

IL LAVORO AL TEMPO DI MARONI

Il "libro bianco" del ministero del lavoro: una sintesi non imparziale

La presentazione da parte del Ministero del Lavoro del cosiddetto "Libro bianco sul mercato del Lavoro in Italia" è stata da più parti ritenuta la esplicitazione di un programma di Governo (da intendere come "programma di legislatura", per citare letteralmente il testo) che formalizza gli impegni assunti sulla materia nei confronti di Confindustria da parte dello schieramento politico di centrodestra. Non vi è nessun dubbio che il documento abbia davvero questa connotazione: lo stesso linguaggio adottato appare essere più vicino a quello degli esperti del settore di parte confindustriale piuttosto che di un Ministero.

Accanto a questo, sarebbe però sbagliato sottovalutare l'impatto che l'impianto di una simile proposta potrà avere anche dal punto di vista della capacità di tenuta della compattezza dello stesso schieramento sindacale, nel quale qualche valutazione con accentuazioni diverse e nemmeno tanto occultate è già emersa.

Non mancano infatti anche riferimenti a materie e proposte che nel dibattito sindacale dei mesi scorsi hanno riscontrato qualche "appeal", determinando una articolazione di posizioni tra le organizzazioni.

Al di là dei commenti già comparsi in questi giorni, vale la pena di proporre qui qualche approfondimento di merito rispetto ad alcuni dei principali temi posti alla discussione tra Governo e Partì Sociali.

La "devolution contrattuale

Il tema (per la verità la definizione è arbitraria, ma sembra rispettare il senso generale della proposta) attraversa tutto l'impianto del documento, per la verità senza proposte particolarmente nuove o sorprendenti (naturalmente, il giudizio è relativo anche alle note propensioni del Ministro che ha sottoscritto il "Libro Bianco") e con qualche bizzarria degna di nota.

Com'è ovvio, il punto di partenza è la necessità di valorizzare le specificità regionali, affidando alle Regioni non solo le competenze relative al Mercato del Lavoro e alla formazione ma anche quelle riguardanti in senso stretto la regolamentazione del rapporto di lavoro.

Anticipando un tema che sarà più propriamente affrontato al capitolo relativo alle relazioni industriali, si propone di superare l'anacronismo del contratto nazionale del lavoro affidando alle Regioni il compito di varare norme legislative autonome con il solo vincolo, per evitare rischi di eccessiva frammentazione, di assumere come riferimento le direttive della Comunità Europea.

Per la verità un compito resta anche all'autorità statale centrale, ed è quello di assumersi la responsabilità, nei confronti della Comunità Europea, che le legislazioni regionali si muovano davvero nell'ambito delle direttive. In sostanza, se una Regione dovesse darsi norme in materia di lavoro contrastanti con le direttive comunitarie, la responsabilità ricadrebbe sul Governo Italiano.

Nel rispetto del principio secondo il quale la peggior forma di diseguaglianza è dare a tutti lo stesso trattamento quando le esigenze sono diverse, le legislazioni regionali dovrebbero essere orientate verso differenziazioni che tengano conto dei livelli di produttività aziendale esistenti nelle diverse aree del paese.

Infatti, la situazione attuale, caratterizzata da retribuzioni uguali a livello nazionale, penalizza l'occupazione proprio nelle zone più deboli poiché gli investimenti si indirizzano verso le zone dove esiste una migliore aspettativa di redditività. Quindi, la strada per il miglioramento dell'occupazione al sud non è quella fino ad ora seguita delle più o meno selettive agevolazioni alle imprese, bensì quella della riduzione dei salari.

Anche la strada dei cosiddetti contratti di riallineamento o di emersione dal lavoro nero, sperimentata particolarmente in alcune aree del paese, non ha dato i frutti sperati perché le deroghe ai CCNL sono state solo temporanee. Ben diverso sarebbe stato l'esito se queste

deroghe fossero diventate strutturali.

Alle Regioni dovrebbero spettare anche le norme in materia di sicurezza sul lavoro, prevenzione e tutela della salute.

Le relazioni industriali

Il giudizio è secco ed esplicito: il modello concertativo degli anni '90 è inadeguato rispetto alla nuova dimensione dei problemi.

