

Lavoro

Le opzioni in campo e una sintesi possibile

Beniamino Lapadula e Davide Imola

Il documento approvato dall'Assemblea nazionale del 21-22 maggio 2010 ha fatto registrare, sul tema del lavoro, significative convergenze: salario minimo legato agli accordi collettivi, estensione per tutte le forme di lavoro delle tutele per la malattia, la maternità, la disoccupazione, l'introduzione dello Statuto del Lavoro Autonomo, proposta di una legge sulla democrazia sindacale. Il documento ha avuto anche il merito di affrontare la discussione sulla precarietà, facendola uscire dal dominio troppo angusto dei cultori del diritto del lavoro, concentrando l'attenzione sul differenziale di costo che incentiva attualmente il ricorso al lavoro precario rispetto al lavoro "regolare". La proposta centrale del documento è infatti quella di incentivare i contratti a tempo indeterminato facendoli gradualmente costare di meno rispetto a quelli a tempo determinato e ai contratti atipici.

Tuttavia – ferme restando le posizioni approvate in sede di assemblea nazionale, che devono ora essere portate alla discussione nei circoli – alcune ipotesi emerse nel corso del dibattito soprattutto sulle modalità di inserimento al lavoro e di tutela dei lavoratori meritano un'ulteriore riflessione.

Il documento evoca il modello del contratto unico (proposto in progetti di legge presentati dai senatori del PD Ichino e Nerozzi) definendolo un obiettivo sostanzialmente valido, ma non realizzabile nell'attuale contesto economico segnato da una dinamica della produttività stagnante. Ma se si vuole arrivare ad una sintesi veramente condivisa ed affrontare contemporaneamente il problema della produttività, occorre svolgere una riflessione più articolata.

La flessibilità ottimale del lavoro, infatti, come ci ha insegnato Sylos Labini, non coincide con quella massima. Se c'è troppa rigidità, gli imprenditori, a fronte di un aumento della domanda, invece di assumere compreranno più macchine e introdurranno tecnologie e processi per risparmiare lavoro: ciò farà crescere la produttività, ma non l'occupazione. Viceversa se è facile licenziare, ci sarà alta crescita dell'occupazione, ma bassa dinamica della produttività, riduzione della forza contrattuale dei sindacati e bassa crescita dei salari nominali e, se c'è inflazione, anche dei salari reali. Una flessibilità efficiente oltre che socialmente sostenibile è, quindi, parte integrante del problema produttività e non qualcosa da rinviare a dopo che la produttività avrà avuto un suo periodo di crescita. Del resto da tempo anche la Banca d'Italia insiste sulla necessità di rivedere i sistemi di protezione e regolazione della flessibilità anche in ragione di una migliore performance della produttività.

Le posizioni interne al PD

Parte rilevante della discussione interna al PD ruota ancora una volta sull'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ritenuto da alcuni, malgrado esso si applichi a un numero molto ridotto di aziende, come il responsabile principale del dualismo del mercato del lavoro.

E' questo il punto di vista degli economisti Boeri e Garibaldi e di Pietro Ichino, che hanno avanzato soluzioni che sono state trasformate in specifiche proposte di legge:

La proposta Boeri-Garibaldi

La proposta Boeri-Garibaldi, denominata Contratto Unico d'Inserimento e recepita da un'iniziativa legislativa promossa dal Sen. Nerozzi consiste, nella sostanza, nell'allungamento del periodo di prova, dagli attuali 3-6 mesi a 3 anni. Per i primi 3 anni, infatti, ci sarebbe sostanziale libertà di licenziamento anche nelle aziende a cui si applica l'art. 18. Boeri-Garibaldi non propongono alcuna modifica delle attuali numerose forme di lavoro precario previste dalla legge: affidano il contenimento della precarizzazione esclusivamente a questa nuova modalità d'ingresso al lavoro, alla parificazione dei costi previdenziali e all'introduzione di un salario minimo legale scollegato dai contratti collettivi di lavoro. Nella proposta di legge Nerozzi, inoltre, ci sono ulteriori punti deboli come il mantenimento del dualismo di tutele tra grandi e piccole imprese, incentivi alle nuove assunzioni anche per le imprese interessate da procedure di mobilità e CIGS, l'allargamento del ricorso al tempo determinato con l'introduzione di un tetto reddituale oltre il quale sarebbe sempre possibile un contratto a termine.

La proposta Ichino

La proposta del Sen. Ichino, che s'ispira ai sistemi di flex security scandinavi, consiste invece nel superamento dell'art.18 per via contrattuale. Le imprese che accettano volontariamente di stipulare un Contratto collettivo di Transizione al nuovo sistema di

protezione del lavoro possono disapplicare l'art. 18 e decidere liberamente licenziamenti individuali per motivi economici, tecnici e organizzativi risarcendo il lavoratore con ammortizzatori sociali (a carico dell'impresa) della durata di quattro anni, salvo ricollocazione in un'altra impresa (outplacement). L'art. 18 ritorna applicabile solo dopo 20 anni di anzianità di lavoro nella stessa impresa. Ci sono, due limiti evidenti di questa proposta. Il primo è che la sperimentazione è realisticamente possibile solo in un numero ridotto di imprese (di dimensioni robuste), mentre la stragrande maggioranza delle imprese (il 92% è sotto i 10 dipendenti) continuerebbe a fare uso dei contratti precari, esattamente come oggi. Il secondo limite è che la possibilità di superare la precarietà è giocata interamente sulla maggiore possibilità di licenziamento non tenendo in alcuna considerazione il costo del lavoro che, al contrario, è l'elemento principale della grande diffusione delle forme di lavoro precario. La Proposta di Ichino quindi non risponde alla necessità di una risposta organica e immediata al tema della precarietà.

