghi dei lavoratori dipendenti (al massimo li divide un muro), dopo aver vinto appalti al ribasso con "costi cinesi".

Eccola la vera "creatività imprenditoriale" brianzola, ecco la vera e originale precarietà brianza: bassi costi, nessuna tutela, molte ore di lavoro, subordinazione completa alle condizioni dettate dalle imprese.

Mi viene in mente una bellissimo manifesto della Associazione industriali di Monza e Brianza , con un bel volto di donna (la Brianza) prati verdi, colori di pace e libertà (il benessere) e con tante micro edifici sparsi qua e là (le aziende), che andava ad esaltare la "bellezza delle terre e dell'impresе di Brianza". Qualcosa deve essere cambiato da allora.

## Di cosa parliamo quando parliamo di precari

L'obiettivo di questo articolo era bello preciso: far conoscere gli effetti e le ricadute della crisi rispetto al mondo dei lavoratori "flessibili" e "precari". Con la speranza di saperne di più, almeno in Brianza, e poter uscire da un "assordante silenzio" (avete notato che non si parla più di precariato?). Oppure di capirne di più per tentare di uscire dalla vecchia dualità ideologica: flessibilità uguale precariato?

### **Precaria è l'informazione**

Incontrando uno dei pochi soggetti che cerca di occuparsene, il sindacato, si scopre che in realtà le informazioni su questo pezzo importante del mercato del lavoro sono pochissime e datate, che non esistono "osservatori", né imprenditoriali, né di enti pubblici, né dello stesso sindacato.

Credo non sia casuale questa assenza informativa, questo sommerso invisibile, questa mancanza di notizie della galassia composta da "lavoratori fantasmi".

Le aziende tengono per sé queste informazioni, per non rendere visibili sia le dimensioni del fenomeno, che soprattutto l'uso di questi contratti "atipici". Le società interinali, vere protagoniste della regolazione e collocazione dei lavoratori, credono più importante tutelare la privacy delle aziende, piuttosto che fare trasparenza; e infine il sindacato che, di fronte a una estrema frammentazione della presenza lavorativa (tanti singoli lavoratori in tante singole realtà aziendali), non è in grado oggettivamente di costruire conoscenze e contrattualità collettive adeguate.

### **Precaria è la tutela**

L'incontro con Nadia Lazzaroni dell' ALAI-CISL, che con altre simili associazioni della CGIL e UIL, si occupa di questa "fascia debole" del lavoro, ci permette però da subito di inquadrare meglio la "geografia" contrattuale dopo la Legge 30.

La fotografia della realtà contrattuale si divide sostanzialmente in due componenti:

1) I lavoratori "a termine", con la presenza di una tipologia contrattuale diversificata: i contratti a termine (molto usati), l'apprendistato (meno usato), i contratti di inserimento formativo che hanno sostituito i vecchi contratti di formazione (molto pochi), il lavoro in affitto o a chiamata (presenza molto minore di quanto si pensi) e soprattutto l'usatissimo lavoro interinale; il quale, scopriamo, tecnicamente ha cambiato nome: infatti i lavoratori vengono chiamati "somministrati".

Un termine apparentemente astruso e tradotto dall'inglese, ma che in realtà centra il problema: è infatti, quello somministrato, un lavoro "a dosi", proprio come altre somministrazioni di triste memoria; peccato però che in questo caso, dopo la dose, non ci sia "dipendenza".

2) I lavoratori autonomi atipici: il famoso popolo delle partite IVA, delle prestazioni occasionali e dei contratti a progetto, questi ultimi molto usati nel campo dei servizi e nel terziario. In generale siamo in presenza di più di un terzo del mercato del lavoro attivo: la stragrande maggioranza dei giovani viene assunto o chiamato con questo tipo di contratti.

Per un popolo di lavoratori così "sommerso" e incontattabile, cosa può fare un sindacato per entrare in relazione, per sostenerne le poche tutele, per garantirne i diritti?

Nadia ci conferma che a differenza della contrattualità collettiva presente nelle categorie, qui la funzione sindacale di tutela, è una “mission (quasi) impossible”, che però negli anni ha iniziato a produrre i primi risultati.

Si pensi infatti ai contratti nazionali per “i lavoratori atipici e a termine” del 1998, del 2002 e quello recente del 2008, integrabili con i contratti di categoria; la formazione degli enti bilaterali che obbligano gli interinali a un percorso formativo, nel quale 4 ore sono obbligatoriamente fatti e gestiti dal sindacato sui diritti e doveri dei lavoratori.

Infine il punto di contatto più utilizzato sono gli sportelli, come quello gestito da Nadia Lazzaroni, appunto, al quale si rivolgono lavoratori prima di intraprendere l’esperienza interinale o successivamente quando colgono sulla propria pelle l’uso distorto che molte aziende ne fanno. Il problema vero semmai, è che molti di questi lavoratori in difficoltà, quando si rendono conto dei loro diritti e gli si propone di avviare una vertenza, preferiscono comprensibilmente rinunciarvi, piuttosto che perdere il pur malfermo posto di lavoro.

Una ultima incoraggiante nota, impensabile in un quadro così difficile come quello descritto, è l’adesione al sindacato: solo per la Cisl nel 2008, 250 i lavoratori interinali iscritti e 60 quelli con contratti a progetto. Lavoratori quindi che riconoscono nel sindacato una funzione utile alla tutela della propria condizione debole e precaria e che con il tesseramento assumono con coraggio la volontà di riconoscimento dei propri (pochi) diritti nel rapporto con gli interlocutori imprenditoriali.