

ANALISI

Lo Statuto dei lavori oltre la legge Biagi

di **Michele Tiraboschi**

La polemica sollevata dal verdetto degli ispettori del Lavoro sul caso Atesia è solo un anticipo di quanto si verificherà alla ripresa del confronto sui temi dell'occupazione. Ci sono tutte le premesse per l'ennesimo referendum pro o contro la legge Biagi, il consueto muro contro muro destinato però, con buona probabilità, a un nulla di fatto.

Rispetto a pochi mesi fa è solo cambiato lo scenario politico di riferimento. Ora l'opposizione di centro-destra gode di un relativo vantaggio, forte del sostegno non solo di tutto il mondo imprenditoriale ma anche di quello, meno scontato, di Cisl e Uil che chiedono il completamento con la riforma degli ammortizzatori sociali, ma non il superamento né tanto meno l'abrogazione della legge Biagi.

Più complessa la posizione della maggioranza di governo. Il faticoso punto di equilibrio

raggiunto da Cesare Damiano nella redazione del programma dell'Unione mostra già i suoi limiti, tant'è vero che lo stesso ministro del Lavoro fatica a governare l'azione dei suoi organi ispettivi, che palesemente disattendono una direttiva ministeriale a loro rivolta. Mentre l'ala più radicale e massimalista della sinistra, forte del diktat degli ispettori, si appresta a una definitiva resa dei conti con la parte riformista e dialogante, convinta della possibilità di procedere d'imperio, per leggi e decreti, alla stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro. Vuoi assumendo, con contratti a tempo indeterminato e prescindere dal bilancio, tutti i precari, a partire

da quelli della pubblica amministrazione dove pure la Biagi non trova applicazione. Vuoi anche, su un piano più simbolico, procedendo all'abrogazione non solo della legge Biagi, ma anche del pacchetto Treu del 1997, cui evidentemente si imputa il «peccato originale» di aver aperto alla flessibilità.

Per superare la contrapposizione il ministro Damiano, sempre dichiaratosi a favore della «buona flessibilità», annuncia incentivi economici alla stabilizzazione dei contratti e propone l'innalzamento della contribuzione per collaboratori a progetto e vecchi «co.co.co». Ma in un contesto normativo di progressiva riduzione delle flessibilità del lavoro nell'ottica del superamento della Biagi, anche queste proposte rischiano di essere non solo inutili ma anche controproducenti.

Soprattutto l'intervento sulle aliquote, in assenza di un quadro complessivo di riforma del mercato del lavoro, potrebbe risolversi in un boomerang. Lunghi dall'assicurare ai collaboratori autonomi un trattamento pensionistico adeguato, la misura finirebbe infatti, molto probabilmente, per legittimare e ampliare un'area di lavoro dipendente di serie B. Né più né meno di quanto già avvenuto con la riforma Dini del 1995 che, nel prevedere la gestione separata presso l'Inps, ha di fatto sancito l'accettazione sociale del fenomeno delle collaborazioni fittizie.

Superare la legge Biagi e le divisioni ideologiche che l'hanno accompagnata è certamente possibile. A ben vedere, ciò è connotato alla stessa natura sperimentale di una riforma che immaginava un percorso

graduale di revisione complessiva della legislazione sul rapporto e sul mercato del lavoro in modo da pervenire, a fine tragitto, a un sistema di regole semplici e adattabili, sostanziali più che formali, di gestione delle risorse umane. È la prospettiva dello «Statuto dei lavori» avanzata nel 1997 da Tiziano Treu e Marco Biagi e poi ripresa nel Patto per l'Italia del 5 luglio 2002. E su questo scenario dovrebbe aprirsi il confronto tra Governo e parti sociali perché — e qui ha ragione la Cgil — è quanto mai necessario affinare nuove tecniche di tutela utili per regolare tutte le forme di lavoro, anche le più atipiche e marginali.

L'obiettivo deve però essere quello di superare definitivamente una strumentazione giuridica e concettuale del passato, non più in sintonia con la moderna organizzazione del lavoro. Il pacchetto Treu e per certi aspetti anche la stessa legge Biagi sono in effetti condizionate, almeno sul piano culturale, dalla vec-

chia idea dell'organizzazione del lavoro della fabbrica fordista, incentrata cioè su rapporti giuridici statici di mera subordinazione e gerarchia. Là dove lo Statuto dei lavori, per contro, si fonda su una concezione più moderna e dinamica dei rapporti, a partire dal superamento della tradizionale (quanto ormai ineffettiva) contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato.

Per chi vuole guardare ai temi del lavoro con gli occhi rivolti al futuro è probabilmente questo il percorso obbligato per poter riconoscere a tutte le persone che lavorano in un contesto organizzativo a favore o

LE TUTELE DEL FUTURO

Per rinnovare i rapporti giuridici necessaria una riforma degli assetti contrattuali

nell'interesse di altri, a prescindere dalla tipologia contrattuale, uno zoccolo standard di diritti fondamentali tra cui quello a un giusto compenso. L'applicazione delle restanti tutele, a partire da quella dell'articolo 18, dovrebbe per contro essere stabilita in funzione dell'effettivo grado di dipendenza economica e di ulteriori parametri oggettivi (anzianità di servizio, condizioni soggettive e oggettive di lavoratore o committente, finalità formative o di inserimento del contratto e altri parametri affidati alla contrattazione collettiva).

Uno scenario utopistico? Non necessariamente, almeno a prestar fede all'ormai imponente elaborazione progettuale in materia di «Statuto dei lavori» (si veda su www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce Statuto dei lavori). Comunque, l'ultima parola sul punto non spetta alle mutevoli (quanto composite) coalizioni di Governo ma alle parti sociali: chiamate, da almeno un decennio, ad avviare un confronto finalmente costruttivo sui temi del lavoro.

Cosa possibile a una sola condizione: che riprenda a funzionare come si deve il sistema di relazioni industriali, a partire dall'ormai ineludibile riforma degli assetti contrattuali. Il metodo delle relazioni industriali non ha mai riscosso molta fortuna nel nostro Paese, dove prevale una tradizione formalistica nella gestione dei rapporti di lavoro. Ma questa è la strada obbligata visto che non è ancora stato inventato uno strumento migliore, e più efficiente, per temperare le istanze di tutela del lavoro con le esigenze di competitività delle imprese.

Tiraboschi@unimore.it