



I referendum sul lavoro

di Pietro Ichino e Giuseppe Rippa

Riportiamo la conversazione tra il prof. Pietro Ichino, ordinario di Diritto del lavoro nella Università di Milano, e il direttore di «Quaderni Radicali», Giuseppe Rippa. Durante l'incontro, trasmesso da Radio Radicale il 21 settembre scorso, sono stati affrontati i temi relativi al pacchetto di cinque quesiti referendari sulla libertà di lavoro e di impresa.

I due interlocutori hanno matrici culturali nettamente diverse. Se il prof. Ichino si fa assertore della supremazia della contrattazione collettiva sulla normazione per via legislativa in materia di rapporti di lavoro, Giuseppe Rippa come in altre occasioni rileva la drammatica insufficienza e parzialità delle politiche di concertazione. Proprio per questo, l'incontro si è rivelato un'occasione - oggi assai rara - di dialogo franco ed aperto, da cui i lettori potranno certo trarre utili spunti di riflessione.

* * *

Premesse

Rippa - Prima di entrare nel merito dei cinque quesiti referendari, penso valga la pena fare una premessa. Per i temi che propongono, questi referendum sono stati giudicati - assieme ad altri, compresi nel "pacchetto" dedicato al fisco e ai sindacati - un formidabile "attacco" alla libertà del lavoratore e della persona. Lo hanno affermato, fra gli altri, sia il sen. Angius, capogruppo Ds al Senato, che l'attuale ministro del Lavoro Cesare Salvi e il segretario della Cgil Sergio Cofferati. Ecco, vorrei che il prof. Ichino si esprimesse al riguardo, anche perché mi sembra un'affermazione decisamente forte. Quanto è fondato pensare che i referendum sul collocamento, sul lavoro a domicilio, sui contratti part-time e a tempo determinato, sulla disciplina dei licenziamenti aggrediscono i diritti della persona? Un simile approccio non è in qualche modo, preclusivo di una riflessione più corretta su questo tipo di problemi?

Ichino - Discutere in questi termini non porta da nessuna parte. Sostenere che questi referendum attaccano i diritti della persona è altrettanto sbagliato che considerarli un viatico di maggiore libertà. Si tratta di affermazioni troppo generiche, dal carattere quasi metafisico, che certo non aiutano a capire i problemi.

Nel mercato del lavoro un aspetto della libertà del lavoratore è costituito dalla libertà formale, cioè l'autonomia individuale, la capacità di darsi una regola mediante accordi coi singoli datori di lavoro. Poi c'è la libertà sostanziale: in una situazione in cui i meccanismi della economia reale possono porre il lavoratore in una condizione di inferiorità, di dipendenza sostanziale verso la controparte, esiste un problema di protezione della parte debole. Qui dunque il termine "libertà" compare in due accezioni diverse tra loro, e in entrambi i casi rappresenta un valore; si tratta però di due valori diversi: la libertà formale e la libertà dal bisogno; l'autonomia individuale e la protezione contro il rischio di una distorsione nel funzionamento del mercato del lavoro.

L'uno e l'altro devono essere temperati fra loro e vanno ugualmente tenuti nel debito conto. Non

ha senso allora parlare di libertà, se non si precisa a quale libertà si fa riferimento. Pertanto, come mi sembra imprecisa e non utile l'affermazione di Angius, così mi sembra altrettanto imprecisa, non adatta a fare chiarezza l'affermazione dei promotori dei referendum, secondo cui questi quesiti tendono ad ampliare la libertà del lavoratore.

Rippa - In ogni caso, occorre tener conto di un dato di fatto sostanziale: nel nostro Paese, lo stato delle cose nei rapporti di lavoro presenta una sfasatura oramai insostenibile. Essa è all'origine dell'attuale crisi, di natura politica oltre che economica, e fa risaltare indiscutibilmente l'esistenza di situazioni strutturali e consolidate. Il concetto di autonomia individuale è stato sopraffatto nel tempo - e nel consolidarsi di certi meccanismi materiali - da un rapporto tra libertà di lavoro e libertà di impresa decisamente snaturato e conforme piuttosto a un sistema statalista, che non a una economia di libero mercato...

Ichino - Oggi, la realtà del mondo del lavoro non è più quella di venti o trent'anni fa, che vedeva una grande massa di lavoratori vivere e lavorare in posizioni sostanzialmente uniformi nella grande fabbrica fordista. In quella situazione i rapporti di lavoro potevano essere ricondotti per grandi numeri a un unico modello standard; ora, invece, il mercato del lavoro si caratterizza per una fortissima segmentazione e perfino personalizzazione delle forme di organizzazione, per cui è impensabile uniformare tutto a un unico modello. Questo è il motivo per cui occorre fare spazio a una maggiore autonomia individuale nella scelta dei modi, dei termini e delle condizioni del rapporto di lavoro; il che implica certamente un ripensamento del diritto del lavoro. Questo non toglie, però, che il lavoratore possa trovarsi anche oggi in una condizione di inferiorità sostanziale, di "dipendenza" economica. Rispetto alla controparte, il lavoratore conosce meno bene le opportunità di mercato: l'asimmetria informativa pone il lavoratore in una condizione di debolezza. Un altro fattore di "dipendenza" economica può essere costituito dal fatto di lavorare prevalentemente (o esclusivamente), per un certo periodo, alle dipendenze di un determinato datore di lavoro, cosicché il capitale umano finisce per strutturarsi solo in funzione delle esigenze particolari dell'azienda di quel datore e il lavoratore si ritrova incapace di candidarsi a ricoprire altri ruoli: si ritrova, cioè, "prigioniero" dell'investimento compiuto in funzione di quel rapporto di lavoro. Questi fattori di distorsione del funzionamento del mercato vanno corretti; e si può farlo in molti modi. Il problema è come conciliare la necessaria protezione con l'esigenza di spazi più ampi per l'autonomia individuale, la libertà formale degli individui.

La soluzione più moderna, che mi sembra debba essere studiata e fatta propria dalla sinistra e dal Sindacato, consiste nel porre a disposizione del lavoratore nel mercato una maggiore quantità di servizi, di opportunità di riqualificazione, di assistenza alla mobilità, così da accrescere le possibilità di scelta e quindi anche il potere contrattuale dei lavoratori. Questa nuova tecnica di tutela non può però sostituire interamente il vecchio apparato protettivo costituito dall'imposizione di standard minimi di trattamento inderogabili. Le garanzie di vecchio tipo andranno coniugate con le nuove forme di tutela, che gli inglesi chiamano employability. In questo consiste la sfida della politica del lavoro del 2000.

Rippa - L'impostazione da te proposta non penso possa trovare in disaccordo i promotori dei referendum, anzi credo sia ampiamente condivisibile. Restano, tuttavia, intatti gli aspetti strutturali, che a mio avviso determinano due condizioni oggettive. In primo luogo, la riformulazione di un nuovo scenario della realtà del mercato del lavoro, ove ha finora agito un meccanismo di tutela che ha riguardato una parte ridotta dei lavoratori. I dati relativi all'occupazione dei giovani meridionali al di sotto dei trent'anni ci rivelano percentuali catastrofiche, in quanto testimoniano il persistere di una disoccupazione endemica, se non talvolta perenne. Tra i Paesi europei, l'Italia è quello con il maggior numero di disoccupati giovani, per cui appare evidente che la sia pur giusta ricetta di "transizione" che hai proposto, contrasta con la situazione creatasi.

