

# FALORI ubi

## SPECIALE LAVORO

*Si è tenuto a Saronno il 1 febbraio 2010 un interessante incontro dove si è dibattuto sull'annoso problema relativo alla precarietà del lavoro che affligge soprattutto le nuove generazioni. Il dibattito, promosso dall'Associazione politico culturale ISKRA di Saronno e moderato dal Dott. Gioachino Santagiuliana, ha registrato gli interventi di autorevoli esponenti del mondo accademico, politico, dell'imprenditoria, del sindacato e del giornalismo.*

### SINTESI DEI LAVORI DEL CONVEGNO-DIBATTITO

## “L'EMERGENZA PRECARIATO E LA PROSPETTIVA DELLA FLEXSECURITY”

#### L'intervento di Lorenzo Caimi

*Presidente ISKRA Saronno*

**L**avori sono stati introdotti dal Presidente dell'ISKRA Lorenzo Caimi che in premessa ha illustrato i principi costitutivi dell'Associazione da lui rappresentata: l'indipendenza da qualunque forma di schieramento politico e l'assoluta rispetto per la libertà di pensiero e la eterogeneità dei pareri. Il Presidente ha posto l'accento sulla necessità di superare il dualismo del mercato del lavoro e del diritto del lavoro, cioè la situazione di “apartheid” che divide gli oltre 18 milioni di lavoratori dipendenti attivi sul mercato italiano in dipendenti di serie A (9 milioni di lavoratori cui sono riservate norme di tutela e protezione) e serie B (anche questi 9 milioni di lavoratori però discriminati rispetto ai primi in quanto sprovvisti di ogni tutela e condannati perennemente al ruolo di precari). Un mercato del lavoro, quello attuale, che pone a carico di circa 4.500.000 giovani precari tutta la flessibilità di cui l'intero sistema ha bisogno; che costringe i giovani precari ad accettare compensi nettamente inferiori rispetto a chi lavora in maniera stabile; che non assicura coperture previdenziali ed assistenziali adeguate; che non garantisce nessun diritto sindacale; che esclude di fatto la possibilità di investire risorse per la formazione dei giovani. Un sistema, dunque, sperequativo che istituzionalizza la disuguaglianza tra cittadini che pure appartengono alla stessa Repubblica italiana fondata sul diritto al lavoro e sull'eguaglianza dei diritti. Occorre, quindi, richiamare l'attenzione sul paradosso tutto italiano, perpetrato da una

società egoista, che da una parte riserva alle vecchie generazioni la normativa del lavoro più garantista d'Europa e dall'altra scarica sui giovani tutto il peso della flessibilità. Secondo i dati OCSE e ISTAT i giovani tra i 16 e i 34 anni hanno assorbito quasi tutti i contraccolpi e il prezzo di questi anni di crisi: nel 2009 il numero dei dipendenti precari fa registrare un -16,3% per la maggior parte lavoratori con meno di 35 anni di età. Nello stesso periodo il numero dei lavoratori (solo over 35) con un contratto permanente è invece cresciuto del 2,4%, malgrado la crisi. L'Italia è ormai un paese sostanzialmente immobile, dove i giovani devono sottostare a gabbie di ogni tipo (per tali ragioni in Italia si trasmettono di generazione in generazione non solo i beni, ma anche le professioni), dove la meritocrazia è soggiogata dai privilegi e dove i giovani saranno costretti a saldare il debito pubblico contratto dalle vecchie generazioni. In conclusione, ritiene non più procrastinabili alcuni interventi di sistema, finalizzati ad eliminare le norme che rendono diseguali le condizioni di lavoro tra vecchie e nuove generazioni. Solo un sistema Paese più equo ed efficiente potrà garantire processi virtuosi di crescita economica e sociale, solo così si potrà, peraltro, garantire il rimborso del debito pubblico ed il pagamento delle pensioni alle precedenti generazioni.

