



◆ **Il ministro del Lavoro Cesare Salvi**
«Gli imprenditori si sono pronunciati su un solo aspetto. E sul resto?»

◆ **Cerfeda (Cgil): «La divisione fra noi provoca solo danni come è successo in Francia, dove decide lo Stato»**

◆ **Baretta (Cisl): «Il problema esiste e va affrontato, ma la soluzione non è sospendere lo Statuto dei lavoratori»**

Flessibilità al Sud, Larizza fa discutere

La «lettera aperta» del leader della Uil riceve no ufficiali ma sì ufficiosi

FERNANDA ALVARO

ROMA Nel «merito» e nel «metodo», la lettera che Pietro Larizza ha mandato al presidente del Consiglio e ai ministri economici, continua a ricevere no ufficiali e sì ufficiosi. Il segretario della Uil, riaprendo con una sola missiva tre questioni: dalla sospensione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per tre anni al Sud nelle imprese che assumono e superano la soglia dei 15 dipendenti, alla democrazia economica secondo il modello duale made in Germania, e ancora alla legge sulle Rsu, ha voluto riaprire la discussione sul Mezzogiorno. Su come far crescere l'occupazione al Sud. Una provocazione? «No, una proposta complessiva», dice Pietro Larizza che continua a sostenere la sua posizione perché, spiega «erano tante le sollecitazioni, da Fazio a Confindustria, all'Europa che aspettavano una ri-

composizione». E precisa: «libertà di licenziare? Non è il mio obiettivo, il mio come quello degli altri attori della politica economica di questo Paese, dovrebbe essere la «crescita dell'occupazione». Tanto è vero, sostiene il leader Uil, che la sua organizzazione condivide: «Ho spedito la lettera a D'Alema, Salvi, Amato e Bersani - precisa - e insieme l'ho mandata a 300 dirigenti sindacali Uil che hanno avuto mandato di diffonderla nel territorio. Non ho ricevuto proteste».

Tra i destinatari della lettera, il

solo a commentarla, sollecitato dai giornalisti, è il ministro del Lavoro, Cesare Salvi. Riprendendo i giudizi positivi espressi da Confindustria, Confindustria e Cna soltanto su una delle proposte di Larizza (quella della sospensione per tre anni, nel Mezzogiorno e sotto stretta osservazione da parte dei sindacati, del reintegro per i lavoratori licenziati senza giusta causa) Salvi chiama le organizzazioni datoriali a esprimersi complessivamente: «È una proposta molto articolata - dice il ministro - in quanto pro-

pone ad esempio un «tavolo» per affrontare i vari problemi. Temi importanti come l'azionariato diffuso, il ruolo del sindacato, la cogestione. Sarebbe opportuno che ci si esprimesse sull'intera proposta avanzata e non solo su spezzoni».

Ma è inutile, cercare giudizi complessivi. Anche Cgil e Cisl, quando commentano l'iniziativa di Larizza, parlano soltanto di articolo 18: «Penso che sul merito Larizza abbia esagerato - commenta Pierpaolo Baretta, segretario confederale Cisl - Neanche noi che abbiamo proposto molte strade per affrontare la disoccupazione, abbiamo mai pensato alla sospensione dello Statuto. Il dibattito sul Sud è comunque urgente. Come vuole affrontarlo il Governo, come vuole affrontarlo Confindustria che tace troppo? Su questo Larizza ha ragione, bisogna discutere».

Anche dalla Cgil arrivano insieme preoccupazioni e sollecitazioni. La preoccupazione è soprattutto quella di una nuova posizione che non avvicina le organizzazioni sindacali: «È una posizione sbagliata», dice il segretario confederale Cgil, Carlo Ghezzi. «La divisione tra noi, provoca soltanto danni ai lavoratori - aggiunge un altro segretario confederale dello stesso organizzazione, Walter Cerfeda - Se ognuno va per conto proprio, insomma se

si realizza quell'unità competitiva, come piace dire a D'Antoni, faremo la fine della Francia, dove Fo, Cgt Cfdt si sono combattute al punto che ora è sostanzialmente lo Stato a decidere».

