

Tutele per tutti

**TIZIANO
TREU**

Il Pd si sta interrogando su come dare risposta alla attuale crisi economica e occupazionale. Occorrono risposte immediate: sostegno ai redditi, rafforzamento ed estensione degli ammortizzatori sociali, credito delle imprese. Ma soprattutto si richiede una visione e politiche nuove.

Il lavoro odierno è segnato dall'incertezza, dalla precarietà e dalla frammentazione mentre il lavoro del secolo scorso su cui si è costruito il nostro diritto e il nostro welfare era omogeneo (l'operaio fordista) e stabile. Il nostro obiettivo prioritario deve essere quello di contrastare la precarietà, le incertezze e le disuguaglianze dei lavori; ricercare la ricomposizione del mondo del lavoro, non solo delle sue tutele, ma anche delle sue opportunità. Su questo obiettivo siamo d'accordo; ed è già questa una differenza col centrodestra che non si preoccupa di ricomporre il lavoro, ma anzi tende a dividerlo.

Per essere efficaci nel perseguire il nostro obiettivo dobbiamo tener conto delle differenze esistenti nel mondo del lavoro attuale: non averne paura o dimenticarsene. I problemi e le incertezze dei lavoratori autonomi e dei giovani professionisti non sono eguali a quelli dei dipendenti, neppure a quelli dei collaboratori a progetto. Anche le loro aspirazioni sono diverse.

Il Pd deve parlare e pensare a tutti, non solo al lavoro dipendente, come ha fatto finora, con il risultato di non farsi neppure ascoltare dai lavoratori autonomi (e dalle imprese) e di perdere gran parte dei lavoratori tradizionali (al Nord votano più Lega che Pd).

Il mondo del lavoro autonomo (le partite Iva, le micro imprese e professionisti non tutelati dagli ordini) ha bisogno anzitutto di riconoscimento e di essere valutato per la sua importanza nell'economia e nella società. Poi chiede di essere liberato dagli ostacoli che ne frenano lo sviluppo e di essere sostenuto nella necessità di qualificarsi e di crescere. Un ddl deliberato da un gruppo di senatori Pd e dal Forum Lavoro, tra cui chi scrive, dopo aver consultato i rappresentanti di questo mondo, vuole dare risposte a queste esigenze con misure diverse: facilitazioni, anche fiscali, all'avvio di attività nuove, specie di giovani;

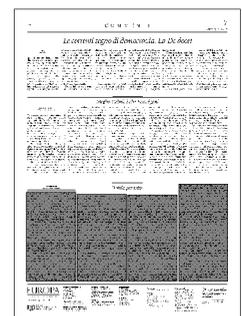
detassazione delle spese di formazione e di aggiornamento; sostegni finanziari e servizi sul mercato per riqualificarsi e migliorare le proprie attrezzature; riduzione progressiva dell'Irap, aiuti nei momenti di crisi (una forma di "ammortizzatori" adatti a loro).

I lavoratori parasubordinati o economicamente dipendenti, soprattutto con monocommittenza e bassi redditi, hanno esigenze di protezione, simili anche se non eguali a quelle dei dipendenti. Nel caso di crisi dei committenti devono avere accesso agli stessi ammortizzatori universali che noi proponiamo per tutti i dipendenti. Ma molti di questi si sentono autonomi e vorrebbero essere aiutati a diventarlo. Per questo è sbagliato omologarli in toto ai dipendenti, come chiede una parte della sinistra.

Una necessità urgente è di smascherare i falsi lavoratori autonomi, le false partite Iva, le false associazioni in partecipazione e i collaboratori, che in realtà lavorano come dipendenti. In Italia sono in numero abnorme soprattutto perché costano meno, in termini di compenso e di contributi sociali. Così sono doppiamente sfruttati.

Noi proponiamo di armonizzare i costi contributivi di tutte le forme di lavoro per evitare queste distorsioni e per garantire a tutti una adeguata pensione futura.

