

# Che cosa è rimasto dello STATUTO dei LAVORATORI?

**LAVORO** In 40 anni tutto è cambiato, ma il mercato è sempre regolamentato dalla legge 300 del 1970. Il governo vuole la riforma. Ed è già partito il fuoco di sbarramento.

di Stefano Cingolani

■ Ieri c'era lo Statuto dei lavoratori, domani ci sarà lo Statuto dei lavori. In mezzo, tra l'uno e l'altro, c'è la terra di nessuno. Sia chiaro, la legge 300 del 20 maggio 1970, presentata da un ministro socialista, Giacomo Brodolini, ex sindacalista della Cgil, è ancora in vigore. Con tanto di articolo 18 che prevede il reintegro del lavoratore licenziato senza giusta causa nelle imprese oltre i 15 dipendenti. Del resto, dopo l'infelice tentativo di riforma del 2002, nessuno osa toccarlo. Non si può nemmeno bypassare, ricorrendo all'arbitrato anziché al giudice: l'accordo dell'11 marzo tra Confindustria e Cisl-Uil esclude infatti espressamente questa possibilità. Tanto rumore per nulla, ma una cosa è certa: lo Statuto è figlio di un mondo che non esiste più. Solo il gioco dei veti incrociati, il peso delle corporazioni e dei sindacati, hanno impedito finora di cambiarlo.

La prima volta che si parlò di riformare la riforma, correva l'anno 1982 e lo fece addirittura il padre della normativa: Gino Giugni, giurista ed esponente di punta del Partito socialista. Era un periodo attraversato da due crisi petrolifere e dalla stagflazione, cioè le sommarsi di inflazione e disoccupazione. Troppe rigidità e protezioni creavano nuove fratture sociali. Un comunista come Giorgio Amendola tuonava contro la divisione tra lavoratori garantiti e non garantiti,

scandalizzando gli ortodossi del Pci e della Cgil. Giugni gli dava ragione. Ora, anche lui non c'è più: s'è spento nell'ottobre scorso e la sua morte ha offerto l'occasione per evocare il vecchio totem.

«È un altro mondo del lavoro» sottolinea Franco Debenedetti, industriale, manager, ex senatore del Pds, nonché fratello di Carlo, l'editore di *Repubblica*, un liberale di sinistra come egli stesso si definisce. «In 40 anni, si è rivoluzionato il contributo al prodotto lordo della manifattura e dei servizi a favore dei secondi. Ma l'articolo 18 è simbolo e sinonimo di tabù». Anche se oggi, avverte il ministro Renato Brunetta, si applica solo ai padri e non ai figli.

«È vero» spiega un giuslavorista di punta come Pietro Ichino, senatore del Pd. «Ormai a un ventenne le aziende offrono di tutto, tranne che un rapporto di lavoro regolare. Persino un rapporto di lavoro di serie B, a progetto o comunque a termine, è considerato un privilegio difficilmente ottenibile rispetto alla normalità di serie C: stage semigratuiti in azienda, tutto lavoro e niente formazione, assunzione con partita Iva per mansioni tradizionalmente considerate come lavoro dipendente. Nel settore pubblico si ricorre sempre più alla esternalizzazione, usando cooperative e altri appaltatori».

**MENO DISOCCUPATI.** Ma non tutto è nero come appare. Sono entrate nel mercato del lavoro centinaia di migliaia di persone che prima ne erano fuori, relegate tra le «non forze di lavoro» o nel limbo degli scoraggiati (secondo le crudeli definizioni della statistica). Il tasso di disoccupazione in Italia è sceso di due-tre

punti sotto la media europea anche grazie al lavoro flessibile. Ichino lo riconosce. Lui è per la flessibilità, insieme a una nuova forma di sicurezza. «Non l'impossibile posto fisso, ma la protezione dalle discriminazioni e la rete di sicurezza nel mercato». Una filosofia che non si discosta molto da quella di Michele Tiraboschi, l'allievo di Marco Biagi che ne ha preso l'eredità e oggi consiglia il ministro del Welfare, Maurizio Sacconi.

