

LA PROPOSTA



Stefano Fassina

RESPONSABILE ECONOMIA E LAVORO DEL PD

La ricetta contro la precarietà: più garanzie per chi lavora

Dopo quelle di Ichino e Nerozzi, una nuova proposta per introdurre i criteri della flex-security: durata massima di tre anni, salario minimo e rendere universale l'indennità di disoccupazione

Ma davvero per combattere la precarietà del lavoro in Italia è sufficiente rimuovere dallo Statuto dei Lavoratori l'articolo 18, per la parte relativa al licenziamento di natura economica ed organizzativa, ed eliminare per via legislativa le forme contrattuali "atipiche" applicate ai rapporti di lavoro economicamente dipendenti? Purtroppo, non è così. Se il problema fosse l'articolo 18, non si spiegherebbe perché, secondo le analisi disponibili (Isfol, 2009), i lavoratori atipici sono il 18,8% nelle imprese con meno di nove dipendenti, per le quali non vige la protezione prevista nell'articolo 18, mentre diminuiscono all'aumentare della dimensione dell'impresa (fino al 10,6% per le unità di 250 dipendenti ed oltre).

La ragione fondamentale della precarietà del mercato del lavoro italiano è un'altra: i contratti precari costano al datore di lavoro, in termini

Il precariato italiano

Un Paese abituato alla svalutazione della lira ha affrontato l'avvento dell'euro e i ritardi strutturali agendo solamente sull'abbattimento del costo del lavoro

di contribuzione sociale, la metà dei contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato. In un Paese abituato a competere drogato dalle svalutazioni della lira, l'avvento dell'euro, i ritardi nelle riforme strutturali e nella politica industriale e gli scarsi investimenti in Ricerca e Sviluppo (R&S) da parte delle imprese sono stati in parte compensati dall'abbattimento del costo del lavoro mediante i contratti precari e la stagnazione delle retribuzioni dei lavoratori a tempo indeterminato. Una linea insostenibile, ma tenacemente portata avanti dal ministro Sacconi sia nelle iniziative legislative (da ultimo nel "collegato lavoro" rinviato dal Presidente Napolitano alle Camere), sia nella cosiddetta "riforma" del modello contrattuale.

Per combattere la precarietà senza mitologie giuslavoristiche è necessaria innanzitutto una strategia per tornare a crescere: riforme strutturali, investimenti in R&S, infrastrutture, politica industriale per aggredire i nodi che, come ha

ricordato Confindustria a Parma, legano da 15 anni la produttività. Oggi, è indispensabile anche una politica macro-economica espansiva soprattutto a livello europeo per far ripartire la domanda aggregata: un Piano Europeo per il Lavoro finanziato con *eurobonds* ed una *governance* economica comune nell'euro area. Infine, c'è il mercato del lavoro. Possiamo arrivare ad un efficace intervento contro la precarietà per una via alternativa a quella prospettata dai senatori Ichino e Nerozzi, tra l'altro avversata dalle imprese prima che da tutte le forze sindacali. La via alternativa è la seguente: 1) eliminare le tipologie contrattuali diverse dal contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (co.co.co, contratto a progetto, *staff leasing*, contratti a chiamata, ecc) per tutte le forme di lavoro economicamente dipendente con retribuzione o compenso inferiori a 30.000 euro all'anno; 2) reintrodurre i limiti stringenti alla durata complessiva (massimo tre anni) e agli ambiti di applicazione dei contratti a tempo determinato; 3) realizzare una graduale convergenza, da un lato, dei diritti sociali per tutte le tipologie contrattuali e, dall'altro, degli oneri sociali sul lavoro intorno ad un livello intermedio (ad es 30%). In particolare, universalizzazione dell'indennità di disoccupazione (anche per il lavoro autonomo e professionale) e riforma delle Cig e dell'indennità di mobilità; 4) introdurre un salario minimo per i lavoratori esclusi dai contratti collettivi nazionali di lavoro; 5) maggiorare gli oneri sociali sui contratti a tempo determinato e sui contratti precari residui per compensare i più elevati rischi di utilizzo dell'indennità di disoccupazione.

Gli interventi proposti consentono il sostanziale superamento del dualismo del nostro mercato del lavoro all'insegna di una realistica *flex-security*. Per combattere la precarietà, non vi sono scorciatoie. Le soluzioni semplici sembrano più facili, ma sono illusorie.

www.stefanofassina.it

SU UNITA.IT TUTTI GLI ALTRI INTERVENTI

IL DIBATTITO su come affrontare la precarietà è stato aperto giovedì 8 aprile da un intervento di Davide Imola (Cgil) ha cui hanno risposto Paolo Nerozzi (sabato 10), Pietro Ichino (domenica 11) e oggi Stefano Fassina. Tutti gli interventi posso essere letti sul sito del giornale (www.unita.it)

Le altre proposte

Il primo test del professore Ichino

La proposta vale solo per imprese che stipulano un contratto collettivo di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro. Le assunzioni sono a tempo indeterminato con un periodo di prova di 6 mesi e la possibilità di licenziamento avendo, in tal caso, un risarcimento e ammortizzatori per 4 anni pagati dall'azienda.

Il secondo test Associazione 20 maggio

Possono stipularlo le imprese ma una sola volta con lo stesso lavoratore e i datori di lavoro dovranno trasformare a tempo indeterminato almeno il 50% degli assunti. Si tratta di un percorso di accompagnamento al lavoro stabile suddiviso in due periodi di pari durata.

Il terzo test a firma Nerozzi

Il contratto è a tempo indeterminato dall'inizio. È articolato in due fasi: «ingresso» non superiore a tre anni e «stabilità» alla fine della fase d'ingresso. Non si applica il periodo di prova. Non è previsto un impedimento ad assumere con "Cui" per le aziende che hanno avuto procedure di ristrutturazione, licenziamenti o Cigs nell'ultimo anno. Dopo questa fase il contratto viene regolato dalla disciplina dei licenziamenti oggi in essere.

Il quarto test presentato da Boeri

Possono stipularlo tutte le imprese. Il contratto è a tempo indeterminato dall'inizio e prevede una fase di inserimento e una fase di stabilità. È prevista una compensazione monetaria durante la fase di inserimento in caso di licenziamento del lavoratore. Superata questa fase il contratto viene regolato dalla disciplina dei licenziamenti oggi in essere, secondo la dimensione d'impresa (più o meno 15 dipendenti).