



Operaia al lavoro in una industria di elettrodomestici



Lavoro, salta il vertice di maggioranza Rsu, lavoro atipico, licenziamenti: centrosinistra alla ricerca di unità

FERNANDA ALVARO

ROMA. Mentre torna a infuriare la polemica sulla flessibilità, da Amato a Cofferati, da Fazio a D'Antoni a Tronchetti Provera, la maggioranza cerca una strategia in materia di lavoro. Strategia che dovrebbe portare all'abbandono o all'approvazione di leggi che giacciono ferme in questo o quel ramo del Parlamento. Su rappresentanze sindacali unitarie, lavoro atipico, sul socio lavoratore o il telelavoro, le opinioni dei partiti della maggioranza non sono concordi. E il programmato vertice di ieri alla Camera, voluto dal ministro del Lavoro Cesare Salvi, è stato rimandato a causa di un referendum sull'articolo 18, ovvero in attesa di capire come gli elettori risponderanno al quesito che abolisce il reintegro nel posto di lavoro del dipendente licenziato senza giusta causa, si scaldano i sostenitori di una necessaria modifica dello Statuto dei lavoratori. L'economista Boeri, autore del discorso studio che ha preceduto il vertice europeo di Lisbona sull'occupazione, è tornato ieri con un convegno alla Bocconi a riproporre una modifica dell'articolo che rende non obbligatorio il reintegro per i nuovi assunti a tempo indeterminato. Misura sperimentata, precisano i sostenitori della proposta, per tentare di spezzare una prassi che ormai vuole il nuovo lavoro, giovanile soprattutto, fatto soltanto di occupazione precaria. «Mi convince l'analisi, ma non la soluzione», dice l'ex ministro del Lavoro, Tiziano Treu, autore proprio di tutte quelle misure che oggi stanno creando nuova occupazione. Passato il referendum radicale, al quale voto no, il tema bisognerà riprenderlo. La mia propo-

sta che ha il sì di 54 parlamentari di più partiti, ci sono anche i democristiani Chiamparino, Salvati e Tarantini, lascia al giudice, meglio all'arbitro, la decisione tra reintegro e indennizzo». «Troppi parlano a nome dei giovani», sostiene il ministro del Lavoro Cesare Salvi. «Ma salvaguardare i loro interessi non significa dimenticare i diritti. Proprio per questo bisogna dargli una voce. E cominceremo con le elezioni di giugno per i rappresentanti dei parasubordinati presso l'Inps».

Sospese nel giudizio tra flessibilità, rigidità e diritti, molte delle leggi in discussione in Parlamento. Le imprese, ma anche parte della maggioranza sono contrarie, per esempio alla proposta di legge sul lavoro atipico, accusato di eccessiva rigidità, alla Camera: «Dicono sia una legge vincolistica», spiega il senatore Carlo Smuraglia, autore della proposta - Io non sono d'accordo, ma nonostante questo dico sì trovi una mediazione, si dia una regolamentazione a un pezzo di mondo del lavoro che ha ormai superato la quota di due milioni di persone. Un contratto scritto, alcuni diritti minimi. Più che diritto del lavoro, lo chiamerei diritto di cittadinanza».

Bloccata anche la legge sulle Rsu. Divisioni dentro la maggioranza avevano consigliato nei mesi scorsi un rinvio, né era stata molto efficace una mediazione dello stesso ministero del Lavoro. «Oggi il quadro potrebbe essere più favorevole», sostiene il relatore Piero Gasperoni. È stata approvata la riforma della 146 sulla regolamentazione degli scioperi, una norma che resta zoppa senza quella sulle Rsu. Se per questa e per le altre leggi il «clima» è «più favorevole» avrebbe dovuto dirlo il vertice Salvi-maggioranza di ieri. Rimandato.

A TERMINE I lavoratori a tempo determinato sono esattamente come i loro colleghi "stabili" (cioè hanno diritto a ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e quant'altro a ogni altra prerogativa spettante al lavoratore a tempo indeterminato), con la differenza che il loro lavoro "scade" alla data prefissata. Il contratto può essere prorogato una sola volta per la stessa attività e per un periodo non superiore alla durata del precedente rapporto.

