

UN CONTESTO RIFORMATORE PER UNA PROPOSTA RIFORMISTA

di Pier Paolo Baretta

deputato del PD, già Segretario nazionale della Cisl

Sommario – C'è urgente bisogno di un nuovo diritto del lavoro che garantisca pari opportunità in ingresso e superi il dualismo attuale del nostro tessuto produttivo. E a questo scopo la proposta di riunificazione dei rapporti di lavoro in un unico tipo legale capace di soddisfare le esigenze di flessibilità del sistema e quelle di sicurezza dei lavoratori è convincente. Ma la riforma deve coniugarsi con un rilancio del modello partecipativo e con un rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva; e non deve sottovalutare i rischi di scollatura tra il nuovo disegno legislativo e il Paese reale, con le sue dinamiche talvolta perverse.

La dilatazione dei tempi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro che si somma al ritardato ingresso nel mercato del lavoro, comportano quel fenomeno di diffusione di forme di disuguaglianza e di debolezza soggettiva a cui vuole porre rimedio la riforma del contratto di accesso, nelle diverse proposte che sono sul tappeto.

Ma prima di entrare nel merito di questo prioritario punto e di interloquire con il ragionamento di Pietro Ichino, è opportuno accennare alle altre due emergenze che, assieme a quella dell'accesso al lavoro e della sua stabilizzazione (questioni che riguardano, ovviamente, soprattutto i giovani), costituiscono il quadro dei problemi del nostro mercato del lavoro. Intendo parlare del mantenimento del lavoro (che coinvolge fasce, non marginali, di persone di "mezza età", anche con livelli medio alti di professionalità) e dell'uscita dal lavoro (che riguarda gli "anziani", o, per essere più precisi i pensionandi).

E' necessario almeno citarle, sia per non perdere la visione d'insieme dei fenomeni, sia perché il collegamento tra le diverse fasi della vita lavorativa è sempre più stringente.

Giovani, mezza età, anziani: sono categorie sociologicamente obsolete. Ciò vale anche per il mercato del lavoro e dobbiamo tenere a mente questa crisi della...collocazione generazionale quando ipotizziamo scelte e soluzioni ai problemi.

Una situazione che muta incessantemente, ed è determinata da molti fattori: la scolarizzazione e la demografia innanzi tutto. Soprattutto la demografia sta realizzando una rivoluzione sociale della quale si percepiscono, ormai, le conseguenze nella vita quotidiana delle persone e delle famiglie e nel sistema di relazioni, ma è, ancora, abbastanza sottovalutata in ordine alle conseguenze che, già oggi, comporta nei problemi di governo sia globale, che locale.

Le interdipendenze tra queste tre fasi della vita lavorativa sono forti, innanzi tutto per quanto riguarda l'organizzazione della produzione e del lavoro.

Non è un tema nuovo: la questione del mix, ovvero dell'equilibrio generazionale interno alla forza lavoro è uno dei più delicati aspetti che la strategia imprenditoriale ed il negoziato sindacale si trovano ad affrontare nei processi di ristrutturazione.

Non solo per risolvere i problemi di esuberi, ma, anche, per favorire il ricambio generazionale, si è, per anni, ricorso alla prassi dei pre pensionamenti, impegnando notevoli risorse pubbliche, ma anche, in verità, rendendo meno traumatico e più rapido il grande processo di trasformazione e modernizzazione della nostra industria.

La nostra legislazione, nella sua interpretazione letterale, non favorisce il ricambio, perché prevede che, in assenza di accordo sindacale, gli espulsi, in caso di riduzione del personale, siano innanzi tutto gli ultimi assunti, ovvero, di fatto, i giovani. Questo indirizzo legislativo comporta due conseguenze, che sono importanti anche ai fini del nostro ragionamento sul contratto unico di accesso o, meglio, sulle conseguenze di quelle proposte in ordine alla conservazione o alla perdita del posto di lavoro successivi alla assunzione stabile.

