

L'intervista
Quadrio Curzio:
Il freno? Troppe tasse

A PAGINA 2 LACCABO

La riforma
Al via il riordino
degli incentivi

A PAGINA 3 FORLANI

Il reportage
Genova, nuova capitale
dei contratti atipici

A PAGINA 4 FERRARI

Il decreto
Mansioni pericolose
vietate agli interinali

A PAGINA 6 IL DOCUMENTO

IN ITALIA IL DIBATTITO SULLE 35 ORE SI È ARENATO. LA FRANCIA INVECE PROCEDE SPEDITA E PREPARA LA NUOVA LEGGE. IL MINISTRO DEL LAVORO AUBRY CI SPIEGA COME

Martine Aubry, ministro francese dell'Occupazione e della solidarietà, ha presentato nei giorni scorsi il primo bilancio della sua legge del 13 giugno 1998 sulla riduzione dell'orario di lavoro. Il Ministro ha spiegato in questa intervista rilasciata in esclusiva al quotidiano *Libération* perché, a suo avviso, i risultati dei negoziati sono molto positivi.

Secondo l'associazione degli industriali, la Medef, la prima legge sulle 35 ore avrebbe consentito la creazione di soli 15.000 posti di lavoro. Si tratta di un dato realistico?

«Per fortuna non è così. Gli accordi firmati sono 4.076. Dalla data in cui è stata varata la legge ad oggi sono stati creati o mantenuti 57.000 posti di lavoro. E da quando abbiamo annunciato l'intenzione di approvare la legge, il 10 ottobre 1997, i posti di lavoro sono 70.000. Attualmente sono 1.600.000 i lavoratori che hanno un orario di 35 ore; si tratta di un lavoratore su cinque tra i dipendenti di imprese con più di 20 unità, e la legge diventerà effettivamente operativa solo il 1° gennaio 2000. Quanta strada è stata fatta! Sì, possiamo dire che la legge sta mantenendo le proprie promesse».

Ma Lei mette nel conto anche gli effetti della legge Robien?

«Distinguo benissimo tra le due leggi. A mio avviso non ci sono buoni o cattivi accordi sulle 35 ore. Quello che conta è la creazione di posti di lavoro. Quando siamo arrivati, nel giugno 1997, erano stati firmati 500 accordi sulla base della legge Robien. La volontà del governo di ridurre la settimana lavorativa a 35 ore ha fortemente accelerato il negoziato e ne sono assolutamente felici. Nel giro di pochi mesi il numero di accordi per le 35 ore è aumentato di cinque volte. Se sommiamo i due provvedimenti possiamo parlare di 90.000 posti di lavoro».

Non è relativamente poco se pensiamo che durante lo scorso anno il processo di crescita economica ha creato 300.000 posti di lavoro? «Cinquantasettemila posti di lavoro dopo otto mesi di negoziati non sono davvero pochi. Il dato corrisponde a circa la metà del ritmo annuale di riduzione della disoccupazione. E non dobbiamo dimenticare che quando feci una previsione di 40.000 nuovi posti di lavoro nessuno voleva credermi. Abbiamo già superato l'obiettivo ed è trascorso solo un terzo del 1999. Complessivamente, il risultato si colloca nella forbice alta delle previsioni più ottimistiche degli organismi economici: alla fine del processo, i posti di lavoro saranno in tutto 450.000».

Un posto di lavoro creato è la stessa cosa di un posto di lavoro mantenuto?

«Diciamo le cose in modo semplice: il lavoratore che non viene licenziato in virtù della legge sulle 35 ore apprezza il fatto al suo giusto valore. I dati dicono che su 4 posti di lavoro creati, 3 sono nuovi e uno corrisponde ad un licenziamento evitato».

Eppure sull'argomento 35 ore c'è molto scetticismo nelle associazioni padronali, ma anche nei sindacati o nella stessa maggioranza...

INFO

In Italia 4 proposte all'esame della Camera

Sono quattro le proposte dallo scorso aprile all'attenzione della Commissione Lavoro della Camera: il disegno di legge del governo, la proposta Cordoni-Mussi (Ds), la proposta Gardiol (verdi) e la proposta Stelluti (Ds).

