

Sinistra, istinti e debolezza

Pietro Reichlin

Il Jobs Act è criticabile come ogni altra norma che interviene su una questione complessa come il mercato del lavoro, ma la scelta di una parte del PD di sostenere il referendum abrogativo della CGIL ha un rilievo che va ben oltre il contenuto specifico della legge. Essa rivela almeno due "istinti" che sono alla base della debolezza storica della sinistra italiana: la difficoltà di assumersi pienamente la responsabilità di governare e la paura di contraddire il sindacato, anche se ciò significa smentire la propria storia e compromettere la credibilità dell'impegno riformista.

Segue a pag. 9

Una sinistra moderna deve saper dire no ai referendum sul lavoro

● Con la vittoria dei Sì si aggraverebbero i problemi senza avere più diritti per i lavoratori

● Più efficace concentrarsi sull'estensione di politiche attive ed ammortizzatori sociali

L'Analisi

Pietro Reichlin

SEGUE DALLA PRIMA



A scanso di equivoci, per "responsabilità di governare" non intendo la necessità di fare compromessi, ma l'impegno a perseguire gli obiettivi più importanti, come la crescita economica, la lotta alla disoccupazione e alle discriminazioni reali che si creano nel mercato, anche se ciò può comportare una dialettica accesa con le parti sociali.

È per questo principio di responsabilità che, già a metà degli anni '90, il Centro-Sinistra ha condiviso le riforme dei contratti atipici e l'introduzione di nuove forme contrattuali, di fronte a un mercato del lavoro caratterizzato da bassa partecipazione, evasione contributiva, finto lavoro autonomo e tassi di disoccupazione ben superiori alla media europea.

Le riforme hanno adeguato parzialmente il nostro sistema a quello del Nord Europa, aumentato in misura significativa l'occupazione e dimezzato il tasso di disoccupazione fino allo scoppio della crisi del 2007. Tali risultati, tuttavia, si sono associati a fenomeni negativi, in parte accentuati dalle successive liberalizzazioni contenute nella Legge Biagi. Da una parte, l'aumento del numero di tipologie contrattuali si è dimostrato inutile, se non dannoso, e, dall'altra, si è prodotto un eccesso di precarizzazione tra i giovani, colpiti oltre misura dalla crisi economica. Questo dualismo del mercato del lavoro è alla base delle motivazioni che hanno suggerito l'abolizione dei contratti a progetto (privi di ammortizzatori sociali) e l'introduzione di una tipologia prevalente di contratto a tempo indeterminato per le prime assunzioni, cioè il contratto a tutele crescenti. In particolare, mentre l'incidenza dei contratti a termine sul totale della forza lavoro rientra nei limiti fisiologici definiti dagli standard europei, analoga a quella che esiste in Francia e Germania e inferiore a Svezia, Olanda e

Spagna, essa è molto più alta tra i giovani che cercano una prima occupazione. Uno dei motivi principali è che l'art. 18 e la contrattazione collettiva proteggono i lavoratori più anziani e "scaricano" tutte le esigenze di flessibilità delle imprese sui più giovani, che sono assunti, in gran parte, con contratti flessibili. Che l'art. 18 sia un freno alle assunzioni a tempo indeterminato è, del resto, ben evidenziato da un lavoro di Hijzen, Mondauto e Scarpetta del 2013, dove si mostra che l'incidenza del contratto a termine aumenta in misura sostanziale e discontinua nelle imprese che superano la soglia dei 15 dipendenti, sotto la quale l'art. 18 non si applica. Si stima che l'obbligo del reintegro aumenterebbe l'incidenza dei contratti a termine del 2,5% (circa il 20% dell'incidenza complessiva).

Questa è, per grandi linee, la storia e l'esperienza legislativa dello scorso ventennio, di cui il Centro-Sinistra è stato protagonista. Una valutazione onesta di tale esperienza dovrebbe indurci a concludere che il Jobs Act riflette il tentativo di correggere le degenerazioni delle liberalizzazioni contrattuali, limitare la