#### L'intervento del Prof. Pietro Ichino

*Senatore della Repubblica*

**L**il Prof. Pietro Ichino, docente di Diritto del Lavoro presso l'Università Statale di Milano, noto giuslavorista,



# AL PLURALE

2

eletto Senatore della Repubblica nelle liste del Partito Democratico e autore di molti autorevoli saggi sul mondo del lavoro, nel suo intervento prova a fornire delle risposte risolutive al problema in discussione e lo fa presentando il disegno di legge n. 1481, di cui è primo firmatario, inerente “disposizioni per il superamento del dualismo del mercato del lavoro, la promozione del lavoro stabile in strutture produttive flessibili e la garanzia di pari opportunità nel lavoro per le nuove generazioni.” Un Paese moderno non può rassegnarsi alla perpetuazione del modello del mercato del lavoro duale che è iniquo ed inefficiente e, tra l’altro, espone gli imprenditori più scrupolosi alla concorrenza di quelli più spregiudicati nell’utilizzo distorto degli strumenti normativi che prevedono la flessibilità del lavoro. Centinaia di migliaia di persone che a causa della crisi stanno perdendo il vecchio posto di lavoro, ne ritroveranno uno, se pure lo ritroveranno, nelle forme più instabili e meno protette. E’ proprio in un periodo di crisi economica, e quindi di grave incertezza sul futuro, che le imprese sono più riluttanti a compiere assunzioni con garanzie di stabilità. Proprio in questo periodo, dunque, è indispensabile trovare il modo di coniugare la richiesta di flessibilità di cui le Aziende hanno bisogno con forme di protezione della stabilità del lavoro e del reddito dei lavoratori (modello di “flexsecurity”), se vogliamo evitare che si allarghi l’area del lavoro precario. Il disegno di legge si propone di rispondere a questa esigenza vitale, innescando un processo di superamento graduale del vecchio regime normativo che oggi non prevede la possibilità di negoziazione e di verifica della sperimentazione concreta tra le parti. Il primo istituto cardine della riforma qui proposta è la strutturale rimodulazione del “contratto collettivo” (contratto di transizione) col quale l’impresa o un gruppo di imprese e una o più organizzazioni sindacali istituiscono un ente bilaterale al fine di garantire ai nuovi assunti, nel caso di perdita del posto di lavoro, sostegno al reddito e assistenza intensiva finalizzata al reinserimento nel mercato del lavoro. Altro tassello della riforma è il “contratto di ricollocazione al lavoro” che deve essere offerto al lavoratore dipendente dall’agenzia preposta alla fornitura dell’assistenza necessaria nei processi di aggiustamento industriale. Il trattamento di disoccupazione (dovuto in caso di licenziamento al lavoratore con più di un anno di servizio) in via ordinaria e complementare dovrà consentire il riconoscimento di un’indennità del 90% dell’ultima retribuzione per il primo anno, 80%, 70% e 60% per i successivi tre anni di disoccupazione (nel caso più sfortunato, ad esempio, nel quale il lavoratore rimanga disoccupato per tutto il quadriennio, il trattamento ammonta dunque al  $(90\% + 80\% + 70\% + 60\%) = 300\%$  dell’ultima retribuzione annua lorda, cioè a tre annualità suddivise in quattro anni) e prevede anche un servizio di assistenza per la ricerca di nuova

occupazione. Di contro, il contratto impone al lavoratore l’obbligo di porsi a disposizione dell’Ente per le iniziative di riqualificazione e avviamento al nuovo lavoro. Ovviamente, il lavoratore sarà del tutto libero non solo di accettare o rifiutare il contratto di ricollocazione, ma anche di recedere dal contratto stesso prima che sia cessato il suo stato di disoccupazione. Le risorse finanziarie necessarie a garantire l’erogazione dei trattamenti economici e dei servizi ai lavoratori licenziati sono a carico dell’impresa o del gruppo di imprese firmatarie del contratto costitutivo, le quali potranno avvalersi dei contributi delle Regioni e del Fondo Sociale Europeo. Le imprese che finanzieranno l’agenzia potranno godere dell’esonero dalla contribuzione all’Inps per l’assicurazione contro la disoccupazione. La ragion d’essere della protezione della stabilità del rapporto è individuata nella posizione di “dipendenza economica” del lavoratore, sicché il contratto deve intendersi sempre stipulato a tempo indeterminato salvi i casi di lavori stagionali, di sostituzione di altro lavoratore il cui rapporto sia temporaneamente sospeso, di assunzione in funzione di spettacoli o di una stagione teatrale, di assunzione in funzione di fiere, mercati, ecc. e di assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a tre anni per attività di ricerca scientifica o di insegnamento. La disciplina generale del licenziamento applicabile al rapporto di “lavoro dipendente”, nel nuovo regime qui proposto, fissa in sei mesi la durata massima del periodo di prova per tutti i rapporti e – superato tale periodo – limita l’applicazione della vecchia “tutela reale” al licenziamento disciplinare. Il vecchio apparato sanzionatorio dettato dall’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori viene tuttavia temperato mediante la previsione che il giudice – tenuto conto delle circostanze – disponga la sola reintegrazione al lavoro oppure il solo risarcimento del danno. Pertanto, il cuore della riforma è costituito dalla nuova disciplina del licenziamento che, non essendo qualificato come disciplinare dal datore di lavoro, e non essendo qualificato dal giudice come discriminatorio o meramente capriccioso, debba considerarsi dettato anche da motivo economico od organizzativo. In tale parte, il progetto di riforma si fonda sul concetto di “giustificato motivo oggettivo” di licenziamento come perdita attesa dall’imprenditore, nell’ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro, superiore a una determinata soglia. Si ritiene che il criterio di determinazione della soglia debba essere costituito dall’accollo all’impresa che licenzia del costo sociale medio del licenziamento. L’impresa dovrà, dunque, indennizzare il lavoratore di un danno in cui confluiscono due componenti: il danno normalmente conseguente all’interruzione del rapporto, consistente nella dispersione di professionalità specifica e il danno eventuale correlato al periodo di disoccupazione conseguente alla perdita del posto di lavoro.