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

13	30	5.000	12 ml	190,5	1.532.100
È il numero di contratti nel settore metalmeccanico siglati dal 25 giugno 1998. Quello in vigore è stato firmato il 5 luglio 1994	È il numero degli incontri fra le parti effettuali fino al 28 maggio nella trattativa per il 14° contratto nazionale del settore metallurgico	È il numero delle aziende metalmeccaniche nelle quali dal 1994 è stato firmato un integrativo che riguarda 800mila lavoratori (fonte Fiom)	È il numero delle aziende iscritte a Federmeccanica. Il totale complessivo nazionale alla fine del 1996 era di 34.944 (fonte Inps)	È l'indice nazionale di produttività del settore metallurgico a tutto il 1997 fatto 100 l'indice 1980 (fonte Federmeccanica su dati Istat)	È il numero delle tute blu in Italia alla fine del 1997. Nel 1980 la cifra complessiva era di 2.219.500 (fonte Istat). La riduzione è pari al 31%



Il caso

Intervista a Martine Aubry, ministro del Lavoro del governo Jospin: sperimentazione molto positiva, dal 2000 l'orario ridotto sarà legge per tutte le imprese

La Francia «promuove» la legge sulle 35 ore: salvati migliaia di posti

HERVÉ NATHAN - FRANÇOIS WENZ-DUMAS

goziare al verbo imporre. Non è realistico ed è inefficace pensare che la legge possa determinare tutte le disposizioni applicabili ad ogni singola impresa. La qualità del negoziato messo in atto è senza precedenti. Per la prima volta tutto viene messo sul tavolo. Le imprese hanno affrontato tutti gli argomenti con i lavoratori: l'utilizzo delle attrezzature, la situazione della stagionalità o le loro prospettive di sviluppo. Tutto ciò è buono per il loro funzionamento e la loro competitività. I lavoratori, dal canto loro, hanno imposto la loro flessibilità, i loro desideri di polivalenza, l'articolazione tra la vita professionale e la vita familiare. In alcuni accordi ci sono anche dei punti molto avanzati per quanto concerne la scelta del part-time. E sono state trovate delle soluzioni anche per riassorbire le situazioni di precariato: numerosi accordi prevedono l'assunzione definitiva di lavoratori con contratto a termine e definiscono un quadro di maggiore precisione relativamente alle flessibilità di cui le imprese hanno bisogno, come la modulazione ad esempio. Anche la seconda legge, come la prima, dovrebbe far cardine sul concetto di negoziato in quanto elemento essenziale perché vada a buon fine il processo di riduzione del tempo di lavoro.

Questo significa che le imprese potranno beneficiare di ulteriori rinvii per quanto riguarda le scadenze previste?

«Il Primo Ministro lo ha detto con chiarezza: la riduzione della durata legale per le imprese con più di 20 dipendenti decorre dal 1° gennaio 2000, come era stato previsto. Nei prossimi giorni inizierò le consultazioni con i partner sociali per definire il contenuto della seconda legge, che in farà gran parte riferimento a questi accordi».

Alcuni di questi accordi sono sottoposti a forti contestazioni, come quelli che consentono di escludere le pause o i giorni festivi dall'orario di lavoro.

«Dobbiamo in primo luogo segnalare che i lavoratori che usufruiscono delle 35 ore sono contenti. Nel 90% dei casi tutti i sindacati presen-

ti nell'impresa firmano gli accordi che i dipendenti approvano a larga maggioranza quando vengono consultati con un referendum. Gli uni e gli altri sono in grado di qualsiasi altro di valutare la qualità di questi accordi. I negoziati hanno a volte acceso ampi dibattiti, ad esempio sulla definizione del tempo di lavoro. La prima legge lo ha chiarito considerando tempo di lavoro i periodi durante i quali il dipendente deve rimanere a disposizione dell'impresa, conformemente alle sentenze giurisprudenziali della Corte di Cassazione. Per quanto riguarda le pause, esse dipendono dalle condizioni di lavoro vigenti nelle singole imprese e debbono essere discusse a quel livello. Relativamente ai giorni festivi invece, anche se il codice del lavoro riconosce solo il 1° maggio, sappiamo che in genere vengono concessi 8 giorni aggiuntivi. Forse la seconda legge dovrà approfondire l'argomento».