Ma qual è il motore che ha spinto il segretario della Uil a riaprire più fronti? Dalla flessibilità alla democrazia economica, alle Rsu? E quanti amici, non dichiarati, hanno le posizioni di Larizza? Sulla flessibilità, il leader Uil, spera nel consenso del presidente del Consiglio che nel febbraio scorso aveva lanciato una proposta simile suscitando le ire del sindacato, tutto. Sulla democrazia economica: modello duale alla tedesca, gestione alle imprese e sorveglianza anche ai sindacati, si potrebbero arrivare anche da Cisl e Cgil. Non era questa la proposta sottoscritta da Cerfeda (Cgil), Musi (Uil), Morese (allora Cisl, ora sottosegretario

al Lavoro) ai tempi della legge Draghi (la corporate governance). Per finire, nella legge sulle Rsu, della quale D'Antoni si è liberato dal palco dell'Eur, l'alleanza è e resta la Cgil.

E se quella di Pietro Larizza fosse una sorta di «terza via» che costringe tutti a fare un passo avanti almeno in una delle tre direzioni proposte? Insomma, se il segretario Uil avesse scritto al Governo, ma intendesse parlare al sindacato?

IL CASO

Trapani, quando il «sommerso» cambia le regole del mercato

MARIO CENTORRINO

Di sommerso si può anche metaforicamente «morire», per un'attività imprenditoriale. Il caso: un'azienda del trapanese specializzata nella lavorazione del marmo che ha impiegato finora venti dipendenti rispettando puntigliosamente le regole contrattuali. Con un fatturato in diminuzione da più anni a causa dei prezzi concorrenziali praticati da altre imprese grazie all'utilizzazione massiccia di «lavoro nero». Il confronto è assolutamente impari: una giornata di lavoro nero ad un «marmista» viene retribuita 50mila lire; il costo regolare equivalente è pari a 240mila lire. Attenzione, non parliamo di un'azienda ai margini del mercato ma di una impresa «leader» per l'estrazione e l'esportazione del marmo in tutta Europa, localizzata in un'area - tra Alcamo e Castellammare del Golfo - con tassi ufficiali altissimi di disoccupazione («La Sicilia», 22.11.1999). Del resto i grandi numeri del sommerso in Sicilia confermano che il caso appena descritto non è certo isolato. Secondo uno studio della Cgil, oggi, nella regione, ad ogni occupato ne corrisponde uno non contrattualizzato, un dato che ovviamente falsifica il cal-

colo Istat sulla disoccupazione (42,3mila unità). Le irregolarità sono diffuse capillarmente con punte del 65% in alcuni settori del terziario, del 45% nell'edilizia e con una particolare evidenza dei fenomeni di evasione fiscale persino nel comparto delle «grandi firme» dell'abbigliamento dove pur gravitano 10mila lavoratori circa. La lettura incrociata di alcuni «numeri» svela contraddizioni sconcertanti: negli appalti pubblici, a fronte di un aumento dei bandi di gara, si è registrata una riduzione degli operai iscritti all'Inps (da 51mila a 47mila nel periodo '95-'97) ed alle casse edili (da 56mila a 50mila). In agricoltura, poi, per 12 milioni e mezzo di giornate lavorative effettuate formalmente, si ritiene che altrettante siano prestate in nero.

In sostanza sembra potersi affermare che né le nuove norme né i maggiori incentivi hanno ancora prodotto effetti significativi. Al tempo stesso il caso prima ricordato - il sommerso che scaccia l'economia legale più che affiancarsi ad essa o (come vorrebbero alcune interpretazioni ottimismo) rendersi complementare - aumenta vieppiù la necessità di un monitoraggio valutativo sui meccanismi introdotti per facilitare processi di «immersione».