**L'intervento del dott. Emilio Contrasto***Segretario Responsabile FALCRI UBI Banca*

L'attuale situazione del mercato del lavoro, gli effetti dirompenti di alcuni istituti contrattuali, che prevedono forme di assunzioni/utilizzo del lavoro non di tipo stabile, sovrautilizzati in nome di una pseudo necessità di assoluta flessibilità, stanno determinando sicuramente un grave disagio tra le nuove generazioni. E' quindi, in premessa, certamente comprensibile e condivisibile il grido di allarme dei giovani che non riescono ad intravedere alcuna certezza e stabilità per il futuro, nonostante il loro grandissimo contributo offerto per far ripartire il Paese. Un sistema industriale, economico e sociale evoluto non può "caricare" - infatti - solo su una parte della società, in questo caso le giovani generazioni, prima i costi della crisi e, subito dopo, quelli relativi alla riorganizzazione e/o riconversione delle attività imprenditoriali. Non vi è dubbio, quindi, che oggi l'effettiva applicazione degli istituti, che rendono il mercato del lavoro flessibile, peraltro rivolti solo ad una specifica fascia di lavoratori, non può certamente essere considerata come una risposta corretta ed equa. Ma una risposta sbagliata non può essere rimossa con azioni di carattere "vendicativo". Pensare di ottenere più giustizia sociale (o, meglio, di risolvere il problema del precariato) demonizzando le conquiste del passato è un esercizio dettato più dall'emozione e dalla rabbia che non dal ragionamento. Non è possibile auspicare l'abbattimento delle conquiste sociali di una generazione di lavoratori per adeguarne lo status (in particolare la parte che riguarda le tutele) a quello oggi, purtroppo, riservato alle generazioni successive. Bisogna ragionare, invece, su come risolvere il problema del precariato e della mancanza di lavoro e prospettive, estendendo anche ai giovani le certezze e le garanzie degli "anziani". Un noto motto recita "occorre sempre tenere l'occhio sulla palla...". E' logico e razionale ritenere che la deregolamentazione del lavoro possa, in qualche modo, essere portatrice di valori e certezze (anche economiche) per coloro che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro dipendente? In questo contesto, la "flexsecurity" - nella parte che riguarda il contratto di ricollocazione al lavoro - potrebbe anche costituire una buona risposta alle possibilità d'ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani. Occorre, però, ragionare, e anche molto, sulle previsioni che disciplinano l'istituto del licenziamento applicabile alle nuove assunzioni. E' evidente che questo rappresenta un aspetto determinante affinché la proposta di riforma in esame possa dispiegare i suoi effetti positivi al fine di riequilibrare la dualità del mercato del lavoro. Riconoscere la legittimità del licenziamento per motivi generalmente definiti come economi-

ci ed organizzativi rischia di svilire la capacità riformatrice della manovra da tutti comunque auspicata e soprattutto intacca in modo strutturale il sistema di tutele che invece occorre salvaguardare e confermare - in modo reale - anche a beneficio delle giovani generazioni. Bisogna quindi definire i limiti al legittimo licenziamento che non può essere applicato in modo indiscriminato in base a logiche di tipo economico ed organizzativo. Poi, la previsione che l'applicazione della "flexsecurity" possa avvenire con la sottoscrizione dell'accordo da parte di un solo sindacato, rischia di far aumentare la frammentazione dei lavoratori e quindi la tensione sociale. Naturalmente il Sindacato non intende sottrarsi assolutamente al confronto per trincerarsi, semplicemente, dietro una sorta di antirevisionismo che certamente, oggi, danneggia una parte del mondo del lavoro nella quale i giovani, e più in generale coloro in cerca di prima o nuova occupazione, occupano un posto relevantissimo. Occorre avere coraggio e soprattutto capire che attore principale di tale processo di riforma non può essere il lavoro bensì il capitale. Un dato che deve far riflettere è l'incremento esponenziale, solo negli ultimi 15 anni, del divario oggi esistente tra le diverse classi sociali in Italia. La sensazione che spesso si ha è che si vorrebbe rendere il lavoro come la leva più semplice da attivare da parte delle Aziende già in caso di semplice contrazione dei profitti. Quanto oggi accade, purtroppo, in Sardegna con il caso Alcoa e in Sicilia, ma anche in tutta Italia, con la Fiat ne sono esempi eclatanti.

