

EDITORIALE

Lavoro: buoni, brutti o cattivi?

Giorgio Vittadini

venerdì 27 aprile 2018

Non dovrebbe essere necessaria la ricorrenza del primo maggio per ricordare che la principale emergenza nel nostro Paese (almeno quanto quella educativa) è il lavoro. Innanzitutto perché il tasso di disoccupazione rimane a livelli inaccettabili, e poi perché la sensazione di una rottura tra l'esigenza di maggiori sicurezze, tutele e prospettive per i lavoratori, da una parte e, dall'altra, la necessità delle imprese di crescere e svilupparsi, anche ottimizzando i costi, appare sempre imminente.

Che il problema travalichi i confini nazionali e anzi riguardi un generale ripensamento del modello economico occidentale lo dimostra la recente intervista rilasciata da Joseph Stiglitz a Business Insider. Il Nobel dell'economia propone da tempo un netto superamento della "ossessione tossica per i risultati a breve termine", nella convinzione che un'impresa che "esista con il solo fine di avvantaggiare gli azionisti non darà, diversamente da quanto sosteneva Friedman, alcun beneficio agli altri stakeholder come i dipendenti, i consumatori e l'intera società".

All'interno di questo quadro, si colloca la difficoltà del nostro Paese di darsi nuove regole (a partire dalla formazione e dalle politiche attive) per rendere di nuovo dinamico il mercato del lavoro, superando anche qualche inerzia ideologica che tende a inquadrare i problemi come fossero in bianco e nero.

La parabola dei voucher è certamente esemplare. Come ha spesso notato Pietro Ichino, i "buoni" non sono mai stati un'anomalia, ma piuttosto una risorsa per il mercato del lavoro nazionale. Non si sono mai proposti come strumento egemone di contrasto alla disoccupazione giovanile od "over 50", all'insegna di una flessibilizzazione selvaggia. Nell'ultimo anno di operatività piena (il 2016) i voucher italiani hanno fatto lavorare in modo flessibile e legale 1,7 milioni di italiani. Hanno generato lavoro (reddito) "aggiunto", non sottratto ad altri: il controvalore dei 133 milioni di voucher utilizzati è stato pari a 50mila posizioni full time, meno dell'1% della forza lavoro italiana.

Da quando comunque la riforma Biagi li ha inseriti in una rinnovata "cassetta di attrezzi", i voucher hanno conosciuto solo un'affermazione rapida: dal mezzo milione del 2008, sono decollati fino al quasi-raddoppio annuale fra 2014 e 2015 (115 milioni), prima che il referendum anti-Jobs Act trovasse in essi il terreno pretestuoso di uno scontro puramente politico. Stagionali agricoli e insegnanti ripetitori, babysitter e addetti al turismo o alla distribuzione commerciale: l'Italia è sempre stata piena di "gig workers" più o meno tradizionali, anche prima dei riders di Foodora.

I voucher - nell'Italia attanagliata dalla recessione e dalla disoccupazione giovanile - hanno mostrato di saper fare la loro parte. Purtroppo ci sono stati gravi abusi di chi li ha usati per abbassare il costo del lavoro sfruttando in modo indecente i lavoratori. Ma sarebbe stato sufficiente intervenire con più ispezioni e maggiori sanzioni; oppure - com'era stato suggerito da più parti - con una "manutenzione" alla loro regolamentazione. Invece si è preferito abolirli in toto, nel solito sport di buttare via il bambino con l'acqua sporca.

Un dibattito aggiornato su lavoro e gig economy appare quindi più che opportuno (sarà al centro anche di Mesharea, un format innovativo che la Fondazione per la Sussidiarietà ha deciso di promuovere nell'ambito del Meeting di Rimini 2018). È anzitutto un buon modo per obbligare forze politiche e sociali a interrogarsi qui e ora sulla reale agenda-Paese.

Il mercato del lavoro ha bisogno di provvedimenti complessivi, non di interventi spot pro o contro la singola norma. Da questo punto di vista, il Jobs Act è stato assieme a Industria 4.0 l'eredità positiva dell'ultima legislatura: quella appena iniziata non può che ripartire da esse.

Le politiche attive e il ruolo delle agenzie di servizi per il lavoro sono una strategia ancora in attesa di sviluppo, senza dimenticare i progetti già sperimentati da Regioni come la Lombardia. Gli incentivi alla digitalizzazione industriale hanno creato investimenti, Pil, competitività esterna per il made in Italy: ora devono vincere la sfida dell'occupazione, sul terreno della "formazione 4.0".

È una prospettiva - quella offerta a ingegneri e periti industriali - che può sembrare lontana dai problemi quotidiani di gig worker e Neet. In realtà tutti i giovani - disoccupati, poco occupati, occupabili - condividono una legittima esigenza-aspettativa: quella di poter imboccare percorsi "di regole", in cui la formazione diventa un volano per l'intero sistema Paese. Regole che nel ventunesimo secolo non possono più essere quelle unidimensionali di una legislazione o di una contrattazione nazionali. Sono "regole" che - sempre di più - attendono di essere prodotte da coloro che le devono poi utilizzare: le imprese, i lavoratori, le loro associazioni. Per questo l'impegno per la riforma dei contratti, formalizzato da Confindustria e organizzazioni sindacali quattro giorni dopo il 4 marzo appare a tutt'oggi un esito più rilevante di quello dello stesso voto politico.

© Riproduzione riservata.