PART TIME È il contratto che prevede la continuità del rapporto di lavoro, ma con orario ridotto. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto, e indicare mansioni e distribuzione dell'orario di lavoro che può essere variabile, ma deve essere indicato con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. È recente il varo di un decreto legislativo che introduce molte novità alla disciplina del part time, con incentivi per 600 miliardi in tre anni. È prevista in particolare la riduzione delle

Assumere e licenziare, i tanti strumenti «non rigidi» Così le leggi che già oggi consentono alle imprese di usare lavoro «flessibile»

aliquote contributive per i nuovi assunti con contratti di part time a tempo indeterminato, purché vadano ad aumentare l'organico dell'impresa.

APPRENDISTATO

L'apprendistato nasce nel 1955 per collegare l'aspetto lavorativo a quello formativo, ed è rivolto in particolare alle piccole imprese. Il contratto è rivolto a giovani che abbiano compiuto 16 anni e non superino i 24 anni nelle aree del Centro-Nord e i 26 anni in quelle del Mezzogiorno. Nel settore artigiano il contratto nazionale di lavoro può innalzare l'età richiesta fino a 29 anni per qualifiche di alto contenuto professionale.

FORMAZIONE Il contratto di formazione e lavoro (Cfl) è stato

L'INTERVISTA ■ TITO BOERI, economista

«Più flessibilità crea occupazione»

ALESSANDRO GALIANI

ROMA. «In Italia c'è troppa rigidità nel mercato del lavoro e serve più flessibilità». L'economista Tito Boeri ne è convinto, ma è anche dell'avviso che il referendum radicale «non è lo strumento più adatto per risolvere il problema».

Tronchetti Provera sostiene che è necessaria più flessibilità per rilanciare l'euro. Ed è d'accordo? «Dico solo questo: è vero che in molti paesi europei ci sono troppe rigidità sul mercato del lavoro».

Anche in Italia? «Tra i paesi europei l'Italia è all'apice in quanto a rigidità, insieme a Grecia, Portogallo, Belgio, Francia e anche alla Spagna».

Dunque qui da noi serve più flessibilità del lavoro?

«Sì e so bene che ciò comporta la rinuncia a delle tutele (peraltro sempre più apparenti che reali) da parte dei lavoratori che hanno un contratto di lavoro permanente. Per contro si avrebbe un miglioramento della situazione di chi un lavoro non ce l'ha. Il saldo di questa redistribuzione è comunque positivo, perché si raggiungerebbe una maggiore flessibilità, che condurrebbe ad una maggiore efficienza del sistema. E poi la flessibilità è una necessità imposta dal proces-

so di integrazione europea e, più in generale, dall'aumento delle pressioni competitive. Per cui è meglio attrezzarsi subito, per minimizzare i costi sociali di queste riforme e massimizzare gli effetti positivi».

A quali riforme si riferisce?

«Nel nostro mercato del lavoro la maggioranza dei lavoratori ha un contratto permanente e gode di una

tutela forte contro il rischio di licenziamento, quella principalmente garantita dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che obbliga il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore licenziato in assenza di giusta causa. Si dice che questa normativa è applicata solo in pochi casi, ma è un ragionamento sbagliato poiché il problema è che questa normativa crea un forte

deterrente nei confronti di chi vuole licenziare i propri dipendenti».

Quindi più flessibilità significa più libertà di licenziare?

«Certo. E dunque di assumere, dato che il costo dei licenziamenti scoraggia anche le assunzioni. E riduce i flussi in uscita dalla disoccupazione».

Ma riconoscerà che in Italia c'è già parecchia flessibilità in entrata?

«Ci sono state delle risposte parziali dal punto di vista legislativo e sono state introdotte nuove figure contrattuali che offrono ai datori di lavoro

più flessibilità nella gestione della manodopera. Mi riferisco ai contratti a tempo determinato e al lavoro interinale. Ma questa flessibilità in entrata è al margine, poiché lo Statuto dei lavoratori con contratti permanenti non è affatto cambiato. D'altra parte anche in altri paesi europei sono state introdotte queste riforme al margine. E mi rendo conto che è difficile riformare il mercato del lavoro in paesi dove i lavoratori con contratti permanenti sono ben organizzati e hanno voce più forte dei disoccupati».

