

LAVORO

«No» della Cgil
al contratto unico
di Boeri (e Podda)

Sara Faroff

ROMA

La Cgil chiude alla proposta di «contratto unico» avanzata dall'economista Tito Boeri e di recente (parzialmente) abbracciata dal segretario dei dipendenti pubblici, Carlo Podda. Occasione: una tavola rotonda sugli effetti della flessibilità nel mercato del lavoro. Al tavolo: Boeri, l'economista Paolo Leon, il giuslavorista Luigi Mariucci, e il segretario confederale Cgil Fulvio Fammoni.

Se si riducono le tipologie contrattuali (oggi quasi 40 e «ne basterebbero cinque»), rivisitando anche il concetto di dipendenza economica e se si incentiva il lavoro stabile, facendo costare di più il lavoro non standard, «allora non c'è più tanto bisogno di quella flessibilità in ingresso che il contratto unico vorrebbe regolare», dice Fammoni. Detto questo «di tutto il resto si può parlare», dal salario minimo (che potrebbe avere a riferimento i minimi contrattuali) ad un allungamento del periodo di prova (oggi di sei mesi), cosa che a gran voce chiedono le imprese. Ma alla possibilità di una nuova tipologia contrattuale, che perdipiù non sarebbe sostitutiva delle altre ma semplicemente (forse) «più attrattiva» poggiando le basi sull'introduzione graduale di tutele, il «no» suona piuttosto secco.

Il quadro è fotografato dalla relazione della direttrice dell'Ires Cgil, Giovanna Altieri, e dal suo libro appena uscito per Ediesse: «Un mercato del lavoro atipico». Un libro che «tutti i sindacalisti dovrebbero leggere anche per capire cosa hanno fatto negli ultimi vent'anni», esordisce Paolo Leon. Data fatidica, il 97, l'anno del pacchetto Treu. E se la flessibilità come spinta non è venuta solo dalla legislazione ma anche dall'affacciarsi di nuove figure sociali, oggi c'è «un'area di instabilità» che riguarda 3,4 milioni di persone secondo Altieri (4,5 milioni secondo Boeri). «In tema di

contratti a termine - dice Mariucci - Siamo ben oltre la soglia fisiologica». Risolto il problema della disoccupazione (che nel 2007 ha toccato i suoi minimi negli ultimi vent'anni), c'è un problema macroscopico di qualità dell'occupazione: Altieri parla di «sottooccupazione». Ma secondo Leon, Boeri e Mariucci non si può parlare di precarietà e di bassi salari come di due cose separate.

L'inadeguatezza (meglio: l'inesistenza) del sistema di protezione sociale - «che non assicura la continuità tra lavoro e non lavoro», dice Leon - salta all'occhio. In tempi di crisi poi si sommano due fatti: da una parte i contratti atipici sono i primi a 'saltare', dall'altra con più facilità si possono accendere (perché i datori di lavoro ricorrono soprattutto a contratti a termine). Secondo Boeri è questa «la prima cosa da fare contro la crisi». Le risorse sbandierate dal governo «non ci sono, e comunque escludono i lavoratori temporanei»: «Gli ammortizzatori dovrebbero essere una sorta di diritto soggettivo».

CORRIERE DELLA SERA

Riforme Le due proposte di revisione
**L'apertura Cgil
sul contratto unico**

ROMA — La discussione sul contratto unico decolla nel mondo sindacale. Dopo l'intervista sul *Riformista* del segretario confederale Cgil Nicoletta Rocchi che, partendo dalla constatazione di un mercato del lavoro sostanzialmente bloccato, ha invitato la sua organizzazione sindacale a riflettere anche sulla possibilità di introdurre forti modifiche contrattuali. Sono seguite, ovviamente con molti distinguo, analoghe aperture da parte di Carlo Podda (Funzione pubblica), Paolo Nerozzi (senatore Pd ed ex Cgil), Fulvio Fammoni (segretario confederale) e Bruno Pierozzi (Spi nazionale). Nonostante l'apertura della Cgil arrivi a ridosso della firma dell'accordo separato sul nuovo modello contrattuale (che introduce i premi legati alla produttività), la discussione ha coinvolto tutto il mondo sindacale.