La prima conseguenza è che è difficile pensare ad un processo di riduzione del personale senza accordo sociale. So che questo aspetto è sempre più controverso, ma, o si cambia la legge, aprendo,

però, il varco ad una ulteriore indeterminatezza e discrezionalità imprenditoriale sulla individuazione dei soggetti da espellere dal processo produttivo, o si accetta la “fatica” della ricerca del consenso e si definiscono criteri, consensualmente definiti, che siano meno sbilanciati di quelli attuali rispetto alla protezione delle giovani generazioni.

In sostanza, ciò che avviene nella prassi è che, per non espellere i giovani, ma...i meno giovani, l'imprenditore in crisi deve ricorrere all'accordo sindacale. E' del tutto evidente che la opportunità, che deriva dall'accordo, di operare una selezione più vantaggiosa dal punto di vista organizzativo, va compensata con soluzioni che rendano non traumatiche le uscite del personale individuato. In questo scambio si inserisce l'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

La seconda conseguenza è che per i giovani, che vengono salvati dalla espulsione, prevista per loro dalla legge, grazie all'accordo sindacale e al pensionamento dei più anziani, non si pone più il problema della loro stabilizzazione, ma è...grasso che cola se hanno potuto conservare il lavoro.

In entrambi i casi: la previsione legislativa non favorevole ai giovani, ma, anche, paradossalmente, lo stesso accordo sindacale che la corregge, evitando l'espulsione dei nuovi assunti, finiscono per non affrontare di petto il tema della precarietà. La quale, è bene precisarlo, anche ai fini della discussione sul contratto unico, non è data dall'ingresso flessibile nel mercato del lavoro, ma dalla permanenza in questa condizione per tempi oggettivamente sproporzionati. In tal senso la flessibilità di ingresso non solo è accettabile contrattualmente, ma, anche socialmente proponibile ai giovani in cerca di lavoro. Ciò che è insostenibile sia contrattualmente che socialmente è che si formi un mercato del lavoro parallelo, nel quale la permanenza in condizioni di flessibilità duri molti anni.

Dall'altra parte il problema del mix si misura con la perdita di professionalità che comporta l'uscita anticipata dei lavoratori con molti anni di esperienza e a ridosso del pensionamento e con la esigenza, sempre più evidente e sentita, di dar vita ad una “società attiva”.

Il ritardato invecchiamento della popolazione raggiunge in Italia cifre da record. L'età media è cresciuta, dalla promulgazione della Dini, di due mesi circa all'anno, portando attorno agli 80 anni la speranza di vita (un po' meno per gli uomini -circa 77- un po' di più per le donne che superano abbondantemente gli ottanta. La previsione che nei prossimi 15, 20 anni, il numero degli ultraottantenni raddoppia, passando dagli attuali 2,5 milioni di persone ad oltre 5 milioni, apre uno scenario che ci interroga, non solo sull'aspetto del Welfare, con la domanda sociale di servizi destinata ad aumentare, ma anche sull'aspetto del trascinarsi in avanti che comporta il problema della inattività.

Se, dunque, per questi dati, ormai consolidati, il tema dell'aumento della età di lavoro è affrontabile senza i pregiudizi del passato, al contempo diventa cruciale definire la qualità e le modalità di questo innalzamento anagrafico del contributo degli...ex anziani al mercato del lavoro.

Sicché, analogamente e più ancora, forse, dell'ingresso al lavoro, il tema della flessibilità in uscita è strategico per rispondere in maniera equilibrata a questa nuova emergenza. Ma, mentre sull'ingresso al lavoro le imprese sono, ovviamente, “sparate”, sulla flessibilità in uscita non esiste analogia sensibile. Eppure non c'è alternativa. Anzi, l'ormai avviato sistema pensionistico contributivo (tanto verso, tanto prendo di pensione) rende anacronistica la discussione, sulla quale, invece si è soffermato, recentemente il ministro del Welfare, Maurizio Sacconi, sull'innalzamento obbligatorio dell'età di pensionamento.