Queste differenze fra le tre aree di lavoro, autonomi, economicamente dipendenti e subordinati, vanno riconosciute. Ma proprio perché non diventino fonte di disuguaglianze e di precariato occorre costruire una base comune di tutele e di opportunità nel rapporto e nel mercato del lavoro che dia sicurezza e prospettive a tutti. Noi proponiamo che questa base comune comprenda diverse misure: un salario minimo per lavoratori dipen-



denti, contratti a progetto e partite Iva, stage pagati (i bassi salari sono causa di povertà e di diseguaglianze inaccettabili); contributi sociali comuni a tutti i lavoratori per garantire una pensione comune (da sostenere con una base fiscalizzata) e per smascherare i falsi co.co.co. e partite Iva; tutele di base in caso di maternità, malattie, infortuni; diritti individuali e collettivi comuni; ammortizzatori sociali universali (tutti i lavoratori, anche autonomi e a tempo indeterminato sono a rischio di precarietà), accompagnati da politiche attive e da formazione utile ad aggiornare le competenze e reimpiegare i lavoratori. Tale base di diritti può dare contenuti a una vera cittadinanza sociale per tutti i lavoratori. È importante perché può permettere maggiore libertà di scelta ai lavoratori al di sopra degli standard minimi: quindi una flessibilità positiva.

La formula "contratto unico" di cui si parla, è suggestiva ma rischia di essere illusoria e fuorviante perché non tutti possono essere omologati al tradizionale lavoratore dipendente. Troviamo un'altra espressione. Tale formula in realtà si occupa di come superare un dualismo specifico (non l'unico) del mercato del lavoro, cioè quello fra dipendenti a termine, precari e dipendenti a tempo indeterminato. La precarietà riguarda anche le partite Iva e i co.co.co, per cui servono altri strumenti (quelli sopra accennati).

Per contrastare la precarietà dei lavoratori a termine dobbiamo prendere diverse misure, alcune già contenute in ddl presentati dal Pd alla camera e al senato: rendere più conveniente il contratto a tempo indeterminato facendo costare di più i contratti a termine con una maggiorazione retributiva e/o di contributi (anche per finanziare gli ammortizzatori); confermare i limiti massimi di durata (36 mesi), ma anche porre limiti quantitativi da definire per contratto collettivo: ad esempio non più il 10 per cento di contratti a termine (senza causale). Le varie

proposte di contratto unico sono ancora controverse. Su di esse va ricercato un maggior consenso perché toccano un punto nevralgico come l'articolo 18. Sarà più facile affrontarlo se faremo progressi sulle altre proposte in campo qui ricordate. Prima di scegliere fra le varie versioni si potrebbe sperimentare la proposta graduale avanzata da Leonardi-Pallini, che ha funzionato nelle esperienze tedesche e francese. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore deve offrire al lavoratore una indennità (crescente in rapporto all'anzianità). Se il lavoratore accetta non c'è seguito. Se non accetta è libero di andare dal giudice. Così si offre una soluzione accettabile e realistica al problema senza intaccare l'articolo 18.

Due ultimi aspetti sono decisivi per innovare in questa materia. Anzitutto servono politiche attive del lavoro per dare più opportunità, specie ai giovani e alle donne. Se non si alzano i nostri tassi di occupazione non c'è futuro per l'economia e per il welfare. Anche qui abbiamo proposte da discutere: sostegno alla prima occupazione dei giovani migliorando e rendendo conveniente l'apprendistato per non più di 3 anni; e/o ammettendo un contratto di inserimento agevolato a termine; sostegno al lavoro femminile con la fiscalizzazione dei costi di cura per le donne che lavorano e politiche di conciliazione.

Infine le opportunità di lavoro sono legate alla qualità e all'innovazione delle imprese. La debolezza e la precarietà dei lavori dipendono da un sistema produttivo che vive ancora troppo di risparmio sul costo del lavoro; e quindi non può "permettersi" di garantire salari equi e prospettive ai giovani. Potenziare e innovare la nostra macchina economica è una condizione anche per avere una buona occupazione.

