

Perché servono minimi omogenei

CONTRATTO UNICO/1. Bisogna sostituire il concetto di merce-lavoro fordista con il valore della persona.

Non vi è dubbio che la crisi economica abbia accentuato la differenza tra i diversi mercati del lavoro e, in particolare, tra quello in cui vigono le tutele delle leggi, dei contratti e dello Statuto, da un lato, e quello in cui impera la condizione della precarietà, dall'altro. Ma un dibattito sul contratto unico che si svolgesse solo su questo terreno rischierebbe di non essere esaustivo. C'è un dato da cui occorre partire per sviluppare lo stesso ragionamento su un altro piano e in una diversa prospettiva: nel 1998, il 49 per cento dei lavoratori era in possesso di un diploma mentre solo il 7,2 per cento era laureato; oggi, invece, i diplomati sono il 25,4 per cento e la percentuale dei laureati è salita al 22,4 per cento. E tutto ciò si innesta in un contesto in cui la riorganizzazione della produzione si lascia alle nostre spalle il modello fordista di organizzazione del lavoro e, al contempo, i paradigmi della conoscenza assumono una rilevanza coerente con il mutamento del dato percentuale relativo ai titoli di

studio dei lavoratori a cui si faceva riferimento.

Se questa premessa è valida, sarebbe un errore affrontare la tematica del contratto unico in una logica di alterità rispetto a ciò che rappresenta, per il mondo del lavoro, la riforma del sistema delle relazioni sindacali e del modello contrattuale. Il problema non si risolve negando la flessibilità e riconducendo tutti i lavoratori, seppur gradualmente, in un'unica tipologia contrattuale fondata sul contratto nazionale; né la questione può essere affrontata pensando di trovarci di fronte a una sorta di esercito salariale di riserva a cui il padronato farebbe ricorso per attaccare la cittadella dei diritti. La verità è che non abbiamo ancora sradicato dalle nostre culture l'idea della merce-lavoro, di memoria fordista, per innestare l'idea del valore del lavoro fondato sulla persona. In sintesi: non abbiamo ancora metabolizzato le dinamiche e i mutamenti intervenuti nell'organizzazione del lavoro e nelle aspettative delle persone. Noi, invece, dobbia-

mo essere capaci di approntare una diversa declinazione dei diritti e delle tutele, non definendo il contratto unico standard bensì stabilendo minimi omogenei di protezione validi per tutti i lavoratori, quale che sia la loro collocazione nel processo produttivo. Ma, contemporaneamente, dobbiamo inquadrare, nell'ambito del nuovo modello contrattuale, la rimodulazione delle stesse tutele contrattuali in relazione alle diverse fasce di reddito.

Questo approccio sarebbe davvero innovativo, rispettoso com'è del valore della singola persona e del suo lavoro. Un approccio che può trovare applicazione nella modulazione del rapporto tra primo e secondo livello di contrattazione così come è stato strutturato nella recente riforma del sistema contrattuale. In questo quadro, non è impensabile che, ad esempio, in materia di orario o di mansioni, avendone previo accordo sindacale aziendale definito ambito e competenze, si possa accedere ad una contrattazione individuale e volontaria che sappia dare risposte efficaci alle aspettative e alle necessità delle nuove figure dall'alto livello professionale. In una grande azienda informatica, i contenuti della contrattazione che interessano un



ingegnere possono essere diversi da quelli che afferiscono all'operatore del call center. O, ancora, lo schema di contrattazione per il tecnico che studia l'impatto ambientale dei motori può essere diverso da quello per l'operaio di linea. Ciò vuol dire che le tutele del contratto, a livello aziendale, possono variare per favorire migliori performance economiche, valorizzando il merito e le aspirazioni del singolo e valutando l'effettivo grado di dipendenza economica del lavoratore. Fermo restando lo standard minimo, che può essere garantito a livello nazionale, più alta è la fascia di reddito meno strutturate collettivamente possono essere le tutele su alcune materie a livello aziendale. In conclusione, va affermata una gestione condivisa di flessibilità, sviluppo e valorizzazione della persona che superi l'attuale "compartimentazione" delle tipologie professionali e sappia realizzare il mix tra regole e mercato. Una gestione in cui il ruolo contrattuale del sindacato è esaltato dalla vicinanza alle esigenze specifiche del singolo lavoratore e dall'affermazione della bilateralità come sede sussidiaria per l'applicazione delle tutele per tutti i lavoratori.

PAOLO PIRANI
segretario confederale Uil