La questione del contratto unico è tuttavia complicata. Sul piatto esistono due proposte: una formulata da Tito Boeri e Pietro Garibaldi che di fatto prevede un periodo di tre anni per arrivare al contratto indeterminato, e un'altra dal

senatore Pd Piero Ichino che allarga la tematica alla revisione dell'articolo 18 e alla introduzione della bilateralità.

Il sindacato si è già diviso. La Cgil tifa per il modello Boeri-Garibaldi, la Cisl per quello Ichino stando almeno alle parole del segretario generale Giorgio Santini. Renata Polverini leader Ugl, prende le distanze da entrambe le proposte pur dicendosi disponibile

Nicoletta Rocchi

Mercato del lavoro bloccato: ora modifiche strutturali, ha scritto il segretario confederale

a discuterne alcuni aspetti. In attesa che scendano in campo i numeri uno della Cgil e della Cisl, Guglielmo Epifani e Raffaele Bonanni, dal ministro del Welfare Maurizio Sacconi non arrivano grandi segnali di apertura. Più articolata la posizione della Confindustria. La presidente Emma Marcegaglia si è detta d'accordo a discuterne, la struttura un po' meno.

R. Ba.

CONTRATTO UNICO/1. PARLA FABRIZIO SOLARI (CGIL)

È una riforma da fare adesso

DI TONIA MASTROBUONI

■ Un mese fa, Fabrizio Solari ha tentato di aprire la discussione nell'organo di governo della sua organizzazione, nella segreteria della Cgil. «La replica è stata che in piena recessione non è il momento di parlare di contratto unico». Il segretario confederale del sindacato di Guglielmo Epifani, però, non è d'accordo. «Una discussione sul mercato del lavoro va fatta adesso», osserva, a colloquio con il *Riformista*. «E non solo sui giornali». L'obiettivo, nel medio termine, per l'ex leader del sindacato dei trasporti Filt-Cgil, deve essere la «riunificazione del mercato del lavoro». A breve invece, Solari chiede di risolvere un'urgenza che si è imposta dopo la rottura della sua confederazione con Cisl, Uil e Ugl sul modello contrattuale: «serve una riforma della rappresentanza».

Solari, secondo lei perché

una parte del suo sindacato ha voluto aprire una discussione sul modello unico?

Io ho posto tempo fa il problema in segreteria. La replica è stata che in piena recessione non è il momento di parlare di contratto unico. Non sono d'accordo. Penso che una discussione sul mercato del lavoro va fatta adesso, in Cgil. E non solo sui giornali. Personalmente credo che il nostro riferimento strategico, nel medio periodo, debba essere la riunificazione del lavoro. A questa prospettiva va rapportata ogni scelta. Un'altra questione è il salario minimo, che io ritengo "imparentato" con questa questione.

Lei cosa pensa delle proposte che circolano ad oggi sulla semplificazione delle tipologie contrattuali?

Voglio fare una premessa. La flessibilità del lavoro era utile ieri, lo è oggi e lo sarà domani. Ma è intollerabile che il costo della flessibilità pesi solamente sulla

schiena dei lavoratori. Si può chiedere a un lavoratore a mille euro di essere flessibile, ma non gli si può chiedere di rischiare pure. Quindi è fondamentale che si discuta anche una seria riforma degli ammortizzatori sociali, non calibrata soltanto sulla crisi, ma sulla normalità. Poi, io penso che un contratto unico di inserimento debba esistere. Quanto alla scelta dei modelli, la mia idea è che la cosa migliore sia rendere flessibile il contratto a tempo indeterminato. Io immagino il contratto unico come una sorta di rampa per l'autostrada.

Che cosa significa?

Vuol dire che se sull'autostrada valgono le regole del codice della strada, accetto che vi si acceda in maniera graduale, finalizzata. Io penso che questa "rampa", questa fase di ingresso debba essere standardizzata e più breve possibile.

Pensa che su questo terreno ci possa essere un riavvicina-

mento con le altre confederazioni, dopo il "grande gelo" dei mesi scorsi a seguito dello strappo sulla riforma dei contratti con Cisl, Uil e Ugl? Ieri anche il segretario confederale della Cisl, Giorgio Santini, si è detto favorevole a questa idea di un contratto di inserimento unico con un reintegro graduale delle tutele.

