

◆ **Dura reazione dei sindacati, nonostante le precisazioni del capo del governo**  
«Un errore mettere in discussione i diritti»

◆ **Il presidente del Consiglio contesta le interpretazioni della stampa**  
«Parlavo delle imprese che vogliono crescere»

◆ **D'Antoni: «Non mi ha convinto»**  
Per Fossa invece è «positivo» che il tema arrivi finalmente in discussione

IN  
PRIMO  
PIANO

# Palazzo Chigi nella bufera della flessibilità

## Cofferati: «È un'idea inaccettabile». Ma D'Alema: «Sono stato frainteso»

MARCELLA CIANNELLI

MILANO Il presidente del Consiglio torna nel concludere la sua due giorni milanese sul concetto di flessibilità per le imprese da lui formulato durante il convegno alla «Bocconi» dell'altro giorno e che piace poco al sindacato e parecchio agli industriali. Ai quali però Massimo D'Alema non ha mancato di rinnovare l'invito a trovare il coraggio di investire, specialmente nel Mezzogiorno, dove il presidente si recherà in visita la prossima settimana e dove è forte la necessità di una imprenditoria attrezzata che contribuisca a risolvere il problema della disoccupazione. «Sia alla Bocconi che in Borsa -ha detto D'Alema- c'erano signori che negli ultimi anni hanno realizzato guadagni straordinari. Lascio a questi signori questo invito: coraggio, date una mano. Cerchiamo di lavorare in squadra per la crescita complessiva dell'Italia».

Ma il tema pressante è tornato subito ad essere quello della flessibilità. «Non ho mai auspicato -ha detto D'Alema- la flessibilità per le aziende con più di quindici dipendenti». Piovono critiche alla stampa «che non ha capito» e chi ha commentato fidandosi dei dispanci di agenzia «che ha capito ancora meno». Per far chiarezza il presidente ripropone le esatte parole usate alla Bocconi. «Io ho avanzato l'ipotesi che si possa applicare per le aziende con meno di quindici dipendenti una normativa sul tipo di quella utilizzata per fare emergere il lavoro nero: gli imprenditori alla soglia dei quindici addetti che

vogliono crescere ma hanno paura a farlo, per un periodo circoscritto potrebbero rimanere nella vecchia normativa». È una proposta con la quale «noi diciamo agli imprenditori -ha spiegato D'Alema- "provate a crescere". Se poi vi consolidate come imprese maggiori, allora passerete alla normativa esistente. Non è vero che voglio promuovere i licenziamenti. Al contrario, voglio creare una norma per quelli che vogliono assumere. Sia chiaro che non avremmo mai avuto l'emersione del nero se non ci fossero state misure di flessibilità concordate con i sindacati».

Ma è proprio dai sindacati che arrivano le critiche più feroci alla proposta di D'Alema, nonostante la sua spiegazione. Ci va giù duro il leader della Cgil Sergio Cofferati. «Mettere in discussione il sistema dei diritti anche transitoriamente come strumento per incentivare lo sviluppo economico è un grave errore -ha detto Cofferati aggiungendo che quella di D'Alema è un'ipotesi sbagliata e inaccettabile dai tratti regressivi». Per Cofferati occorre invece concentrarsi su politiche territoriali in grado di aiutare gli insediamenti, accompagnando queste politiche «con un sistema adeguato di aiuti, di finanziamenti e di incentivi». Per quanto riguarda il parallelo con i contratti di emersione Cofferati ri-

corda che «quando abbiamo operato abbiamo considerato la gradualità come strumento possibile per i risultati salariali: non casualmente un'azienda che emerge i diritti rispetta dal primo minuto nel quale decide di emergere».

Anche il leader della Cisl, Sergio D'Antoni mostra non poche perplessità. Che la precisazione di D'Alema non è servita a fugare. «Il presidente non ha chiarito granché -ha dichiarato D'Antoni- e restano grandi equivoci perché la materia è troppo delicata. Se si va avanti a colpi di chiarimento su chiarimento, si rischia

di fare propaganda e non un esame attento. Se la volontà è quella di aumentare l'occupazione nelle piccole imprese va benissimo anche perché bisogna tener conto che le aziende italiane hanno una media di 1,5 dipendenti. Già aiutarle tutte ad arrivare a quindici sarebbe una grande risposta alla disoccupazione».