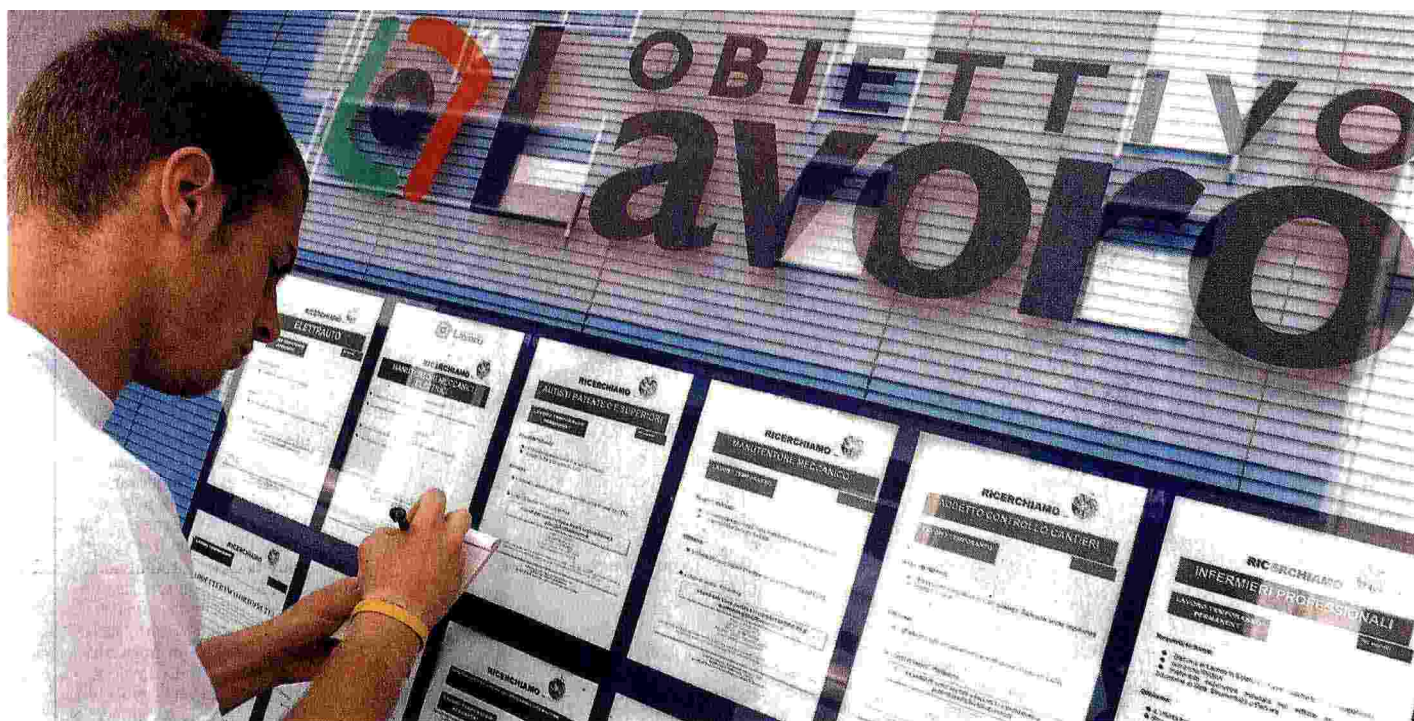
Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

precarietà, dare ai giovani la possibilità di acquisire diritti e tutele comparabili a quelle di cui godono i lavoratori più anziani e dare alle imprese maggiori incentivi per la formazione dei nuovi assunti. In particolare, l'eccessiva precarizzazione del lavoro giovanile è un dato preesistente rispetto al Jobs Act e non una sua conseguenza. Ciò non significa che non potrebbe emergere la necessità di correzioni, specialmente per contratti a termine e voucher. Ma i dati degli ultimi due anni sembrano fornire qualche risposta positiva, se è vero che l'occupazione con contratti a tempo indeterminato aumenta più di quanto sarebbe giustificato dalla debolezza della cresci-

ta economica, anche tenendo conto dell'impatto positivo della decontribuzione. È un peccato che la Cgil non veda che una maggiore flessibilità in entrata è una necessità ineludibile per adattare il nostro sistema contrattuale alla crescita del terziario e dell'economia della conoscenza, limitare il lavoro autonomo e superare il nanismo delle imprese. Di fronte a questi fenomeni, una sinistra moderna dovrebbe accorgersi che è molto più efficace concentrare gli sforzi sull'intensificazione e universalizzazione degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro piuttosto che difenderlo per via giudiziaria.

La vittoria del Sì ai referendum pro-

posti dalla Cgil estenderebbe la protezione "reale" definita dall'art. 18 alle imprese con più di 5 dipendenti, una soglia inferiore a quella attualmente prevista, cancellerebbe i vouchers anche per coloro che li utilizzano per i giusti motivi (ad esempio, pensionati o studenti che integrano il proprio reddito con prestazioni occasionali). Si crede davvero che, in questo modo, i lavoratori oggi assunti con il contratto a tutele crescenti, o pagati con vouchers, si trasformerebbero magicamente in lavoratori stabili e garantiti? Al contrario, il problema del precariato e del dualismo del mercato del lavoro si aggraverebbe vanificando l'obiettivo di aumentare i diritti dei lavoratori.



Ricerca.
Un giovane davanti un'agenzia di lavoro interinale.
FOTO: ANSA