Al suo interno agiscono alcuni soggetti precisi - penso ahimé ai sindacati - che, avendo trascurato per lunghi anni ogni tipo di azione innovativa, capace di scongiurare davvero le debolezze contrattuali e di fornire opportunità di mercato, allargando il grado di conoscenza e di informazione, si sono invece limitati alla difesa dei "garantiti". Con conseguenze devastanti anche sul piano della praticabilità del lavoro. Il gioco di equilibri, che hai descritto come soluzione razionale, deve pertanto fare i conti con una realtà che - proprio su questi temi: part-time, collocamento, lavori a domicilio - vede l'Italia racchiusa in una schermatura, per abbattere la quale il presupposto essenziale di ogni azione riformatrice consiste nel riassetare una situazione che fotografa oggettivamente una effettiva condizione di arretratezza.

I referendum, da questo punto di vista, non costituiscono una estremizzazione, ma piuttosto cercano di rispondere a questa esigenza di riassetamento.

Ichino - Come dice il proverbio, bisogna stare attenti a non buttar via il bambino con l'acqua sporca. È forse il caso allora di esaminare uno per uno i quesiti referendari in materia di lavoro, perché in essi si mescolano esigenze condivisibili con proposte abrogative che sono decisamente eccessive e che per questo non posso condividere.

Rippa - Condivido questo metodo. Va però anche riconosciuto che, comunque, i referendum hanno il merito di imporre - fatto che in precedenza non si era riscontrato - l'attualità di contenuti che sono rimasti fuori dall'orbita del dibattito politico. Con la conseguenza, ovvia, di ritardare ulteriormente il processo riformatore su questi temi.

Il referendum non va dunque letto come stimolo, che è una chiave d'interpretazione sbagliata del suo uso, in quanto diversa ne è la funzione costituzionale che consiste nell'intervenire laddove la norma ha mancato. L'istituto del referendum abrogativo svolge anzi un ruolo determinante nel gioco di pesi e contrappesi previsto dalla nostra Costituzione. In questo c'è un suo valore abbastanza assoluto che probabilmente rappresenta per alcuni un elemento di preoccupazione. Se questo valore assoluto dei referendum torna a manifestarsi così di frequente, è solo perché è mancata un'azione riformatrice e si è registrata una carenza del potere legislativo. Da qui si determina la spinta verso l'ulteriore dell'azione referendaria, ma quest'ultima non arriva casualmente. È piuttosto l'atto finale e lo sbocco di tipo istituzionale e democratico di un conflitto in parte nascosto e mai scritto in modo corretto.

Il referendum sul collocamento

Rippa - Passiamo ora al quesito sul collocamento. L'intento è quello di liberalizzare il collocamento privato, facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Col referendum si interviene di fatto sulla completa liberalizzazione del collocamento, attraverso l'abolizione dei vincoli previsti dall'attuale legislazione. È anche un modo per mettere in evidenza la situazione in cui versano i vari uffici di collocamento e palesare non solo il ritardo che li contraddistingue, ma anche l'appesantimento e in qualche caso i tassi di corruzione che essi hanno finito per rappresentare specie nel Mezzogiorno. Cosa ne pensi?

Ichino - Penso anch'io che non debba esserci più alcun vincolo di esclusività per le imprese che esercitano l'attività di collocamento. È auspicabile, anzi, che questa attività si coniughi sempre più diffusamente con le attività di fornitura di lavoro temporaneo e, ancor più, con le attività scolastiche e di formazione professionale. Io stesso, all'Università, faccio in qualche misura opera di "collocamento" per i miei laureati. Non vedo perché non dovrebbero farlo regolarmente tutte le facoltà universitarie. Inoltre concordo sul fatto che si aboliscano alcuni requisiti per il rilascio dell'autorizzazione ministeriale, che costituiscono sicuramente un disincentivo all'investimento in

questo settore. Al contrario, tutti i canali di incontro fra domanda e offerta di lavoro che possono aprirsi nel settore privato, se operanti alla luce del sole, dovrebbero essere favoriti.

Molto inopportuno, però, i formulatori del quesito referendario vi hanno inserito la richiesta di abrogazione della norma che carica sull'impresa il pagamento del servizio di collocamento e ne sgrava totalmente il lavoratore. Ciò pone due problemi. Il primo riguarda l'opportunità di questa abrogazione: chiunque abbia esperienza di come funziona il mercato del lavoro, sa che esistono molti truffatori che chiedono al lavoratore centinaia di migliaia di lire per inserire il suo nome in una banca dati, facendo intravedere grandi possibilità di lavoro, senza poi collocare nessuno. Il lavoratore, a differenza dell'imprenditore che conosce il mercato perché vi opera tutti i giorni, spesso cade vittima di queste trappole, pressato com'è dall'urgenza di trovare un'occupazione.

Rippa - Non è che con la norma oggi in vigore, tutto questo non accada.

Ichino - Sì, ma il divieto posto dalla legge, sotto pena di sanzioni penali oltre che di revoca dell'autorizzazione, consente per lo meno di individuare come sicuramente scorretto il mediatore che chiede soldi al lavoratore. In ogni caso, non vedo perché tra le norme da abolire sia stato inserito proprio il comma 10 dell'art. 10, che appunto sancisce la gratuità per il lavoratore dei servizi, pubblici e privati.

Inoltre, così facendo sorge pure un problema di ammissibilità del quesito, perché la regola della gratuità è imposta sul piano internazionale dalla Convenzione n. 181 dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Se il legislatore consentisse di esigere dai lavoratori dei corrispettivi per l'attività di collocamento, questo costituirebbe un inadempimento della Convenzione; e poiché il rispetto degli obblighi internazionali è costituzionalmente protetto, ciò fa sì che il quesito sia molto probabilmente destinato a essere dichiarato inammissibile dalla Consulta. Se la Corte Costituzionale rileverà questo contrasto coi trattati internazionali, l'inammissibilità ne conseguirà automaticamente.

Rippa - L'intento del referendum mi pare tuttavia chiaro: snellire le procedure del collocamento e dare maggiore libertà ai privati in questo settore...

Ichino - La convenzione internazionale vieta comunque di chiedere ai lavoratori il pagamento di un prezzo per questo tipo di attività. E questo divieto è necessario, proprio per discernere nel mercato del lavoro gli operatori che mirano a truffare i lavoratori da quelli onesti. Se tutti fossero onesti, che il servizio sia pagato dall'una o dall'altra parte sarebbe indifferente, perché lo stesso mercato si incaricherebbe di redistribuire fra imprenditore e lavoratore il costo della mediazione. Ma poiché esistono i truffatori, e i lavoratori sono molto più esposti al rischio di cadere nelle loro trappole di quanto non siano gli imprenditori, la norma va assolutamente conservata; credo che sia stato un grave errore chiederne l'abolizione. Un errore dovuto a una sorta di "furia liberista" che ha animato l'estensore di questi quesiti.

Se si potesse escludere questa parte del quesito, per la parte restante sarei senz'altro d'accordo con gli obiettivi di questo referendum; e l'ho anche scritto sull'ultimo numero di «Rassegna sindacale», l'organo della Cgil. Per quanto riguarda, cioè, la liberalizzazione del collocamento il Parlamento farebbe bene a fare subito ciò che con il referendum viene proposto. Il collocamento pubblico unico non può più esaurire la domanda di servizi nel mercato del lavoro. Anzi, secondo me non era in grado di farlo nemmeno trent'anni fa. Ancor meno è in grado di farlo oggi, con la segmentazione e la personalizzazione di domanda e offerta di lavoro: occorre invece una grande pluralità di canali di incontro specializzati.

Il referendum sui licenziamenti

Rippa - Direi di cominciare dal quesito relativo alla disciplina dei licenziamenti e ne approfitto per fornire una sommaria ricostruzione delle sue finalità. Il referendum abroga parte delle norme contenute nello Statuto dei lavoratori. In particolare, della legge del 24 maggio 1970 si richiede la cancellazione dell'obbligo alla riassunzione del lavoratore licenziato, facendo comunque salvo il risarcimento patrimoniale.