Ecco alcune idee sulle quali invito anche alla discussione e al confronto:

- adozione del cosiddetto "Modello Tedesco" dove i Lavoratori possono partecipare alla gestione delle imprese e, quindi, dividerne criticità e soluzioni;
- massima diffusione dei contratti d'apprendistato, come unica forma di flessibilità di ingresso, fortemente incentivati dallo Stato/Regioni, con il divieto per le aziende di reiterarne l'applicazione ed obbligo di stabilizzazione in caso di raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- riforma degli albi professionali in alcuni casi vere e proprie barriere all'inserimento di giovani;
- introduzione di meccanismi sanzionatori capaci di eliminare o ridurre il fenomeno speculativo da parte di aziende che usufruiscono di contributi pubblici e poi spariscono nel nulla o al massimo trasferiscono le produzioni all'estero;
- semplificazione della normativa sul lavoro e rimodulazione delle forme di lavoro flessibile nella logica già sopra esplicitata.

Nel settore del credito, nel quale la FALCRI esplica in modo esclusivo la sua attività sindacale, nel febbraio 98, attraverso un accordo sindacale nazionale che ha coinvol-



to tutte le Organizzazioni presenti nel settore e l'ABI quale Associazione Datoriale, è stato introdotto il "fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, e della riconversione e riqualificazione professionale del personale". Lo strumento, fra l'altro, consente – sempre previo accordo aziendale con il Sindacato – di "accompagnare" i dipendenti ai quali mancano sino a cinque anni (60 mesi) per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia a carico delle gestioni obbligatorie di appartenenza. Il costo di tale azione resta interamente ed esclusivamente a carico delle Aziende di credito e non quindi, per come avviene per simili strumenti presenti in altri settori, dello Stato. Dalla sua istituzione ad oggi sono transitati dal fondo circa 30.000 tra Lavoratrici e Lavoratori, nella più parte dei casi in base ad una scelta volontaria esercitata dello stesso dipendente. Ciò nondimeno, il dato sull'occupazione complessiva nel settore non ha subito particolari contrazioni ed oggi oltre il 90% degli addetti risultano assunti con contratti a tempo indeterminato e solo il 4% circa dei giovani entrati con contratto di apprendistato non viene confermato. Il tutto senza compromettere, in alcun modo, le tutele previste dalla vigente normativa.

Concludo, quindi, con un augurio a tutti noi. Non facciamo coinvolgere in questo gravissimo tentativo di demonizzare le tutele presenti nel mondo del lavoro e il Sindacato. Evitiamo di lasciarci coinvolgere in una sorta di "guerra tra poveri" e, soprattutto, lottiamo da un lato per impedire che le garanzie conquistate in anni di lotta vedano perse e, dall'altro, per pretenderne l'estensione reale a tutto il mondo del lavoro.

**I dati del sondaggio sul fenomeno stage  
realizzato dalle dott.sse Anna Guida  
e Annagrazia Liuzzi (giornaliste)**

**E'** stata presentata dalle giornaliste Anna Guida e Annagrazia Liuzzi un interessante sondaggio, predisposto e curato dalle stesse giovani giornaliste mediante un questionario indirizzato – con diverse modalità – a giovani stagisti ed ex stagisti, sull'applicazione dell'istituto dello stage in azienda. Si ricorda, in premessa, che la legge n. 196/97 e i successivi regolamenti attuativi stabiliscono che lo stage è finalizzato ad agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. In pratica, lo stage si propone di completare il percorso formativo dei giovani in modo da rendere più appetibile, per il mercato del lavoro, le competenze acquisite con gli studi. I risultati del sondaggio eseguito su un campione rappresentativo di stagisti neolaureati, evidenziano dati – per certi versi – sorprendenti che dimostrano come anche la pratica degli stage può nascondere il rischio che lo stage

stesso sia utilizzato indebitamente dalle aziende come lavoro "a costo zero".

Le risposte sino ad ora ottenute (il lavoro è ancora "in corso") evidenziano che lo stagista già laureato:

- nel 42% dei casi svolge più di uno stage (ogni stage ha la durata massima di 12 mesi);
- nel 45% dei casi lo stage è una scelta obbligata: il laureato cerca un lavoro, ma gli offrono, invece, solo stage;
- nel 50% dei casi non gli viene riconosciuto alcun rimborso spese;
- nel 27% dei casi svolge mansioni svilenti rispetto alle aspettative;