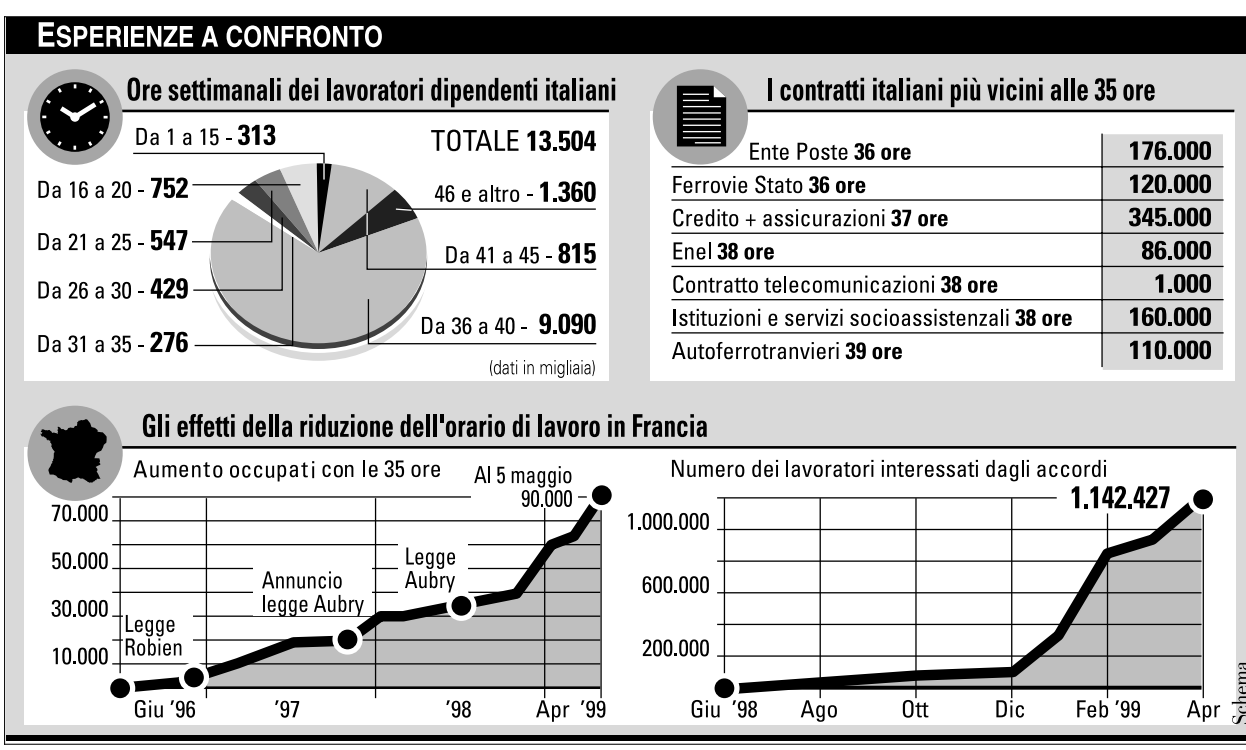
Il Partito socialista prometteva le 35 ore senza riduzione di salario. È ancora vero?

«Il livello precedente è stato mantenuto per tutti quei lavoratori che il cui salario corrispondeva allo SMIC (salario minimo interprofessionale di crescita) e complessivamente per l'84% dei lavoratori interessati. In due casi su tre si è verificata una moderazione salariale dell'ordine del 2-2,5%, generalmente distribuita su diversi anni. Questi risultati possono essere considerati giusti e consentono di mantenere la competitività delle imprese».

Come verrà compensato il maggiore costo derivante dall'applicazione delle 35 ore?

«Come aveva annunciato il Governo, è previsto un aiuto strutturale per facilitare il passaggio alle 35 ore, un aiuto che consentirà un alleggerimento complessivo degli oneri d'impresa dell'ordine dei 40 miliardi di franchi. Il governo ha infatti appena annunciato una riforma dei contributi a prelievo costante a favore delle imprese, una riforma che porterà ad una riduzione del costo del lavoro poco qualificato pari a circa 25 miliardi di franchi».

SEQUE A PAGINA 2



CHI È
MARTINE AUBRY
È il ministro del Lavoro del governo Jospin. L'anno scorso è balzata all'arribalta delle cronache per aver varato la prima legge «sperimentale» che riduce l'orario a 35 ore settimanali. Sta avviando i contatti con le parti sociali per la messa a punto del provvedimento definitivo che entrerà in vigore nel 2000.