Qui voglio richiamare una tua intervista al «Corriere della Sera», dove sostenevi la necessità di cambiare in ogni caso quella legge. C'è una espressione che mi ha colpito, laddove ricordi che esiste una proposta di legge presentata dal sen. Franco Debenedetti ispirata dalle ragioni della tua analisi. Una proposta da te considerata una giusta forma di intervento, ma che tuttavia non trova iscrizione nell'ordine dei lavori del Parlamento. A un certo punto, nell'intervista si legge: "E ora, con la minaccia del referendum radicale, che punta a una soluzione assai più drastica, anche i più riluttanti incominciano a rendersi conto che la mia proposta realizza un bilanciamento equo fra l'esigenza di tutela degli occupati e l'interesse dei giovani e dei disoccupati a una fluidificazione del mercato del lavoro". Ricostruiamo allora i termini della questione e cerchiamo di indagare sul perché non esista una così forte divaricazione fra la proposta di Debenedetti e l'ipotesi del referendum, che ha come obiettivo la rimozione dell'impossibilità di fatto a licenziare...

Ichino - Confermo quel che dicevo nell'intervista, ma ritengo che tra la proposta di Debenedetti - ispirata a quanto avevo suggerito nel mio libro del 1996, Il lavoro e il mercato, e il quesito referendario vi sia una profonda differenza. Con l'abrogazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il referendum farebbe sì che tornasse ad applicarsi a tutti i licenziamenti, in imprese di qualsiasi dimensione, l'art. 8 della legge del 1966, dove si prevede un risarcimento che va da due mensilità e mezzo a sei. Il giudice può aumentare il risarcimento fino a dieci mensilità, qualora il lavoratore abbia una anzianità di almeno dieci anni oppure a quattordici mensilità se il lavoratore per un'anzianità di almeno vent'anni. Se teniamo però conto del fatto che la durata media del rapporto di lavoro è in Italia di tre anni possiamo dire che la stragrande maggioranza dei lavoratori italiani opera in una situazione di anzianità di servizio aziendale inferiore ai dieci anni. Di conseguenza, se il quesito fosse accolto dall'elettorato, nella stragrande maggioranza dei casi il lavoratore potrebbe essere licenziato dall'oggi al domani con un indennizzo massimo di sei mensilità di retribuzione: un esito, a mio avviso, eccessivo e inaccettabile. Non è vero che esso allineerebbe la legislazione italiana a quella degli altri Paesi europei. Anzi, persino rispetto alla legislazione britannica che è considerata la più liberale su questo terreno, l'Italia si collocherebbe molto al di là: l'indennizzo per licenziamento ingiustificato ha in Gran Bretagna come limite massimo le 22.000 sterline, vale a dire quasi 66 milioni di lire, mentre le sei mensilità che verrebbero offerte al lavoratore si aggirerebbero - nella generalità dei casi - intorno ai 10-12 milioni. La mia proposta e il disegno di legge Debenedetti prevedono ben altra cosa ...

Rippa - Voglio cogliere al volo questa tua riflessione, per ripetere che l'azione del referendum (e anche le intenzioni dei suoi promotori) non contrasta nella sostanza i termini della tua proposta... In ogni caso, si tratta di rimuovere un meccanismo che irrigidisce oltre misura il mercato. Ciò, se me lo consenti, non comporta di per sé la riduzione dell'indennità di licenziamento...

Ichino - Permettimi che ti illustri il contenuto essenziale della mia proposta: questo aiuterà a comprendere meglio i termini della questione e del dissenso fra noi. Se si chiede un voto favorevole o contrario su un quesito qual è quello che voi proponete, è probabile che l'elettorato si pronuncerà a grande maggioranza in senso contrario; e questo porterebbe a un trionfo dei conservatori, lo status quo ne risulterebbe congelato per almeno dieci anni: sarebbe la pietra tombale su qualsiasi riforma della disciplina dei licenziamenti. Per dirla chiaramente, in termini politici, sarebbe un trionfo di Bertinotti.

Rippa - Questo vale se si fa conto sui lavoratori garantiti, che sono però una percentuale ridotta rispetto agli altri e, soprattutto, ai giovani che non trovano lavoro. Senza contare che anche molti

lavoratori potrebbero pronunciarsi favorevolmente, proprio perché consapevoli della improponibilità di un sistema così rigido oggi giorno...

Ichino - Statisticamente parlando, oggi abbiamo 9,4 milioni di lavoratori (5,8 dipendenti da imprese private medio-grandi e 3,6 dipendenti da amministrazioni pubbliche) che godono della protezione integrale, la tutela forte contro i licenziamenti, quella che si intende abrogare, a fronte di 3,5 milioni di lavoratori subordinati che hanno invece la tutela debole, quella che con il referendum verrebbe estesa a tutti. Poi ci sono i circa 2 milioni di collaboratori "coordinati continuativi" che non hanno tutela di sorta, ma che in quanto lavoratori autonomi restano comunque tagliati fuori, sia che vinca il "sì", sia che vinca il "no"; e lo stesso vale per circa 1 milione di liberi professionisti. Potrebbero invece avere un interesse economico immediato a votare "sì" al referendum i titolari di imprese medio-grandi e i quattro milioni e passa di disoccupati e di irregolari, per i quali l'aumento del turn over nel mercato del lavoro potrebbe aprire maggiori opportunità di ingresso nella cittadella del lavoro regolare. Se si prescinde dalle opzioni ideologiche in un senso o nell'altro, sul piano degli interessi economici immediati questa è la situazione.

Da un punto di vista politico, non ideologico non mi riconosco infatti nelle grandi contrapposizioni libertà sì/libertà no, flessibilità/rigidità, "diritti" intesi come entità metafisiche restando quindi sul pragmatico, sul concreto, sul politicamente praticabile, vedo il rischio molto consistente che, per il suo contenuto così drasticamente abrogativo della tutela prevista dallo Statuto dei lavoratori, il referendum ingeneri nell'elettorato una reazione di rifiuto: temo che la maggior parte degli italiani ami più la sicurezza che l'efficienza; il mito del posto fisso è duro a morire. Proprio perché - fatti i confronti - l'Italia è oggi il Paese più rigido d'Europa nella tutela della stabilità dei posti di lavoro, mi sembra difficile che esso possa scegliere da un giorno all'altro di passare all'estremo opposto, diventando il Paese più flessibile rispetto a tutti gli altri. E una vittoria del "no" al referendum costituirebbe poi un ostacolo politico gravissimo per una riforma equilibrata della materia, che giudico invece indispensabile.

Rippa - Dobbiamo però prendere atto anche di un'altra cosa, da te stessa denunciata. L'argomento è tabù in Parlamento, non esiste la possibilità di iscriverlo nell'agenda dei lavori dell'aula..

Ichino - Questo non è del tutto vero. In una sua intervista al «Corriere» del 13 agosto scorso, lo stesso Gavino Angius che non ha certo eccessive simpatie "liberiste" ha detto esplicitamente che la mia proposta è ragionevole e che può essere presa in considerazione...

Rippa - Può o deve essere presa in considerazione? Forse dice così proprio perché c'è il referendum che galoppa e dunque bisogna che si ponga mano a un intervento urgente. Stante il fatto che il referendum potrebbe portare un punto troppo più in là (ma io ritengo invece apra la strada in modo molto preciso alla possibilità di intervenire per aumentare l'indennità di licenziamento e riequilibrare quindi l'esito del referendum stesso), mi pare esistano ragioni molto radicate - purtroppo negative - che rendono impossibile procedere su questa strada parlamentare. Il problema è urgente e la sua urgenza, come anche tu affermi, non risiede entro una cornice ideologica ma è dettata dall'intelligenza delle cose, dal mercato internazionale e dal processo di globalizzazione...

