

TRASPORTI, LA CISL NON TEME LE REGOLE

Roma (nostro servizio) - "Noi non abbiamo paura delle regole, le regole ci rafforzano". Parla senza tentennamenti il segretario generale della Fit, Claudio **Claudiani**, mentre l'esecutivo della categoria dei trasporti affronta uno dei nodi più complessi della partita sindacale degli ultimi anni: quello della disciplina sullo sciopero. Che la posta in gioco sia alta lo si capisce anche dalla scelta di tenere il dibattito nella sede della confederazione di via Po, alla presenza del segretario generale della Cisl, Raffaele

Bonanni, e con il supporto di due esperti di diritto del lavoro, come Tiziano **Treu** e Michele **Tiraboschi**. Claudiani non ha una ricetta preconfezionata, ma pone all'esecutivo della Fit una serie di interrogativi per "discutere di merito", anche al di là "dei contenuti della legge delega" per "ricostruire il contesto trasporti con le sue debolezze e opportunità e le conseguenti priorità". Il segretario generale della Fit ne indica alcune di queste priorità come, ad esempio, la disciplina della rappresentanza e della rappresentatività tramite accordo

Bonanni: "La riforma della disciplina sugli scioperi non può prescindere da un'intesa su rappresentanza, rappresentatività e democrazia sindacale. Puntiamo ad un accordo che anticipi la legge"

interconfederale da far valere come avvisio comune; la definizione di codici di comportamento tra aziende e sindacati, ivi comprese le modalità di approvazione dei contratti collettivi; un patto tra governo e parti sociali su politiche di concertazione, nuove regole delle relazioni sindacali, strumenti negoziati del conflitto

e dell'esercizio dello sciopero; infine, la definizione di procedure e sedi di conciliazione autenticamente abilitate e con poteri definiti e una chiara impronta di terzietà. Il tempo per discuterne e arrivare ad una proposta forte, come ricordato sia da Treu che da Tiraboschi c'è: la legge delega, infatti, concede un anno e mezzo alle parti per raggiungere un'intesa sulla materia. I due invece non concordano sull'opportunità di intervenire in questa fase: per Treu, infatti, la crisi economica in atto suggerirebbe di rinviare la discussione, o perlomeno di ricercare il più ampio consenso possibile; per Tiraboschi, invece, l'intervento sullo sciopero ha senso ora, proprio perché per gestire la crisi c'è bisogno di un sindacato autorevole. "Del resto - avverte - l'accordo sulle relazioni industriali del 22 gennaio si inserisce in questo contesto". Alcuni punti fermi, però, la Cisl li pone da subito: no allo sciopero virtuale, a meno che non scaturisca da una decisione sindacale ed a condizione che il danno per l'azienda resti elevato; e, soprattutto, no all'adesione preventiva del singolo la-

voratore che intenda scioperare. Quanto all'opportunità o meno di intervenire, per Bonanni c'è un impegno che scaturisce dal documento unitario sulla riforma del modello contrattuale (a suo tempo condiviso anche dalla Cgil, dunque). "Io ritengo di appartenere ad un sindacato serio - chiarisce il leader della Cisl - e non sono uno smemorato. Avevamo preso un impegno comune a cambiare le regole degli scioperi e un sindacato in sintonia con la migliore tradizione confederale non può non assumersi il compito di tenere in equilibrio il diritto allo sciopero con il dovere di tutelare altri diritti dei cittadini, costituzionalmente garantiti, come la mobilità". Anche per questo, secondo il numero uno di via Po, la proposta della Cisl sulla riforma della disciplina sugli scioperi nei trasporti non potrà che essere legata all'efficacia dell'intervento di riordino delle relazioni industriali. Una questione che - avverte Bonanni - implica anche un'intesa sulla rappresentanza, la rappresentatività e la democrazia sindacale. "Una questione centrale - conclude il leader della Cisl - perché se il disegno del governo sullo sciopero è in buona fede, in assenza dell'accordo non serve a niente. Se invece è in malafede, senza un'intesa sulla rappresentanza, può farci molto male".

Ester Crea



Ammortizzatori

segue dalla prima

quisiti pieni, potranno beneficiare dell'indennità a requisiti ridotti. Per questi lavoratori è necessaria, come la Cisl chiede da anni, una ulteriore riduzione dei requisiti assicurativi, essendo quelli attuali ancora troppo elevati. Inoltre andrebbe assicurata l'erogazione immediata dell'indennità che, con la vigente normativa, viene erogata l'anno successivo.

Un accordo specifico ha chiarito che i lavoratori in somministrazione (o interinali) avranno una indennità economica pari a 700 euro per 6 mesi, anche quando siano a fine missione. Da prime stime riteniamo che possano essere circa 30.000 i lavoratori che usufruiranno di questa prestazione. Riassumendo quindi per il 2009 - 2010 tutti i lavoratori che perdessero il lavoro o fossero sospesi avranno una copertura economica assicurata dalla Cig/Cigs, dalla indennità di disoccupazione integrata dagli Enti Bilaterali, dalla Cassa Integrazione o mobilità in deroga.

L'unica diversità riguarda i lavoratori a progetto che, in caso di monocommittenza, potranno godere di un contributo del 10% del reddito goduto nell'ultimo anno di lavoro, entro il limite di 13.819 euro annuali.

In questo caso richiediamo con forza un consistente miglioramento, anche se non è semplice definire la platea degli aventi diritto. Risulta poi molto problematica l'estensione del beneficio per quanti operano in regime di pluricommittenza.

Diviene ora molto importante che:

- Il Governo emani subito i decreti attuativi e le circolari necessarie.

- Gli accordi regionali vengano rapidamente conclusi.