Questo ragionamento fa parte di una riflessione molto più ampia che va fatta però sull'effetto e sulla natura della rappresentanza sindacale. Voglio dire che la firma separata sul modello contrattuale non è stata solo sbagliata nei contenuti. Il problema è che archivia la costituzione materiale del sindacato in Italia. Nel dopoguerra si è proceduto senza applicare la Costituzione, dunque con una sorta di consuetudine. Lo strappo sull'accordo chiude una lunghissima fase, ma adesso diventa fondamentale scrivere le regole.



Economia

È una riforma da fare adesso

Tendenza alibista. E l'altro tempo in un contratto del Pd. È in via della Cgil

PER RIPARTIRE CI VAUOLE FIDUCIA.
 IL LOGICO CHE UN'AMMINISTRAZIONE CON SUCCESSO VANTAGGI IL SUO VANTAGGIO

Ventaglio

CONTRATTO UNICO/2

Tendenza dibattito. Il tabù irrompe in un convegno del Pd. E in uno della Cgil

«Io credo che il dualismo del mercato del lavoro, che è diventato una ferita della nostra economia, vada assolutamente sanato. È una grande priorità». Parola di Pier Luigi Bersani. In occasione di un convegno organizzato ieri da "Pd Communitas 2002", l'ex ministro dell'Industria si è impegnato a «mettere l'unificazione del mercato del lavoro nel cuore del nostro ragionare». In presenza di alcune proposte emerse ad oggi sul contratto di inserimento unico, tra cui la proposta del senatore Ichino e quella degli economisti Boeri e Garibaldi, il responsabile economico dei democratici ha espresso l'auspicio che nel partito «venga ulteriormente affinata questa materia». Cominciano ad esserci sufficienti proposte, ha scandito, «per metterle su una pista politica». Obiettivo della discussione, per Bersani, «proprio in questi mesi in cui ci troviamo nel mezzo della crisi, dovrà essere una proposta del Pd da porre come ordine del giorno nell'agenda del paese». Dopo le aperture che si sono registrate negli ultimi tempi sul tema del contratto unico, anche da parte di una parte della Cgil, l'ex ministro dell'Industria ha espresso un cauto ottimismo sul fatto che «che il rischio di andare a un frontale con dei tabù ideologici, non c'è più».

Ieri proprio in Cgil si è discusso degli stessi temi alla presentazione di un interessante libro del centro studi Ires, edito da Ediesse e curato da Giovanna Altieri, *Un mercato del lavoro atipico*, una fotografia aggiornata sul precariato nel nostro paese. Un'occasione che un altro esponente della Cgil, Fulvio Fammoni, ha colto per alzare il velo sulle ipotesi che si stanno elaborando nel principale sindacato italiano, per affrontare il dramma dei tre milioni e mezzo

dei precari (secondo l'Ires) che affliggono il mercato del lavoro italiano. Una stima prudente, rispetto ai quattro milioni e mezzo stimati da Boeri e Garibaldi, ma che dà conto in ogni caso di un'emergenza crescente.

Il segretario confederale Cgil ha chiarito che la sua proposta è quella di «unificare un lavoro sempre più diviso». Obiettivo, «recuperare non "la" ma "le" dualità del mondo del lavoro». Per Fammoni l'agenda, «in ordine non casuale», dovrebbe essere la seguente: primum, intervenire sul variegato mondo delle tipologie contrattuali. In altre parole, siccome il contratto unico si aggiungerebbe ai 36 attualmente esistenti, secondo il sindacalista è sufficiente sfolgarli. «Quanti ne servono? Cinque o sei? Se già arriviamo a questo numero, è un bel progresso».

I sopravvissuti, nella testa di Fammoni, potrebbero essere il contratto a tempo determinato, quello a somministrazione, il part-time, un vero contratto formativo e, infine, «un contratto di reinserimento per gli ultracinquantenni». Un ventaglio di ipotesi che «potrebbe rispondere a tutte le variegate esigenze».