L'origine dei mali sta nel fatto con i governi precedenti c'è stato un "eccesso di concertazione" determinato dalla loro debolezza politica.

La concertazione infatti è legata ad un inammissibile concetto di unanimità che, ora che c'è un Governo non più debole, deve essere superato a favore del principio di maggioranza nel rapporto tra i soggetti sociali. Dunque, siamo ben oltre la stessa teorizzazione della pratica degli accordi separati: fare accordi con chi ci sta' diventa la norma.

Secca ed esplicita è anche la liquidazione dell'accordo del luglio '93: è un accordo "sopravvissuto alle ragioni per cui fu concepito".

Infatti, un sistema contrattuale centralizzato poteva essere giustificato solo dalla necessità di risanare i conti pubblici e contenere le dinamiche salariali. In quella fase era forse inevitabile l'esistenza di sistemi di regolazione centrale. Ora però che l'obiettivo dell'entrata nell'Euro è stato centrato questa esigenza non esiste più, e quel sistema va quindi abbandonato al più presto per dare libera espressione e forme contrattuali più articolate.

D'altra parte, l'accordo del luglio '93 non ha nemmeno tutelato, secondo il "Libro Bianco", le retribuzioni reali, che sono state erose, più che dall'inflazione, dall'aumento della pressione fiscale.

Quel modello contrattuale inoltre non ha consentito lo sviluppo della contrattazione di 2° livello, che di fatto è rimasta complementare alla contrattazione nazionale.

Al contrario, il modello contrattuale centralizzato va superato in un sistema a "cerchi concentrici", che preveda un generico e leggerissimo livello di tutela esteso universalmente ed una serie di successivi livelli con più diritti ed opportunità via via riservati a gruppi sempre più ristretti a seconda delle capacità (o meglio, del potere contrattuale) dei lavoratori ai quali si rivolge. All'apice di questo cono sta il contratto individuale, che è il vero piatto forte dell'innovazione e l'architrave dell'intero sistema contrattuale.

Con il contratto individuale viene infatti rimossa la impossibilità, per i contraenti, di derogare alle leggi ed al contratto collettivo (anche in materia di minimi retributivi), ed è quindi un contratto totalmente libero. Questo consente anche di superare il precetto bolscevico della "condizione di miglior favore", visto che le deroghe a leggi e contratti sono liberalizzate sia verso l'alto che verso il basso.

Naturalmente, inevitabile corollario all'impianto è il rinvio della soluzione delle controversie ad un "collegio arbitrale" che può decidere su tutto, non escluso il reintegro o meno nel posto di lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa.

Un sistema di questo genere comporta inoltre, secondo il testo ministeriale, una notevole semplificazione delle procedure ed un superamento delle burocrazie tipiche del contratto collettivo.

Vale la pena di sottolineare come rigidità contrattuale e proliferazione degli obblighi burocratici vengano indicati come la principale ragione del fallimento delle norme in materia di sicurezza, prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Questa regolamentazione non solo ha dato risultati deludenti sia sul piano qualitativo che su quello quantitativo, ma avrebbe addirittura favorito il ricorso al lavoro nero ed illegale.

Le nuove norme che, come già detto, dovrebbero essere definite a livello regionale, dovrebbero "riallineare" il rapporto tra sanzioni penali e sanzioni amministrative (il che, tradotto, vuol dire maggiori possibilità di evitare la galera, pagando multe anche in caso di violazione della legge con conseguenze gravi) ed "alleggerire" le responsabilità dei "preposti" alla sicurezza delle

aziende.

Per il futuro, la democrazia economica passa attraverso la strada maestra dell'azionariato dei dipendenti, per favorire il quale, oltre a consistenti agevolazioni fiscali, si può anche pensare ad una regolamentazione dell'uso dei TFR diversa da quella attuale.

Per quanto riguarda le relazioni sindacali in senso stretto, il governo non ha nessuna intenzione di riprendere il confronto sulle regole della rappresentanza. Potrebbe essere invece più rigidamente disciplinato l'esercizio del diritto di sciopero, la cui proclamazione andrebbe subordinata all'esito di un referendum che certifichi in via preventiva il consenso all'iniziativa da parte di chi la dovrebbe svolgere.