Insomma, ragioni imprenditoriali e ragioni sociali ci portano a prestare maggiore attenzione di ora alla flessibilità in uscita.

Si pensi, ad esempio, all'idea di rendere flessibili gli ultimi 5 anni di lavoro, con forme di part time che potrebbero dar vita ad un tutoraggio dei “professionalizzati”, verso i giovani che entrano, avviando così un ricambio più morbido e più naturale. L'intreccio tra l'entrata e l'uscita si consolida e consente programmazioni ad oggi inedite, fino ad impattare, prevenendolo, su quello che è il nervo scoperto di tutte le proposte (Ichino, Boeri), ovvero la “licenziabilità” in corso di vita lavorativa.

L'altro punto caldo è dato dalla espulsione dal lavoro delle generazioni di mezzo. Quelli che sono normalmente considerati i più forti nel mercato del lavoro, i più protetti, sono, almeno nei settori provati, i più esposti alle intemperie economico sociali, appena il vento delle crisi comincia a spirare un poco più forte.

La generazione in questione è spesso a cavallo tra una origine..fordista, sia sul piano professionale, che culturale ed un presente...destrutturato, sul quale l'avvento delle tecnologie informatiche ha comportato una necessità di riconversione talvolta faticosa ed, in ogni caso, difficilmente competitiva con quella acquisita dalle generazioni successive. Questo fatto rende più traumatico il tutto, in quanto la ricollocazione nel mercato del lavoro è, oggettivamente più problematica.

Non c'entrano, in questo caso, né i fannulloni, né la disponibilità soggettiva a nuovo lavoro. Il punto è che il cinismo della organizzazione del lavoro si scarica soprattutto su questi soggetti e chi casca dentro questa rete difficilmente riesce a disbrogliarsi.

Quanto possono fare una buona formazione permanente ed una efficace borsa lavoro? Molto, certamente, ma non tutto. Paradossalmente, possono meno per chi è già formato, per chi ha standard medio alti, per i quali, spesso, si tratta di retrocedere nella carriera professionale. Come si vede anche questo aspetto interagisce, direttamente, col tema dell'ingresso al lavoro e con la questione della licenziabilità.

Entrambi questi aspetti del mercato del lavoro ed i ritardi con i quali vengono affrontati mettono in luce un contraddizione della situazione politico sindacale italiana che merita un riflessione.

Negli ultimi 15 anni circa, l'esplosione della flessibilità è stata affrontata prevalentemente dal lato del mercato del lavoro, trascurando, di fatto, il versante della organizzazione del lavoro. E' stato un approccio del tutto comprensibile se si pensa che, attraverso la flessibilità, si è, progressivamente ed in un crescendo sensazionale, destrutturato l'impianto di protezioni e garanzie che presiedevano l'accesso al lavoro, risultato di una lunga conquista sociale.

Il movimento operaio (intendo, ovviamente, con tale espressione, non solo il Sindacato, ma anche le forze politiche e le Associazioni che attorno al lavoro definiscono la loro rappresentatività) si è, però, per troppo tempo solo difeso dall'avvento tumultuoso di questa nuova realtà organizzativa, o negando il fenomeno o attribuendolo alla sola convenienza imprenditoriale, disconoscendo o rimuovendo la oggettività della flessibilità.

E' un dibattito troppo noto per doverlo approfondire. Basti ricordare il "pacchetto Treu" prima e la "legge Biagi/30", che poi hanno, semplicemente, dato regole ad un mercato del lavoro che era sfuggito al controllo sindacale e sociale.

