

INTERVISTA
Raffaele Bonanni

«Serve una
soluzione
Ma basta
con gli abusi»

«Flessibilità positiva ma stop agli abusi»

Il capo della Cisl: «Il problema sono i rapporti di lavoro autonomo che nascondono un rapporto subordinato»



Le frasi

PROPOSTE

*I precari devono
costare di più,
per bloccare il
loro uso distorto*

NEL PUBBLICO

*Collaborazioni:
la risposta
alla frenata
dei concorsi*

FISCO

*A tutti una
contribuzione
standard
del 33 per cento*

IDEE

*Apprendistato
per i giovani
E part-time
agli over 50*

Antonio Signorini

■ **Raffaele Bonanni, segretario generale della Cisl. Il suo sindacato è tra quelli che non hanno demonizzato la flessibilità e hanno accettato la sfida delle riforme. Oggi è possibile distinguere la flessibilità buona da quella cattiva?**

«Lamia opinione resta che tutte le forme di flessibilità possano essere utili alle aziende e ai lavoratori e al tempo stesso si prestino ad un uso distorto e malato. Se ci guardiamo indietro, è servita a superare un mercato del lavoro anchilosato e anni di disoccupazione altissima. Il bilancio è positivo. In Italia, poi, c'è flessibilità, ma ce

n'è di più in altri Paesi europei. È servita a dare occasioni di lavoro in più, ma non ha stravolto il nostro modo di lavorare».

Però una flessibilità "malata" c'è, voi sindacalisti l'avete denunciata anche recentemente, nel confronto sulla riforma del lavoro...

«Il male è riassumibile in una fattispecie generale, quella dei rapporti di lavoro autonomo che ne nascondono uno subordinato. Le partite Iva, le associazioni in compartecipazione, le ditte individuali, i cococo».

Non sono stati sostituiti dai cocopro?

«Sì, ma nella pubblica ammini-

strazione ne sono rimasti molti. Circa 300mila».

Un paradosso che nel pubblico ci sia questa forma di contratto...

«È il risultato del blocco delle assunzioni. Tutti hanno attivato collaborazioni per aggirare il freno ai



nuovi concorsi».

E come si risolve?

«Se sono stati assunti significa che servono. Di certo non posso non disfarsi di questi lavoratori».

Le partite Iva che nascondono rapporti di lavoro subordinato rappresentano ancora un'emergenza?

«Mi viene da pensare che quelli che usano la partita Iva in modo corretto siano una minoranza di veri professionisti. Per il resto le partite Iva servono alle aziende per pagare meno contributi e tasse. A evitare di pagare uno stipendio vero. Ma c'è anche la partecipazione, soprattutto (...)

(...) nel commercio. Si fa lavorare un ragazzo e si fa risultare che partecipa agli utili. E così si ottiene lavoro a un costo enormemente inferiore rispetto a un dipendente. Ci sono poi le ditte individuali. Ex lavoratori che tornano in azienda come esterni...».

E la soluzione per tutti quale può essere?

«Limitare l'uso di questi contratti al lavoro veramente autonomo. Farli costare comunque di più, in modo che le aziende non abbiano interesse a sfruttarli in modo distorto».

Vorrebbe che fosse utilizzata la leva fiscale o contributiva?

«Intanto legarli a requisiti precisi. Poi prevedere una contribuzione standard».

Cioè portare tutti, anche chi paga poco più del 20% di contributi, al 33% dei dipendenti a tempo indeterminato?

«Sì. Per altro non si capisce perché lo Stato si debba preoccupare della pensione futura dei dipendenti e non si curi di come gli altri costruiscano la loro rendita attraverso i contributi».

In questo modo, però, si aggrava il costo del lavoro. Magari non è il momento...

«Tutto ha un costo e questo è l'unico modo per ridurre la flessibilità malata».

È sicuro che così favorirebbe i

contratti regolari?

«Sì e su questo mi pare buona la ricetta del ministro Elsa Fornero: fare pagare contributi più alti per i contratti a termine e restituirli nel caso in cui si trasformino in tempo indeterminato».

Si sta andando verso una riforma dei contratti. Se lei dovesse immaginare un esito ideale quale sarebbe?

«A me pare che si stia andando nella direzione giusta, cioè il riconoscimento dell'idea che l'apprendistato sia il contratto principale per i giovani che entrano nel mercato del lavoro. È quello che abbiamo chiesto fin dall'inizio. Anche perché sull'apprendistato non si è scatenata la conflittualità, né da parte dei sindacati né da parte delle forze politiche. Il governo lo ha capito e ha imboccato questa strada».

Che vantaggi ci sono?

