

## Contratto unico, tre ipotesi a confronto

di Davide Imola

*Le proposte Boeri/Garibaldi, Ichino e Pd-Associazione 20 maggio per il superamento della precarietà. I temi in campo: risolvere il dualismo nel mercato del lavoro, difendere tutele e diritti, non mettere padri contro figli. Un nuovo patto tra produttori.*

Negli ultimi mesi si è riaffacciata con forza una discussione su come affrontare la questione della precarietà e del dualismo presente nel mercato del lavoro italiano, che vede da una parte i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato, in particolare quelli dell'industria, tutelati e protetti sia sul lavoro contro i licenziamenti ingiustificati con l'Articolo 18 sia dagli ammortizzatori sociali in caso di licenziamento. Dall'altra parte ci sono oltre 4 milioni di lavoratori a termine e a collaborazione o partita iva individuale con scarse tutele sul lavoro e con scarse o nulle tutele sociali in caso di perdita del posto.

La discussione si è riaccesa quando gli economisti Boeri e Garibaldi prima, il senatore Ichino poi e da ultimo i parlamentari del coordinamento PD contro la precarietà promosso dall'Associazione 20 maggio – Flessibilità Sicura, hanno presentato ognuno una loro proposta di legge. Nessun disegno di legge su questo tema, al contrario, è stata presentata per il momento dal centro destra e dalle altre opposizioni.

A seguito della presentazione di queste tre proposte, in particolare quella di Ichino, si sono accese numerose polemiche e non sempre si è andati a fondo sul contenuto delle stesse. È per questo che ci è sembrato giusto proporre una scheda comparativa che prende in considerazione i tre testi fino ad oggi presentati e li mette a confronto dando un quadro su cui ognuno possa farsi un'opinione compiuta partendo dai reali contenuti di questi disegni di legge senza sottrarci dal dare un nostro quadro della situazione della precarietà italiana e un giudizio sull'efficacia delle soluzioni ipotizzate.

Negli ultimi trenta anni in Italia si è verificata una fuga dal "costo dei diritti", su cui si sono affrettate molte imprese italiane, direttamente o attraverso le esternalizzazioni. Questo fenomeno ha prodotto, oltre all'incertezza permanente e all'assenza di tutele e diritti universali per milioni di lavoratori, anche la perdita di vigore della nostra competizione economica sul piano qualitativo e su quello dell'innovazione. È dunque giusto l'obiettivo, posto da più parti, di superare il mercato duale del lavoro che tanti danni economici, sociali e culturali sta producendo nel nostro Paese. Le risposte date, però, nell'ultimo decennio si sono rivelate inefficaci e le indicazioni alternative troppo ideologiche sono risultate impraticabili.

Oggi sono in campo, come abbiamo detto, alcune proposte sul "contratto unico". Le prime, presentate dagli economisti Boeri e Garibaldi e dal senatore Ichino, hanno avuto l'indubbio merito di riaprire la discussione e di tentare di dare delle risposte concrete mettendo in gioco idee e saperi su questo importante tema. A nostro avviso però siamo ancora prigionieri di un dibattito troppo ideologico che vede contrapporre padri contro figli e il nucleo di lavoratori con diritti e tutele contro

chi ha meno protezioni sociali. A queste due proposte se ne è aggiunta di recente un'altra presentata dai parlamentari del PD contro la Precarietà che si pone lo stesso obiettivo prendendo, però, una strada diversa. Se il vero obiettivo è quello di superare il dualismo del lavoro e la precarietà, vediamo se queste proposte rispondono ad alcuni obiettivi fondamentali.

### **Assorbimento dei contratti precari**

In realtà i testi presentati da Ichino e Boeri non superano le forme attuali di lavoro precario. Infatti, nella proposta del senatore Ichino si adotta il nuovo sistema solo su base volontaria con accordo tra imprese e sindacati. È ovvio che adotteranno questo sistema, teoricamente più costoso, solo le imprese che non utilizzano contratti atipici o che hanno provveduto a utilizzarli attraverso l'esternalizzazione d'attività verso altre imprese collegate a quella principale.

Nella proposta Boeri/Garibaldi invece c'è il mantenimento di tutte le forme di lavoro attuali, lasciando all'aumento dei costi previdenziali parificati ai dipendenti, e all'aumento del costo del lavoro con l'introduzione di un salario minimo legale, il compito di far assorbire il lavoro precario dalla nuova regolazione contrattuale che supera l'Art. 18 per tre anni. Qualsiasi forma di salario minimo per legge non potrà che essere inferiore al più basso dei contratti nazionali di lavoro, pena la crisi d'interi settori merceologici, e inoltre, va chiarito che mediamente il salario minimo legale è più basso di un terzo rispetto al salario medio se si guarda ai Paesi dove questo provvedimento è stato adottato.

