

Giorgio Usai

Direttore Area Relazioni Industriali,
Sicurezza e Affari Sociali
Confindustria

1 Informazione e formazione

Argomenti quali il mercato del lavoro e dell'occupazione vengono affrontati spesso con troppa carica ideologica (anche se alla fine un po' di ideologia non fa male al ragionamento generale). Quello con cui, a mio parere, ci confrontiamo sono la scarsa informazione e la scarsa formazione. In particolare manca una corretta informazione sui fenomeni che riguardano l'occupazione, il mercato del lavoro, la situazione economica.

Scorrendo rapidamente la rassegna stampa, si osserva un susseguirsi, quasi martellante, di articoli che parlano del tasso di disoccupazione. Si tratta certamente di un problema. Però si continua a non spiegare questi andamenti, limitandosi a riportare che i giovani non trovano occupazione e che non hanno speranze. Ecco: credo che sia doveroso, da parte di chi fa informazione, insistere su questi argomenti. Mi sembra però utile che ci si impegni a spiegare come mai succede questo e cosa si può fare per superare il problema.

Individuare le ragioni e le soluzioni è utile soprattutto perché io credo che non ci sia niente di peggio che instillare nella

mente dei nostri figli, dei giovani, l'idea che non c'è speranza. Noi stiamo continuando da anni nella comunicazione generale nel nostro Paese – perché all'estero non è così – a dare due messaggi gravissimi ai giovani: il primo è che tanto la loro vita lavorativa sarà una vita «da precari»; il secondo è che il lavoro in fabbrica uccide. Questi sono i due messaggi che normalmente, e direi quasi quotidianamente, passano nell'opinione pubblica. Io non dico che ciò non sia vero, dico che non è vero in queste dimensioni e certamente non è vero nel senso in cui questo messaggio arriva.

Proviamo a ragionare serenamente sul mercato del lavoro. È evidente – è un dato sul quale non mi soffermo in una sede come questa – che l'andamento positivo dell'occupazione non si può gestire attraverso interventi legislativi o regolamentari. Questi possono costituire un contributo, ma l'elemento fondamentale è l'andamento dell'economia. Se l'economia è ferma, l'occupazione non cresce. A maggior ragione non può crescere un'occupazione stabile e permanente nel tempo, come si era sviluppata negli anni passati.

Quindi il dato della crescita economica è quello al quale bisogna far riferimento,

Keywords: mobilità, contratti di lavoro non standard, formazione

Jel codes: J63, J64, J65

interrogandoci sul fatto che – lo scrivevano di recente in qualche articolo di commento economico – se il nostro Paese fosse cresciuto soltanto di 0,5 punti di PIL in più all'anno, noi avremmo a oggi un tasso di disoccupazione assolutamente fisiologico.

Però questo non è successo e come sempre con i se e con i ma non si fa la storia, tanto meno la storia economica. Dobbiamo prendere atto che l'Italia è un Paese che – nonostante tutti gli sforzi che il mondo produttivo, dei servizi e dell'industria manifatturiera mette in atto quotidianamente – purtroppo non cresce: siamo in basso nelle classifiche europee e questo si riverbera regolarmente sui dati di occupazione e di disoccupazione.

Quello che non va bene in termini di informazione è legare l'andamento della disoccupazione alla flessibilità del mercato o, per dirla ancora con più chiarezza, al fatto che esistano diverse forme di ingresso al lavoro che, si sostiene, avrebbero reso tutto drammaticamente instabile.

A me è dispiaciuto che un Ministro come Tremonti, dalle capacità riconosciute a livello internazionale, si sia accodato a questo coro quando ha dichiarato: finalmente voglio anch'io mettere le mani sulle tante forme di occupazione perché voglio capire.

La «favola» delle 35 forme di ingresso al lavoro che sembrerebbero essere state introdotte nel nostro Paese a partire dall'inizio di questo secolo, è una «favola bella» che un giornalista del Corriere della Sera (per correttezza non voglio citare il nome) un giorno scrisse in un articolo, senza nessuna base né tecnica, né giuridica, e, mi permetto di dire, anche senza aver neanche mai letto la legge che giustamente va sotto il nome di legge Biagi: una legge piuttosto complessa e anche molto ampia.