«La vecchia concezione ruotava attorno al posto, la nuova attorno al lavoro» spiega Giuliano Cazzola, vicepresidente della commissione Lavoro della Camera, deputato Pdl, ex sindacalista Cgil e grande esperto di welfare. «La stessa occupazione subordinata non va basata su un criterio giuridico, ma economico. Quel che conta, cioè, è il rapporto prevalente con la propria mansione e con l'impresa. Quindi, verranno tutelate anche fasce di collaboratori o partite Iva estendendo loro gli ammortizzatori sociali».

Nel frattempo, le aziende si muovono. Giuristi e politici pensano spesso che le riforme calino dall'alto con un processo platonico in cui il reale è specchio dell'ideale. Invece, accade il contrario. E quando le leggi non ci sono o ce ne sono troppe, ci si aggiusta in base ai rapporti di forza. È il cavallo di battaglia di un sindacato come la Cisl. La riforma dei contratti di lavoro approvata l'anno scorso ha aperto la porta a una pluralità di regolazioni aziendali. Ciò riguarda il salario, legato sempre più alla produttività e meno a un parametro rigido come l'inflazione programmata, ma anche l'orario, la formazione, la mobilità. **Intesa Sanpaolo**, la prima banca italiana, fa da

battistrada assumendo 600 giovani e cassintegrati e confermando altri 600 a tempo determinato, con una paga base inferiore di un quinto per i primi quattro anni e una progressione legata alla performance.

**NUOVA CULTURA.** È una filosofia applicata, sia pur in forme diverse, da grandi aziende, come Ikea che in Svezia ha costruito sulla dinamica interna di paga e carriera la sua *corporate culture*: da magazziniere a manager.

Sullo scambio tra flessibilità e sicurezza si basa il nuovo modello scandinavo che si fa strada anche in Italia. Piace ad Andrea Tomat, presidente della Confindustria del Veneto, così come a Giovanni Lettieri, presidente degli imprenditori napoletani. Entrambi disposti a estendere la cassa integrazione a chi oggi ne è fuori. Certo, c'è un problema di costi. E si è visto con lo stop imposto dalla Ragioneria di Stato alla proposta bipartisan, votata alla commissione Lavoro di Montecitorio, di prolungare a 18 mesi la cassa integrazione. Soprattutto in questa fase di difficoltà economica, è difficile fare riforme che non siano a costo zero per i conti pubblici.

La stessa flexsecurity rischia di essere un'idea interessante e ben presentata che copre, però, un dilemma di fondo. Lo ha ricordato candidamente Luisa Todini, presidente del gruppo di famiglia, discutendo sul *Sole 24 Ore* la proposta Ichino: «La flessibilità deve valere sia in entrata sia in uscita, non per dare mano libera all'impresa, ma per poter fare una politica del personale basata sul merito, ricorrendo in modo più funzionale alla formazione». Rientra dalla finestra, insomma, l'intoccabile tabù. Ichino se la cava con un sofisma: «Il problema non è togliere l'art.18 ai padri, ma riscrivere il diritto del lavoro per i figli».

Per farlo, occorre sfolire una giungla nella quale è difficile districarsi. L'idea trova gran consenso nel Gruppo intersettoriale di direzione del personale, guidato da Paolo Citterio (ex Techint). Basti dire che la disciplina del part time è dispersa in 13 articoli, l'apprendistato in 45; la cassa integrazione è regolata da 34 leggi e il licenziamento da quattro. Un vero incubo per lavoratori e datori di lavoro che restano spesso intrappolati per anni in codici e cavilli. Con gran delizia di consulenti e avvocati. Un'impresa meritatoria, ma improba, secondo Tiraboschi, per il quale il nuovo Statuto dei lavori può essere lo strumento per innovare e nello stesso tempo fare ordine.