Ichino - Qui potrei anche essere d'accordo. Mi chiedo solo se non sarebbe stato politicamente più utile formulare il quesito in modo che esso portasse a un risultato più equilibrato, in modo da assicurarsi un consenso più ampio sull'intervento di riforma. Ho l'impressione che nella impostazione politica di tutti questi cinque quesiti in materia di lavoro abbia prevalso un eccesso di liberismo, un eccesso di volontà di smantellamento della vecchia disciplina di tutela. Per come vedo io la cosa, alcuni dei cinque quesiti in materia di lavoro sono politicamente inopportuni per il loro estremismo, altri sono addirittura incostituzionali. Nel loro complesso, se venissero accolti, temo che condurrebbero a un peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro in Italia e, tutto sommato, non gioverebbero nemmeno agli imprenditori.

Rippa - Gli imprenditori, non dimentichiamolo, sono i primi ad avere interesse che le questioni siano risolte attraverso i metodi di controllo pervasivo, tipici della cosiddetta concertazione da cui sono costantemente esclusi larghissimi settori della società. Bisognerebbe fare un'analisi approfondita sulla fisiologia dell'imprenditoria italiana, sulla sua natura di asservimento al carattere assistito e a tutto l'insieme di fattori che hanno messo questo nostro Paese - nonostante la sua forza creativa - in una condizione davvero disarmante nel processo attuale di crescita mondiale...

Ichino - Al proprio interno, il ceto degli imprenditori vede una parte più sensibile al problema di garantire sicurezza ai propri dipendenti. Quello che ha fatto forte l'impresa nell'Occidente industrializzato in questi ultimi due secoli è stata proprio questa capacità di dare sicurezza, assumendo su di sé il rischio delle sopravvenienze. L'imprenditore è in fondo un professionista del rischio e un produttore di sicurezza: è colui che mette a frutto la propria capacità di rischiare dando sicurezza ai propri dipendenti (come ai propri clienti); è da questa sua capacità peculiare che deriva il consenso che lo circonda e il profitto che lo gratifica economicamente. In una società in cui tutti fossero ugualmente propensi al rischio, l'imprenditore guadagnerebbe di meno, perché lavoratori e clienti sarebbero meno disposti ad acquistare da lui sicurezza.

Rippa - Ma è stato questo l'imprenditore in Italia? Il punto fondamentale è che non possiamo rifarci a modelli che nei fatti sono estranei al nostro Paese. È come quando parliamo di Welfare e ci rapportiamo alla situazione tedesca o inglese. È bene evidente che la situazione del Welfare in Inghilterra, con la matrice dello Stato liberale di Beveridge e con l'impianto culturale che l'accompagnava, presenta aspetti decisamente diversi. E lo stesso vale per lo Stato sociale di diritto della Germania. La Germania ha certamente una grossa capacità di intervento statale, eppure ha sempre misurato sulla spesa e sul chi paga una fisiologia di comportamenti che non si riscontra in Italia. Lo stato delle cose in Italia è ben altro...

Ichino - Il punto è proprio questo. A fronte di imprenditori che continuerebbero a farsi carico, correttamente, di questa funzione dell'impresa di dare sicurezza, entro limiti ragionevoli, ai propri dipendenti, ci sarebbero poi altri che approfitterebbero della situazione...

Rippa - Più di quanto non approfittino già ora al Sud le imprese che lavorano in nero?

Ichino - Non parlo solo di quelle, ma della situazione in cui si troverebbe l'impresa italiana se passasse il quesito referendario, per cui anche l'imprenditore regolare, nel pieno rispetto della legge, potrebbe fare una politica sostanzialmente contraddittoria rispetto alla funzione tipica dell'impresa moderna di dare una ragionevole sicurezza ai lavoratori. E questo porterebbe l'imprenditore serio a soffrire di un handicap, sul piano concorrenziale, nei confronti di quello meno serio. Un esito che può e deve essere evitato.

Per questo la proposta che ho avanzato e che si è tradotta nel disegno di legge di De Benedetti prevede in sostanza una trasformazione di quella che oggi è una sorta di job property assoluta del lavoratore (anche il lavoratore più pigro o disonesto non viene licenziato, perché è troppo difficile dimostrare in giudizio la giusta causa, e il costo della soccombenza in giudizio per l'imprenditore è altissimo) trasformazione di questa job property assoluta dicevo in una sorta di job property a tempo definito. Salvo il caso in cui si possa provare la grave mancanza del lavoratore (nel quale continuerebbe a essere ammesso il licenziamento in tronco), in tutti gli altri casi l'impresa può licenziare se ritiene che la prosecuzione del rapporto produrrebbe complessivamente una perdita superiore a una certa soglia; ma in tal caso il lavoratore ha comunque diritto a scegliere se intascare subito un importo pari a quella "soglia", fissata dal legislatore, oppure rimanere al suo posto godendo di una retribuzione di pari importo per un periodo corrispondente. La nostra proposta è: sei mesi più uno per ogni anno di anzianità; ad esempio, un lavoratore con otto anni di anzianità avrebbe diritto, a sua scelta, a quattordici mesi di prosecuzione del rapporto o quattordici mensilità di indennizzo; nella maggior parte dei casi preferirebbe proseguire il rapporto finché non

trova un altro lavoro, e a quel punto andarsene "monetizzando" la parte residua del periodo di prosecuzione a cui avrebbe diritto.

Rippa - Non rischia di essere eccessivamente teorico questo discorso? Personalmente, condivido l'esigenza di rafforzare e aumentare l'indennità di licenziamento. Tuttavia, resta un dato di fatto oggettivo: divenuta chiara la rottura di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, potrebbe essere addirittura velleitario pensare a un proseguimento forzoso...

Ichino - Un momento. Se il comportamento del lavoratore è stato tale da determinare una rottura del rapporto fiduciario, il licenziamento in tronco deve essere sempre possibile. Qui invece stiamo parlando dei casi in cui una mancanza grave non c'è: c'è soltanto, per motivi diversi, una prospettiva di perdita economica per l'impresa derivante dalla prosecuzione del rapporto. L'idea è di stabilire per legge il limite della perdita che l'impresa deve sopportare, per dare al lavoratore una sicurezza sufficiente: per dargli, cioè il tempo e le condizioni ideali per trovare un'altra occupazione e per indennizzarlo del sacrificio (non solo reddituale) che il cambiamento di lavoro solitamente comporta. Il limite è costituito dall'entità dell'indennizzo; e per l'impresa, in questo caso, può essere persino un vantaggio il fatto che il lavoratore sia disposto a continuare a lavorare almeno per una parte del periodo corrispondente all'indennizzo. Il meccanismo proposto, anzi, fa sì che l'imprenditore più bravo possa addirittura azzerare il costo della soppressione del posto o della sostituzione del lavoratore, accordandosi con lui preventivamente in tempo utile. La legge avrebbe, così, l'effetto di promuovere un modo civile di gestione della crisi del rapporto di lavoro.

Rippa - Ma la rottura di fiducia non avviene solo per questo...

