

Perché il posto fisso non esiste

di **Stefano Sacchi***

Si è discusso molto, in questi giorni, intorno alle parole del ministro Giulio Tremonti sul «posto fisso». Alcuni ne hanno tratto spunto per biasimare la flessibilità e proporre l'abolizione dei contratti a termine, delle collaborazioni a progetto. Insomma, di tutti quei contratti di lavoro che hanno una durata prefissata. Altri si sono affrettati ad affermare che, proprio grazie alla flessibilità, sono stati creati in Italia milioni di posti di lavoro. Il guaio di questo dibattito è che ruota intorno a un oggetto, il posto fisso, che non esiste se non nella pubblica amministrazione. Detta in altri termini: il posto fisso in Italia esiste nel settore pubblico, ma non in quello privato, neppure tra i lavoratori a tempo indeterminato: nel privato la metà dei contratti a tempo indeterminato si interrompe prima di due anni, e nel 40% dei casi a questa interruzione fa seguito un periodo di non occupazione: i lavoratori quindi non lasciano un posto di lavoro perché ne hanno trovato un altro, ma solo perché lo hanno perso. Questo serva a sfatare il mito del mercato del lavoro italiano come ingessato, addirittura uno tra i più rigidi al mondo: non è vero. Già a

metà degli anni Ottanta, il turnover dei lavoratori in Italia era più simile a quello degli Stati Uniti e del Canada che a quello di Germania e Francia. Secondo le graduatorie dell'Ocse, già a inizio anni Novanta la protezione legislativa dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato era simile a quella della Danimarca (un modello di riferimento internazionale quanto a flessibilità), e più vicina al Regno Unito che alla Germania. Queste graduatorie sono fondate su medie e, come tali, nascondono un elemento macroscopico del mercato del lavoro italiano: la disparità di trattamento tra i lavoratori delle piccole imprese con meno di 16 dipendenti, che non godendo della tutela prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori possono essere licenziati con facilità, e quelli delle imprese medie e grandi, che invece godono di una protezione rafforzata. Inoltre, le piccole imprese muoiono con relativa facilità (quelle grandi, come sappiamo, molto meno). Da tutto questo, un primo dualismo del mercato del lavoro italiano.

Un secondo dualismo è più recente, ed è quello che divide i lavoratori a tempo indeterminato da quelli con contratti di durata prefissata, quei lavoratori flessibili ai quali Tremonti vorrebbe trovare il posto fisso. Am-

mettiamo pure (ma le valutazioni rigorose degli effetti delle riforme sono ardue) che le iniezioni di flessibilità introdotte nel mercato del lavoro italiano nell'ultimo quindicennio abbiano massicciamente contribuito alla crescita dell'occupazione di cui siamo stati testimoni sino a poco fa. Resta il fatto (scientificamente provato) che i lavoratori «atipici» sono svantaggiati, rispetto ai loro colleghi a tempo indeterminato, in termini sia di carriere occupazionali, sia di protezione sociale. A parità di altre condizioni i lavoratori atipici hanno carriere lavorative più frammentate, se trovano un'occupazione dopo averla persa la trovano con altri contratti atipici, hanno salari inferiori e trovano difficile accedere alle prestazioni del welfare italiano. Per molti giovani (almeno i due terzi dei nuovi entranti sul mercato del lavoro vengono assunti con un contratto di durata prefissata) i contratti atipici non costituiscono una fase transitoria delle loro carriere, ma le accompagnano a lungo. Contro la *flex-insecurity* italiana non ha senso, quindi, fantasticare di ritorni al posto fisso. Occorrono altre ricette che passano in primo luogo per una riforma degli ammortizzatori sociali che li renda dei diritti accessibili a tutti, non delle elargizioni altamente di-

screzionali (il contrario di quanto è stato fatto con l'introduzione degli ammortizzatori in deroga). In secondo luogo, occorre disincentivare le imprese a ruotare manodopera su posti di lavoro fissi, solo per sfruttare i vantaggi di costo di tale operazione a danno del lavoratore. In questa direzione andrebbe l'introduzione di un'indennità di terminazione, dovuta al lavoratore licenziato (che non potrebbe più contestare davanti al giudice il licenziamento per motivi economici) o il cui contratto non venga rinnovato, e proporzionale al monte salari da questi maturato in azienda. Il vantaggio dell'indennità di terminazione, rispetto ai vari schemi di contratto unico che circolano nel dibattito, è che abolirebbe i dualismi del mercato del lavoro italiano e disincentiverebbe l'utilizzo usa e getta del lavoratore, proteggendolo senza però distruggere la flessibilità «genuina». Naturalmente, la proposta prevede il superamento dell'attuale regime previsto dall'articolo 18. Se solo riconoscessero come per i giovani tale regime faccia parte di un altro sistema solare, decisori pubblici e parti sociali non dovrebbero temere di discuterne laicamente.

* *Università Statale di Milano e Collegio Carlo Alberto*