Il segretario della Uil Pietro Larizza parla con il ministro del Lavoro Cesare Salvi

Plinio Lepri/Agf

Nuovi occupati Gli atipici sono il 75%

■ La nuova occupazione (1,5 milioni di posti) a fronte di 1.250.000 uscite è soprattutto temporanea e a tempo parziale. È quanto emerge dal rapporto «Formazione e occupazione», presentato ieri dall'Isf. Tre posti su quattro infatti si leggono nella ricerca - sono a tempo parziale - e se è alta la percentuale di trasformazione del lavoro «flessibile» in stabile. Su 1.000 lavoratori temporanei gli occupati stabili dopo 12 mesi sono 342 a fronte di 432 occupati ancora a tempo determinato. Su 1.000 lavoratori part-time circa 282 sono a tempo pieno dopo 12 mesi.

BRUNO UGOLINI

ROMA È possibile andare controcorrente rispetto al vento di divisione che soffia tra Cgil, Cisl e Uil? Un vento rafforzato dalle ultime sortite della Uil di Larizza? C'è un forte sindacato di categoria, radicato nel pubblico impiego, che non si rassegna a fare solo da spettatore, avanza proposte e riflessioni. La conversazione con Paolo Nerozzi, segretario della Funzione Pubblica Cgil, parte dalle elezioni per la nomina delle rappresentanze sindacali unitarie nel pubblico impiego. Un voto importante, svoltosi proprio un anno fa e che ha visto il prevalere della forza confederale (e una forte affermazione della Cgil), pari all'ottanta per cento degli interessati. I sindacati autonomi erano una quarantina, oggi sono sette. Una vera riforma elettorale, un fatto che dice molte cose ai fautori dell'unità sindacale. È la dimostrazione, osserva Nerozzi, che «la legge Bassanini sulla rappresentanza funziona». È stata la premessa a quel-

l'altra legge, rivolta all'intero mondo del lavoro e che non riesce ad essere approvata dal Parlamento, oggetto di un'offensiva di parte confindustriale. Lo stesso Sergio D'Antoni ha fatto di quel testo uno dei motivi della sua scelta antiunitaria. Eppure proprio l'esperienza fatta tra statali e parastatali dimostra la possibilità concreta di norme che funzionano, che non hanno caratteristiche eversive, che semplificano rappresentanza e contrattazione sindacale.

C'è un altro elemento da tener d'occhio. L'esperienza nel pubblico impiego è stata fatta consolidando i rapporti unitari. La «competitività», termine caro alla Cisl dantoniana, tipica in ogni modo di qualsiasi campagna elettorale, non ha inasprito le divisioni. Il soggetto federale, nel suo insieme, è uscito vincente dalla prova. La stessa distribuzione di voti all'interno dell'ottanta per cento conseguito da Cgil, Cisl e Uil, non ha provocato ripercussioni dannose e drammatiche, come ci si poteva anche aspettare. C'è da aggiungere, an-

zi, che ad esempio nella discussione sulla legge Finanziaria questo sindacato di categoria aderente a Cgil, Cisl e Uil è l'unico che ha fatto un accordo col governo, ottenendo risposte sui finanziamenti necessari alla con-



trattazione integrativa. È la prova che le regole (quelle messe in atto appunto un anno fa) e l'unità pagano. Ora è possibile anche mettere in atto una strategia dell'attenzione nei confronti dei cosiddetti sindacati di

mestiere autonomi. Un processo che tende ad aggregare ciò che si era frammentato negli anni Ottanta, anche per errori confederali. C'era stato, ad esempio, uno scarso impegno sulla valorizzazione del lavoro, l'apporto individuale, le condizioni di lavoro. È possibile riprendere un dialogo. Nerozzi allude ad un «patto» tra la Cgil e l'organizzazione dei vigili urbani. Sarà così anche con un'organizzazione come le «Rappresentanze sindacali di base?». Qui, risponde, «siamo di fronte ad un soggetto corporativo di sinistra che difficilmente può entrare in sintonia con la nostra linea

politica». Va in questa direzione, invece, il nuovo rapporto instaurato tra Cisl e Cgil? «È un caso un po' diverso, visto che nel pubblico impiego la Cisl rappresenta una parte conservatrice...». Resta il fatto che anche su

questo terreno è possibile riprendere un filo del discorso con la Cisl.