Adeguare la norma alla realtà econo-

mico-sociale, è un criterio che avevano ben chiaro il giurista Giugni e il ministro Brodolini. La loro legge guardava alla grande fabbrica, quella della catena di montaggio e dell'operaio massa. Mirafiori era l'ideal-tipo al quale far riferimento. E nasceva come un compromesso tra la Cgil (primato della legge) e la Cisl (contratto al primo posto).

**OPPOSIZIONE.** Gli archetipi sindacali sono i più resistenti e la divergenza si ripropone oggi. La Cgil è all'opposizione della stessa opposizione, non ama Ichino e guarda alla proposta di contratto unico e salario garantito presentata dagli economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi. La Cisl, al contrario, apre le porte a Sacconi, ma con molti caveat. Dice il segretario confederale Giorgio Santini: «Sostituire la legge al negoziato, è un insulto al sindacato. Abbiamo ottenuto che il ricorso all'arbitro, anziché al giudice, venga affidato alla contrattazione collettiva. Quanto all'articolo 18, resta com'è, inutile lanciare allarmi e agitare fantasmi».

Sul nuovo statuto, Susanna Camusso della Cgil solleva una obiezione di principio: «I diritti appartengono agli uomini che lavorano, non a entità astratte come i lavori». Santini, più pragmatico, vuole copertura universale per chi mantiene il rapporto con l'azienda e protezioni per i co.co.pro. (i contratti a progetto). Ma insiste su un punto: «Più di ogni altra cosa ci vogliono politiche attive del lavoro, se no ci saranno meno lavoratori e meno lavori».

Insomma, la via della grande riforma annunciata da Sacconi per dopo le elezioni regionali s'annuncia lastricata di buone intenzioni e maligni trabocchetti. ☹

## E i manager sognano la Cassa integrazione

Proprio ora che la Ragioneria dello Stato ha bocciato la proposta dell'allungamento della Cassa integrazione, richiesta dalla commissione Lavoro alla Camera, per mancanza di fondi, l'86,8% dei manager bussava alla porta e chiede di poter accedere alla Cig.

A dirlo è la ricerca «Mercato del lavoro over 50 e manager oggi», condotta da Manageritalia, associazione di dirigenti del terziario in collaborazione con Astraricerche, su un campione di oltre mille manager.

«Non c'è da stupirsi» spiega Claudio Pasini, presidente dell'associazione. «I manager, assieme ai giovani precari, sono stati le due categorie più colpite dalla crisi. La richiesta dei dirigenti va dunque contestualizzata in un quadro difficile». I numeri parlano chiaro: nel 2009 sono usciti dalle aziende 12 mila dirigenti, di cui circa il 40% ancora senza un'occupazione. Ad allarmare non sono solo i tempi lunghi di uscita dal tunnel della recessione, ma anche la certezza che il mercato del lavoro non sarà più come prima. Da qui il tentativo di avere risposte concrete dal governo. «Chiedere la cassa integrazione è una provocazione» continua Pasini «del tutto legittima, peraltro, visto che i dirigenti contribuiscono a pagare gli ammortizzatori sociali delle altre categorie di lavoratori versando lo 0,30% della loro retribuzione mensile, senza però poterne godere».

In realtà l'associazione dei dirigenti e quadri ha fatto anche altre proposte: dalle forme di sostegno al reddito per i manager licenziati più significative rispetto a quelle attuali (1.073 euro lordi al mese, per otto mesi, che salgono a 12 mesi per chi ha più di 50 anni) alla possibilità di accedere a forme di detassazione della retribuzione variabile fino a 10 mila euro al 10%. «Ma non abbiamo mai ottenuto risposta» commenta Pasini. «Oggi, però, non si può più far finta di nulla». Anche perché il 2010 non promette ancora un'inversione di tendenza. (n.a.)