«Le cose stanno cambiando. Prima si diceva che le imprese non sarebbero mai entrate nel gioco. Oggi le imprese che stanno trattando sono una su due. Quando sono stati firmati i primi accordi si diceva anche che i salariati avrebbero pagato le conseguenze di questa legge. Nel 1998, l'anno in cui è stato avviato il processo, i salariati hanno visto aumentare il loro potere d'acquisto come non era mai accaduto negli ultimi vent'anni: un aumento pari al 3%. E l'85% di quelli che hanno un orario di lavoro di 35 ore si dichiarano soddisfatti o molto soddisfatti. È stato poi anche detto che la legge avrebbe influito negativamente sui livelli occupazionali. Le imprese che sono passate da 39 a 35 ore hanno aumentato i loro effettivi dell'8%! La verità è che la legge è a favore di tutti e che i livelli occupazionali ne sono i primi beneficiari».

Nella maggioranza c'è chi sostiene che con una legge più rigida le cose avrebbero potuto essere più rapide.

«Ho sempre preferito il verbo ne-

L'ARTICOLO

Mercato del lavoro, il diritto di cambiare

INNOCENZO CIPOLLETTA *

È certo che ognuno di noi vorrebbe avere la massima sicurezza per tutto ciò che lo concerne, assieme al pieno diritto di poter cambiare tutto, quando e come gli va. Sappiamo anche che il cambiare tocca spesso i diritti degli altri e non possiamo sempre far coincidere il desiderio di cambiare degli uni con il rispetto pieno dei diritti e delle aspettative altrui. Ma anche il non cambiare lede i diritti e le aspettative degli altri: di quelli che necessitano di un cambiamento importante per la loro vita. Come conciliare questo dilemma? Il diritto ha ricercato un difficile equilibrio, puntando a tutelare soprattutto la parte più debole, quella che dal cambiamento subisce i dan-

ni ritenuti più rilevanti. Con questo criterio si è operato per anni sul mercato del lavoro: individuato nel lavoratore dipendente la parte più debole, si è provveduto a stabilizzarlo in maniera sostanziale la sua posizione, lasciando a lui la libertà di cambiare e limitandola in maniera sempre più forte al datore di lavoro. A proteggere anche dall'esterno la posizione del lavoratore dipendente, il legislatore ha poi deciso di limitare fortemente tutte le maniere per prestare lavoro diverse da quelle del lavoratore dipendente, al fine di evitare una concorrenza da parte di lavoratori meno protetti. È così che di fatto sono ostacolate le forme di lavoro temporaneo, di lavoro autonomo, di colla-

borazione: tutte regolate in modo che finiscano per rientrare nell'alveo del lavoro dipendente. Un esempio recente di questa tendenza nel nostro paese è la legge passata al Senato che disciplina il rapporto di collaborazione continuativa, estendendolo a quasi tutte le forme di lavoro autonomo a cui ricorrono le imprese e trasformandolo di fatto in una sorta di lavoro alle dipendenze, con assoggettamento a contribuzione previdenziale, diritti dei lavoratori dipendenti ecc. Mala tutela ad oltranza del lavoratore dipendente sta nuocendo gravemente ad uno strato di popolazione più debole costituita dai giovani in cerca di occupazione e da

quanti hanno perso il lavoro e vorrebbero svolgere una attività. Infatti l'impossibilità di cambiare rende le imprese avverse al rischio di legarsi con un numero elevato di dipendenti che potrebbe risultare eccessivo in certi momenti, sicché esse si strutturano con un elevato livello di capitale per addetto ed eliminano molte mansioni che necessitano mano d'opera. Inoltre si riduce fortemente la tendenza a creare nuove imprese con un minimo di dimensione, perché le nuove iniziative, essendo più a rischio, non possono nascere con elementi di rigidità precostituiti.

SEQUE A PAGINA 4

INVESTIRE SU SE STESSI



È LA MOSSA VINCENTE

A fronte di un investimento pari a € 19.800.000, offriamo l'opportunità di intraprendere una attività in un settore esente da crisi ed in forte crescita. Cerchiamo partners ai quali affidare la gestione ed il periodico controllo di apparecchiature da gioco intrattenimento (rispondenti alla legge 425 del 6 ottobre 1995) da noi preventivamente collocate nell'ambito di una zona operativa che verrà, di comune accordo, contrattualmente definita. Sono previste percentuali fisse di ricavo su tutti gli incassi nonché l'esclusiva dei punti vendita.



Per informazioni più dettagliate inviare Fax a: EUROGAMES Via del Lavoro, 66 - 40127 Bologna - Fax 051/377098 - e-mail: interest@eurogames.it