Credo che siamo in pochi appassionati della materia a conoscere veramente questa legge, mentre la maggioranza dei commentatori, e aggiungo dei sindacalisti, ne parla senza averla mai approfondita veramente: quelli che la conoscono sanno che è una legge per salvaguardare e tutelare il lavoro, non per renderlo precario. Quest'ultima convinzione fa parte delle leggende metropolitane. Una volta che si diffonde l'idea che in tale provvedimento sono previste 35 diverse

forme di precarietà, tutti prendono quella lettura come se fosse vera e nessuno si cura di andarla a verificare da vicino.

2 Il lavoro non standard

Andando rapidamente sulle cose concrete, noi dobbiamo invece riconoscere che il ricorso alle forme di rapporto di lavoro non standard – come si chiamano correttamente in Europa, cioè quelle non a tempo indeterminato e a orario intero – erano molto più frequenti prima.

Negli anni Novanta il tasso di occupazione tramite forme di contratto a tempo determinato era molto più elevato di quanto non si sia registrato negli anni successivi. Non è il momento di citare tabelle, ma basta leggere i dati Istat, quindi quelli ufficiali, per verificare in maniera molto netta come il tasso di occupazione attraverso forme di lavoro non a tempo indeterminato fosse più alto in precedenza, che non dopo le due riforme fondamentali: appunto la legge Biagi del 2003 e il cosiddetto pacchetto Treu del 1997.

Io ne aggiungerei una terza. Una legge che è figlia di un accordo che abbiamo stipulato fra Partecipazioni Statali, Confindustria, ABI, le altre Organizzazioni di rappresentanza delle imprese: la riforma del contratto a termine. Si tratta di una riforma fondamentale, un contratto che per anni è stato chiamato il «contratto europeo», in quanto derivava da una direttiva europea, e che poi è entrato nel filone dei «peccati del mercato del lavoro», senza che ci si rendesse conto che invece non è così.

Con quelle tre riforme sono stati finalmente introdotti, dopo anni, principi di maggiore flessibilità in quello che notoriamente era indicato come il mercato del lavoro più rigido d'Europa. Sono stati tre interventi che hanno fatto salire il tasso di occupazione del nostro Paese, senza per questo creare situazioni di scarsa tutela del lavoratore. Su questo punto – anche qui dando per note le specificità tecnico-giuridiche – vorrei richiamare l'attenzione, in specie quella dei giovani, sull'importanza di chiedere maggiore informazione prima di scendere in piazza a protestare contro la precarietà.

Tutte le forme di lavoro sono disciplinate dal legislatore. E anche qui – breve inciso – si continua a parlare di lavoro atipico quando il lavoro atipico non esiste più, perché tutte le forme lecite di rapporto di lavoro sono state tipizzate dal legislatore attraverso la successione dei vari interventi in materia di mercato del lavoro: quindi oggi sono tutte forme tipizzate.

Al massimo, come ho accennato, si può parlare di lavoro standard o non standard, secondo la ripartizione europea: tutte le forme di lavoro non standard hanno tutele e garanzie simili, in molti casi identiche, al rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tuttavia questo non si dice, anzi si continua a utilizzare un altro argomento che non ha molta giustificazione, specie se portato avanti da giuslavoristi o addirittura da sindacalisti: il rapporto di lavoro non standard dovrebbe costare di più alle imprese. Perché? Non vedo ragione e comunque i costi sono già sostanzialmente equivalenti.

Esempi di rapporto di lavoro che «costano di meno» sono l'apprendistato, per ovvi motivi, nel senso che è prevista una contribuzione percentuale più bassa, e – sebbene ancora per poco – il contratto di collaborazione, che ha una contribuzione più bassa di quella prevista per il lavoratore ordinario. Nel primo caso abbiamo un'aliquota del 10% invece del 33%, nell'altro caso abbiamo un 27% al posto del 33%. In termini di tutele, queste sono assolutamente uguali per tutti i lavoratori, è ovvio, nel periodo in cui dura il rapporto di lavoro.

Allora il problema non è la gestione del rapporto di lavoro, non sono le tutele che ha il lavoratore quando è titolare di un rapporto non standard, non a tempo indeterminato, il problema sono le «fasi di non lavoro». Allora, io mi domando, perché non ci si concentra molto di più su quelle che si chiamano le «fasi di transizione»?

3 Conclusioni

Come si fa a essere più incisivi nell'aiutare un giovane – o una persona, non è detto che sia sempre e soltanto un gio-

vane – a passare da un'opportunità di lavoro a un'altra? L'obiettivo non si persegue imponendo improprie e innaturali forme di stabilizzazione dopo un certo periodo di tempo. La ricetta è un'altra, la soluzione è quella «alla danese», in genere tipica del Nord Europa, cioè quella di creare gli strumenti che riescano ad accompagnare il lavoratore verso una nuova occupazione, non soltanto in termini di sostegno al reddito, che è sempre un'arma a doppio taglio.