La discussione resta aperta anche perché il sindacato è favorevole a discutere «di come favorire la crescita dimensionale delle imprese ma è del tutto indisponibile -ha ribadito Cofferati- a considerare i diritti individuali o collettivi come materia sulla quale

agire». Nel dibattito si inserisce il parere favorevole del presidente della Confindustria. «Ci sembra positivo il fatto -ha detto Giorgio Fossa- che il presidente del Consiglio abbia posto sul tavolo un problema che, peraltro, noi abbiamo sollevato molte volte. Noi -ha aggiunto- sappiamo che le imprese italiane hanno bisogno di molte cose, di molta semplificazione, ma hanno anche bisogno di superare una filosofia delle soglie che sicuramente le ha bloccate in passato e che impedisce loro di essere veramente libere nelle loro scelte».



GLI IMPRENDITORI

## «Speriamo in misure che siano permanenti»

ROSSELLA DALLÒ

MILANO La proposta di D'Alema sulla maggiore flessibilità per le piccole aziende fa discutere anche dopo la precisazione. Mario Jacober, vicepresidente di Confapi, a capo di ApiMilano e proprietario di una piccola impresa di componenti per impianti industriali, e il segretario generale della Cna lombarda Romano Zannetti plaudono al «coraggio» del premier di rompere con un vecchio tabù. Ma mentre il primo chiede a D'Alema ancora più determinazione e cioè misure «definitive» le sole capaci di incidere sullo sviluppo e l'occupazione, il dirigente della confederazione artigiana si limita ad «auspicare» un provvedimento permanente e comunque giudica la proposta, di per sé, adeguata e nella giusta direzione, tracciata col Patto per lo sviluppo.

Il numero due delle pmi italiane avvisa il premier che da misure transitorie «non avrà gli effetti sperati». Dare la possibilità di crescere per un certo tempo, salvo poi rientrare nella normativa esistente, secondo Jacober porta gli imprenditori a vedere «la fregatura dietro l'angolo», e in chi la propone fa emergere la «solita mentalità» del «vorrei ma non posso». Perciò, bisogna che il provvedimento dia «certezza di un cambiamento definitivo». Allora, si, si crea immediata, nuova occupazione e a costo zero per lo Stato.

Mario Jacober in sostanza propone un innalzamento «contrattato» del limite di dipendenti da 15 a 50, «perché questa è la soglia della piccola impresa nel resto d'Europa», e sostiene che questo

può essere già un'ipotesi per avviare una discussione concreta tra le parti. Aggiunge che Confapi non cerca il Far West contrattuale né tanto meno «il licenziamento facile». La ricetta, precisa, è infatti quella di «un tavolo triangolare» per delineare un percorso che «dia al sindacato certezza di forme di tutela affinché il lavoratore domani non si possa trovare sulla strada». E per essere più esplicito, parla di garanzia degli ammortizzatori sociali anche per le pmi al di sotto degli eventuali 50 dipendenti.

Di diverso avviso è Romano Zannetti, secondo il quale la proposta funziona. «Riuscire a dare certezze, attraverso una strumentazione nuova e provvedimenti ad hoc, che davvero si va verso una reale flessibilità è un elemento importantissimo che può determinare risultati di grosso rilievo sul piano occupazionale e dello sviluppo». Anche la presa a modello dei «contratti di emersione» e la temporaneità del processo per Zannetti convergono sul punto focale: quella maggiore flessibilità «che è la condizione fondamentale per far crescere una piccola impresa, farla espandere, «portarla in Europa»». Anche la Cna preferirebbe una misura «permanente», tuttavia ritiene che quella presa sia «la direzione giusta anche se si dovesse mantenere il carattere esclusivamente temporaneo».