Già dall'analisi di questi dati, scaturisce una forte asimmetria tra le finalità di formazione e orientamento professionale e la reale possibilità di accesso al mondo del lavoro. Esaminando ancora i dati del sondaggio, questa distorsione rispetto alle finalità dello stage risulta ancora più evidente. Infatti, il 48% degli intervistati ritiene lo stage solo sfruttamento e il 67% non riceve alla fine dello stage nessuna offerta di lavoro. Alla luce di questi dati e considerato che il fenomeno degli stage è in aumento (nel 2008 si contano 305.400 stage, +19,3% rispetto all'anno precedente), che viceversa la percentuale di stagisti che, nel 2008, hanno trovato lavoro – anche precario – è invece diminuita del 3,5% (nel 2008 il 9,4% degli stagisti ha trovato occupazione contro il 12,9% del 2007), si può affermare che lo stage non sempre funziona come interfaccia tra formazione e lavoro finalizzata realmente a consentire alle giovani generazioni un ingresso nel mondo del lavoro più agevole e in linea con la domanda di professionalità proveniente dal mercato e che, pertanto, è necessario rivedere la disciplina che lo riguarda. In questa ottica bisognerebbe ridurre – limitandola a 4-6 mesi – la durata massima degli stage, imporre alle aziende che beneficiano della presenza degli stagisti una retribuzione minima come avviene in altri Paesi europei, introdurre un sistema di valutazione e monitoraggio dell'uso che ciascuna azienda fa dello strumento, al fine di consentire l'attivazione dei tirocini solo a quelle più rispettose delle regole e dei criteri stabiliti. Solo con l'introduzione di paletti e vincoli è possibile evitare l'utilizzo distorto e dannoso dello stage che altrimenti si rivelerebbe come un modo per ritardare l'ingresso dei laureati nel mondo del lavoro (spesso i neolaureati ritardano a causa di stage seriali che possono ripetersi anche per più anni). E', inoltre, auspicabile l'inserimento dello stage all'interno del percorso universitario. Si ricorda, infatti, che per le aziende è già prevista, nell'ambito dell'attuale legislazione sulla flessibilità del lavoro, la possibilità di utilizzare forme di contratto per la formazione lavoro, come ad esempio i contratti d'apprendistato. ■

***Pubblichiamo la lettera aperta del Dott. Gioachino Santagiuliana  
moderatore del convegno, studioso e noto conoscitore dei problemi del lavoro  
al Responsabile di FALCRI UBI, dott. Emilio Contrasto.***

**C**aro Emilio,

la lettura anticipata di Al Plurale mi ha confermato che avevo fatto bene a ringraziarti per il tuo intervento al Convegno. Rileggerne ora i contenuti riordinati in forma scritta mi ha ricordato la tua capacità di andare al cuore del problema, ed ho rivissuto le “ripartenze” che i tuoi interventi imprimevano alle trattative sindacali quando con te e con tutti gli altri amici sindacalisti discutevo dall’altra parte del tavolo, separati dai ruoli ma non dalla volontà di ricercare l’interesse dei Colleghi e dell’Azienda!

Ti do completamente ragione quando indichi nella nuova disciplina del licenziamento il centro del problema.

Non mi sento invece di fare altrettanto quando declini la proposta di svincolare dal controllo della magistratura il licenziamento per motivi imprenditoriali (cioè economici/organizzativi), con la motivazione che “intacca in modo strutturale il sistema di tutele che invece occorre salvaguardare e confermate – in modo reale – anche a beneficio delle giovani generazioni”. Come alternativa, tu indichi alcune direzioni di ricerca, tra cui annoto: “bisogna definire i limiti del legittimo licenziamento che non può essere applicato in modo indiscriminato in base a logiche di tipo economico ed organizzativo”. Ho il sospetto che le nostre opinioni siano meno lontane di quello che sembra a prima vista, ma solo condizione che ci mettiamo preliminarmente d’accordo sulla ineluttabilità di voltare pagina.

Mi rendo conto che questo punto può tendere dei tranelli ad un sindacalista, perché la contestazione generazionale che a noi e a voi rivolgono i giovani precari si svolge su un piano che precede quello della contrapposizione dialettica lavoro-impresa, e spiazza completamente il know how sindacale; la reazione logica del sindacato è di rifiuto: che diamine! le lotte si fanno con il datore capitale, è inconcepibile una contestazione tra lavoratori!

Poiché però conosco la tua capacità di pensiero “laico” e la lucidità con cui non lo lasci condizionare dagli schemi precostituiti, son certo che possiamo utilmente confrontarci sul piccolo approfondimento che ti propongo qui di seguito.

Al solito, il nodo è l’18 dello Statuto dei Lavoratori, la linea Maginot che divide i 18 milioni di Lavoratori dipendenti italiani in Lavoratori di serie A e di serie B:

- i primi 9 non possono essere licenziati senza la verifica del magistrato sulle buone ragioni imprenditoriali per farlo;
- gli altri 9 milioni (lavoratori di aziende sotto i 16 dipendenti, e i precari d’ogni tipo), possono invece essere licenziati senza che nessuno obietti alcunché.

Esiste un modo per abolire la linea Maginot senza togliere nulla ai Lavoratori di serie A? Certo che esiste: estendere l’art.18 anche ai Lavoratori di serie B, portando tutti in serie A. E’ quanto propugnava un vecchio referendum propositivo della CGIL, prima di una ritirata strategica.

E’ un dramma anche solo immaginare gli effetti pratici di una cosa così sulla microeconomia italiana, quella degli artigiani e della piccolissima imprenditoria... quella che tira il sistema-Italia... per non parlare degli effetti sul lavoro irregolare... o quelli sul contenzioso giudiziario... servirebbe un giudice all’angolo di ogni strada (per il nostro Premier sarebbe il colpo di grazia, già ora non può vederli nemmeno in Tribunale!)

