

ARIA DI CAMBIAMENTO: ANCHE L'ITALIA VERSO LA FLEXSECURITY

PROPRIO IN UN PERIODO DI CRISI E' IMPORTANTE PROMUOVERE RIFORME CHE CONSENTANO ALLE IMPRESE DI FAR FRONTE ALL'INCERTEZZA E DISTRIBUISCANO EQUAMENTE SICUREZZA E FLESSIBILITA' TRA I LAVORATORI CHE VERRANNO ASSUNTI

Intervista a cura di Andrea Pietrobelli, pubblicato su Dossier (allegato de Il Giornale) il 14 gennaio 2009

La flessibilità negli ultimi anni è stata l'arma a doppio taglio del sistema del lavoro italiano. Passaggio fondamentale per l'economia del nostro Paese; ha però portato con sé anche un'alta percentuale di precarizzazione. Cosa che in altri Stati europei non è accaduta. Cosa si è sbagliato?

Il legislatore è sempre intervenuto "al margine", cioè offrendo forme molto flessibili di lavoro aggiuntivo rispetto all'organico aziendale. Così, si è determinata una situazione in cui una parte soltanto dei lavoratori porta quasi tutto il peso della flessibilità di cui il sistema ha bisogno. Questo ha generato quello che oggi chiamiamo il "sistema duale".

Quanto e come politica, sia di centrodestra sia di centrosinistra, imprese e sindacati hanno concorso a cronicizzare questa situazione?

Negli ultimi vent'anni non si è cambiata una virgola dello Statuto dei Lavoratori, né del libro quinto del codice civile. Fra destra e sinistra c'è stato soltanto un tira-e-molla al margine, un rosicchiare o ripristinare i margini di flessibilità a carico del lavoro precario.

Quando si parla di mercato del lavoro in Italia non si riesce mai ad aprire un dibattito costruttivo: si finisce sempre con discussioni ideologiche e demagogiche che paralizzano ogni tentativo di riforma. Quanto è esposta a questo rischio la sua bozza sulla transizione alla *flexsecurity*?

Quel mio progetto, pur nascendo da discussioni molto approfondite, è ancora soltanto un canovaccio: su di esso ora deve aprirsi un negoziato tra rappresentanti degli imprenditori e dei lavoratori per la messa a punto dei dettagli: è nei dettagli che si nasconde il "velen dell'argomento". Ma proprio il discutere pragmaticamente sul concreto consente di superare le vecchie contrapposizioni ideologiche. E quando ne uscirà un testo condiviso dalle parti interessate analiticamente, punto per punto, il progetto ne trarrà una forza politica straordinaria.

Le riforme radicali non "piacciono" in Italia, dove sembra che tutti cerchino di salvaguardare antiche tutele a sfavore di una modernizzazione reale che proietti il

Paese nel futuro. Il tema da lei toccato è nevralgico per tantissimi motivi. Cosa dovrebbe cambiare nella mentalità di politica, imprese e sindacato per riuscire a portare a compimento questa riforma?

Il metodo sperimentale. Una grande novità di questo progetto sta nel fatto che esso non si propone come una grande palingenesi, un mutamento repentino ed epocale dell'intero sistema. L'idea è di mettere a disposizione delle imprese che hanno prospettive di espansione la possibilità di questo new deal: offrire ai propri nuovi assunti un sistema di sicurezza di tipo nord-europeo, superando il nostro vecchio sistema duale, senza toccare la posizione dei lavoratori stabili già in organico. Se la cosa funzionerà bene in un settore o in una grande impresa che la sperimenta, il new deal si diffonderà progressivamente senza bisogno di interventi autoritativi.

Come dovrebbe funzionare questa scelta?

Un'impresa di grandi dimensioni, oppure un gruppo di imprese, stipula con un sindacato o gruppo di sindacati il "contratto di transizione", col quale si impegna a compiere tutte le nuove assunzioni con un contratto a tempo indeterminato, ma flessibile: il controllo giudiziale sarà limitato ai licenziamenti disciplinari o a quelli che vengano denunciati come discriminatori, ma non potrà estendersi all'eventuale motivo economico od organizzativo del licenziamento. Con lo stesso contratto si istituisce l'ente bilaterale o consorzio, che garantirà a chiunque perderà il posto servizi riqualificazione e trattamento di disoccupazione "alla danese". Per i dettagli rinvio al mio sito: www.pietroichino.it.

Ma da noi i servizi di riqualificazione e di ricollocazione "alla danese" ancora non ci sono.

Nel settore privato ci sono eccome. E le imprese coinvolte nel "contratto di transizione" saranno fortemente interessate a dotare l'ente bilaterale o consorzio di tutto il migliore know-how disponibile in questo campo, per ridurre al minimo i periodi di disoccupazione e così ridurre le indennità di disoccupazione che dovranno essere pagate a chi perderà il posto nei processi di aggiustamento industriale. Per questo il progetto punta su enti bilaterali o consorzi di imprese e non sugli attuali servizi pubblici: le imprese devono metterci il management, l'efficienza e il rigore gestionale; il sindacato deve controllare che efficienza e rigore rispettino l'equità e la parità di trattamento nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Parliamo di numeri. In un periodo di "vacche magre", in cui si preferisce tagliare che investire, quanto costerebbe a Stato e imprese l'avvio concreto di questo progetto?

