

ANALISI

Falsi problemi che chiamano risposte vecchie

di **Michele Tiraboschi**

Problemi nuovi, risposte vecchie. È in questi termini che può essere sintetizzata la proposta del ministro del Lavoro, Cesare Damiano, di avviare una profonda revisione delle condizioni di utilizzo del contratto a termine.

Un primo profilo di criticità è indubbiamente legato a questioni di metodo e a valutazioni di opportunità. Non solo Confindustria, ma anche Cisl e Uil hanno infatti subito bocciato la soluzione prospettata da Damiano. La materia è attualmente disciplinata da un avviso comune tra le parti sociali. Non si comprende pertanto la ragione di una interferenza del governo

attraverso l'imposizione di linee guida volte alla definizione di un nuovo avviso comune.

Qualcuno potrà certo obiettare che l'attuale avviso comune, seppure voluto da Cisl e Uil unitamente a dodici organizzazioni datoriali, non è stato firmato dalla Cgil. Ma questo è un problema di natura intersindacale che, in quanto tale, non dovrebbe coinvolgere le diverse coalizioni di governo di volta in volta in carica. Tanto più che, in questo caso, l'accordo separato è stato raggiunto nel maggio del 2001, quando cioè era la sinistra a governare il Paese e nessuno poteva ancora parlare di trame anti-Cgil del Governo Berlusconi. Nulla vieta, ovviamente, che un governo abban-

doni il ruolo di garante del libe-

ro dispiegarsi del sistema di relazioni intersindacali e parteggi per una sola delle parti coinvolte. E così, infatti, è già accaduto nel passato. Con risultati tuttavia paradossali e che certamente stanno alla radice della profonda crisi che attraversa il nostro sistema di relazioni industriali. Nel 2001, l'allora ministro del Lavoro, Cesare Salvi, non ratificò infatti l'avviso comune sul lavoro a termine proprio in considerazione del fatto che la Cgil non era tra i soggetti firmatari. Mentre nulla ha impedito, più recentemente, alla Regione Puglia di ratificare un avviso comune sul nuovo apprendistato anche se tra i firmatari dell'intesa mancavano sigle di

indubbia rappresentatività come la Cisl e Confindustria.

Si potrà ancora obiettare che, almeno in questa circostanza, l'intervento del Governo è giustificato dalla emergenza del lavoro precario. Ma qui sono le statistiche, unitamente alle numerose ricerche empiriche, a segnalarci come questo sia un falso problema. Non solo perché l'utilizzo di forme di lavoro temporaneo in Italia è al di sotto della media europea (13 per cento contro il 14).

Il peso dell'apprendistato

La verità è che oltre un terzo di questa occupazione temporanea è rappresentata da rapporti di lavoro a contenuto formativo e di apprendistato che nulla han-

no a che vedere con la precarietà. Di fatto, l'uso del contratto a termine, su cui vuole incidere il ministro del Lavoro, non supera che un misero 7 per cento del to-

tale della occupazione regolare. Davvero ben poca cosa, almeno in un mercato del lavoro come il nostro segnato dalla piaga del lavoro sommerso e irregolare. La riforma del 2001 non ha affatto liberalizzato l'utilizzo del lavoro a tempo determinato, mentre è vero che una ulteriore restrizione delle causali di utilizzo del lavoro a termine non farebbe altro che incrementare forme di lavoro nero che riguardano già oggi circa il 23 per cento della forza lavoro.

Al di là di queste osservazioni di metodo e di opportunità, che non sono certo secondarie, la vera criticità della proposta è tuttavia un'altra e attiene al merito della questione. Dire oggi che la forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato significa infatti voler affrontare fenomeni nuovi e in continua evoluzione utilizzando una strumentazione giuridica per molti versi antiquata.

Il pericolo dei formalismi

Nei nuovi mercati la stabilità e la qualità della occupazione, così come la produttività del lavoro dipendono inevitabilmente dalle competenze e dalla professionalità dei dipendenti. Non certo da formalismi giuridici e tanto meno da tecniche di tutela che, nel vietare il lavoro a termine salvo casi del tutto eccezionali e legislativamente prefissati, rispecchiano modelli di organizzazione del lavoro del passato. La stessa proposta di «indivi-

duazione di sintetiche causali tipicizzate, adatte alle odierne esigenze del mercato» è una vera e propria contraddizione in termi-

ni. Solo chi è ancora legato a una cultura dirigista e ostile all'impresa può infatti oggi pensare che siano un legislatore o un magistrato — e non invece chi si assume il rischio di impresa o la normale dialettica intersindacale — i soggetti più indicati per individuare quelle ragioni tecniche, produttive od organizzative che rendono necessario o anche solo opportuno il ricorso al lavoro a termine.

A meno che non si tratti di una mera petizione di principio diretta a esorcizzare la fine di un mito, quello del lavoro stabile e per una carriera, l'affermazione del carattere meramente eccezionale del lavoro a termine è oggi sostenibile solo sul piano astratto del dover essere giuridico. Il prezzo di questa scelta

è tuttavia elevato. L'adesione formale a un modello di regolazione dei rapporti tra capitale e lavoro in declino come il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ha infatti una unica conseguenza. Quella di legittimare, sul piano fattuale, una deregolazione strisciante dei rapporti di lavoro e, con essa, l'incessante emersione di prassi contrattuali contra legem. Prassi che, nell'incontrare i propri limiti solo nell'esaurirsi della fantasia dei datori di lavoro e dei loro legali nell'inventare schemi negoziali flessibili, finalizzati a ridurre i costi e ad attenuare l'assunzione di obblighi e responsabilità non sostenibili, danneggiano non solo la corretta competizione tra le imprese ma pregiudicano anche l'effettività dei diritti di quanti lavorano o sono in cerca di una occupazione regolare.

tiraboschi@animore.it