

## **RISPONDERE ALLA DEREGULATION DI SACCONI PROGETTANDO IL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO**

*Intervista a cura di Roberto Bagnoli, pubblicata sul Corriere della Sera del 9 giugno 2008*

«Se il sindacato e il centrosinistra non avranno il coraggio di far cadere il tabù dell'articolo 18, qualsiasi opposizione al programma del ministro Sacconi di *deregulation* e di liberalizzazione dei contratti a termine sarà perdente. Se si vuol combattere davvero il precariato permanente e offrire alle nuove leve una vera eguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro, occorre disegnare un modello di rapporto di lavoro a tempo indeterminato per tutti, ma più flessibile». Pietro Ichino, neo senatore del Pd, giuslavorista e da sempre sostenitore dell'interesse dei lavoratori per primi a un mercato più fluido e a un diritto del lavoro meno rigido, va dritto al cuore del problema.

**Però, nemmeno il ministro del Welfare Sacconi, che pure sabato a S. Margherita Ligure ha picchiato duro sulla necessità di liberalizzare, ha posto la questione dell'articolo 18.**

«Certo: perché anche il centrodestra ha interiorizzato il tabù per cui “chi tocca lo Statuto dei lavoratori muore”. Così il governo torna a puntare a un allargamento degli spazi di flessibilità nella zona non protetta, quella del precariato. Il PD deve stare attento a non ripetere l'esperienza disastrosa della quattordicesima legislatura: un'opposizione di retroguardia, priva di una strategia efficace contro il dualismo e l'*apartheid* fra lavoratori di serie A e di serie B».

**Qual è invece la strategia di opposizione che lei propone?**

«Per opporsi al consolidamento del dualismo fra protetti e non protetti, l'unica strategia efficace è puntare, per tutte le nuove assunzioni, su di un nuovo modello di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, capace di dare alle imprese la flessibilità di cui hanno bisogno, ma recidendo alla radice il fenomeno del precariato permanente».

**Questa è l'idea del “contratto unico di lavoro” di Boeri e Garibaldi; che però non è stata recepita nel programma elettorale del PD.**

«Nel programma elettorale del PD era indicato il modello della “migliore *flexicurity* europea”; nel manifesto sulle politiche del lavoro si parla di “coniugare il massimo possibile di flessibilità per le strutture produttive con il massimo possibile di sicurezza per i lavoratori”. Ora l'uscita del ministro Sacconi costringe il PD ad accelerare i tempi del suo dibattito interno su come concretare questa scelta programmatica; la proposta di Boeri e Garibaldi indica una soluzione, ma ci sono anche altre varianti sul tappeto».

**Ma tutte le varianti portano sempre alla riforma dell'articolo 18.**

«Chiariamo bene: l'articolo 18 dovrebbe continuare ad applicarsi per i licenziamenti disciplinari e contro quelli discriminatori, o per rappsaglia. È sui licenziamenti per motivi economici od organizzativi che occorre introdurre una tecnica protettiva diversa, di tipo nord-europeo».

**I critici sostengono che per il modello nord-europeo occorrono molti soldi. Che non ci sono.**

«Il costo di un sistema integrato di sostegno robusto del reddito e di riqualificazione dei lavoratori, affidato a enti bilaterali, potrebbe benissimo essere accollato interamente alle imprese, come contropartita della maggiore flessibilità che si offre loro».

**Quanto costerebbe?**

«Per i primi mesi il costo è zero, perché la nuova disciplina si applica solo alle nuove assunzioni. A regime il costo medio si colloca intorno allo 0,5 per cento del monte salari. Ma si può applicare un meccanismo *bonus/malus* che faccia lievitare il contributo a carico delle imprese che ricorrono di più al licenziamento per motivo economico e lo faccia ridurre per le altre».

### **Quali possibilità ci sono che il PD faccia propria una scelta di questo genere?**

«Non ho la sfera di cristallo. Ma il PD è nato proprio per voltar pagina rispetto ai tabù della vecchia sinistra. Se vuole evitare il rischio mortale di riproporre battaglie di retroguardia il PD deve guardare avanti».

### **Resta il fatto che tutti i sindacati si oppongono a toccare l'articolo 18: dalla Cgil alla Ugl.**

«Dovrebbero chiarire a che titolo si oppongono. Il nuovo regime si applicherebbe soltanto per le assunzioni operate d'ora in avanti; riguarderebbe dunque soggetti che oggi nessun sindacato rappresenta. Per questi, le nuove leve, sarebbe un evidente miglioramento: il superamento drastico del dualismo, una vera uguaglianza di opportunità per tutti. Per chi già lavora regolarmente non cambierebbe nulla».

### **Domani si apre il negoziato tra Confindustria e sindacati sulla riforma della contrattazione collettiva. Hanno ragione le imprese a voler ridurre il contratto nazionale per far spazio a quello aziendale?**

«Il problema è che la contrattazione aziendale oggi copre solo metà della forza-lavoro: smagrire il contratto nazionale rischia di ridurre lo standard di trattamento per l'altra metà, dove di fatto si applica solo questo. Ridurre lo standard proprio mentre tutti concordano sulla necessità di aumentare le retribuzioni più basse è poco proponibile».

### **Lei cosa suggerisce?**

«L'ideale sarebbe una soluzione alla tedesca: se si sostituisse il contratto nazionale con dei contratti riferiti a due o tre macro-regioni, al centro-nord ci sarebbero spazi assai più ampi per combinare i due livelli; e al sud si potrebbe adattare lo standard alle esigenze di sviluppo di zone in grave difficoltà. Ma in Italia riforme di questa portata richiedono anni per essere metabolizzate».

### **Dunque non se ne esce?**

«Una soluzione praticabile oggi è quella di distinguere, nel contratto nazionale, una parte che si applica sempre e una parte che può essere sostituita dalla contrattazione di livello inferiore».

### **Più concretamente?**

«Il contratto nazionale può prevedere un premio di produttività riferito al valore aggiunto realizzato in ciascuna azienda. E prevedere che questo premio possa essere interamente sostituito mediante la contrattazione aziendale. Un'altra soluzione è che si stabilisca una percentuale – per esempio il 15 o il 20% - dello standard nazionale, lasciandola disponibile ai livelli inferiori».

### **Ma chi mai rinuncierebbe, in azienda, a un elemento della retribuzione garantito, per qualche cosa di più incerto?**

«Ci sono molti casi in cui, con una struttura diversa della retribuzione collegata a innovazioni organizzative, si possono ottenere guadagni notevoli di produttività; in tutti questi casi, scommettendo sull'innovazione i lavoratori hanno prospettive reali di

guadagnare di più. Questi spazi potrebbero poi essere ulteriormente allargati dalla detassazione. Per questo è molto importante che si dia il maggiore spazio possibile alla detassazione della parte di retribuzione variabile contrattata al livello aziendale».