Improprio! Simmetrica ed esattamente contraria è la “proposta” di questi giorni del Ministro Brunetta (non la chiamo “provocazione” solo perché viene da un Ministro), almeno secondo quanto ha recentemente dichiarato a Porta a Porta ed a tutti i giornali: per lui, per eliminare le discriminazioni padri/figli l’unica soluzione è, sic et simpliciter, l’abrogazione dell’art.18! (*n.d.r. ricordiamo il recentissimo disegno di Legge che introduce l’arbitrato in tema di controversie di lavoro e quindi di licenziamenti*).

Non oso pensare alle conseguenze sul mondo dei lavoratori dipendenti, quelli che pagano la maggior parte delle tasse, né riesco a immaginare quale concetto di giustizia potrebbe mai sopravvivere nel popolo italiano, a fronte di una drastica abolizione di tal fatta (realizzata manu militari, e come se no?) motivandola con la necessità di ... parificare tutti al ribasso! Credo che le 2 soluzioni opposte – estensione ed abolizione dell’art.18 - siano allo stesso modo irricevibili. A mio modesto avviso l’unica via d’uscita è, come propone Ichino, fondere i Lavoratori di serie A e serie B in una categoria unica, nuova, diversa, con equa ripartizione tra tutti di vantaggi e svantaggi; e soprattutto con l’importante requisito di fornire a chi deve cercarsi un nuovo lavoro il sostegno di un paracadute solido (a scalare dal 90% al 60% dello stipendio) e di lunga durata (4 anni di tempo), nonché il diritto-dovere della riqualificazione professionale e della reale (non formale) ricerca di un nuovo lavoro. Non mi risulta in circolazione un’altra proposta altrettanto capace - senza scompaginare tutto il sistema - di restituire un senso all’art.3 della nostra Costituzione, secondo cui tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge. Se inve-

ce vorremo ostinarci ad andare avanti così – da una parte 9 milioni di licenziabili+precari/servi della gleba, dall'altra 9 milioni di illicenziabili/supergarantiti – chi continuerà a trarne grassi vantaggi sarà la parte peggiore dell'imprenditoria, quella cui non importa nulla dei Lavoratori, quella che attraverso il divide et impera blocca l'unità e l'azione sindacale e sa bene come approfittarsi della divisione dei Lavoratori!

Spero che converrai sull'inevitabilità di voltar pagina, e sulla necessità di concentrare tutti gli sforzi non nell'arroccamento su ciò che non è più difendibile, ma nel ricercare vere soluzioni atte a conservare i valori che contano. Se su questa inevitabilità tu sei d'accordo, e lo sei anche sulla necessità di cercare nuove soluzioni, passo alla seconda fase del ragionamento. Nella seconda fase tengo a precisare che anche secondo me la proposta Ichino deve essere molto ampiamente discussa e altrettanto largamente migliorata, per evitare che ne derivino tratti di iniquità a mio avviso incompatibili con la nostra civiltà del lavoro. Tale pericolo è reale se non regolamentiamo attentamente la logica del licenziamento per esigenze economiche o produttive, soprattutto quando questo è meramente sostitutivo e cioè non determinato dalla intervenuta inutilità oggettiva di una postazione di lavoro, al fine di contemperarla con i principi basilari della nostra civiltà del lavoro.

Mi permetto portare qualche esempio di punti (tra i tanti) su cui si dovrebbe intervenire.

1) Prendiamo un lavoratore che, invecchiando in azienda, non riesce più a tenere il passo che aveva da giovane, e ciò non per scarso impegno, né per un handicap di qualche tipo: è solo un lavoratore che col passare degli anni non riesce più a rendere come gli altri... e arranca dietro alle continue innovazioni.

Ora, in base all'attuale formulazione del progetto, c'è il rischio che questo lavoratore possa essere licenziato per esser sostituito con un altro, dalle stesse qualifiche e mansioni ma dal rendimento superiore... e il suo non sarebbe un licenziamento "discriminatorio": infatti il suo rendimento (anzi lui stesso) è davvero inferiore agli altri...

Ora a me sembra che ciò assomiglierebbe più alla legge di Darwin che a una norma di umanità: chi diventa debole deve soccombere e lasciare il posto a chi è competitivo.

Per evitarlo occorre mettersi al tavolo e non alzarsi prima di aver individuato una giusta e civile soluzione; caro Emilio, è molto positivo il mio ricordo delle nottate trascorse con te e con gli altri amici sindacalisti a ricercare soluzioni quando erano chiari i valori da salvaguardare .... e ricordo anche che in questi casi non c'è difficoltà che tenga, la soluzione arriva sempre! [1]

2) Un altro esempio, sempre sul licenziamento sostitutivo, è il caso del lavoratore riqualificabile. Facciamo l'ipotesi dell'azienda in cui è necessario che il centralino telefonico inizi a rispondere in inglese: è giusto che venga licenziato e sostituito il centralinista che non lo parla, senza dargli il tempo di impararlo?

