

LE STRATEGIE DEL "CONTRATTO UNICO"

Intervista a cura di Tommaso Vesentini per *Italia Domani* - 19 novembre 2008.

La flessibilità in entrata e uscita ha reso più facile l'ingresso nel mondo del lavoro. Evitando, però, di allentare la rigidità dei contratti a tempo indeterminato, la politica italiana ha preferito aggirare l'ostacolo delineando un nuovo ambito contrattuale, quello dei contratti "atipici". Perché questa scelta?

L'ha detto lei: non si è voluto toccare l'impianto del rapporto di lavoro "regolare" a tempo indeterminato. Per dare alle imprese la flessibilità di cui le imprese avevano e hanno bisogno, la si è caricata sulle spalle dei lavoratori "di serie B".

La reiterazione dei contratti a tempo determinato ha trasformato la flessibilità in precarietà, insicurezza e bassi salari. La proposta di Boeri e Garibaldi estende a tutti i dipendenti un contratto a tempo indeterminato, attivandone la piena tutela al termine dei primi tre anni. Offre, cioè, l'esempio di un compromesso. Qual è la sua opinione al riguardo?

È una proposta interessante, perché introduce il concetto dell'accesso graduale alla stabilità. Ma se vogliamo ottenere una drastica riduzione dei *bad jobs*, del lavoro "precario permanente", dobbiamo rendere più flessibile il rapporto anche dopo i primi tre anni di lavoro.

Secondo la Sua opinione esistono vie migliori per uscire dalla giungla di contratti atipici preservando la flessibilità senza pregiudicare le condizioni del lavoro dipendente?

La mia proposta è di sostituire radicalmente la tecnica di protezione dell'articolo 18, per i licenziamenti dettati da motivi economici od organizzativi: non più "ingessatura" del posto di lavoro, ma sicurezza piena del lavoratore nel mercato del lavoro. Indennizzo crescente con il crescere dell'anzianità di servizio e trattamento di disoccupazione "alla danese", coniugato con servizi efficienti di riqualificazione mirata e assistenza alla mobilità. Più che di "contratto unico", parlerei di un diritto del lavoro unico, capace di applicarsi davvero a tutti i lavoratori in posizione di dipendenza economica.

Le forme di lavoro a tempo determinato escludono, di fatto, il sindacato. Dato che ogni dieci assunti precari solo uno ottiene un contratto stabile, i rapporti di lavoro atipici rischiano di divenire maggioritari. Il sindacato, di conseguenza, più che cacciato dal mercato del lavoro, finirebbe per estinguersi. Perché non conduce sull'istanza del contratto unico una battaglia senza quartiere?

Ci sono delle notevoli vischiosità culturali. E poi i sindacati proteggono i propri iscritti, che sono per la quasi totalità i lavoratori stabili del settore pubblico e delle imprese di medie o grandi dimensioni.

Dato che influisce su molti aspetti della vita umana, dalla possibilità di acquistare una casa a quella di farsi una famiglia, e che l'insicurezza cronica rischia di influenzare l'intero spettro della vita relazionale di un individuo, il problema del precariato riguarda, anche per le sue crescenti proporzioni, l'intera società. Il Governo, forse memore della batosta subita

sull'articolo diciotto, difficilmente correrà il rischio di riformare le leggi sul lavoro. Il Partito Democratico è pronto a pronunciarsi sulle condizioni di quattro milioni e mezzo di lavoratori?

Su questi temi nel Partito democratico è in corso proprio in queste settimane un dibattito molto intenso, che si concluderà con la Conferenza programmatica del febbraio prossimo. Ma è già un segno molto positivo che un grande partito come il PD consideri questo tema come parte a pieno titolo della propria cultura e della propria elaborazione programmatica: in questo il PD è più avanti della attuale maggioranza.