Ichino - Dove c'è giusta causa di licenziamento non deve essere previsto alcun indennizzo, né alcuna dilazione nell'estromissione del lavoratore. No, qui stiamo parlando di licenziamento per motivi economici, dove quindi la fiducia nei confronti del lavoratore non c'entra. Qui, secondo la proposta dei promotori del referendum, il datore di lavoro con un rischio massimo di sei mensilità potrebbe mettere fuori il lavoratore dall'oggi al domani. L'imprenditore che ha un motivo economico, non ha necessariamente perso la fiducia verso il dipendente, ma può avere l'esigenza di riorganizzare l'azienda, o di sostituire il lavoratore meno produttivo con uno che risponde meglio alle sue esigenze; e deve farlo in modo civile. Per questo occorre dare un congruo tempo al lavoratore per trovarsi un nuovo posto, e quanto più è alta l'anzianità di servizio tanto maggiore dev'essere il periodo di tempo, che il lavoratore può convertire in un indennizzo corrispondente.

Rippa - Di fatto il referendum si propone di equiparare la disciplina delle imprese con più di 15 dipendenti a quella già prevista per le imprese con meno di 15. L'indicazione del referendum, da te letta in chiave estremistica, è di fatto l'unica in grado di intervenire su un corso d'opera nel quale, laddove non si intervenisse, si dovrebbe registrare la nostra espulsione definitiva dall'ambito del mercato del lavoro mondiale.

Ichino - Anche su questo non sono d'accordo. In realtà, il meccanismo attivato dalla restrizione della facoltà di recesso del datore di lavoro è un meccanismo sostanzialmente assicurativo: quando l'ordinamento come avviene in Italia impone alle imprese un obbligo di stabilità del posto di lavoro, il meccanismo di mercato determina automaticamente un premio assicurativo a carico del lavoratore, in termini di minore retribuzione. Il che riequilibra gli effetti della restrizione per quanto riguarda il costo del lavoro sull'impresa. Questo è uno dei motivi principali della minore retribuzione, a parità di mansione, del lavoratore italiano rispetto al lavoratore britannico, francese o tedesco (sì, anche francese o tedesco, perché in Francia e in Germania, nonostante quanto sovente si sente dire, il sistema è di fatto nettamente meno rigido per questo aspetto di quanto non sia quello italiano). Il lavoratore italiano non corre tanto il rischio di essere espulso dal mercato del lavoro mondiale per eccesso di stabilità, ma corre quello di essere sotto-retribuito per effetto dell'eccesso di stabilità.

Rippa - Non pensi che ci possa essere la nascita di nuove e piccole imprese, che oggi sono in

qualche misura messe nelle condizioni di non farlo proprio perché demotivate dal grumo di norme protettive cui hai fatto cenno?

Ichino - Questo è un punto su cui gli economisti di tutto il mondo discutono da almeno vent'anni. È inutile esprimere le proprie opinioni al riguardo: quello che conta sono i risultati degli studi empirici, cioè l'osservazione della realtà, e le analisi economiche teoriche in proposito. Le ricerche economiche al riguardo non danno risultati univoci: alcune ricerche portano a concludere nel senso di un effetto depressivo della limitazione dei licenziamenti sui livelli occupazionali, mentre altre pongono l'accento su effetti di riequilibrio del tipo cui prima ho accennato. In realtà, non c'è una correlazione tra grado di rigidità del sistema e livello di disoccupazione.

Tutti gli economisti sono però concordi ed è un consenso che va dall'estrema destra all'estrema sinistra sul fatto che quanto più è rigido il sistema di tutela della stabilità del lavoratore regolare, tanto più è probabile che il disoccupato resti a lungo tale o il lavoratore irregolare sia condannato a rimanere nella sua posizione di irregolarità. Si crea, cioè, una compartimentazione stagna, si blocca il turn over tra occupati e disoccupati, e la disoccupazione cambia qualità: non è più la disoccupazione che si riscontra in Inghilterra o negli USA, dove anche nell'ipotesi di un tasso di disoccupazione del 10 o 12 per cento come da noi il lavoratore corre normalmente il rischio di rimanere disoccupato per tre o quattro mesi ogni cinque o sei anni di lavoro. Da noi, invece, un tasso di disoccupazione del 10 o 12 per cento significa che due milioni di cittadini in età di lavoro sono permanentemente esclusi dal tessuto produttivo (per non parlare degli altri due milioni permanentemente esclusi dall'occupazione regolare): e questa è una vera e propria piaga sociale. Quando la disoccupazione diventa permanente, e assume quindi il carattere di una piaga sociale, la scelta di flessibilizzare la disciplina del lavoro per fluidificare il turnover fra insiders e outsiders diventa una scelta obbligata: non tanto per ridurre il tasso di disoccupazione (non siamo certi che questo effetto si produrrebbe), quanto per cambiare la qualità del fenomeno disoccupazione.

Rippa - La correlazione tra rigidità del sistema e disoccupazione potrà anche non trovare riscontri oggettivi nella scienza economica. Resta comunque indubbio che il sistema italiano, sostanzialmente statalista e in linea coi Paesi a economia pianificata, ha prodotto situazioni oggettivamente paralizzanti che, a prescindere dalla buona o mala fede di questo o quell'imprenditore, bloccano la nostra economia principalmente per il groviglio di normative che scoraggiano ogni tentazione imprenditoriale, coi catastrofici effetti di disoccupazione che conosciamo. Questo lo stato delle cose.

Vi sono dati che restano confermati: al di là di alcune espressioni di buona volontà, il Parlamento non mette all'ordine del giorno queste questioni. Preferisce occuparsi d'altro, così come le forze politiche nel loro gioco delle parti finiscono per allontanare la politica da questi temi e dunque confermano che - proprio sul terreno politico - l'ipotesi referendaria è l'unica via praticabile per avviare nel concreto un'azione riformatrice.

I referendum sul lavoro part-time, a tempo determinato e a domicilio

Rippa - Affronterei dunque i tre referendum che hanno per oggetto la tipologia dei contratti di lavoro: a tempo determinato, a domicilio e part-time. Entrambi hanno in comune la volontà di liberalizzare i rapporti di lavoro e muovono tutti da una medesima interpretazione ed esigenza di intervento. Il quesito sui contratti a termine chiede l'abolizione dei vincoli che vi si frappongono, dal momento che la legge limita la possibilità di trovare occupazioni temporanee sebbene i dati di fatto dimostrano che, in molti settori, è

richiesto il superamento dell'attuale normativa. Lo stesso vale per i contratti di lavoro a domicilio, laddove si consideri l'evoluzione delle tecnologie e del modello organizzativo della produzione. Una loro liberalizzazione corrisponderebbe a un adattamento della legislazione alle nuove situazioni, superando in tal modo anche le vecchie rappresentazioni simboliche della fabbrica e dell'ufficio come luoghi esclusivi del lavoro. Naturalmente, il referendum non abolisce il divieto di svolgere attività che comportino l'impiego di sostanze nocive che attengono ad altra normativa: il quesito referendario non interviene affatto su questo aspetto. Il terzo referendum ha infine come obiettivo la completa liberalizzazione dei contratti di lavoro a tempo parziale, che potrebbero servire utilmente per far calare l'elevata disoccupazione.

Ichino - Incomincerei proprio da quest'ultimo referendum relativo al part-time, che mira ad abolire l'art. 5 della Legge n. 863 del 1984. Con questa norma è stato riconosciuto il lavoro a tempo parziale, con l'intendimento pienamente condivisibile di favorire la diffusione di questo tipo di contratto di lavoro: quell'articolo non è stato affatto emanato al fine di limitare il part-time, ma per eliminare un gravissimo ostacolo alla sua diffusione, costituito dal fatto che i contributi previdenziali in precedenza erano calcolati con un minimale giornaliero. In precedenza, se l'impresa assumeva il lavoratore per sole quattro ore al giorno, essa doveva pagare i contributi su otto ore e, in proporzione, questo rendeva il part-time molto più costoso del lavoro a tempo pieno. Ora l'estensore del quesito referendario ha proposto un'abrogazione secca dell'art. 5, cosicché se vincessero il "sì" verrebbe soppressa proprio quella norma che consente di determinare i contributi secondo un parametro orario, anziché secondo un parametro giornaliero. Si otterrebbe così esattamente l'effetto opposto rispetto allo scopo che ci si propone. Ripristinando il minimale giornaliero, come regola generale, tornerebbe in vita un ostacolo grave allo sviluppo del lavoro a tempo parziale. Aggiungo, come notazione tecnica, che questa abolizione porta a sopprimere pure il comma 3-bis dello stesso art. 5, che garantisce al lavoratore part-time un diritto di precedenza nella conversione del contratto a tempo pieno qualora se ne determini l'opportunità all'interno dell'azienda: una tutela che meriterebbe certamente di essere conservata.