Perché? «Perché queste riforme tendono a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro dei disoccupati e di chi ha dei contratti a tempo e peggiorano le condizioni dei lavoratori più tutelati. E quindi comprensibile che visiano resistenze da parte dei sindacati. Ed è per questo che in Europa le riforme sono state al margine, asimmetriche».

Dunque la colpa è dei sindacati?

«No, capisco che il sindacato abbia ad esempio in Italia dei problemi ad accettare dall'oggi al domani, l'abolizione dell'articolo 18. E il referendum non è certo lo strumento più adatto per risolvere il problema».

E cosa propone?

«La riforma più giusta è quella di cambiare lo Statuto dei "nuovi" contratti permanenti, lasciando inalterato

IL COMMENTO

HO UN SOGNO: UNO SCIOPERO PER TEMPI DI LAVORO PIÙ LIBERI

di BRUNO UGOLINI

Ho fatto un piccolo, insolito sogno. I tre leader sindacali Sergio Cofferati, Sergio D'Antoni, Pietro Larizza, decidevano di concludere una competizione distruttiva e d'aprire una stagione rivendicativa in tutto il Paese. Un movimento fatto di vertenze, manifestazioni, scioperi, contrattazioni, accordi, proprio attorno a quella cosa dal nome ormai ossessante: «flessibilità». Un modo per rivoltare la frittata. La flessibilità da rivendicare potrebbe rappresentare, come ebbero a dire a suo tempo le donne della sinistra, «una risorsa di libertà». Faccio un esempio. L'operaio flessibile, l'operaio moderno (così testimoniava l'altra sera al televisivo Circus, un dirigente sin-

dacale, Maurizio Zipponi) vorrebbe ristrutturare il proprio tempo di vita. Vorrebbe dedicarne una parte alla formazione continua, unico modo per salvare se stesso. Per non cadere nell'angoscia di chi amerebbe progettare un futuro - un matrimonio, i figli, una casa - ma non può perché nulla è più fisso e permanente. Che cosa lo può rassicurare e permettere di progettare ancora, se non quel tempo formativo che lo rende «forte» sul mercato del lavoro, perché professionalmente all'altezza dei nuovi tempi, dei repentini mutamenti produttivi? Sarebbe un vantaggio anche per gli imprenditori che, in tal modo, potrebbero avere a disposizione una manodopera efficiente, senza dover sperare nei licenziamenti facili dei cinquantenni spremuti e sorpassati.

Un discorso alternativo sulla flessibilità potrebbe partire da qui. E ben altra cosa, certo, rispetto a quanto sostengono tanti commentatori. C'è perfino chi ha suggerito ieri a Giuliano Amato di fare come Craxi nel 1984, quando con piglio decisionista non si curò molto dei pareri della maggioranza della Cgil. Un suggerimento, per fortuna, già respinto dallo stesso Amato.

Forse anche perché se allora era facile ipotizzare un decreto per cancellare qualche punto alla scala mobile, oggi sarebbe difficile immaginare un decreto sulla flessibilità. Una legge per stabilire che cosa? Che tutti i lavoratori diventino mobili, siano tipici o atipici, senza più tutele, così sarebbe raggiunto l'egualitarismo tra «insider» e «outsider», tra chi sta dentro e chi sta fuori l'attuale cittadella del lavoro? Oppure un decreto per stabilire che non esistono più i contratti nazionali di lavoro e si dà vita ad una miriade di contratti, uno per ogni campanile? Una scelta che potrebbe provocare sussulti tra gli stessi imprenditori sottoposti, così, ad una concorrenza deviata. La verità è che molti di quelli che esortano sia il sindacato, sia il governo ad un maggior coraggio, poi non dicono che cosa dovrebbe fare di concreto. Al massimo propongono ulteriori tagli ai salari già ridotti dei meridionali, magica formula per rischiare capitali nel Sud. C'è, d'altronde, un'osservazione che dovrebbe far riflettere quanti agitano confusamente la bandiera della flessibilità. Il tasso di disoccupazione è pressoché inestinto al Nord, dove in teoria esiste il sindacalismo più aggressivo, più rigido. È altissimo al Sud dove sono state concordate assai diverse forme di flessibilità. Altri sono i problemi, dunque. Abbiamo letto su «Il Sole 24 Ore» che ogni anno nelle industrie di Brescia mancano mille saldatori....