Ancorch'è, entrambe, ma soprattutto la seconda, come il nuovo libro Verde presentato dal ministro Sacconi, abbiano il limite culturale di presupporre una società ideale, nella quale le regole che vengono proposte per migliorare la condizione di lavoro siano accolte con spirito di servizio e disponibilità sincera da tutti i soggetti. Insomma, il pensiero politico giuslavorista riformista rischia di non tenere in adeguato conto i corporativismi radicati e le false coscienze consolidate, sia da parte del lavoratore e dei sindacati che tendono a confondere tutela con diritto, sia da parte imprenditoriale che tendono, anche incalzati dalla sfida competitiva globale a prendersi tutto il braccio e non solo la mano che gli viene offerta. Quello che intendo dire è che o si realizza, contestualmente alla definizione di norme positive, un salto di qualità nella cultura delle relazioni o lo scarto tra un intervento legislativo innovativo e la pratica sarà costante e mentre descriviamo una legge buona, assistiamo ad una realtà cattiva, creando confusione nella percezione dei cittadini ed incertezza negli operatori.

Personalmente penso che una risposta a questo snodo arrivi dalla scelta di imboccare rapidamente la strada della democrazia economica, ovvero di un sistema di regole del gioco, anche supportato legislativamente, attraverso le quali la partecipazione, nelle sue molteplici forme diventi la modalità di regolare i rapporti sindacali e sociali.

Per democrazia economica e partecipazione intendo un insieme di interventi che spaziano in diversi aspetti della vita lavorativa.

A cominciare dalla gestione del reddito. Gli accordi di produttività possono essere considerati reddito di partecipazione a piano titolo ed il decentramento della contrattazione, ancora più urgente nel contesto della proposta di contratto unico, va nella direzione di avvicinare queste forme di partecipazione.

La partecipazione al capitale, attraverso piani di azionariato è un terreno ostico nel nostro Paese, in contrasto con la straordinaria e diffusa esperienza della cooperazione, che, pure, è la forma più spinta di partecipazione al capitale. Ma è un tema sempre più maturo, se si pensa allo sviluppo dei fondi pensione ed al ruolo che già svolgono negli altri Paesi, nonché alla stessa idea di una diffusione non anonima del capitale, alla quale oggi invece assistiamo attraverso la raccolta del singolo risparmio e la collocazione delle risorse così accumulate indipendentemente dalla volontà dei risparmiatori.

La governance e la responsabilità sociale completa il quadro. E' evidente che la direzione di marcia del sistema di relazioni condiziona l'accoglimento o meno di proposte innovative. In definitiva, ciò che sostengo è che abbiamo bisogno di una proposta complessiva che delinea un mosaico in grado di sorregger l'intero impianto della riforma del lavoro alla quale dobbiamo dedicarci.

Non singoli tasselli, isolati ed indipendenti tra loro, ma un disegno generale, che può, ovviamente, avere tempi di maturazione e realizzazione diversi, ma che indichi il modello di società che vogliamo realizzare e non solo la norma che intendiamo approvare.

E' l'assenza di questo scenario che ha fatto sì che, in questi anni, la discussione e l'azione delle parti sociali e del legislatore si siano rivolte, quasi esclusivamente, al tema dell'accesso al mercato del lavoro. Il concentrarsi sul mercato del lavoro portava la discussione fuori dai luoghi di produzione, o, al massimo, sulle soglie, ai cancelli della fabbrica o degli uffici. Si è, progressivamente, prestato meno attenzione a quanto stava avvenendo dentro il "perimetro", dentro i reparti o attorno ai recinti che andavano via via sfaldandosi. Sono stati, così, affrontati in ritardo fenomeni come l'outsourcing, la delocalizzazione, l'esternalizzazione, interna ed esterna al ciclo produttivo classico. Per dirla in breve: non è il cococo che dà vita al decentramento, ma il contrario. Questo strabismo è all'origine di molti dei problemi sindacali di questi anni e da qui conviene ripartire.

E' questo il contesto nel quale si colloca la discussione sul contratto unico di accesso al lavoro. L'idea di dare una risposta alla disparità di trattamento in ingresso, ovvero alla diffusione della precarietà, è del tutto condivisibile ed urgente. E, mi convince la linea adottata da Ichino (ed altri) sul contratto unico.