Rippa - Se mi permetti, muovo un'obiezione. Ci sarà pure una spiegazione se in Italia, nonostante ci sia questo articolo di legge che ne favorirebbe l'estensione, si registri una percentuale ridottissima del part-time. I contratti di questo tipo sono il 6,4 per cento a fronte del 15,6 della Francia, del 35,6 della Olanda e del 18 degli USA.

Ichino - È vero: l'Italia è molto indietro su questo terreno. Ma questo non è dovuto all'art. 5 della Legge dell'84, che lo ripeto non è venuto a ostacolare il part-time ma, al contrario, serve a renderlo più praticabile. Il pretendere di favorire il part-time abolendo quella norma è un grave errore tecnico: se quella norma venisse abrogata, il part-time tornerebbe a essere disincentivato. È solo questo il motivo del mio dissenso: per il resto, anche qui sono d'accordo sull'opportunità di abrogare alcune rigidità della disciplina del lavoro a tempo parziale che non hanno alcuna ragion d'essere. La mia è un'obiezione puramente tecnica: anche in questo caso ho l'impressione che la furia abrogativa liberista abbia preso un po' troppo la mano al redattore dei quesiti.

Quanto al perché del ritardo italiano nella diffusione del part-time, io credo che esso vada cercato più che nella disciplina legislativa in fattori culturali e sociali di vischiosità nell'organizzazione aziendale. Il mercato del lavoro italiano difetta di canali specializzati di incontro tra domanda e offerta (ritorniamo al problema del collocamento). Mentre su un modello standard di sei-otto ore al giorno per cinque giorni alla settimana è più facile l'incontro tra domanda e offerta, le forme di part-time sono infinite: si va dalle quattro alle trenta ore settimanali, dal part-time di tipo orizzontale a quello verticale al job sharing, al part-time elastico. L'organizzazione del tempo di lavoro individuale presenta una infinità di forme, che richiederebbero canali sofisticati, capaci di mettere in comunicazione tra loro esigenze molto particolari: proprio quelli che in Italia mancano quasi del tutto.

Rippa - Esisterà però un soggetto che questi canali rende impraticabili. Voglio dire che, anche questa storia del mercato del lavoro con evidenti aspetti di arretratezza, avrà pure un'origine precisa; si potranno individuare i motivi per i quali non si sono delineati i contorni di una possibile estensione delle

contrattazioni alternative...

Ichino - Una grossa responsabilità va attribuita al vecchio monopolio statale del collocamento, mentre un'altra parte di responsabilità ricade soprattutto sulla Cgil che, più delle altre confederazioni sindacali, si è dimostrata in passato ostile al part-time. Solo di recente questa ostilità ha incominciato a scomparire: ricordo che negli anni '70 venivo messo in croce, nella Cgil e nel Pci, quando dicevo che bisognava aprire al part-time: si temeva che questo portasse a una ghettizzazione delle donne, in quanto più soggette a ricorrervi per motivi familiari. Fatto sta che da parte della sinistra sindacale e politica ci fu fino ai primi anni '80 una netta chiusura; poi una diffidenza, che forse ancora oggi non può dirsi del tutto superata. Bisogna però anche dire che, oggi, a fronte di una domanda di part-time da parte dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici che nelle aziende si fa sentire in modo talvolta massiccio, si registra una resistenza da parte delle aziende stesse dovuta più che altro a ragioni di vischiosità culturale e organizzativa.

Rippa - Questo è uno dei tanti ambiti da cui emerge il ritardo della nostra impresa, che non ha parte secondaria nell'arretratezza complessiva del Paese.

Ichino - Da parte delle imprese c'è un ritardo culturale che può essere superato, ma bisogna ancora operare per lo sviluppo di un mercato del tempo di lavoro che in Italia è asfittico.

Rippa - E di cui i protagonisti in negativo sono proprio l'impresa e il Sindacato, entrambi votati a frenare l'evoluzione del lavoro anziché assecondarla. Veniamo però agli altri due quesiti: tempo determinato e lavoro a domicilio...

Ichino - Sui contratti a termine il discorso è strettamente legato a quello dei licenziamenti. La limitazione della possibilità di assumere a tempo determinato ha ovviamente una funzione complementare e sussidiaria, rispetto alla limitazione della facoltà di recesso del datore di lavoro dal contratto a tempo indeterminato. Se da un lato si limita la possibilità di licenziare, ma dall'altro si consente la libera assunzione a termine, diventa fin troppo facile per le imprese aggirare quel limite al licenziamento assumendo tutti a termine e rinnovando ogni anno i contratti secondo le necessità.

Rippa - Mi sembra però un rischio caricato ingiustificatamente di preoccupazione. Credo che l'azienda abbia sempre un interesse a un rapporto di lavoro stabile, proprio per motivi organizzativi.

Ichino - Proprio perché ritengo sia opportuno responsabilizzare l'impresa riguardo alla sicurezza del lavoratore, non secondo criteri di inamovibilità, ma in base a una disciplina ragionevole, generatrice di costi predeterminati, non si può consentire all'impresa stessa di aggirare quella disciplina con lo strumento del contratto a termine. Ora, il quesito referendario sul tempo determinato è perfettamente coerente con quello relativo alla disciplina dei licenziamenti. Va benissimo sul piano della coerenza interna dei quesiti proposti: tanto quello sui licenziamenti, che ridurrebbe nei fatti l'indennizzo a due mensilità e mezzo; quanto questo sul lavoro a tempo determinato muovono verso una liberalizzazione pressoché totale del rapporto di lavoro. Ma se si ritiene eccessivo il risultato perseguito con il primo, non si può non ritenere eccessivo anche il risultato perseguito con il secondo.

Negli USA, dove la legge non prevede alcun limite alla facoltà di licenziamento, non esiste nemmeno un limite all'assunzione a termine. Se però si ritiene necessaria una disciplina del licenziamento più consistente, che dia maggiore garanzia di stabilità al lavoratore, allora la liberalizzazione totale del contratto a termine diventa eccessiva perché consentirebbe una vanificazione di quella garanzia. Il mio dissenso su questo quesito è dunque strettamente e funzionalmente legato al dissenso su quel quesito sui licenziamenti, del quale abbiamo parlato prima.

Rippa - Chiudiamo allora con il referendum sul lavoro a domicilio...

Ichino - La legge di cui si intende abrogare quasi tutto dall'art. 2 al 14: tutti gli articoli a eccezione del primo è una legge che non introduce alcun limite alla facoltà dell'impresa di stipulare contratti di lavoro a domicilio. Nell'art. 1 viene definito il rapporto di lavoro a domicilio subordinato (e questo articolo viene salvato dal quesito referendario); gli articoli successivi regolano questo rapporto stabilendo alcune tutele ...

Rippa - Non c'è una legislazione che di fatto - nel suo vincolismo - allontana la possibilità del lavoro a

domicilio?

