

## RIFLESSIONI SUL TEMA DEL LAVORO NELLE IMPRESE NON PROFIT

di Erika Lombardi\*

I mutamenti nel mondo del lavoro e molte esperienze di autorganizzazione e di creazione di nuova occupazione nel terzo settore indicano una serie di opportunità e di problemi intorno ai quali il sindacato, come tutte le formazioni della società, stanno cominciando a riflettere. Le questioni sono tra loro contigue ed intersecate anche se, schematizzando, possiamo così distinguerne alcune:

1. i parasubordinati, in particolare i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co), si moltiplicano, e sempre più si tratta di lavoratori con ruoli e mansioni tra le più disparate, spesso con un unico committente e bassi salari. Per questo è necessario tutelare questi lavoratori assicurando loro, indipendentemente dal tipo di lavoro svolto, tutte le garanzie fondamentali: malattia, maternità, ferie, versamento oneri sociali, trattamento di fine rapporto, conservazione del posto di lavoro, salario mai al di sotto di un minimo, ecc. L'orario, ed il suo rapporto con il salario, rimarrebbero invece slegati da norme particolari;

2. i soci lavoratori delle cooperative: la nuova legge in proposito sembra avere, in alcuni casi, un effetto contrario a quello sperato. A molti soci vengono applicati contratti di collaborazione coordinata e continuativa a scapito delle garanzie e del salario, anche in presenza di mansioni che configurerebbero chiaramente la subordinazione. Se questo è un diritto della cooperativa, per potersi avvalere di condizioni di miglior favore come di misure in caso di crisi, è anche un fenomeno che, attraverso provvedimenti del Ministero del Lavoro, andrebbe in certa misura arginato;

3. le strutture autorganizzate e autodeterminate: si



tratta di strutture di lavoro che spesso svolgono attività di utilità sociale, ma che possono essere attive in qualsiasi altro settore produttivo, sono caratterizzate dalla natura nonprofit e dal controllo da parte dei lavoratori dell'intero processo produttivo. Possiamo considerare i lavoratori all'interno di queste strutture come una categoria particolare: gli autodeterminati.

Il lavoratore autodeterminato per le particolari caratteristiche di autonomia all'interno di una struttura collettiva, flessibilità autodeterminata e controllo sul processo produttivo, si colloca tra il subordinato e l'autonomo. Si differenzia inoltre dal lavoratore parasubordinato come oggi lo conosciamo per l'impegno in una sola struttura di lavoro (in assenza di più committenti) e per le finalità (anche) extraeconomiche del suo operato. Come quello però può avere mansioni e professionalità tra le più varie.

L'autodeterminato, come il co.co.co., avendo una sola fonte di reddito e non essendo necessariamente molto competitivo nel mercato del lavoro, dovrebbe godere di tutte le garanzie fondamentali (vedi garanzie menzionate sopra). Dovrebbe inoltre, per la compartecipazione alla gestione del lavoro e per le finalità extraeconomiche ed extraprodottrive, essere libero dalle rigidità contrattuali: livelli determinati, orario di lavoro, giornate e periodi lavorativi rigidamente controllati, impossibilità di intervenire collettivamente sul rapporto orario-salario, ecc.

Per identificare questo tipo di lavoratore, e distinguerlo da coloro che sono interessati da altre tipologie contrattuali, è necessario identificare le strutture di lavoro autodeterminato. E' l'organizzazione interna di certe strutture infatti a garantire l'esistenza di questa tipologia di lavoro: se coesistessero nella stessa azienda lavoratori autodeterminati e lavoratori subordinati qualcuno sarebbe automaticamente escluso dai processi di partecipazione democratica e di flessibilità scelta, il che contraddirebbe l'idea stessa alla base dell'autodeterminazione.

Questi alcuni possibili indicatori per individuare tali strutture di lavoro:

1. non profit: non avere fini di lucro;
2. dimensioni: non superare i 20/25 lavoratori totali;

3. controllo democratico dell'organizzazione da parte di tutti i lavoratori: partecipazione, diritto di controllo e di veto su alcune decisioni da parte di tutti, sedi di discussione e decisionali identificabili e partecipate, controllo insomma sull'intero processo produttivo;

4. autonomia (almeno in parte) dei lavoratori nella progettazione e realizzazione del lavoro: divisione funzionale di ruoli e mansioni ma coordinamento comune delle attività e delle decisioni;

5. opportunità di formazione, crescita, miglioramento personale: autoformazione, o momenti per la riqualificazione, o possibile carriera personale o collettiva con progressiva assunzione di nuove responsabilità, ecc.;

6. flessibilità autodeterminata: possibilità di decidere collettivamente quale deve essere il rapporto orario-salario, quali devono essere le regole interne, quali i tempi di lavoro, attraverso una considerazione delle esigenze della struttura, dei committenti, dei lavoratori stessi;

7. finalità anche extraproduttive: svolgimento di attività di utilità sociale, o creazione di reddito e di qualità del lavoro, o miglioramento della qualità della vita del territorio;

8. indipendenza da un unico committente: presenza del maggior numero di committenti possibili, sia per chi lavora sul mercato che con gli enti pubblici. E' necessario ricordare che spesso la cattiva gestione, anche dei rapporti di lavoro, all'interno di strutture del terzo settore, deriva dal rapporto con l'ente pubblico come unico committente: gli appalti al ribasso e l'irregolarità dei pagamenti in-

fluiscono negativamente sulla possibilità di creare occupazione e di buona qualità.

Il moltiplicarsi di strutture di lavoro autodeterminato, invece, contribuirebbe a:

- creare nuova occupazione;
- migliorare la qualità dell'occupazione;
- migliorare la qualità dell'organizzazione interna;
- creare utilità sociale e innalzamento della qualità della vita nel territorio d'apparenza.

Tali strutture potrebbero essere sostenute dalle istituzioni attraverso i seguenti provvedimenti:

- incentivi a queste organizzazioni da parte dello Stato, come ad esempio l'abbattimento del costo del lavoro attraverso la fiscalizzazione degli oneri sociali;
- contributo da parte delle autorità locali nella ricerca e locazione di sedi operative;
- modalità di finanziamento e appalto che rispettino i requisiti di autonomia e democrazia interna dei finanziati.

Bisogna però considerare la difficoltà ad identificare le strutture di lavoro autodeterminato in base ad indicatori oggettivi, identificazione necessaria a farle oggetto di benefici: se la natura non profit, il numero di operatori e i committenti sono deducibili da un controllo esterno, le altre caratteristiche richiedono una valutazione qualitativa ancora difficoltosa per un ente pubblico. E' su questo che occorre lavorare con politiche di contesto e iniziative culturali a vasto raggio.

*\*Responsabile formazione di "Lunaria"*