La proposta dell'Associazione "20 maggio"

Una terza proposta di legge è quella promossa dall'Associazione 20 Maggio primi firmatari gli On.li Damiano, Madia, Miglioli, Gatti che, prendendo come modello l'apprendistato, introduce come principale forma di ingresso al lavoro, il Contratto Unico di Inserimento Formativo, con una durata al massimo di 3 anni. Questo nuovo contratto viene incentivato sia con costi del lavoro ridotti durante la sua vigenza in cambio di formazione certa, sia con sgravi contributivi, per un periodo equivalente alla durata della flessibilità, al momento della sua trasformazione in contratto di lavoro a

tempo indeterminato. Questa proposta non si limita ad introdurre questa nuova modalità d'ingresso che mette al centro la formazione, (sia per rendere più competitive le imprese, sia per migliorare l'occupabilità in caso di licenziamento), ma lascia accanto al lavoro standard solo poche altre forme contrattuali opportunamente ri-regolate.

Alcune considerazioni conclusive

Questa terza proposta sembra la più organica (affronta anche temi come la qualificazione professionale, la formazione, la ridefinizione di tutele, ammortizzatori e politiche attive per il lavoro) e la più idonea a contrastare il dualismo del mercato del lavoro italiano perché agisce, sia sul terreno del diritto del lavoro, che su quello degli incentivi economici. Essa, infatti, riduce le forme di lavoro non standard e coniuga la convenienza all'uso di contratti di lavoro standard con la flessibilità iniziale dei rapporti di lavoro senza mettere in discussione l'art. 18. La proposta dell'Associazione 20 maggio può essere utilmente integrata da una prima sperimentazione di flex security che tenga conto del contesto italiano.

Fare riferimento al modello di flex security scandinavo per superare il dualismo del nostro mercato del lavoro sarebbe, infatti, del tutto fuorviante. Se guardiamo al sistema danese, a cui fa riferimento Ichino, l'unico elemento che lo accomuna alla situazione italiana è quello dell'ampia presenza di PMI. In Danimarca però, in massima parte, sono PMI fortemente innovative e aperte alla competizione internazionale. Esse richiedono flessibilità per restare sulla frontiera tecnologica e non per risparmiare sul lavoro e competere in produzioni tradizionali. Queste imprese, non avendo, a causa della loro dimensione, la possibilità di riqualificare costantemente la mano d'opera e di

riorganizzarla al loro interno, lo fanno all'esterno con la flex security, sistema che si basa sul cosiddetto "triangolo d'oro" (flessibilità dei contratti che assicurano una certa libertà di licenziamento, sussidi di disoccupazione generosi, politiche attive del lavoro), su un clima di mutua fiducia tra parti sociali e un forte ruolo della contrattazione, (tutto in un contesto di forte omogeneità territoriale). Tutto ciò non è esportabile meccanicamente nel nostro Paese. E' per questo che il modello danese si può sperimentare soltanto nelle nostre imprese più innovative e non è generalizzabile a tutto il sistema produttivo italiano.

Non è invece condivisibile l'idea di imporre questa sperimentazione con accordi separati, come si evince dal testo Ichino. Al contrario sarebbe opportuna una sperimentazione, nelle aziende che si collocano sulla frontiera tecnologica, regolata dai contratti nazionali di categoria e scelta liberamente dai singoli lavoratori interessati con una base di consenso sindacale ampio. Anche questo tema apre, perciò, il capitolo della regolazione della rappresentanza e organizzazioni sindacali che non è più rinviabile.

Il PD potrebbe perciò proporre che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di carattere economico ed organizzativo, con esclusione dei licenziamenti illegittimi perché discriminatori o a carattere disciplinare, si possa sperimentare la possibilità di una scelta del lavoratore che comprenda:

- Il ricorso per ottenere la reintegra nel posto di lavoro, con risarcimento commisurato dal giudice in base alla qualifica, al carico familiare e all'anzianità aziendale.
- Un'indennità economica (crescente in rapporto all'anzianità).

- la possibilità di stipula di un Contratto di ricollocazione al lavoro con l' inserimento in un percorso di out placement pagato dall'impresa e gestito da un'agenzia privata o dall'ente bilaterale di riferimento, secondo modalità e standard definiti dalla contrattazione collettiva.

Durante i successivi 4 anni o fino alla ricollocazione stabile del lavoratore, quest'ultimo percepisce l'erogazione di una indennità per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, di entità pari al 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno, all'80% per il secondo, al 70% per il terzo e al 60% per il quarto.

L'allargamento di qualsiasi forma di flex security, infine, passa per un significativo miglioramento degli standard dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro che porti il nostro paese almeno al livello della media europea. Soltanto in questo modo, infatti, i lavoratori potranno sperimentare nel concreto la possibilità di cambiare lavoro senza traumi sociali.

Riteniamo che questa proposta possa rappresentare un giusto punto di avanzamento e di mediazione tra le diverse posizioni presenti nel PD e mettere il partito nella condizione di parlare, sia al vasto mondo dei precari, che a quello delle imprese.