### **Concorrenza fra contratti**

Le collaborazioni a progetto e ancor più le partite iva individuali o le associazioni in partecipazione risulterebbero, nei progetti Ichino e Boeri, comunque più convenienti dal punto di vista economico, ma anche rispetto alla possibilità di licenziare e a tutte le altre regole lavorative non dovendosi applicare i contratti nazionali di lavoro. Partendo dalla considerazione che un fenomeno così ampio come quello della precarietà non è risolvibile senza una ampia condivisione delle parti sociali e, quindi secondo noi, senza ridurre gli abusi e i vuoti legislativi e contrattuali esistenti per tutte le forme di lavoro atipico, e senza ridurre i costi del lavoro in ingresso per le imprese, risulterà difficilissimo per qualunque proposta concorrere efficacemente ed essere condivisa socialmente tenuto conto degli attuali vantaggi, sia economici sia di assenza di tutele, a disposizione delle imprese.

### **Indebolimento delle tutele complessive**

Un altro limite è che, per come si presentano le proposte Ichino/Boeri, l'assenza dell'Art.18 per ogni lavoratore durerebbe da 3 a 19 anni con la stessa azienda e, considerata l'attuale mobilità dei lavoratori, si tradurrebbe in un'abrogazione più o meno pesante, che porta con sé molte perplessità. Le protezioni dello statuto dei lavoratori, infatti, sono servite a rendere possibili le libertà di opinione e di organizzazione sindacale, e a rendere meno facili le discriminazioni sul lavoro. Dire che restano le tutele contro le discriminazioni ma è possibile licenziare con facilità i singoli lavoratori per motivi economici, tecnici od organizzativi, di fatto indebolisce anche le stesse protezioni contro le discriminazioni: più facilmente passeranno come "licenziamenti economici". Basta vedere già oggi chi sono i primi a finire in cassa integrazione o mobilità, o pensare a tutto il fenomeno delle dimissioni in bianco nelle piccole imprese.

### **La terza via**

La terza proposta cerca di non mettere in concorrenza i diritti acquisiti dai padri (che tra l'altro vuol dire facilitare la possibilità di licenziamento dei lavoratori stabili delle grandi aziende che sono meno del 10% del totale delle imprese) con le migliori condizioni economiche dei figli.

Infatti il Contratto Unico d'Inserimento Formativo (Cuif), prendendo come modello l'apprendistato, mira a lasciare nel mercato del lavoro solo poche forme contrattuali regolandole meglio di oggi e punta a divenire la principale forma d'ingresso al lavoro con contenuto formativo e con fortissimi incentivi alla stabilità.

In questa proposta il superamento o l'assorbimento di alcune forme di lavoro oggi abusate è esplicito e concreto, così come reali sembrano essere le convenienze per le imprese sia in termini di flessibilità nei primi tre anni che di convenienza economica: riduzione dei costi contrattuali all'inizio, sgravi contributivi dopo l'assunzione a tempo indeterminato che si estendono retroattivamente dall'inizio se l'impresa ha fatto realmente la formazione. Infine, la formazione è un punto centrale sia per rendere più competitive le imprese, sia per rendere più occupabile il lavoratore in caso di perdita del lavoro.

Per ricostruire un equilibrio accettabile tra lavoro e capitale e riprendere il controllo sociale dell'offerta di lavoro, occorre agire in primo luogo sui costi e poi su una riforma sia degli ammortizzatori sociali estendendoli a tutti, sia dei sistemi di ingresso al lavoro che coniughino convenienza economica per le imprese che usano contratti di lavoro standard, con la flessibilità iniziale e la successiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Se l'utilizzo della flessibilità fatto dalle imprese italiane è una sostanziale fuga dai costi del lavoro, non è con un livellamento al ribasso dei diritti per le generazioni future che si può ricomporre il dualismo del mercato del lavoro italiano e creare migliori condizioni competitive per le imprese e contemporaneamente migliori tutele per tutto il mondo del lavoro.

Occorre quindi un nuovo patto fra produttori positivo e virtuoso, e che sia in grado di dare risposte alla complessità dei problemi che abbiamo di fronte senza scorciatoie. Un patto per il lavoro che dia vantaggi a tutti tenendo in equilibrio le esigenze di flessibilità e di riduzione dei costi delle imprese con la necessità di prospettive professionali, stabilità e sicurezza sociale dei lavoratori.