

Il lavoro

“Contratto unico per tutti e via al salario minimo”

La proposta in un libro di Boeri e Garibaldi

TITO BOERI

L'annus horribilis della storia economica dell'Italia repubblicana è il 1992. Nel settembre di quell'anno l'Italia uscì dal sistema monetario europeo, dopo che l'allora Governatore Ciampi cercò inutilmente di difendere il cambio della lira rispetto al marco. Con un Parlamento sconvolto dalle indagini di tangentopoli, il primo ministro Amato approvò in estate a una manovra di finanza pubblica di 90 mila miliardi di lire. Il risultato macroeconomico più impressionante di quell'anno è racchiuso in un dato: è l'unico anno in cui i consumi si contrassero a tal punto da contribuire negativamente alla crescita del Pil. Un evento che, per fortuna, non era mai accaduto nella storia repubblicana e non si è più ripetuto sin qui. La risposta del mercato del lavoro non tardò ad arrivare. Dal 1992 iniziano anche gli anni bui del mercato del lavoro. Le assunzioni furono bloccate per quasi tre anni, e la disoccupazione aumentò bruscamente negli anni, fino a raggiungere il 12% nel 1998. Con essa la povertà.

Oggi la disoccupazione è dimezzata, ma dopo la tempesta finanziaria e la recessione in arrivo, la reazione del mercato del lavoro potrebbe anche essere più devastante, perché, a differenza di allora, abbiamo circa 4 milioni e mezzo di lavoratori precari. Vediamo come - nel libro - si arriva a questa stima. «Partiamo dai dipendenti a termine (compresi gli apprendisti) e i finiti collaboratori. A marzo 2008 i la-

voratori a termine erano circa 2 milioni e centottantatremila, circa il 9,4% degli occupati. I cosiddetti finiti consulenti, quei lavoratori autonomi che di fatto sono lavoratori parasubordinati possono essere stimati (sulla base di un'indagine svolta dall'Isfol nel 2006) in circa 1 milione e quattrocentomila, un altro 6 per cento dell'occupazione. Si arriva così al 15,4% dell'occupazione. A questi vanno infine aggiunti i 640.000 lavoratori part-time che vorrebbero un lavoro full-time e i 260.000 apprendisti. Si raggiungono così 4 milioni e mezzo di lavoratori, il 19,4% degli occupati».

Per attenuare i costi sociali della recessione occorre «stabilire dei minimi diritti garantiti a ciascun lavoratore, e lasciare che il mercato e la contrattazione collettiva creino qualsivoglia figura contrattuale, che sarà considerata lecita fino a quando i diritti minimi verranno rispettati. Governo e parti sociali decidano insieme quali sono i minimi standard di garanzia da dare a un lavoratore: ferie, preavviso di recesso, protezione per gli infortuni sul lavoro, diritti previdenziali, etc. Questo permetterebbe di creare uno zoccolo duro minimo per i diritti dei lavoratori e consentirebbe al sistema capitalistico di fare il suo compito, che è quello di inventare continuamente nuovi prodotti, e non nuove figure contrattuali». In questo modo, anche al di là della recessione, affronteremo «i problemi strutturali del nostro mercato del lavoro che sono, principalmente quattro. Primo, il mercato del lavoro non è equo. Prestazioni di lavoro identiche, come abbiamo chiaramente illustrato, vengono svolte da lavoratori con protezioni molto di-

verse tra di loro. Per tutelare questi lavoratori che non godono dell'ombrello dei sindacati e delle tutele stabilite per legge, bisognerebbe stabilire degli standard minimi, da applicare a tutti i posti di lavoro indipendentemente dalle caratteristiche. La dualità del sistema è il vero problema. Le riforme che suggeriamo si ispirano a questo principio. Secondo, il mercato del lavoro è un sistema troppo complesso. Da dieci anni non si sta facendo altro che aggiungere figure contrattuali, senza affrontare il problema alla radice di un sistema inefficiente in nuce. Molte di queste figure, come il job sharing, non vengono praticamente mai utilizzate. Il fatto è che sino a quando il legislatore continuerà a rincorrere il mercato, perderà sempre. Finora l'ingegneria contrattuale è stata inarrestabile: il mercato aveva bisogno di una nuova figura di lavoro, in base alle esigenze del momento, e la politica la recepiva e la codificava attraverso una nuova legge, com'è avvenuto per la Treu o la Biagi. Di questo passo, tra qualche anno rischiamo di avere quattrocento forme di contratto di lavoro, invece che quaranta. Gli unici a beneficiare veramente della situazione attuale sono i consulenti del lavoro. Terzo, il sistema rischia di essere insostenibile. I contributi previdenziali dei lavoratori duali rischiano di generare negli anni a venire pensioni non lontane dalla soglia di povertà. Una situazione, di fatto, insostenibile per un paese come l'Italia. I contributi previdenziali dei contratti atipici stanno via via crescendo, ma è necessaria una progressiva convergenza nei contributi previdenziali

di tutti i lavoratori. Non ci devono essere differenze nella copertura previdenziale pubblica.

Quarto, è un sistema che alla lunga potrebbe non far aumentare l'occupazione. Man mano che i lavoratori stabili vanno in pensione, ci si accorge che i parasubordinati hanno spesso una funzione sostitutiva, non integrativa. E il motivo è molto semplice: è aumentata la flessibilità in entrata, ma quella in uscita è rimasta inalterata. In altre parole, uno dei motivi del boom dell'occupazione a cavallo tra gli anni Novanta e i primi anni del Duemila è che dal momento che gli imprenditori non hanno potuto 'aggiustare' lo stock di lavoratori regolari e permanenti anche se improduttivi, hanno assunto nuovi lavoratori parasubordinati in attesa che quelli vecchi andassero in pensione.

Per offrire tutele vere ai lavoratori e insieme semplificare la normativa, meglio quindi specificare standard minimi applicabili universalmente e lasciare che le parti sul mercato del lavoro elaborino qualsivoglia forma contrattuale, che sarà considerata lecita nella misura in cui risulta compatibile con gli standard minimi.

Ciò non significa che si debbano cancellare tutte le figure contrattuali oggi in essere, ma soltanto interrompere un meccanismo che, ai livelli attuali, sta soltanto producendo fiumi di carta. Le vere riforme da attuare sono, dunque, due. Primo, occorre definire un contratto unico per tutti i lavoratori, a tempo indeterminato, che sia flessibile all'inizio, ma che garantisca tutele crescenti nel tempo. Secondo, bisogna introdurre un salario minimo nazionale».

In numeri



12%

DISOCCUPATI

Nel 1998 il tasso di disoccupazione in Italia raggiunse il livello record del 12 per cento. Oggi è dimezzato



4 milioni

PRECARI

I lavoratori precari sono attualmente quasi 4,5 milioni, pari al 19,4 per cento degli occupati



400

CONTRATTI

Tra qualche anno c'è il rischio che nel nostro paese si arrivi a contare 400 tipi di contratti

Oggi solo un precario su 10 viene assunto a tempo indeterminato

Impegno di lavoro senza scadenza e con tutele gradualmente crescenti