Il segretario generale ricorda che, così come è stato sottoscritto nel Patto, lo sviluppo «ha bisogno di quei «vincoli minimi» indispensabili per un paese che vuole garantire i diritti oltre che i doveri». La frase suona come una limitazione dei diritti, ma per Zannetti l'unica contraddizione in questo senso è pensare di non modernizzare il sistema delle imprese e quindi impedire una normalizzazione anche di quelle piccole realtà produttive che, a causa dei tanti vincoli, «continuano a lavorare in una condizione che di fatto nega i diritti».

■ **L'INVITO DEL PREMIER**  
«Dico agli imprenditori Lavoriamo in squadra perché cresca l'Italia»

LA SCHEDE

## L'addio al posto fisso dallo stage all'interinale

SILVIA BIONDI

Flessibili per contratto, per prestazione e, se non bastasse, anche per salario. Già allo stato attuale, e soprattutto dopo la riforma Treu dello scorso anno, la gamma di possibilità che le imprese hanno nei confronti dei lavoratori è assai vasta. E se la flessibilità salariale non ha niente a che vedere con la licenziabilità, le altre due forme di flessibilità rappresentano un vantaggio consistente di vantaggi per le imprese, piccole o grandi che siano.

La flessibilità del contratto sta nella pluralità delle tipologie. Una prima forma è già compresa nel contratto a tempo indeterminato, là dove si prevede la possibilità di forme di part-time orizzontale e verticale. Ma siccome il «lavoro per sempre» è ormai una

chimera, soprattutto per la leva dei nuovi lavoratori, la vera flessibilità si ha nei contratti a tempo determinato. Una sfilza di opportunità ed una realtà consistente nel mondo del lavoro, visto che secondo stime prudenziali non meno del 60% dei nuovi avviamenti avviene a tempo prefissato. La regola, non scritta ma sancita dai fatti, è che prima di essere assunti (e nella speranza di esserlo) si deve pagare lo scotto di un periodo a scadenza. I contratti di formazione e lavoro hanno avuto una grande espansione ed un notevole utilizzo negli ultimi dieci anni. Durano due anni e per le imprese del Sud i benefici continuano anche il terzo anno se il contratto si trasforma in assunzione a tempo indeterminato. L'ultima finanziaria, però, tende a creare le condizioni per metterli sul binario morto di uno strumento che lascia il passo al nuo-



## Il leader Cgil: la legge-appalti induce al lavoro nero



■ **Le nuove normative sugli appalti nascondono un vizio di fondo e se non si interviene con decisione contro il lavoro nero, anche con nuove normative specifiche, «si finirà con l'aver una condizione di legalità sovrapposta alla condizione di illegalità». A lanciare l'allarme è il segretario della Cgil, Sergio Cofferati, convinto «che il pericolo sia davvero molto grande». Parlando a margine di un'audizione al Senato, Cofferati ha affermato che «per quanto concerne le attività edili e tutte le altre attività di servizio, c'è un vizio che sta nel fondo dei provvedimenti di legge che sono stati adottati per gli appalti». Secondo il segretario della Cgil, infatti, «de gare al massimo ribasso, che avevano il fondamento positivo di impedire che si creassero le condizioni che hanno portato a tangenti e poliziotti, hanno in verità generato poi una sorta di mostro». Questo perché, ha spiegato Cofferati, «non essendo accompagnate quelle norme dall'obbligo della certificazione di qualità e dal rispetto delle leggi ordinarie dei contratti, hanno fatto sì che le aziende spesso abbiano scaricato sulla sicurezza dei lavoratori la ricerca di riduzione dei costi e questo ha portato tantissimi danni».**

vo apprendistato, rivisto e corretto lo scorso anno. Con la riforma Treu la figura dell'apprendista è stata estesa a tutti i settori, anche se per l'applicazione nel pubblico impiego serve il varo delle norme attuative. Il contratto di apprendistato dura quattro anni, prevede un percorso formativo finalizzato alla copertura di una specifica figura professionale. Poi ci sono le varie forme di collaborazio-

ne, che può essere continuativa, a partita Iva, a prestazione. Un settore, questo, che si colloca in una zona grigia a metà strada tra il lavoro dipendente e quello autonomo e che presenta contratti pattuiti a volte anche caso per caso e di difficile catalogazione. Fino ad arrivare a forme di flessibilità che sono prestazioni di lavoro senza avere un vero e proprio contratto (dal tirocinio allo stage al-

la borsa lavoro). Anche se il più flessibile di tutti è e rimane il lavoro interinale.