L'importante è liberarsi «da una visione bipolare del sindacato». Il vero scudo è rappresentato dalle regole, da quella legge sulla rappresentanza bloccata. Anche la scesa in campo delle categorie potrebbe essere rilevante «per impedire la frana». Così come sarebbe necessario, osserva Paolo Nerozzi, aprire una discussione più approfondita attorno alle tesi che la Cisl agita per dire «addio» all'unità. C'è un tema complessivo, come quello di che cosa sia il sindacato nella società del Duemila, sul quale la Cgil dovrebbe dare risposte più esaurienti. E se la Cisl propone la partecipazione ai Consigli d'amministrazione, la Cgil dovrebbe riproporre con più vigore le proprie proposte sul ruolo dei lavoratori nelle imprese, rilanciando un modello di controllo. Un secondo tema è quello delle organizzazioni del terzo settore (quelle sul quale era barolo l'impianto della «Grande Cisl»). È giusto per un sindacato distinguere i ruoli, ma sarebbe anche importante

costruire alleanze. Un terzo tema investe la discussione sui livelli contrattuali. C'è un problema irrisolto di distribuzione del salario e che riguarda la gran parte delle piccole aziende, dove non entra la contrattazione aziendale. Anche qui bisogna discutere, trovare le strade idonee. Quarto argomento: il cosiddetto salario d'ingresso per i giovani. È evidente la necessità di non lasciare scalfire i diritti delle nuove generazioni. Sarebbe possibile, come alternativa, in alcuni casi, avanzare proposte di nuova solidarietà da parte dei lavoratori più anziani. Magari agendo su voci salariali relative alle produttività, destinato un peso maggiore ai nuovi assunti... Sono riflessioni a voce alta, proposte. Un modo per non arrendersi a quell'addio pronunciato al Paleur di Roma sabato scorso. Senza puntare solo, magari, ad un avvento di Sergio D'Antoni nei cieli della politica. I problemi, - basti guardare alle ultime parole di Pietro Larizza - rimarrebbero anche nella Cisl guidata da un altro gruppo dirigente.

SEGUE DALLA PRIMA

CARA UNITÀ...

mai sognato di fare la proposta che mi attribuite. Poiché ho scritto una lettera, se c'è buona fede non ci possono essere equivoci sulla proposta. Riassumo qui di seguito la proposta della Uil per far crescere il lavoro nelle piccole imprese nel Mezzogiorno.

1) Nella nostra proposta non vengono assolutamente messi in discussione i diritti delle persone che lavorano: nelle aziende sopra i 15 dipendenti si applicava e si continuerà ad applicare lo Statuto dei lavoratori.

2) Nelle aziende sotto i 15 dipendenti non si applica lo Statuto dei lavoratori per i licenziamenti.

3) La proposta che ho avanzato

riguarda solo le aziende sotto i 15 dipendenti (dove appunto non si applica lo Statuto) ed è rivolta alla possibilità di aumentare gli occupati oltre la soglia dei 15 dipendenti.

4) Si potrebbe dire a queste aziende sotto i quindici dipendenti: voi oggi avete più libertà di assumere e licenziare perché da voi non si applica lo Statuto dei lavoratori. Ebbene, se voi investite capitali per crescere e assumere nuovo personale, anche se supererete i 15 dipendenti, per i successivi tre anni non saranno applicate le norme dello Statuto dei lavoratori sui licenziamenti.

5) Dopo questi tre anni, se manterrà la produzione per restare una azienda sopra i 15 dipendenti, si applicherà lo Statuto dei lavoratori.

6) Le condizioni per realizzare questa crescita dovranno essere illustrate e concordate con il sindacato.

