

commenti

Contraddizioni del Def

Continua il blocco dei contratti ma c'è l'aumento di 80 euro: ha senso?

di Cesare Damiano

Nei giorni scorsi il ministro del lavoro Giuliano Poletti, parlando del salario minimo, ha utilizzato l'espressione *cum grano salis* che ben si addice anche alla vicenda del presunto blocco dei contratti dei dipendenti pubblici fino al 2020. Il ministero dell'economia ha smentito questa circostanza, ma quel che risulta evidente è che per il momento sono previste nel Def solo le coperture per l'indennità di vacanza contrattuale. Questo problema viaggia di pari passo con l'annuncio dell'aumento netto mensile di 80 euro per tutto il lavoro dipendente. Non avrebbe alcun senso prevedere questo incremento salariale a partire dal prossimo maggio e, contemporaneamente, bloccare i contratti di lavoratori che hanno già subito per anni lo stop agli aumenti retributivi. Con la sola indennità di vacanza contrattuale non si difende sicuramente il potere d'acquisto delle buste paga dall'inflazione. Inoltre, il blocco del turnover sempre per i dipendenti pubblici, fino al 2017, come si concilia con la proposta del ministro Madia sul loro prepensionamento che dovrebbe essere almeno parzialmente recuperato con l'ingresso dei giovani? Senza turnover non è possibile effettuare quella staffetta generazionale della quale ha ampiamente parlato il ministro della pubblica amministrazione che, mi auguro, si confronti con il suo collega del lavoro per estendere il prepensionamento anche al settore privato.

Concordo con il fatto che un anziano vada prima in pensione e un giovane entri al lavoro al suo posto: penso che questa sia un'ottima idea, che però non può essere riservata semplicemen-

te al settore pubblico: non sarebbe tollerabile e soprattutto diventerebbe iniquo e non gestibile avere un prepensionamento per un dipendente pubblico e gli esodati del settore privato che rimangono senza reddito per anni, in attesa di una soluzione. Ci vuole dunque una misura

contestuale. Per quanto mi riguarda ho presentato un disegno di legge sulla flessibilità in cui si dice una cosa semplice: consentiamo ad un lavoratore che abbia maturato 35 anni di contributi di scegliere il momento della pensione a partire dai 62 anni; ovviamente se si sceglie di andare prima in pensione - tra i 62 e i 70 anni - è prevista una penalizzazione nella misura massima dell'8%. Si tratta di una forma di flessibilità del sistema pensionistico estremamente moderna che correggerebbe, senza distruggerla, la riforma Fornero.

Ma intanto ci troviamo a dover risolvere la questione dei cosiddetti esodati: su nostra sollecitazione il governo ha dato la disponibilità all'apertura di un tavolo ad hoc entro la fine del mese, al quale parteciperà il ministero dell'economia, quello del lavoro, i vertici Inps e le commissioni lavoro di Camera e Senato. Si tratta di un passo avanti: l'obiettivo è quello di condividere le informazioni in modo da fare chiarezza sul numero di questi lavoratori e sui costi dell'operazione, con l'ambizione di riuscire a chiudere definitivamente questo capitolo. Vorremmo dire basta alla rincorsa a soluzioni parziali, come da tempo sosteniamo nella commissione lavoro della Camera e come dimostrano le proposte alle quali stiamo lavorando ormai da mesi per un pacchetto di misure capace di dare



risposte risolutive. Il governo ha dato disponibilità di convocare il tavolo entro il mese di aprile e questo ci permetterà di giocare tutti a carte scoperte e non ci saranno più eventuali rimpalli di responsabilità tra il ministero dell'Economia e quello del lavoro, tra il governo ed il

Parlamento. Tornando invece all'argomento che aveva fatto utilizzare al ministro Poletti l'espressione iniziale, ovvero il tema del salario minimo per legge contenuto nella Delega che verrà discussa al Senato, ritengo che la proposta abbia dei pro e dei contro. È positivo prevedere questa misura per chi non ha un contratto di lavoro di riferimento, come ad esempio i lavoratori a progetto, per i quali si pone il tema

dell'equo compenso. Così come la fissazione di uno standard salariale minimo può consentire lo scorporo del costo della manodopera dal massimo ribasso degli appalti: si tratta di una medicina contro il lavoro nero. Altra cosa invece sono i lavoratori già tutelati da un contratto. Avere uno standard universale di costo orario definito per legge correrebbe il rischio di appiattare le retribuzioni verso il basso, una sorta di egualitarismo alla rovescia indifferente al cosiddetto merito ed all'esigenza di retribuire diversamente i lavoratori in base alla loro professionalità. Un argomento di questo genere va comunque affrontato attraverso un confronto preventivo con le parti sociali e sempre *cum grano salis*.