Dove trovare queste risorse, visto il nostro debito pubblico?

Per le imprese con più di 15 dipendenti, il progetto non prevede che lo Stato ci metta neppure un euro: l'ente bilaterale o consorzio sarà interamente finanziato dalle stesse imprese mediante un contributo iniziale pari allo 0,5% delle retribuzioni lorde dei nuovi assunti, con un meccanismo bonus/malus che premierà le imprese più capaci di manpower planning e penalizzerà invece quelle che licenzieranno di più. Al lavoratore sarà garantita un'indennità di licenziamento proporzionata all'anzianità di servizio e un trattamento di disoccupazione secondo lo schema danese: 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno, 80% per il secondo, 70% per il terzo e 60% per il quarto; ma i casi di disoccupazione così lunga saranno le eccezioni: la regola sarà una ricollocazione molto più rapida.

Non c'è il pericolo che si instauri una logica assistenzialista (che è il grande rischio sempre in agguato nelle politiche del lavoro del nostro Paese) dietro una nuova politica dei sussidi?

No: il progetto prevede che l'ente o consorzio stipuli con il lavoratore un "contratto di ricollocazione al lavoro" che comporterà precisi diritti e obblighi di cooperazione. L'ente eserciterà un vero e proprio potere direttivo e di controllo sull'attività svolta dal lavoratore nel processo di riqualificazione e nella ricerca del nuovo posto; e potrà risolvere il contratto se il lavoratore non coopererà correttamente. D'altra parte, il management avrà un forte incentivo a far funzionare bene il meccanismo, per ridurre i periodi di disoccupazione e quindi l'ammontare dei sussidi erogati.

Prendiamo un caso limite. Un dipendente di banca di 50anni licenziato non può essere reinserito nel suo settore vista la crisi attuale. Come verrebbe reintrodotta nel mercato del lavoro?

Su indicazione di Pierpaolo Baretta – ex segretario nazionale della Cisl, ora deputato del PD – abbiamo inserito nel progetto la regola per cui al lavoratore che superi i venti anni di anzianità di servizio torna ad applicarsi l'articolo 18, quindi il controllo giudiziale, anche sui licenziamenti per motivi economici od organizzativi.

Pensiamo, allora, a un lavoratore quarantenne con quindici anni di servizio.

Nel 2007 a Milano sono stati stipulati 200 mila contratti di lavoro; se ora, in periodo di crisi, se ne stipulerà il 15 per cento in meno, saranno 170 mila nel 2009. Sono sempre molti: il mercato del lavoro continua a funzionare. E un servizio di outplacement ben funzionante è normalmente in grado di orientare, riqualificare e ricollocare efficacemente un lavoratore con una esperienza di quindici anni di lavoro alle spalle.

E un giovane assunto da uno o due anni?

Le rispondo a mia volta con una domanda: secondo lei, per un giovane che entra nel mercato del lavoro, è migliore il nostro attuale sistema duale, che lo espone con alta probabilità a anni e anni di lavoro precario, "a progetto", a termine, oppure un sistema di *flexsecurity* di tipo scandinavo?

Più in generale, non c'è il rischio di perdere le competenze dei lavoratori più qualificati?

Il capitale umano costituisce il patrimonio più importante di cui le aziende dispongono: se non sono costrette, non se ne liberano certamente a cuor leggero. Tanto meno se il liberarsene presenta un costo, come è previsto nel nostro progetto.

Veltroni ha già dato l'endorsement a questo progetto. Nella maggioranza c'è già qualcuno che le ha dato un segnale di apertura?

Sì: il primo è stato Giuliano Cazzola, vicepresidente della Commissione Lavoro della Camera; col quale, peraltro, ho un dialogo aperto da molti anni. Ma già in questi giorni mi hanno mostrato interesse e disponibilità anche i colleghi senatori Giampiero Cantoni e Maurizio Castro.

La crisi fa paura a tutti. Quanto è importante in questo momento aprire un dialogo realmente condiviso per dare vita a riforme strutturali in grado di ridare forza e ossigeno al nostro Paese?

È proprio in un periodo di crisi che occorre una riforma di questo genere. In una situazione di grave incertezza sul futuro, come quella in cui ci troveremo nei prossimi due o tre anni, sarà molto più difficile che in passato che le aziende assumano con un contratto a tempo indeterminato ad alta rigidità. Se vogliamo che i nuovi contratti abbiano per oggetto un lavoro "di serie A", dobbiamo mettere subito a disposizione del mercato del lavoro un nuovo diritto del lavoro adatto ai tempi.

Lei è ottimista?

Sì: sento aria di un cambiamento positivo. Ne hanno un gran bisogno sia le imprese, sia le nuove generazioni di lavoratori; mentre ai vecchi lavoratori stabili non verrà tolto nulla di quello che hanno. È un grande gioco a somma positiva, nel quale molti hanno da guadagnare e nessuno perderà nulla.