Il sostegno al reddito, infatti, se è congruo rischia di incentivare la persona a non cercare un'altra occupazione, se non è congruo diventa un «sostegnuccio» e allora ci si trova di fronte a un altro problema. L'obiettivo deve essere quello di ridurre al minimo le fasi di transizione e in quelle fasi far funzionare gli strumenti per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

Nel nostro Paese, da anni, viviamo questa situazione paradossale: c'è tanta offerta, c'è tanta domanda di lavoro, ma le due istanze non si incontrano. Vogliamo dire che ciò accade per inefficienze pubbliche? Diciamolo, perché è vero. Ma anche quando i privati si adoperano attraverso le agenzie per il lavoro, questo match non avviene. Perché non avviene questo incontro?

Anche qui qualche ragionamento deve essere fatto su alcuni fattori che caratterizzano l'occupazione e chi cerca lavoro nel nostro Paese. Uno l'ha individuato Roberto Pessi – e credo che sia una grande verità sulla quale facciamo sempre tanta fatica a concentrarci e ad aiutare i nostri figli, i giovani, a prenderne atto – e riguarda «la conoscenza delle lingue». Ormai, chi lavora in Italia e vuole collaborare con imprese (siano esse società manifatturiere, del credito, ecc.) che inevitabilmente si aprono al mondo, non può pensare di avere soltanto la «proprietà» – talvolta neanche eccelsa – della lingua italiana.

L'altro fattore è la «scarsa propensione alla mobilità geografica». L'Italia ha, da un lato, la grande virtù di essere un Paese di risparmiatori, di persone che investono «nel mattone». Questo però costituisce un fattore di scarsa mobilità perché le persone si radicano sul territorio. E non si muovono neanche i giovani perché sono legati al nucleo familiare che dà loro maggiore sicurezza.

Ma c'è il terzo fattore, che è quello della «formazione scolastica», sul quale noi dobbiamo fare maggior attenzione perché, purtroppo, ogni modifica nel modo di formare i giovani, dalla scuola elementare fino all'università, è destinata a produrre effetti solo a distanza di molti anni.

Posso dire che, nel mondo industriale e dei servizi, le imprese che assumono sono quasi tutte costrette a investire moltissimo per «formare» da capo le persone che entrano nel lavoro: parliamo di giovani diplomati, laureati e capaci. Comunque le loro competenze non rispondono a ciò che viene chiesto nel lavoro. Io sono rimasto colpito negativamente quando alla fine dell'anno scorso c'è stata la protesta degli studenti contro la riforma della scuola, con una motivazione fondamentale: non vogliamo essere «asserviti alle esigenze del mercato».

Sono rimasto sbalordito, perché se i nostri giovani, i nostri figli pensano di poter studiare senza però pensare che lo studio può, un domani, servire per entrare nel mercato del lavoro, non so che cosa gli stiano insegnando, quali strani pensieri passino nella mente dei nostri docenti. Sentiamo dire, per tutte le piazze d'Italia: «noi contestiamo la riforma perché non vogliamo essere asserviti alle esigenze del mercato».

Se è così poi non ci si può lamentare se il mercato reagisce male rispetto a professionalità che non sono quelle richieste.

Noi continuiamo a vivere in questa drammatica situazione: le imprese chiedono persone; le persone chiedono di essere occupate, ma le rispettive esigenze non si possono incontrare perché la domanda e l'offerta in questo caso non corrispondono a quello che può servire per lavorare. Di qui tutta una serie di iniziative: gli stages, le borse di studio, etc. Però quante decine, quante centinaia di realtà riescono a coprire queste iniziative, sia pur virtuose, rispetto invece a problemi che riguardano decine di migliaia di persone?

Resta il tema delle regole, il diritto del lavoro, la legislazione. Le regole servono. Io aggiungo anche un'altra cosa, servirebbe un po' di attività anche delle Parti Sociali, ma purtroppo questa è un po' ridotta e non certo per responsabilità delle imprese.

Noi siamo sempre seduti ai «tavoli» per cercare di arrivare ad accordi; però nei primi 10 anni di questo secolo abbiamo avuto scarsa possibilità di far accordi con i Sindacati anche su questi temi che pure dovrebbero essere il primo oggetto di interesse per tutti. Resto convinto che questa sia una strada da riprendere con volontà e coraggio innovativo. ■