Ichino - In verità, questa legge non contiene alcuna limitazione in materia. Si limita a dire: "se dai lavoro a domicilio, allora devi rispettare alcune regole". Si prevede l'obbligo per il committente di tenere un registro del lavoro commissionato, consegnare al lavoratore un libretto sul quale sono riportati i compiti e le mansioni affidategli: regole elementari di trasparenza e visibilità del rapporto; questi sono comunque aspetti scarsamente rilevanti sotto il profilo dei costi o vincoli per l'impresa, che non meriterebbero certo una consultazione popolare. Assai più importante è l'art. 8, che stabilisce che il lavoro a domicilio va retribuito secondo tariffe di cottimo pieno previsto dai contratti collettivi; sovente il lavoratore a domicilio è un lavoratore isolato e quindi poco organizzato sul piano sindacale; il fatto di garantirgli l'applicazione delle tariffe di cottimo previste dal contratto collettivo mi sembra una garanzia utile da conservare. Ancor peggio mi pare l'abrogazione dell'art. 9, che prevede l'obbligo delle assicurazioni sociali. Per altro verso, mi sembra che non abbia senso cancellare l'art. 11, che stabilisce l'obbligo per il lavoratore a domicilio di eseguire la propria prestazione con diligenza, rispettando il segreto sui modelli che gli sono affidati, nonché il dovere di non operare per imprese concorrenti.

Mentre la legge sui contratti a termine stabiliva dei veri e propri divieti, questa sul lavoro a domicilio non opera nel senso di una limitazione, non impedisce che si ricorra a questa forma di lavoro in nessun caso (tranne il caso delle lavorazioni pericolose, che è giusto che non possano essere svolte nel domicilio del lavoratore): di conseguenza non vedo proprio l'utilità della sua abrogazione pressoché totale. Abrogazione che, oltretutto, includerebbe anche alcune norme previdenziali e alcune norme a protezione di interessi del datore di lavoro.

Rippa - È evidente che anche questo referendum in realtà fa riferimento a un grumo che rende - nonostante tutto - impraticabile il contratto di lavoro a domicilio.

Ichino - Così si torna a una generalizzazione indebita, anzi a un preconcetto ideologico, specularmente identico ai preconcetti ideologici della vecchia sinistra. Non si tiene conto, ad esempio, che la legge del 1973 regola soltanto il lavoro a domicilio manifatturiero, mentre non si occupa per nulla del lavoro a domicilio di tipo impiegatizio e quindi del telelavoro, di cui tanto si parla. Il 90% del lavoro a domicilio nei prossimi anni sarà questo, non certo il vecchio lavoro manifatturiero: il telelavoro si colloca comunque al di fuori del campo di applicazione della legge del 1973, è quindi del tutto indifferente alla sua abrogazione o conservazione. Inoltre, questa legge non pone comunque un divieto o una limitazione, neppure nel campo del lavoro a domicilio manifatturiero, se non nella misura in cui impone il rispetto di alcuni diritti del lavoratore, come quello al rispetto delle tariffe di cottimo e alla contribuzione previdenziale, che la Costituzione non consente di abolire.

È il motivo per cui dubito che la Corte Costituzionale possa consentire la celebrazione di questo referendum: il principio della giusta retribuzione è sancito dall'art. 36 della Costituzione e l'assicurazione pensionistica del lavoratore è un principio sancito dall'art. 38. Anche qui mi sembra che la furia liberistica dell'estensore dei quesiti abbia danneggiato piuttosto pesantemente la vostra iniziativa.

Conclusioni

Rippa - Concluderei riportando il tutto a un giudizio politico. Vi è un dato di fatto difficilmente contestabile: il nostro sistema, nel suo complesso e nelle articolazioni descritte, presenta un evidente dato di arretratezza. La situazione di fatto in cui ci troviamo, mette la nostra impresa nella condizione di non essere in grado di competere. I quesiti referendari, affidandosi soltanto a un'ipotesi abrogativa che non può completare la proposta radicale complessiva, evidenziano però i grumi di conservazione e i nuclei di blocco a una possibile via d'uscita.

Stante la difficoltà da parte del Parlamento - da te confermata - di mettere all'ordine del giorno questo tipo di problemi, l'ipotesi referendaria si rivela una sorta di riscatto in grado di rovesciare lo stato delle cose. Vorrei pertanto sentire una tua opinione sul quadro complessivo: credi che in sede parlamentare esista davvero una disponibilità ad avviare a soluzione queste urgenze di riforma sul terreno della libertà di lavoro e di impresa? Esiste una condizione per agire in tal senso, che non sia in qualche modo spinta proprio dai referendum?

Ichino - Da studioso del diritto del lavoro e della sua storia, osservo questo: il legislatore ha poche responsabilità in questo campo, poiché tutte le norme che sono state via via emanate non sono altro che generalizzazioni di disposizioni pattuite sul piano collettivo dalle parti sociali. È stato così per la legge sui licenziamenti del 1966, che ha recepito in toto l'accordo interconfederale del maggio 1965; è stato così per lo Statuto dei lavoratori, che altro non era se non la recezione in sede legislativa di quanto era stato contrattato al termine dell'autunno caldo fra Sindacati e Confindustria; è stato così per tutta la legislazione in materia di lavoro, che si è sempre caratterizzata per questo rapporto di anticipazione del contenuto della legge da parte della contrattazione collettiva, o, se si preferisce, di consolidamento e generalizzazione degli effetti della contrattazione collettiva da parte della legge.

Tutte le volte in cui il legislatore ha voluto forzare questo equilibrio e intervenire contro quanto era stato voluto dalle parti sociali, oppure prescindendone, si è determinato una sorta di ingorgo o di blocco del sistema. L'esempio più evidente l'abbiamo avuto con l'iniziativa di Bertinotti e poi del Governo su pressione di Rifondazione, sulla questione della riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore. Per fortuna quell'iniziativa non ha avuto seguito, ma il disegno di legge era la pretesa di introdurre un elemento normativo non pattuito dalle parti sociali; e questo non soltanto ha impedito al Parlamento di recepire l'accordo interconfederale sull'orario di lavoro del dicembre 1997 che tendeva a realizzare una disciplina organica della materia, ma ha anche intralciato pesantemente il funzionamento del sistema delle relazioni sindacali, ritardando alcuni rinnovi di contratti collettivi nazionali di settore (perché giustamente gli imprenditori non sono disposti a firmare un contratto nazionale se non è chiaro il quadro dei costi e dei vincoli entro cui il rinnovo contrattuale si colloca).

Ora, mutatis mutandis, l'intervento referendario sia pure con un intendimento di segno diametralmente opposto fa un po' la stessa cosa: è un intervento mirato a forzare gli equilibri del sistema di relazioni sindacali. Il mio parere è che queste riforme devono maturare col consenso che il sistema di relazioni sindacali è capace di canalizzare. Il problema non è tanto e soltanto che il Parlamento si convinca della necessità di queste riforme: il fatto è che il Parlamento non deve intervenire contro la volontà delle parti sociali, non deve intervenire ad alterare l'equilibrio che le parti hanno trovato. E non mi si dica che questo significa attribuire ai Sindacati un potere di veto, perché non è così. Quando la Confindustria ha deciso di dare la spallata decisiva al sistema della Scala mobile, le è bastato disdettare l'accordo sottoscritto in precedenza perché la Scala mobile cessasse di esistere. In seguito, sulla base del consenso raggiunto con le organizzazioni sindacali nel 1993 col protocollo Giugni, si è ricostruito un sistema di disciplina dell'indicizzazione delle retribuzioni; ma quello che va sottolineato è che il sistema della contrattazione collettiva non conferisce a nessuno un potere di veto: ogni elemento della disciplina collettiva dei rapporti di lavoro si regge sul perdurare del consenso fra le parti; se il consenso viene meno, la normativa prima o poi si azzera, che si tratti di indicizzazione delle retribuzioni, di disciplina delle rappresentanze sindacali o di altro. Ogni volta che Confindustria e Sindacati portano a termine un negoziato, realizzano un equilibrio che poi il legislatore può essere chiamato a generalizzare, mai a stravolgere.

