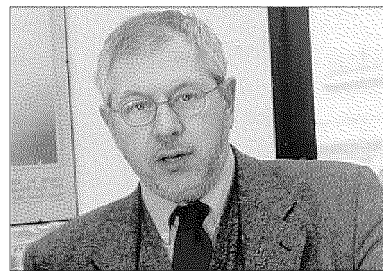


CONTRATTO UNICO/1. DOPO LE APERTURE DI MARINI E ROCCHI

Sostiene Baretta che ora si può fare



► Pier Paolo Baretta

Il mercato del lavoro è troppo squilibrato, ma finora non ci sono state le condizioni politiche e sindacali per riformarlo. Ma, in questi giorni, una serie di dichiarazioni (tra le altre, Nicoletta Rocchi e Franco Marini), creano una situazione favorevole che non va lasciata cadere. La crisi, infatti, esaspera la situazione e rende ancora più fragile la condizione di chi lavora con contratti flessibili. La estensione a tutti degli ammortizzatori sociali rappresenta un indispensabile ponte per attraversare la crisi; ma oltre il ponte, quando ci sarà la ripresa, cosa attende i lavoratori? Ecco perché è urgente intervenire. Per riuscirci, però, è bene districare la matassa. Il problema più serio di tutti è quello rappresentato dall'articolo 18. Alcuni anni fa una disastrosa campagna lanciata da Confindustria impedì una seria discussione. Da allora, come ricorda la Rocchi, le file di coloro che non godono delle tutele previste dall'art. 18 si sono ingrossate. Va detto che, contrariamente ad una opinione crescente, l'articolo 18 non è un ferrovicchio. Non c'è dubbio che introduce una rigidità forte che riduce la libertà dell'impresa nella discrezionalità del licenziamento del lavoratore, ma la domanda alla quale bisogna onestamente rispondere, nel momento in cui si deve ridiscutere, è proprio relativa ai margini corretti di questa discrezionalità. Nessuno sostiene la totale discrezionalità di licenziamento, ne è in discussione la giusta causa, che resta un valido deterrente alle discriminazioni; ne i processi di ristrutturazione,

per i quali resta preferibile, anche per il datore di lavoro, la via dell'accordo sindacale. La questione, in verità, è più spinosa e riguarda un argomento sempre più decisivo per la competitività delle imprese messe di fronte alle sfide della globalizzazione, ma, proprio per questo, ancor più delicato per le persone. Se vogliamo, infatti, discutere seriamente, ci dobbiamo dire che il vero limite che l'articolo 18 comporta, ma qui sta anche il suo valore per i singoli, è al rinnovamento generazionale o professionale collegato al succedersi, sempre più rapido ed indipendente dai cicli economici, dei processi di innovazione tecnologica ed organizzativa. In altri termini, con le nuove tecniche produttive in costante miglioramento, il mix nella composizione della "forza" lavoro cambia. Le imprese hanno la necessità di ringiovanirsi, specializzarsi, riconvertirsi sempre più rapidamente e un processo di sostituzione dei lavoratori singoli (operai e tecnici allo stesso modo) è di gran lunga più rapido e conveniente di percorsi di aggiornamento e formazione continua. Se da un lato non si può negare questa esigenza e non riconoscerne la validità imprenditoriale, dall'altro non si può negare che se questa impostazione prevalesse nella filosofia della riforma, il lavoratore singolo si troverebbe esposto ad un processo di espulsione senza ritorno. E' difficile pensare, infatti, che una persona che ha per 20 o 30 anni esercitato una mansione e viene considerato obsoleto sia in condizioni di presentarsi nel mercato del lavoro con un restyling

professionale tale da essere appetibile per altre e del tutto diverse professioni. Può succedere, ma non riguarderebbe la maggioranza. Dunque: quali limiti alla libertà di rinnovamento e quali limiti alla inamovibilità in caso di obsolescenza è lo spietato quesito che abbiamo di fronte. Dalla risposta a questo intricato snodo dipenderà il successo o meno di una riforma necessaria. È bene, dunque, che convergano, al più presto, le opinioni di tutti gli attori sociali. In tal senso, confermo la mia opinione generale che un accordo sindacale, per quanto imperfetto, è sempre meglio di una legge calata dall'altro.

L'altro nodo riguarda il rischio previdenziale a cui vanno incontro i giovani. Il sistema contributivo sta rapidamente entrando nel calcolo della pensione, ma è stato introdotto quando il mercato del lavoro era molto più rigido di oggi ed i percorsi di carriera piatti. In quell'ottica il contributivo è certamente equo ed il ricalcolo dei coefficienti ragionevole. Ma che dire di fronte ad un mercato del lavoro scoppiato come quello attuale? Le giovani generazioni avranno pensioni molto basse. Ed allorta: più presto si rinuncia al concetto di età obbligatoria di uscita a favore di un periodo ampio di scelta da parte dei lavoratori; si arriva ad una contribuzione unica e si completa la totalizzazione; si ragiona su una pensione minima di sostentamento, sulla quale innestare il contributivo ricalcolato con i nuovi coefficienti ed i fondi pensione, meglio è.

PIER PAOLO BARETTA