Torna il tema d'una flessibilità moderna che intrecci tempo di lavoro e tempo di formazione, tempo nell'officina e tempo ai banchi di scuola. Non si potrebbe organizzare uno sciopero con questo obiettivo? Ma è solo un sogno.

to il regime di protezione per i lavoratori che hanno già un contratto permanente».

È l'articolo 18?

«I nuovi contratti permanenti non dovrebbero più contemplare la reintegrazione obbligatoria in caso di licenziamento senza giusta causa, ma compensazioni da stabilire in base a procedure arbitrali. Ciò consente, tra

l'altro di affrontare un problema serio...».

Quale?

«L'aver mantenuto inalterato il numero dei lavoratori permanenti e l'aver introdotto i nuovi contratti a tempo incentiva i datori di lavoro ad assumere solo nelle nuove forme contrattuali. E questo fa sì che i datori di lavoro possano in taluni casi ridurre gli organici senza incorrere in alcun tipo di costo, semplicemente non rinnovando i contratti alla scadenza. E questo non è giusto perché almeno una parte del costo degli esuberanti deve gravare sul datore di lavoro».

E secondo lei abolendo l'articolo 18 si risolve il problema?

«L'abolizione incentiverebbe i datori di lavoro a trasformare i contratti a tempo in nuovi contratti permanenti. Ed è esattamente quello che è successo in Spagna, dove si è fatta una riforma simile, e dove i contratti a tempo trasformati in contratti permanenti è triplicata dal '95 al '99».

TELEVISIONE

Parte una campagna su giovani e lavoro nei paesi della Ue

ROMA. Partirà lunedì prossimo e durerà una settimana la campagna radiotelevisiva europea «Euroaction 2000» sui giovani, lo studio e il lavoro in Italia e all'estero. L'iniziativa, presentata ieri dal ministro del Lavoro, Cesare Salvi, e del sottosegretario alle Comunicazioni, Vincenzo Vita, sarà attivata contemporaneamente in Italia e in altri nove Paesi europei, con il supporto delle televisioni e delle radio nazionali. Con «Euroaction», giunta alla sesta edizione, sarà attivata una «help line» con il numero verde 800-298298 collegato a una vasta banca dati in grado di fornire ogni genere di infor-

COLLABORAZIONE

È la forma più diffusa di lavoro atipico. Il contratto di collaborazione, il pagamento con «ritenuta d'acconto», è diventato una modalità di lavoro molto diffusa, che riguarda attività diverse tra loro, e che ha dato il via ad un dibattito e ad una giurisprudenza confusa. Altre forme atipiche sono la collaborazione occasionale, il contratto d'opera, il contratto di agenzia, l'associazione in partecipazione.

STAGES, PIP, BORSE

I Pip, piani di inserimento professionale, sono destinati a giovani privi di occupazione che partecipano a progetti di inserimento lavorativo promossi da organizzazioni di impresa, con una indennità massima di 600mila lire mensili, di cui la metà è a carico dell'impresa. La durata dell'attività non può essere superiore a 80 ore mensili per 12 mesi: l'indennità, pagata dall'Inps, ammonta a 800mila lire mensili. Gli stages sono una forma di addestramento professionale di giovani in fase scolastica o post-scolastica sui luoghi di lavoro. Borse e stages non determinano la costituzione di un rapporto di lavoro.

LAVORO INTERINALE

Il lavoro interinale o temporaneo consente di lavorare presso un'azienda, per un certo periodo di tempo, dopo essere stati «ingaggiati» da un'agenzia con la quale si instaura il rapporto di lavoro, e il cui business è proprio quello di fornire presta-