Poiché mi convince, non insisto ad esaltarne gli aspetti positivi, ma affronto quelli che a me sembrano i principali punti critici. In assenza di una loro soluzione, tutto l'impianto si incrina.

Il primo riguarda le regole previdenziali ed in particolare i contributi. Ichino ne parla, ma poiché tutto il percorso di riforme, anche quelle tese alla stabilizzazione, ha trascurato questo punto, è opportuno essere insistenti.

Fino a quando il costo del lavoro tra le diverse tipologie contrattuali è così differenziato ogni riforma sarà vana.

Al tempo stesso, la necessaria armonizzazione non può generalizzare il tetto. La proposta di Ichino è tutti al 30%. Abbassando quindi di tre abbondanti punti l'attuale top ed alzando tutti gli altri.

Sono possibili due varianti che andrebbero incontro alle imprese, allo scopo, lo dico esplicitamente da incallito negoziatore, di accattivarne il consenso verso lo strumento del contratto unificato, che non sarà digerito tanto facilmente. La prima, elementare, può consistere nello stabilire una gradualità di raggiungimento del regime. Se il tempo del nuovo "periodo di prova", pur modificato nella sua natura, diventa, per ipotesi, tre anni per tutti, si può immaginare un crescendo dal 28 iniziale al 30 al terzo anno.

Tralascio, in questa sede, una discussione sulla definizione della percentuale, che pure meriterà di essere fatta, anche con il coinvolgimento diretto degli attori sociali.

La seconda variante è più drastica ed ambiziosa. Una buona riforma previdenziale, in regime contributivo, potrebbe prevedere una pensione di base, finanziata dalla fiscalità generale, alla quale si aggiunge la pensione contributiva (in questo scenario la questione dei coefficienti si relativizza), e quella complementare. E' chiaro che, in questa ipotesi, si può scendere, nel definire il valore dei contributi, ancora di qualche punto sotto quelli indicati, Su questo argomento rimando allo scambio di opinioni avvenuta sul Sole 24 ore tra Giuliano Cazzola, Tiziano Treu ed il sottoscritto. Cazzola poi, ha dato corso a questi ragionamenti presentando una proposta di legge.

In ogni caso, si tratti della soluzione *hard* o di quella *soft*, è bene tenere presente che una riforma del mercato del lavoro, va, in ogni caso, accompagnata da una coerente riforma previdenziale.

Il secondo punto critico riguarda i tempi della "prova". I margini per definire un tempo adeguato prima che il lavoratore diventi stabile sono ampi. Tenendo conto della diversità dei settori merceologici si può ipotizzare di adottare soluzioni diverse. Anche in questo caso, ai fini di alzare il consenso sulla proposta, ma al tempo stesso equilibrarla, è consigliabile che, anziché definire il periodo per legge, si affidi la sua individuazione ad accordi interconfederali.

E veniamo, così, al punto più delicato della proposta di Pietro Ichino, che è la licenziabilità del lavoratore nel periodo successivo alla stabilizzazione. Nell'ipotesi formulata tutto il deterrente a questo rischio, ma anche tutta la protezione nel caso ciò accada, è affidato alla monetizzazione dell'evento. Il meccanismo prospettato ha un valore in sé e le cifre ipotizzate negli esempi sono interessanti. Ma, non è questo il punto!

Il punto è che la soluzione economica da sola rischia di ricadere in quell'ingenuità riformista di cui ho parlato più sopra. Lo scambio lavoro (non posto di lavoro!), soldi non è sufficiente, per non indurre il datore di lavoro...in tentazione e il lavoratore in una nuova forma di prepensionamento con successivi rischi di ricorso ad assistenza sociale, in questa ottica di breve non prevista, ma prevedibile nel lungo periodo quando le risorse economiche sfumeranno e la domanda previdenziale si porrà ai livelli necessari di sostenibilità.