Se la nuova professionalità è alla sua portata in un tempo limitato è certamente da evitare il licenziamento sostitutivo, anche se il paracadute e le formule di riqualificazione sono di per sé rassicuranti. Converrebbe dunque introdurre - nei casi di professionalità non complesse - l'obbligo di attivare forme di riconversione per evitare il licenziamento sostitutivo di un lavoratore riqualificabile in un tempo ragionevolmente limitato.

Al proposito, si potrebbero utilizzare le capacità di riqualificazione professionale dell'ente bilaterale (ente gestore dei servizi) affidandogli il lavoratore mediante distacco per il tempo necessario alla sua riqualificazione; inoltre, la norma potrebbe consentire che il periodo di assenza del lavoratore distaccato per riqualificazione sia uno dei (pochissimi) casi in cui è consentito all'azienda assumere un lavoratore con contratto di lavoro temporaneo.

3) Un altro punto delicato è quello delle qualifiche e mansioni.

Qui il problema discende dal fatto che il lavoratore, cambiando lavoro, deve inserirsi in un contesto molto diverso, e l'adattamento può entrare in conflitto con i livelli e le qualifiche che egli aveva conquistato.

Del problema esiste ovviamente anche l'aspetto economico, ma non me ne occupo qui perché non è una riduzione diretta dello status personale. Nella nostra cultura del lavoro la tutela delle qualifiche e status professionali ha rappresentato una conquista, e tuttora è percepita come un valore. Ora, fino a che punto questo valore va sacrificato alle necessità di adattamento? Abbassare questo valore è un prezzo necessario? Occorre anche qui mettersi al tavolo e trovare la soluzione per contemperare il conflitto tra le 2 esigenze, dando la possibilità al lavoratore di sottrarsi a una riduzione delle sue qualifiche, quando sia troppo drastica, e completando con criteri di equità il concetto di "rifiuto ingiustificato" di cui all'art.3 comma 5 dell'attuale disegno di legge, allocuzione che così com'è formulata sembra troppo sintetica.

Concludo segnalando un altro aspetto su cui bisognerebbe lavorare, che prende origine da una perplessità che Ichino per primo aveva manifestato nel Convegno di Bertinoro del settembre 08, da cui però non sono emersi rimedi concreti.

Il modello "avanzato" della flexsecurity alla danese presuppone un alto livello di senso civico diffuso, in assenza del quale trattamenti di disoccupazione tanto generosi rischiano di innescare deviazioni (la tesi è sostenuta dai 2 economisti francesi Algan e Cahuc, in uno studio citato dallo stesso Ichino).

In un paese in cui il senso civico poggia su basi qualitativamente non inferiori ma di sicuro diverse dai paesi nordici di cultura luterana e calvinista:

- quanti ricercherebbero davvero un nuovo lavoro, avendo un'indennità elevata e prolungata ?
- quanti cercherebbero solo di cumularla con un lavoro "irregolare"?
- come potrà l'Ente bilaterale che assume il lavoratore riuscire ad occupargli il tempo lavorativo in modo pieno... se il problema è proprio quello che non ha un lavoro?

Aggiungo poi, con riferimento specifico all'Italia, la necessità di superare l'endemico scetticismo nei confronti dei sistemi collettivi di collocamento. Il timore è che potrebbe rivelarsi insufficiente confidare semplicemente nel gioco a rimpiattino dei controlli, per quanto rigorosi possano essere. Tramuto questo timore nella proposta di cercare una soluzione affinché il sistema dell'indennità di disoccupazione venga affidato, più che ai controlli ed alle repressioni, a misure incentivanti rispetto all'obiettivo della nuova occupazione.

**C**aro Emilio qui concludo non perché siano finiti gli esempi (al contrario, ce ne sarebbero tantissimi altri) ma per motivi di spazio.

Come spero si veda dagli esempi che mi son permesso di portare, c'è molto da lavorare, ma bisogna assolutamente farlo; e la proposta Ichino, con tutti i limiti che oggi tutti le riconosciamo, sembra davvero l'unica da cui possiamo aspettarci risultati reali, a condizione che venga davvero posta al centro della discussione tra le parti politiche e sociali, negoziata, trasformata quanto si vuole, ma comunque tradotta finalmente in soluzione concreta.

