

CONTRATTO UNICO/2. ACCETTABILE SOLO SE AUMENTA LE TUTELE

Più ombre che luci sulla riforma

CONTRARIA. Non condivido l'analisi di Boeri sul mondo del lavoro. E il sistema attuale sta funzionando. Sul salario minimo, incombe il rischio gabbie salariali

DI **RENATA POLVERINI***

■ Dalle colonne del *Riformista* del 12 maggio, il professor Boeri ha voluto dare atto alla Cgil, forse con un eccesso di ottimismo, di aver compreso, prima e meglio di altri, la necessità di occuparsi – anche in un periodo di recessione – del “percorso d'ingresso nel mondo del lavoro”. Su questo tema egli stesso ha prodotto, assieme a Pietro Garibaldi, una proposta operativa contenuta in un libro che, almeno nel titolo, sembra “ispirato” dal Presidente del Consiglio: “Un nuovo contratto per tutti”. Le premesse dalle quali si parte dovrebbero essere condivise o, quantomeno, condivisibili per accettarne le conclusioni; in verità a me sembra che l'analisi sulla produttività, quella sulle ore lavorate in Italia rispetto ai principali Paesi concorrenti europei, quella sul costo della vita più basso al sud che al nord, quella sulla mobilità come opportunità per incrementare il reddito, ecc., rappresenti una lettura parziale e, per certi versi, datata della realtà del “mercato del lavoro” italiano.

Insomma, per dirla col *Piccolo Principe*, la realtà non è un cappello. Nel capolavoro di Saint-Exupéry, infatti, il Piccolo Principe

pe sottoponeva i suoi interlocutori ad un semplice test per capire quanto fosse profondo il loro sguardo sulle cose: gli mostrava il disegno di un cappello. Solo coloro che riuscivano ad andare oltre l'esteriorità potevano scorgere il boa che aveva mangiato l'elefantino. Il cappello, nel nostro caso, è il mercato del lavoro “duale”. Gli “insider” – che sarebbero i “garantiti” – opprimerebbero, gli “outsider”, quelli che, per brevità, definiamo “precarì”. Mentre sarebbe logico che ci si mobilitasse per portare tutti allo stesso livello di garanzie, una parte degli addetti ai lavori ritiene che i diritti siano disponibili in quantità limitata e che, quindi, vadano suddivisi invece che moltiplicati.

Voglio dire, prima di passare alle cose positive che pure ci sono nella proposta Boeri-Garibaldi, che non possiamo rimettere al centro della discussione la “variabile” lavoro, tanto più oggi che la produttività, la creatività, il senso di responsabilità dei lavoratori e della lavoratrici italiane si sta dimostrando uno degli asset maggiormente affidabili per far uscire dalla crisi la nostra economia. Non vorrei neppure che fosse dimenticato lo sforzo che alcuni di noi, la maggioranza, hanno fatto per avviare un processo di rinnovamento

delle relazioni industriali con la sottoscrizione del protocollo sulla riforma della contrattazione e che non passasse inosservato il continuo aggiornamento della flessibilità contenuta negli strumenti legislativi e normativi disponibili.

Quasi tutti i contratti nazionali rinnovati definiscono le regole da applicare alla categoria per quanto riguarda i contratti a termine, stabilendo le necessarie deroghe e specificando i limiti e le garanzie opportune.

Qualcuno vede in tutto questo una “giungla”; altri una “ricchezza” che adatta la contrattazione al variegato sistema produttivo del nostro Paese e che rappresenta la risposta italiana alla storica carenza nazionale di grandi industrie ma, soprattutto, l'inviato antidoto alla crisi che ha travolto il mondo.

Cancellare tutto questo mi sembrerebbe pericoloso, così come riterrei necessario approfondire bene – soprattutto per capire se esiste il rischio di finire nella deriva delle “gabbie salariali” – il discorso sul salario minimo garantito che pure viene proposto da Boeri-Garibaldi. Qualcuno ha scritto che il sindacato teme di perdere ruolo se passa questo tema; se pure questo fosse un rischio, starei

ben attenta a farlo correre ad un Paese dove si cerca sin troppo di tagliare fuori i corpi intermedi dal confronto democratico per inseguire un rapporto “diretto” tra il cittadino ed i propri rappresentanti in Parlamento.

C'è la rappresentazione plastica di un concetto di democrazia e di rappresentanza che può certo essere migliorato ma che non può e non deve essere messo in discussione.

Questo, ovviamente, non significa che non si possa fissare una soglia minima che delimita il confine tra salario e sfruttamento, soglia che – magari – potrebbe servire anche a dare preziose indicazioni per altri settori del welfare.

La tutela progressiva promossa dal “contratto unico” ha, invece, degli aspetti interessanti laddove effettivamente allarga – non riduce – le garanzie per i lavoratori, definendo un orizzonte più credibile per la stabilità del posto, e sancisce preventivamente un risarcimento altrimenti comunque negato in caso di licenziamento per motivi economici. Siccome partiamo sempre dalla buona fede dei nostri interlocutori, non vediamo, in questo dettaglio, “il veleno” della cancellazione dell'articolo 18 che resta, con buona pace di tutti, la pietra angolare dei nostri diritti.

**Segretario generale Ugl*