E' prioritario, invece, realizzare, come accompagnamento alla proposta, un impianto di offerta dei lavoro, di riqualificazione e di accompagnamento davvero efficaci. La scommessa non sta in quanto prendo se perdo il lavoro, ma se ritrovo un lavoro.

So che Ichino ne è perfettamente cosciente, ma sappiamo anche quanto il nostro Paese sia, su questo punto, arretrato e, dunque, la mia obiezione non è che la soluzione monetaria prospettata è sbagliata, ma che non è sufficiente e non può restare la sola.

Vi è un altro aspetto, ancora più cruciale, che dobbiamo definire. Una volta esclusi giustamente, dall'elenco delle possibilità di soluzione del rapporto di lavoro i licenziamenti discriminatori (per i quali continua a valere l'art. 18) cosa resta? Il licenziamento per problemi organizzativi.

E' evidente che, innanzi tutto, va approfondita la modalità con la quale si rende certa la distinzione tra la discriminazione effettiva e l'abuso. E' un aspetto delicatissimo. Non credo che sia sufficiente affidarsi al giudizio del giudice. E' pur vero che, a seguito di questa proposta, il giudice del lavoro verrebbe "liberato" da incombenze non proprie e che pure, anche questo è vero, in Italia esiste un consolidato pensiero favorevole ai lavoratori fondato sull'art. 28 St. lav. e dintorni.

Ma, il cambiamento della organizzazione del lavoro è tale che l'orientamento in giudizio non potrà non tenerne conto: basti pensare alla labilità della responsabilità in solido di chi appalta con i comportamenti di chi riceve l'appalto, in ordine alla sicurezza sul lavoro, al rispetto dei contratti e così via. Servono, dunque, regole contrattuali che prevengano il problema. Serve una cultura dell'arbitrato e della bilateralità che non è adeguatamente diffusa nel nostro Paese, ma sulla quale bisognerà insistere con urgenza.

Ma, una volta superato l'aspetto più...politico e tornando a quello organizzativo, ed è questo il punto che intendo sollevare, salvo per le aziende molto piccole, nelle quali, peraltro, vale ancora un regime fiduciario, per il resto dell'universo aziendale, non si dà il caso di crisi che preveda il licenziamento di una sola persona.

Anzi dobbiamo chiederci: può esistere una crisi aziendale che sia risolvibile con un esubero singolo? E' difficile rispondere affermativamente.

Allora la domanda va rivolta alla proposta, o meglio, ai proponenti: quali sono le fattispecie di previsione del licenziamento che non siano discriminatorie, anche nel caso di processi di riorganizzazione? E possiamo ammettere che si intenda un processo di riorganizzazione il licenziamento di un solo lavoratore? E, ancora, nel caso di licenziamento di più lavoratori contemporaneamente o in tempi ravvicinati, cadiamo ancora sotto la logica che presiede la proposta, ovvero la facoltà dell'imprenditore di licenziare, o non conviene prevedere il ricorso alle modalità collettive ora vigenti? Il problema è rendere efficiente il mercato del lavoro rispetto alle sue abnormi disfunzioni in entrata o (non è questa la intenzione della proposta, è chiaro, ma è meglio essere "andreottianamente" maliziosi) liberarsi dal controllo sociale nei processi di riorganizzazione? Che i sindacati debbano essere più rapidi e moderni è una necessità, ma che debbano ritirarsi in quiescenza per dare libero e completo spazio alla unilateralità dell'impresa non mi pare una prospettiva da assumere nemmeno per sbaglio.

Come si evince dai miei ragionamenti la importanza della proposta e la sua utilità ed attualità è condivisa. Perché non cada nel vuoto è necessario contestualizzarla. Alcuni degli elementi qui indicati hanno questo obiettivo. Lavoriamoci subito e tutti assieme.