Il mercato del lavoro

E' del tutto ovvio che l'idea generale della regolamentazione leggera ed articolata presieda anche l'approccio con il quale si affronta il tema del mercato del lavoro.

Il nodo di fondo, secondo il "Libro bianco", sta nella attuale regolamentazione del mercato del lavoro che accentua le tutele relative ai rapporti di lavoro "in essere" a scapito di un sistema più di mercato nel quale si favoriscano le possibilità e le opportunità di trovare un nuovo lavoro quando venga a mancare quello esistente.

Ciò comporta anche una segmentazione del mercato del lavoro che favorisce il consolidamento di livelli diversi di tutela e di diritti per fasce di età e per differenza di genere.

Capovolgendo la situazione esistente, bisognerebbe, secondo il Ministro del Lavoro, togliere regole e tutele al lavoro esistente per dare origine ad un mercato del lavoro più flessibile, con migliori opportunità di occupazione liberate dalla scomparsa del timore da parte delle aziende di essere costrette a soggiacere a rapporti di lavoro praticamente indissolubili. La minore rigidità delle regole per l'uscita dal lavoro è quindi il presupposto per l'aumento dell'occupazione. Anzi, si teorizza che più alto è il livello di precarietà del rapporto di lavoro, migliore è la qualità del lavoro, poiché un mercato con maggiori opportunità offre ad ognuno la possibilità di migliorare la propria condizione.

Inoltre, alleggerendo le tutele previste per i rapporti di lavoro in essere si libererebbero anche risorse da destinare ad un necessario miglioramento degli ammortizzatori sociali, che andrebbero infatti ampliati.

L'espressione più audace e "avanzata" dell'uscita dai vincoli e dalle attuali rigidità è rappresentata dall'accordo separato, non firmato dalla CGIL, noto come "Patto per Milano", citato esplicitamente per tre volte in parti diverse del documento ed indicato (sic) come elemento di stimolo e sviluppo dell'occupazione.

Per quanto riguarda l'analisi più di merito degli strumenti di flessibilizzazione, una menzione particolare la meritano le proposte sui contratti di formazione/lavoro, per i quali viene proposto l'ampliamento dei limiti di età e di tipologia professionale ora previsti (a proposito: poi come la metteremmo con il precetto del rispetto delle direttive comunitarie?), il part-time ed il job on call.

Per queste due ultime tipologie di rapporto di lavoro, il "Libro bianco" prevede in sostanza per il datore di lavoro il solo obbligo a dimostrare l'eccezionalità di una prestazione lavorativa, dopodiché ogni limitazione viene a cadere.

Veramente ardita è, infine, l'opinione espressa circa il rapporto tra mercato del lavoro ed immigrazione.

L'immigrazione, ed in particolare quella clandestina, avrebbe un ruolo pesantemente negativo nel mantenere basso il livello qualitativo dell'economia italiana.

Infatti, la disponibilità di molti immigrati a ricoprire mansioni di scarso contenuto professionale funzionerebbe come deterrente per la ricerca per alzare il livello di qualità del lavoro, elemento ormai ritenuto requisito indispensabile per accettare una occupazione da parte dei lavoratori italiani.

Occorrerebbe allora subordinare la concessione dei permessi di soggiorno per gli stranieri non solo al fatto che abbiano un lavoro, ma prevedendo anche particolari facilitazioni nella

concessione del permesso stesso in ragione proporzionale al grado di qualificazione del lavoro svolto.

Si favorirebbe in questo modo una immigrazione "qualificata" che potrebbe giovare all'intera struttura economica.

Su questo aspetto, bisognerebbe però verificare il livello di gradimento di buona parte di quegli imprenditori, prevalentemente piccoli e di simpatie vicine a quelle del Ministro del Lavoro, qualora fosse loro spiegato che in questo modo sarebbe molto più complicato trovare mano d'opera a buon mercato disponibile a fare lavori poco qualificanti. Ma qui siamo già nella sfera dei giudizi sulle intenzioni e non sul contenuto letterale del "Libro bianco".