Con tutta evidenza, la soluzione Fammoni non risolve alcuni nodi di fondo del dualismo attuale. Ad esempio, le differenze di reddito di persone tutelate e flessibili che svolgono la stessa mansione. Un dilemma che per il sindacalista può essere risolto con il reddito minimo garantito. Le altre proposte di Fammoni per intervenire sul mondo del lavoro sono i premi per chi stabilizza i lavoratori e un aumento del costo contributivo per i lavoratori precari. Ma il dato vero della giornata è un altro. Il dibattito, sul contratto unico, è aperto.

T.M.



Contratto unico, gli equivoci e la proposta della Cgil

Giovanni Naccari

Le proposte avanzate da Pietro Ichino e Tito Boeri sul cosiddetto contratto unico per tutti i lavoratori hanno avuto critiche dalla Cgil, da una parte della stessa dirigenza del Partito democratico, da un articolato documento di venti prestigiosi giuslavoristi.

A mio modesto avviso, il principale punto debole sta nel cuore di tali proposte: graduare nel tempo le tutele pur di avere in cambio l'unificazione di tutti i rapporti di lavoro sia subordinati che collaborativi, sia stabili che precari. Si tratta di uno scambio ineguale e anche in perdita. Infatti, dopo il primo disegno di legge di unificazione dei rapporti di lavoro (Cgil 2003), tale unificazione è ormai da tempo in corso sia nella legislazione che nella giurisprudenza.

Il problema, allora, è di repressione degli abusi e di realizzazione di percorsi di stabilizzazione. Quindi con il cosiddetto contratto unico, in cambio di nulla, si accetta la riduzione generalizzata e la graduazione delle tutele, compreso l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, notoriamente architrave del sistema garantista.

In sostanza per formalizzare un processo ormai acquisito, si approda al precariato istituzionalizzato. Infatti la previsione

di un contratto che diventa stabile solo nel tempo, significa legittimare le successive di lavoratori precari e affidarne la stabilità nelle mani dei datori di lavoro.

Ho ritenuto utile evidenziare questo elemento fondamentale per la comprensione e, credo, per la valutazione critica del cosiddetto contratto unico, in quanto è stato di recente autorevolmente rilanciato.

Sono state suggerite ispirazioni sindacali o partitiche per questo rilancio, ma non è questo il piano che qui interessa. Affrontando solo il merito del problema, anche la versione riproposta (nonostante le modifiche migliorative) si fonda sull'equivoco che ho cercato di evidenziare e non supera le obiezioni sopra esposte.

Inoltre l'argomento centrale a sostegno della proposta rinnovata è l'asserita rigidità della sinistra sindacale e politica che pone «l'alternativa secca di estendere a tutti l'art. 18 e lo Statuto senza un minimo di contropartita». In realtà i quattro disegni di legge di iniziativa popolare promossi, nel 2003, dalla Cgil e supportate da un larghissimo consenso di lavoratori e di cittadini non hanno queste lamentate caratteristiche.

In particolare, la proposta sull'unificazione del mondo del lavoro sia quello ete-

rodiretto che quello dipendente in senso socioeconomico si presenta come capace di coniugare l'estensione di tutte le tutele a tutti i lavoratori e, nello stesso tempo, garantire agli imprenditori la flessibilità del lavoro in azienda, attuata secondo le indicazioni della legge e la pratica della contrattazione.

La contropartita, dunque, qui c'è: sia per i lavoratori (estensione delle tutele) che per le aziende (flessibilità del lavoro). La proposta, dimostrando la compatibilità tra tutele e flessibilità, ha eliminato l'unico alibi che ha finora giustificato, nelle tesi datoriali, la precarietà (le varie forme di flessibilità con riduzione delle tutele). Infatti per la sua sopravvivenza non si può più accampare l'esigenza (condivisa e resa praticabile nella proposta Cgil) dell'organizzazione del lavoro flessibile e di forme di lavoro più autonome.

L'ostilità governativa e datoriale nei confronti dei contenuti equilibrati della proposta Cgil dimostra che la precarietà trova la sua sola motivazione nell'esigenza imprenditoriale di mantenimento di uno stato di potere e di ricatto sui lavoratori. Non può essere questo il terreno di ulteriori mediazioni.

La proposta da rilanciare, quindi, sembra essere proprio quella, senza equivoci ma funzionale, della Cgil.