- L'Inps acceleri al massimo le erogazioni ai lavoratori riducendo i tempi ordinari.

- Che, come già fatto in molte province, vengano anticipate le integrazioni da parte delle Banche e vengano sospese le rate dei mutui per i lavoratori colpiti dalla crisi.

L'esigenza di una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali rimane tuttora forte.

Nei fatti con i provvedimenti finora assunti e con alcuni necessari miglioramenti si fa fronte all'emergenza, viene anticipata la parte più importante della riforma, cioè la caratteristica della universalità.

C'è allora davvero l'occasione in questi mesi di un ampio e proficuo confronto tra il Governo, il Parlamento, la maggioranza e l'opposizione, le parti sociali per definire la riforma degli ammortizzatori sociali e con esso un nuovo quadro di tutela del lavoro, considerando la grave crisi attuale e le grandi trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro e rimettendo all'ordine del giorno lo Statuto dei lavori, come strumento di tutela attiva di tutti i lavoratori.

Giorgio Santini

Fondazione
Marco Biagi
**Fondazione
Marco Biagi**

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/71

ADAPT

Donne alla ricerca del work-life balance

Il lavoro autonomo e l'autoimprenditorialità rappresentano un canale sempre più importante per l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Il tasso di partecipazione femminile in questo ambito, tuttavia, è ancora molto al di sotto di quella maschile. Si stima che le donne impegnate in tali attività siano all'incirca la metà degli uomini, a dispetto delle numerose misure incentivanti. Questo il quadro negli Stati Uniti secondo il recente studio intitolato Self Employed Women and Time Use e presentato al Women's Business Council del 2009 dalla Small Business Administration - Sba, l'ente federale statunitense di sostegno alle piccole imprese. Lo studio si basa su dati 2003-2006 dell'American Time Use Survey. Si tratta di un sondaggio, su un campione di 13.000 individui, relativo al modo in cui la popolazione americana divide il proprio tempo tra una serie di attività, quali il lavoro, il sonno, le faccende do-

mestiche, etc. A partire dai risultati del sondaggio, il rapporto Self Employed Women and Time Use cerca di individuare le ragioni che inducono le donne ad intraprendere un'attività autonoma e il modo in cui organizzano i propri tempi di vita e di lavoro. Lo scopo dichiarato dello studio è aprire una seria riflessione sull'adeguatezza delle attuali politiche attive dedicate all'occupazione femminile. La ricerca mette in luce che, mentre gli uomini percepiscono il lavoro "in proprio" come un'opportunità per incrementare i guadagni, ciò che attrae maggiormente le donne è la maggiore flessibilità ad esso collegata. Questa flessibilità è letta come uno strumento per meglio conciliare la propria attività con gli impegni familiari. Tra i segmenti di popolazione femminile più scolarizzati emerge un'ulteriore motivazione: la possibilità di una migliore prospettiva di carriera. La distribuzione del tempo descritta dal-

le interviste varia sensibilmente rispetto a quella della controparte maschile. In media le lavoratrici autonome/piccole imprenditrici sembrano infatti dedicare meno tempo al lavoro ed alle attività correlate rispetto ai colleghi uomini. La differenza tra i due gruppi di genere ammonta a 1.5 ore lavorate al giorno e di 10 ore a settimana. Nell'ambito del lavoro subordinato la differenza tra i due sessi si riduce a 6 ore a settimana. Le statistiche variano in funzione di numerosi fattori (età, istruzione, settore lavorativo, status coniugale, etc.). Ad esempio, si calcola che, tra le stesse lavoratrici autonome/piccole imprenditrici, quelle coniugate lavorino circa 4.5 ore in meno rispetto alle single, mentre il rapporto si inverte sul fronte maschile (4 ore in più per gli sposati rispetto ai celibi). Colpisce soprattutto il fatto che le lavoratrici autonome/piccole imprenditrici spendano, in attività domestiche, non solo 6 ore a settimana in più degli uomini, ma anche 3.5 ore in più delle lavoratrici subordinate. Mentre in generale sono soprattutto le donne a dedicarsi al buon andamento della casa e della famiglia, le lavoratrici autonome/piccole imprenditrici destinano alla assistenza dei figli 3 ore in più a settimana rispetto ai colleghi occupati nel medesimo settore, contro le 2 ore delle lavoratrici dipendenti. La principale differenza riguarda tuttavia l'ipotesi di cura, per così dire, "me-

diata" della prole (secondary childcare), che può essere definita come il tempo che il genitore trascorre insieme al proprio bambino (fino ai 13 anni), mentre svolge primariamente un'altra attività, sia essa domestica o lavorativa (ad es., mentre cucina o lavora a casa). Dai dati raccolti risulta infatti che sono sempre le donne ad essere maggiormente dedite a questo tipo di attività, ma il primato spetta nuovamente alle lavoratrici autonome/piccole imprenditrici, con un picco di 6.4 ore a settimana in più rispetto agli uomini, e di oltre un'ora rispetto alle lavoratrici subordinate.

Il "fattore famiglia" condiziona, insomma, non solo la scelta, ma anche le modalità di ingresso nel mondo del lavoro da parte delle donne. Con la conseguenza che, per potenziare il tasso di occupazione femminile nell'ambito del lavoro autonomo, una delle strade da percorrere sembra proprio quella di promuovere politiche volte a far meglio convergere le esigenze di vita con quelle di lavoro.

Elena Cunati

Approfondimenti

Lo studio oggetto del commento che precede "Self Employed Women and Time Use" (a cura di T. Gurley-Calvez, K. Harper e A. Biehl) può essere letto integralmente in www.fmb.unimore.it, all'interno del Bollettino Adapt n. 7/2009.