In questi sei punti c'è la proposta Uil. Dove stanno i licenziamenti? Nella nostra proposta nessun diritto di chi oggi lavora è messo in discussione, e si parla soltanto della crescita delle imprese e degli occupati. Parliamo cioè di un lavoro che oggi non c'è e che vorremmo venisse creato. Parlare del lavoro futuro è un attentato ai diritti del lavoro? Dobbiamo lasciare tutto così com'è, e non tentare di fare nulla per la disoccupazione ed il lavoro nero nel Mezzogiorno? L'Unità fa un titolo che è l'esatto contrario della proposta. Alcuni sindacalisti si meravigliano, e altri rispondono con una battuta: siamo proprio ad un livello molto basso di confronto.

La Uil per antica tradizione è abituata a fare proposte e gradirebbe si rispondesse con proposte lasciando da parte strumentalizzazioni polemiche o politiche.

PIETRO LARIZZA

CARO LARIZZA...

a nostro giudizio di una materia di grande importanza e delicatezza (tanto che abbiamo scelto di aprirci, come si dice in gergo, il giornale) - in questa discussione vogliamo cimentarci. Essendo, come dice Larizza, in «buona fede», ci siamo davvero interrogati se il nostro titolo fosse «l'esatto contrario della proposta» e siamo giunti alla conclusione che non è così. Ci sembra del tutto chiaro infatti che quando parliamo di «licenziamenti» non intendiamo suggerire che l'intento del segretario della Uil sia quello di provocare e promuovere l'espulsione di lavoratori dal posto di lavoro.

Sarebbe solo grottesco il pensarlo. Noi abbiamo solo voluto dire che in materia di disciplina dei licenziamenti individuali la proposta del segretario della Uil introduce una sospensione dell'efficacia della norma dello Statuto dei lavoratori relativa alla «giusta causa», in aziende che avrebbero superato la soglia dei 15 dipendenti sotto la quale appunto lo Statuto non si applica. Larizza oggi lo riconferma. E allora, come avremmo dovuto scrivere nel nostro titolo al posto di «licenziamenti», «flessibilità in uscita» come si dice in gergo lavoristico? Con il risultato che ci saremmo capiti in tre.

Larizza naturalmente è del tutto legittimato a pensare che la sua proposta è destinata ad aiutare l'occupazione nel Mezzogiorno. Ma egli stes-

so sa benissimo che quella del rapporto tra flessibilità e aumento dei posti di lavoro è una delle questioni più controverse e su cui, come si suole dire, i pareri abbondano.

Il segretario della Uil poi sembra stupirsi che la sua posizione abbia suscitato un certo clamore. Per quella che ci riguarda pensiamo di avergli dato il rilievo che merita. Larizza dovrebbe ricordare che quando a febbraio il presidente del Consiglio avanzò una proposta pressoché identica alla sua il chiasso fu pari, se non addirittura superiore. Perché questa proposta quando viene avanzata da un leader di un sindacato importante dovrebbe passare sotto silenzio?

Un'ultima osservazione proprio sul sindacato. Larizza sembra adontarsi del fatto che abbiamo titolato sulla «spac-

catura» del sindacato, quando invece si tratterebbe di semplici divergenze di opinioni. Questo, in verità, ci pare stupefacente. Che nel sindacalismo italiano ci sia una spaccatura grave, soprattutto tra Cisl e Cgil, è sotto gli occhi di tutti. Che la proposta di Larizza, nel metodo e nel merito, possa essere stata solo formulata, dipende proprio dall'esistenza di questa spaccatura. Questo giornale non ha mancato di sottolineare, quando ci sono stati, i tentativi di mediazione che il leader della Uil ha tentato di mettere in atto tra Cofferati e D'Antoni. Ma ciò non toglie che le fratture ci sono. E se si vuole veramente invertire la rotta, e correre effettivamente ai ripari, forse è il caso di guardare in faccia alla realtà.

PIERO DI SIENA

