

nontiscordardime.

appello dei precari al centro-sinistra

■ **I collaboratori sono il 9,14% degli occupati.** In Italia ci sono 1.177.000 collaboratori coordinati e continuativi e a progetto; 106.000 collaboratori occasionali, 311.000 partite Iva individuali e 400.000 associati in partecipazione. ■ **Non più giovani.** Il 68% ha tra i 30 e i 59 anni. Solo il 21% ha un'età inferiore ai 30 anni. ■ **Alta è la presenza femminile.** Cresce il numero delle donne precarie: sono il 48,2% dei parasubordinati, mentre tra i lavoratori stabili rappresentano il 36%. Se in Italia la precarietà caratterizza sempre più il lavoro, il prezzo maggiore lo pagano le donne. ■ **Cresce il numero dei committenti.** Negli ultimi anni, il numero dei committenti è cresciuto del 91%. Il ricorso alla collaborazione interessa tutti i settori merceologici e tutte le attività, nel privato e nel pubblico. Ciò testimonia il fallimento della legge 30 che non ha contrastato le false collaborazioni, ma le ha incentivate e legalizzate. ■ **Diminuiscono i compensi, già magri, dei collaboratori.** Mentre nel 2003 il compenso medio dei collaboratori era di 12.938 euro lordi l'anno, nel 2004 è sceso a 10.880 (dati bilancio consuntivo fondo Inps). I compensi dei lavoratori parasubordinati non sono vincolati a minimi stabiliti per legge o per contratto e ogni volta che si alza l'aliquota contributiva diminuiscono i compensi: gran parte delle imprese scarica sul collaboratore l'aumento dei costi previdenziali. E dopo cento anni, si riaffacciano vecchie discriminazioni: le collaboratrici guadagnano circa la metà degli uomini: 6.700 euro lordi l'anno.

i lavoratori precari di NIdiL-Cgil

un precario
in programma
nontiscordardime.

CGIL

NUOVE
IDENTITÀ
DI LAVORO

cosafare?

un precario in programma le cinque richieste dei lavoratori precari

1. CANCELLAZIONE DELLA LEGGE 30

Va superata radicalmente la Legge 30 e invertita la filosofia su cui si fonda. Il lavoro non è una merce. Per evitare abusi devono essere definiti criteri che distinguano il lavoro dipendente da quello parasubordinato. La nuova legge dovrà anche rimandare, ai contratti nazionali di lavoro, la possibilità di definire regole, limiti e tempi di utilizzo dei contratti non standard. La contrattazione collettiva è garanzia di solidarietà e impedisce la concorrenza sleale tra le aziende che scaricano costi e rischi d'impresa sui lavoratori.

2. COMPENSI EQUI

Il 91% dei lavoratori parasubordinati ha un unico committente e non lo ha cambiato negli ultimi 3 anni, lavora presso l'azienda e ha un orario di lavoro definito. Il lavoro atipico non deve costare meno di quello dipendente. Gli attuali compensi dei precari, determinati unilateralmente dai datori di lavoro, mortificano professionalmente ed economicamente milioni di lavoratori e ne pregiudicano anche il futuro previdenziale.

3. PIENO DIRITTO A MATERNITÀ E A MALATTIA

Tutte le collaboratrici in maternità devono aver diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro e a quella anticipata in caso di gravidanza a rischio. Devono percepire almeno l'80% dell'ultima retribuzione, e non perdere il compenso in caso di gravidanza a rischio. Inoltre, ammalarsi senza perdere il reddito è un diritto di tutti. I parasubordinati devono avere l'indennità di malattia, oggi prevista solo in caso di ricovero ospedaliero.

4. INCLUSIONE NEL WELFARE NAZIONALE

I lavoratori precari devono aver diritto: al sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione e nel passaggio da un lavoro all'altro; alla contribuzione figurativa per i periodi di non lavoro; al reale ricongiungimento di tutti i contributi previdenziali versati superando i limiti della totalizzazione voluta da Maroni.

È un diritto anche l'accesso al credito: i parasubordinati devono poter ottenere un mutuo per la casa e per acquistare strumenti di lavoro. È possibile creare un fondo nazionale di garanzia utilizzando, ad esempio, una quota dell'aliquota contributiva Inps e prevedendo la partecipazione delle Fondazioni bancarie.

5. INCLUSIONE NEL WELFARE LOCALE

I lavoratori parasubordinati sono gli unici esclusi dalle politiche attive del lavoro di regioni e province. Proprio a loro, invece, è necessario garantire l'accesso alla formazione professionale pubblica e destinare specifiche misure di orientamento e riconoscimento professionale.

I lavoratori precari, anche attraverso leggi Regionali, devono poter accedere a crediti agevolati e contributi destinati allo sviluppo della propria attività.

Nell'accesso ai servizi pubblici normati da graduatoria (asili nido, mense, trasporti, edilizia pubblica, assegni-casa, ecc.) i collaboratori, considerati lavoratori autonomi, subiscono forti penalizzazioni. Il lavoro parasubordinato deve essere equiparato a quello dipendente, come del resto già succede per il fisco. Senza questa misura, i processi di esclusione sociale si accentuano. Il welfare locale non può rinunciare a salvaguardare la coesione sociale che, oggi, rischia di venire meno.

CGIL



NUOVE
IDENTITÀ
DI LAVORO

www.nidil.cgil.it

nontiscordardime.