

LE REGOLE UNIVERSALI

TITO BOERI

PIÙ che il Paese è stato il Governo sin qui a non essere pronto per la riforma del mercato del lavoro. A tre mesi dall'apertura del tavolo con le parti sociali, a dieci giorni dalla sua tempestosa chiusura, a una settimana dal varo in Consiglio dei ministri della riforma, non c'è ancora un disegno di legge, un articolato che chiarisca i moltissimi punti lasciati in sospeso dalle linee guida diffuse dall'esecutivo nei giorni scorsi.

Bene, a questo punto, fare di necessità virtù e approfittare di questo ritardo per apportare correttivi ai piani sin qui fatti trapelare dall'esecutivo. Il vantaggio di non avere un testo è che si potrà cambiare ben più di una virgola, tenendo conto anche delle lezioni che ci vengono dalla Spagna, dove una riforma che non affronta il dualismo del mercato del lavoro e riduce la protezione dell'impiego anche per chi ha lunghe anzianità aziendali sta incontrando una fortissima opposizione, nonostante venga proposta da chi ha appena vinto le elezioni. Conta il disegno della riforma, piuttosto che la natura, tecnica o politica, del governo che la propone.

La riforma in Italia deve puntare a prosciugare il bacino del lavoro parasubordinato, un'anomalia del nostro paese, trasformandolo in lavoro alle dipendenze. Guai se i giovani che si attendono da questa riforma la fine del loro regime di segregazione nel mercato del lavoro, scoprirono che nulla è stato fatto per scoraggiare davvero l'abuso di partite Iva, associazioni in partecipazione e altre figure contrattuali che trasferiscono su di loro il rischio d'impresa. Per farlo bisogna fissare livelli retributivi minimi per questi contratti di lavoro autonomo con un unico commitment. Guai se vedessero che continua a non esserci un salario minimo orario per chi sfugge alle maglie della contrattazione collettiva.

La riforma deve anche permettere ai datori di lavoro di scegliere con cura i propri di-

pendenti e investire nella loro formazione. Questo significa che devono poterli assumere con contratti fin da subito a tempo indeterminato sapendo che, in caso di errore, questi lavoratori potranno essere licenziati con costi certi e relativamente contenuti nei primi anni della loro carriera in azienda, quando ancora non li conoscono a fondo. Si deve concentrare la riforma sulle nuove assunzioni anziché su chi ha già un contratto a tempo indeterminato. La protezione contro il rischio di licenziamento potrà così crescere gradualmente con l'anzianità aziendale. Servirà soprattutto nei settori ad alta intensità di lavoro qualificato, in cui inevitabilmente si concentrerà la creazione di lavoro nei prossimi anni. Dato che oggi i nuovi assunti non hanno quasi mai un contratto a tempo indeterminato (solo uno su dieci riesce in questo intento secondo i dati disponibili sulle comunicazioni obbligatorie), si può in questo modo offrire più tutele ai lavoratori proprio mentre si introduce maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. È un sentiero verso la stabilità offerto a chi oggi non vedrebbe mai l'articolo 18.

La riforma, per essere accettata nel Paese, deve essere percepita come equa. Questo significa che, oltre a unificare il mercato del lavoro, contribuendo a superare il dualismo contrattuale, deve concepire regole universali, che valgano

per tutti i lavoratori. La riforma non deve, ad esempio, escludere i lavoratori del pubblico impiego come affermato dal Ministro della Funzione Pubblica in una lettera al *Messaggero* nei giorni scorsi. L'esenzione del pubblico impiego, oltre ad alimentare la ribellione dei dipendenti privati che hanno sommerso di fax di protesta i Ministeri del Lavoro e della Funzione Pubblica nei giorni scorsi, pone anche un problema di credibilità. Il governo dovrebbe dare il buon esempio come datore di lavoro. Se le norme che introduce non vengono applicate ai contratti che sono direttamente gestiti dall'esecutivo e dagli enti locali, come potranno mai essere messe in pratica per i dipendenti privati?

Il problema dell'estensione della riforma al pubblico impiego nasce anche dal fatto che le proposte del governo creano

un doppio canale per licenziamenti economici (non ben definiti nel pubblico impiego, in cui non esiste uno stato di crisi come nel privato) e quelli disciplinari. Bene allora superare questa asimmetria che non è presente in altri ordinamenti e che rischia di alimentare contenziosi interminabili. Il modo di farlo non è quello però di dare più poteri ai giudici, come nel cosiddetto "modello tedesco". I giudici, anche in Germania, sono tutt'altro che neutrali nei loro giudizi. E in attesa di una riforma della giustizia, questo "arbitraggio sociale" può essere molto lungo e costoso sia per il datore di lavoro che per il lavoratore. Anche perché il nostro sistema giudiziario non sembra in grado di reggere questo aggravio di compiti. Chiedere, ad esempio, ai giudici del lavoro di certificare la natura di ogni singolo licenziamento individuale - stabilendo se è discriminatorio, disciplinare o economico - significa imporre a ogni giudice del lavoro più di mille casi all'anno da vagliare in aggiunta a quanto facciano già.

Qualcuno ha teorizzato nei giorni scorsi che un governo tecnico deve forzatamente essere impopolare. Crediamo, al contrario, che ciò che differenzia i tecnici dalla classe politica che ha governato prima di loro non sia la ricerca del consenso. La demarcazione è un'altra: i nostri politici hanno cercato il consenso come qualcosa di fine a stesso, perché ambivano solo a farsi rieleggere, mentre i tecnici dovrebbero cercare il consenso come mezzo per attuare le riforme in cui credono. Raccogliere consenso attorno alle riforme è anch'è l'unico modo per evitare che vengano snaturate nel passaggio parlamentare evitando nuovi interventi in prima persona del Capo dello Stato, inappropriati per il suo ruolo istituzionale. Anche per questa ragione è bene non cambiare le regole per i contratti a tempo indeterminato già in essere e concentrarsi sulle nuove assunzioni, definendo tutele contro licenziamenti illegittimi, tanto di natura economica che disciplinare, crescenti nella durata dell'impiego.

Dovrebbe essere chiaro a tutti che oggi non è più possibile difendere lo status quo. Sarebbe devastante per la credibilità del paese se questo confronto si risolvesse in un nulla di fatto.

Ogni tattica dilatoria rischia di trasformarsi in un boomerang con pesanti ricadute occupazionali. Ci hanno pensato i mercati nei giorni scorsi a ricordarci che siamo ancora in piena emergenza. Non abbiamo mai creduto che per loro contasse l'articolo 18 in quanto tale. Ma certo conta il fatto di sapere che c'è un governo capace di decidere e di portare avanti riforme anche difficili. È questo il segnale che oggi in tutto il mondo si chiede all'Italia. Ed è l'unico modo per uscire dalla stagnazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Va limitato l'uso delle partite Iva e la riforma dell'art. 18 si deve concentrare sui nuovi assunti

Chiedere ai giudici di certificare la natura di ciascun licenziamento è irrealistico