La flessibilità di prestazione, invece, è quella che incide sull'orario di lavoro e che fa sì che il lavoratore si adatti ad esigenze organizzative particolari. Si lavora oltre il normale orario in certi periodi, si lavora meno in altri a seconda dei picchi produttivi.

## Kpmg: Italia quarta in Europa per il carico fiscale sulle aziende

ROMA L'Italia è quarta al mondo nella classifica dei paesi «strizza-imprese» mentre in Europa conquista il secondo posto dopo la Germania. La Francia, che per un anno aveva avuto aliquote più alte di quelle italiane, le ha infatti ridotte facendosi scalvare nuovamente dall'Italia nella «hit-parade» dei paesi con aliquote più alte sui redditi societari. È quanto risulta dalla classifica della Kpmg Consulting, società di consulenza internazionale, sulle aliquote fiscali in vigore sui redditi societari in 60 paesi nel 1999. In Italia l'aliquota applicata nel '99 sui redditi di impresa è pari al 41,25% (37% di Irpeg e 4,25% di Irap), la stessa del 1998. Prima dell'Italia -secondo la Kpmg- hanno aliquote più alte la Germania (52,31-43,60%), il Giappone (48%) e il Canada (44,6%). La Francia, che nel '98 aveva un'aliquota sui redditi societari pari al 41,66% ha invece ridotto nel '99 prelievo al 40%, scendendo dal terzo

al sesto posto (viene infatti superata anche dal Belgio che ha un'aliquota normale al 40,17%). «Dopo l'arrivo dell'Irap e la connessa riduzione del carico fiscale che si è verificata nel '98 -ha spiegato Salvatore Lantino, partner italiano della Kpmg- non si assiste ad ulteriori variazioni del carico fiscale». «Se non vi saranno nuove norme -continua Lantino- la pressione tributaria in Italia nel '99 è avviata a restare sostanzialmente immutata». Il rapporto mette in evidenza la «necessità inderogabile nell'ambito dell'area Euro» e dell'Unione Europea di una armonizzazione fiscale. «Appare difficile -è scritto- che la moneta unica possa convivere con sistemi fiscali tanto ampiamente diversi e frammentati». Il rischio è che «se gli Stati dell'Ue non troveranno una rapida convergenza anche in materia di pressione e politica fiscale, significativi investimenti possano essere dirottati altrove».

## Nel '98 stipendi in crescita più dell'inflazione

### Secondo l'Istat l'incremento medio è stato del 2,1 per cento



■ Nel 1998 le retribuzioni orarie contrattuali dei lavoratori dipendenti sono cresciute in media del 2,1%, in misura maggiore rispetto al tasso di inflazione (1,8%). È quanto emerge dai dati Istat secondo i quali a dicembre '98, l'aumento rispetto al mese precedente è stato nullo, mentre si è avuta una crescita pari al 2,2% rispetto a dicembre 1997. In dicembre '98 l'indice delle retribuzioni contrattuali è risultato pari a 110,2 e i contratti di lavoro in vigore nell'aspetto economico riguardavano 7,1 milioni di lavoratori dipendenti. La stabilità congiunturale registrata in dicembre si è verificata nonostante l'applicazione degli aumenti previsti dai contratti vigenti, i quali hanno interessato l'agricoltura, alcuni comparti dell'industria e dei servizi destinabili alla vendita. Nel '98 il numero di ore non lavorate a causa di conflitti di lavoro è stata -secondo l'Istat- pari a 3,9 milioni, con una flessione dimezzata (-52,7%) rispetto al '97 (8,3 milioni di ore); per il 93% le ore di lavoro sono state perse a causa di conflitti di lavoro. A dicembre '98, il 40% dei conflitti è stato in difesa dell'occupazione aziendale, per il 35% è legato a rivendicazioni economiche e normative. Inoltre, l'aumento medio delle retribuzioni contrattuali previste per il '99, sulla base degli aumenti già programmati, risulta pari allo 0,9%.