Insomma, su queste cose va lasciato maturare il consenso e sono convinto che il consenso sulla necessità di una flessibilizzazione stia maturando, non solo nelle forze politiche di centrosinistra,

ma anche nel movimento sindacale. È più produttivo per il Paese questo lento, e più faticoso, lavoro di maturazione culturale, attraverso il dibattito delle idee e il confronto degli interessi concreti, che non una forzatura legislativa rispetto agli equilibri esistenti che secondo me non produrrebbe buoni risultati: il rischio è di "rompere il giocattolo", invece che farlo funzionare meglio.

Rippa - Non mi sembra sia il giudizio del Sindacato, che appare estremamente preoccupato al riguardo. Se le cose stessero così come dici, si assisterebbe invece al rafforzamento di questa transizione/maturazione in corso. Il punto di vista che hai espresso contiene molte assonanze con l'analisi dei promotori dei referendum, anche se resta diverso il giudizio strutturale sul ruolo che il Sindacato ha avuto negli equilibri di potere, nella transizione italiana e sul ruolo che ha in questo momento.

C'è quindi il riscontro di un dato di fatto oggettivo, per cui l'Italia è in una condizione di arretratezza con una produzione industriale decisamente disarmante, una disoccupazione giovanile altrettanto disarmante e che avrà pure una qualche spiegazione. Altrimenti, sembra veramente che in campo sia una saggia rappresentazione con un gruppo di soggetti della classe dirigente, che avviano il Paese verso una traiettoria positiva, e dall'altro lato soggetti che per vocazione sono tentati dall'estremizzare o caricare in termini radicalizzanti i termini del conflitto...

Ichino - Credo che tu abbia ragione in questo senso: o il sistema delle relazioni sindacali saprà farsi carico tempestivamente e compiutamente dell'esigenza di flessibilizzazione del nostro mercato del lavoro, e quindi dell'adeguamento della nostra struttura produttiva alle esigenze del nuovo mercato globale planetario; oppure può crearsi una situazione in cui lo sviluppo delle forze produttive richiede l'abbattimento del sistema (consentimi di usare questa espressione di matrice schiettamente marxista!). È quello che è accaduto in Gran Bretagna all'inizio degli anni '80, quando una sclerotizzazione della linea d'azione delle Trade Unions e della capacità del sistema sindacale di interpretare le esigenze del sistema provocò la vittoria politica di Margareth Thatcher, che ha inferto un duro colpo al vecchio ordinamento sindacale britannico.

Rippa - Pur non condividendo la traiettoria thatcheriana, si deve però riconoscere che in qualche modo ha rigenerato il Labour. Con Blair abbiamo un ritorno positivo...

Ichino - Attenzione, però. Il sindacato italiano attuale non può essere identificato con quello che erano le Trade Unions della fine degli anni '70. La loro cultura, da questo punto di vista, era molto più arretrata e più corporativa di quanto non lo sia quella delle nostre grandi Confederazioni. Credo che in Italia esista ancora la possibilità che il sistema delle relazioni sindacali svolga un ruolo positivo, come lo ha svolto in modo a tutti evidente per l'ingresso dell'Italia nell'Euro. Se non c'erano i sindacati confederali a gestire la concertazione sulle scelte per certi aspetti difficilissime che dovevano compiersi in quella fase, probabilmente l'Italia non sarebbe riuscita nell'impresa. Voglio dire che per sola forza delle leggi e del Governo l'Italia non ce l'avrebbe fatta: concertazione vuol dire anche elaborazione e canalizzazione del consenso, presuppone un grande e capillare lavoro di creazione di consenso. Se riteniamo che questo ruolo, svolto in questi anni dai sindacati confederali, sia una ricchezza preziosa, allora non dobbiamo puntare a scardinare il sistema delle relazioni sindacali ma dobbiamo accollarci l'onere di un lavoro faticoso, qualche volta anche frustrante, che però dà alla lunga i suoi frutti in termine di modificazione della cultura e degli elementi portanti nella politica del Sindacato. I risultati già ora sono molto più consistenti di quanto non sembri, perché se vediamo cosa è accaduto in Italia non solo in materia di superamento del monopolio pubblico del collocamento, ma anche per quel che riguarda il cosiddetto lavoro interinale o i contratti a termine, notiamo che il Sindacato è molto più mobile e recettivo di quanto non appaia. Resto convinto che ci sia questa possibilità e che essa vada coltivata; do atto però che, qualora le cose dovessero andare in senso diverso, allora il corpo dell'economia nazionale si ribellerebbe e porterebbe a quello scossone in senso thatcheriano che è stato necessario in Gran

Bretagna. Personalmente, spero che in Italia ciò non avvenga.

Rippa - Ti ringrazio per la tua disponibilità e, in conclusione, vorrei soltanto sottolineare questo: capisco il senso di fiducia che ispira il tuo ragionamento e anche di coerenza intellettuale. Ti va dato atto di essere stato uno spirito critico rispetto alle parabole che, pur sempre, rappresentano il dato di fatto oggettivo della situazione.

Affermi che i nostri sindacati presentano aspetti più densi e meno corporativi delle Unions inglesi. Tuttavia, potrebbero anche essere interpretati - in contrasto coi sindacati di oltremarica - come vere e proprie cinghie di trasmissione che hanno in qualche misura occluso la dialettica di un sistema di libero mercato. Per cui hanno finito sì per fornire una mediazione, ma con un nocimento che investe sia il corpo collettivo dei lavoratori, sia il mercato e le sue dinamiche. Anche questo meriterebbe di essere approfondito, perché gran parte dei problemi sta proprio qui: che il corpo della nostra economia, gravato com'è stato da una visione viziata da tentazioni stataliste, si ritrova oggi nella difficoltà ad essere protagonista nel processo di globalizzazione economica.

Ho trovato giovevole e interessante questa nostra conversazione, anche se molte questioni ci dividono; non riesco a comprendere le ragioni di una totale forma di indisponibilità a trovare punti di riflessione o ragionamento col Sindacato, che rischia di essere per questa sua rigidità quello che vede sfuggirsi di mano lo sviluppo del contesto italiano e finisce per portare il Paese in una condizione che non è neanche quella inglese, nutrita comunque di una capacità di gestire il conflitto sociale anche quando esso si è estremizzato. Il nostro è un Paese con aspetti molto più preoccupanti, proprio perché ammorbidito dai processi di anestetizzazione del conflitto, messi in atto da una mediazione sindacale che ha travalicato ruolo e funzioni delle Confederazioni sino a farle divenire soggetto politico tout court. E ha così finito per fissare quella che, in altra occasione, ho definito la "società delle conseguenze" su parametri molto più vischiosi e rischiosi; la ricetta dei referendum - sia pure con quelli che sono gli aspetti del tuo ragionamento che possono essere ben collocati - fa i conti con questa dinamica strutturale, alla quale solo una ricetta vigorosa di Rivoluzione liberale così segmentata dalle ipotesi referendarie, che come tutti possono ben capire sono ipotesi abrogative, eppure descrittive di una linea di tendenza che consenta all'Italia non di colpire i diritti dei lavoratori, ma di fornire una traiettoria diversa della dialettica del lavoro e quindi uscire dalle dinamiche del sistema assistenziale che presenta aspetti assai distanti dal Welfare inglese o tedesco.

(a cura di Luigi O. Rintallo)