Mi scuso per la lunghezza della nota, ed invoco come attenuante il dispiacere per l'ingiustizia che da ogni parte vedo sui giovani, cui viene negato di entrare nella vita con diritti pari a quelli che abbiamo avuto noi alla loro età e abbiamo ancora, e ciò proprio a causa dell'egoismo di cui ci hanno accusato esplicitamente nel loro Convegno. Vedendo l'effetto su tutti i presenti del loro energico discorso introduttivo, mi sono convinto una volta di più di essermi impegnato per una cosa giusta – al di fuori di ogni schema di partito o sindacale - la stessa convinzione che avevo quando ero impegnato con tutti voi amici sindacalisti nella concertazione delle grandi trasformazioni che ancora oggi sono alla base della solidità della Banca e della sicurezza dei nostri Colleghi!

Consentimi da ultimo attribuire un grande merito ai ragazzi di Iskra-Saronno, che con il loro Convegno e con l'energico "pugno nello stomaco" del loro discorso introduttivo, hanno costretto tutti noi a prendere maggiore consapevolezza di questo grande problema, e aiutato il Prof. Ichino a riaccendere un dibattito che è arrivato ai massimi livelli della politica nazionale e che, a distanza di più di 2 settimane, sta ancora mobilitandone i principali protagonisti e l'opinione pubblica. Anche se non sarà il loro Convegno a portare la soluzione finale del dramma giovanile del precariato, gli amici Iskrioti devono andare fieri di ciò che hanno fatto, perché quando essa arriverà milioni di giovani sparsi in tutto il Paese lo dovranno anche a loro, anche se non lo sapranno.

Con un abbraccio sincero ti invio i miei più calorosi saluti

**Gioachino**

[1] Caso analogo è quello del licenziamento sostitutivo per motivi di costo economico: se la sostituzione di lavoratore (poniamo l'anziano) con uno altro produce risparmio, questo è un "giustificato motivo economico" per licenziarlo? Se la risposta è sì, c'è da temere uno scenario di concorrenza economica tra lavoratori, contraria ad ogni dignità, per non parlare di altre conseguenze negative:

- il rischio che il lavoratore anziano debba fare i conti con un suo personale break even - superato il quale è passibile di rottamazione - e che si renda lui stesso disponibile a riduzioni di stipendio, al fine di non avvicinarsi al suo break even;
- il rischio che si crei un disincentivo alle progressioni di carriera, o che tutto ciò pesi come un'ipoteca nei rinnovi contrattuali della contrattazione collettiva.

Pertanto, ritengo che un licenziamento sostitutivo dovrebbe essere considerato discriminatorio e quindi illecito se avviene per motivi di costo economico; ovvio che occorrerà un confronto per individuare la formula di regolamentazione di questo principio.

**G**razie Gioachino, per il tuo intervento graditissimo e, come al solito, ricco di importantissimi spunti di riflessione. E' necessario confrontarsi ancora a lungo, approfonditamente, e soprattutto in modo laico sul problema non rinnegando certamente la nostra esperienza ed il nostro trascorso e, ovviamente, tenendo conto delle esigenze di tutte le fasce di lavoratori coinvolti e del mutare del sistema economico e produttivo.

Ancora grazie di cuore, con l'auspicio di aver contribuito tutti a mettere un mattone nella difficile e sempre più ardua costruzione della nostra "casa comune" alla quale tutti devono partecipare e nella quale tutti devono avere pari dignità e opportunità.

Un abbraccio.

**Emilio**

## SPECIALE LAVORO

**N**el corso del convegno-dibattito si sono, poi, succeduti numerosi interventi da parte di esponenti politici locali come l'On. Daniele Marantelli del PD, il dott. Luciano Porro candidato sindaco alle prossime elezioni al Comune di Saronno, il Consigliere Regionale Ing. Stefano Tosi, il Dott. Gabriele Riva Segretario del PD della provincia di Bergamo e Sindaco di Arzago e il dott. Giuseppe Nigro Segretario PSI della provincia di Varese. Anche il pubblico presente, intervenuto molto numeroso, ha partecipato al dibattito attraverso numerose domande alle quali il prof. Ichino ha fornito risposte sino a tarda notte.



*1 febbraio 2010 la sala del convegno sulla Flexsecurity*



*Un momento dell'intervento del Segretario di FalcriUbi Dr. Emilio Contrasto*

EDITORE  
FALC RICARIME

Via R. Misasi (ex via Roma), 28/D  
87100 COSENZA  
Tel.: 0984.791741  
Fax: 0984.791961

DIRETTORE RESPONSABILE  
Francesco Esposito

COORDINATORI REDAZIONALI:  
Innocenzo Parentela  
Natale Zappella

WEB: [www.falcriubi.it](http://www.falcriubi.it)  
E-MAIL: [alplurale@falcriubi.it](mailto:alplurale@falcriubi.it)

Realizzazione grafica: Corrado Ercoli

STAMPA: IVAC  
Via di Villa Bonelli, 14 - 00149 ROMA  
Tel. e fax 06.55282221 - 06.45439325

Autorizzazione del Tribunale di Cosenza  
596 del 3 aprile 1997

Iscritto al Registro degli Operatori di  
Comunicazioni al numero 9398