«Le aziende pagano meno contributi. I giovani hanno la possibilità di partecipare a un processo di acquisizione di competenze e abilità. Formazione professionale, ma anche nozioni di base per completare il proprio itinerario di apprendimento».

Misembra di capire che lei non è tra quelli che vorrebbero formare i giovani solo in azienda.

Le aule servono comunque?

«Per imparare bene l'italiano, l'inglese, l'informatica. Non si può limitare tutto alla formazione dentro i luoghi di lavoro».

Ci sono abusi anche con l'apprendistato?

«Qualcosa sull'effettività della formazione. Gli apprendisti non possono solo lavorare».

Per gli ultra 50enni si possono introdurre forme di flessibilità buona?

«Per queste fasce di età bisogna rafforzare il part-time. In particolare per i lavori pesanti. Naturalmente lo Stato dovrebbe farsi carico dei contributi figurativi per le ore non lavorate, altrimenti ne sentirebbe la loro pensione».

Lei è a favore della riduzione del numero dei contratti?

«Ripeto, il problema non è tanto ridurli quanto farli costare allo stesso modo. L'azienda deve scegliere quello che gli serve di più sulla base delle sue esigenze organizzative, non perché uno costa meno dell'altro. La flessibilità non porta precarietà se è ben pagata e ben contribuita».

La trattativa è particolarmente difficile perché tocca temi delicati soprattutto politicamente. Possibile che alla fine il governo faccia da solo?

«Spero proprio di no. Il premier Monti sa che il negoziato si fa rispettando l'interlocutore. Noi stiamo rispettando il governo, abbiamo fatto anche delle proposte che sono stabili. Vorrei che il governo facesse altrettanto. Solo che a volte mi pare saltino da una parte e dall'altra».

Il governo sembra intenzionato a intervenire anche sull'articolo 18 e tra i sindacati solo voi e la Uil avete fatto proposte. Possibile trovare una soluzione?

«Restiamo contrari alla cancellazione. Siamo disponibili ad una ridefinizione per renderlo più efficiente, ad esempio arrivando a cause molto più veloci. Spero che il governo mantenga il senso di responsabilità che chiede a noi e tenga conto delle nostre proposte».

Una nota storica. Si ricorda quando arrivarono i primi contratti flessibili?

«La prima flessibilità buona è stata introdotta con i contratti interinali, che hanno dato da subito risultati incoraggianti. Danno garanzie ai lavoratori e flessibilità utile all'impresa. Quando furono istituiti ci furono molte polemiche. Io per la Cisl mi occupavo di edilizia e rimasi sorpreso quando vidi che il sindacato li voleva introdurre solo per l'industria. Io sapevo che invece servivano soprattutto in agricoltura e in edilizia, dove c'era più lavoro nero da fare emergere».

LE PAROLE DA SAPERE



Flessibilità

Si parla di flessibilità nel mercato del lavoro per descrivere le mutate condizioni del lavoratore moderno, chiamato a confrontarsi con rapide evoluzioni economiche, normative, lavorative impensabili solo qualche decennio fa. Il diritto del lavoro deve conciliare le necessarie minori rigidità regolatorie e, quindi, i possibili interventi sulle tutele del lavoro, con la protezione dei diritti fondamentali di ogni lavoratore



Articolo 18

L'articolo 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) fa divieto al datore di lavoro, che abbia alle dipendenze della propria azienda più di 15 persone, di licenziare il lavoratore con provvedimento individuale, in mancanza di giusta causa o giustificato motivo



Articolo 8

L'articolo 8 della legge finanziaria del 2011 (Legge 14 settembre 2011, n. 148) ha attribuito alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale la facoltà di derogare alla disciplina legale e contrattuale, nel caso di perseguimento di determinate finalità e di regolazione di individuate materie



Apprendistato

Contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Recentemente riformato dal testo Unico dell'apprendistato, è definito secondo le tipologie: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca



Società di outplacement

Società specializzate che svolgono attività di supporto alla ricollocazione professionale, esclusivamente su mandato dell'azienda, a lavoratori di ogni livello che, dovendosi riproporre sul mercato, potranno avvantaggiarsi dell'intervento specialistico di professionisti esperti nelle problematiche connesse all'orientamento, alla riqualificazione professionale, alla gestione di carriera



Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)

Rientrano in tale definizione le forme di lavoro autonomo - la cui disciplina è stata riformata dalla Legge Biagi - che presentano tali requisiti: la continuità della prestazione, la coordinazione della prestazione con l'organizzazione del committente e il carattere prevalentemente personale della collaborazione



Partita IVA

Indica un numero attribuito dall'ufficio finanziario a ogni contribuente che esercita un'attività imprenditoriale, professionale o artistica autonomamente

centroimprese.it