

IDEE. BOERI E GARIBALDI SPIEGANO IN UN LIBRO COME AVERE PIÙ LAVORO, SALARI PIÙ ALTI E MENO DISCRIMINAZIONE

Un contratto per tutti: conviene la tutela che cresce col tempo

PROPOSTE. Che cosa rende “precari” invece che “flessibili”? Perché la cassa integrazione è iniqua? Come mai il mercato del lavoro penalizza i più deboli, cioè le donne, i giovani e i lavoratori del Mezzogiorno. Ecco alcune soluzioni interessanti pensate da due economisti riformisti per modernizzare un sistema che ormai è una giungla.

DI TONIA MASTROBUONI

■ Sui temi del lavoro il riformismo, in Italia, è finito in trincea da anni. La bruciante esperienza dei due milioni in piazza contro l'abolizione dell'articolo 18 ha relegato alla mera discussione accademica una serie di riflessioni sulle riforme più urgenti che, oltre a modernizzare un sistema ormai vecchio e dannosissimo, ci consentirebbero anche di superare meglio l'attuale crisi economica. Anche perché un mercato del lavoro sempre più schizofrenico, iniquo e farraginoso continua a colpire soprattutto le donne, i giovani e il Mezzogiorno.

Le proposte di un contratto unico per tutti i lavoratori, di un salario minimo orario e di una seria revisione degli ammortizzatori sociali che due economisti del calibro di Tito Boeri e Pietro Garibaldi hanno lanciato da anni, di cui si trova traccia non soltanto negli articoli apparsi sui quotidiani e su *lavoce.info*, ma da qualche giorno anche in un libro edito da Chiarelettere, *Un nuovo contratto per tutti*, meritano dunque di essere riconsegnate alla discussione politica.

Se si parte dal tema più urgente, in queste settimane in cui lo tsunami da subprime si sta trasmettendo all'economia reale, causando le prime, paurose ondate di esuberi, Boeri offre subito una considerazione interessante, legata alle proposte del libro. «E' grave che nel nostro paese non esista una rete di protezione sociale di ultima istanza», spiega al *Riformista*. L'economista della Bocconi aggiunge che «abbiamo un sistema di ammortizzatori sociali pieno di buchi. Un sistema unico in Europa, totalmente discrezionale: si finanzia un fondo per consentire delle deroghe alla cas-

sa integrazione che vengono decise dal governo e dai sindacati. E si trasformano, molto spesso, in proroghe delle Cig già attive».

Nel libro, Boeri e Garibaldi spiegano molto chiaramente perché il sistema delle tutele per i disoccupati è estremamente iniquo, oltre che atipico, nel panorama europeo. Soltanto da noi, osservano, «esistono disoccupati di serie A, cioè gli ex lavoratori delle grandi imprese industriali che hanno accesso al circuito della cassa integrazione e delle liste di mobilità (che sfociano spesso nel pensionamento anticipato); e disoccupati di serie B, ovvero gli ex lavoratori delle imprese e dei servizi che hanno accesso unicamente a “sussidi di disoccupazione” di importo modesto e di breve durata».

Questo spunto diventa più urgente nel momento in cui il paese è colpito da una crisi che danneggia tutti e che rende necessaria una tutela generalizzata e non discrezionale. In soldoni, nei prossimi mesi sarà necessario proteggere i lavoratori di centinaia, forse migliaia di piccole e medie aziende, non solo della Fiat o dell'Alitalia. In questo senso, il fallimento delle politiche di protezione di chi ha perso il lavoro, sta anche nei numeri. In Italia, un disoccupato su cinque riceve un sussidio, contro i quattro su cinque del resto d'Europa.

Un'altra importante idea del libro è il contratto unico a tempo indeterminato per tutti, con tutele crescenti nel tempo, al posto della giungla dei contratti atipici e del contratto a tempo indeterminato che regolano il mercato del lavoro attuale. Una proposta che le punte riformiste del Partito democratico avevano tentato di far entrare - senza successo - nel programma elettorale di Veltroni, alle ultime elezioni. Ormai sono quattro milioni e mezzo - uno su sei - i lavoratori impiegati con uno degli oltre quaranta contratti di lavoro atipici che i governi degli ultimi dieci anni hanno creato per assecondare la domanda di una maggiore flessibilità in entrata del mercato del lavoro, aggirando sistematicamente il problema numero uno: la rigidità in uscita.

I risultati di questa vera e propria giungla di contratti, che crea una spaccatura tra chi è privo di tutele (come ad esempio i co.co.pro) e chi gode di tutele d'acciaio (come chi è assunto a tem-

po indeterminato) è sotto gli occhi di tutti. «La flessibilità – si legge nel libro - rischia di degenerare in precariato quando il passaggio da un lavoro all'altro, o meglio, da un contratto a tempo determinato all'altro, non è il risultato di una scelta professionale che ha l'obiettivo di migliorarsi, di crescere professionalmente, di

guadagnare di più, ma quando è invece un obbligo indotto da un mercato del lavoro rigido, che protegge i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, maggiormente rappresentati dal sindacato, e costringe gli altri a sclerotizzarsi per lungo tempo in una posizione sempre identica, di fatto assimilabile al lavoro stabile, ma senza protezioni e senza possibilità di carriera».

