

Filippo Taddei, filippo.taddei@gmail.com  
Ferrara, 30 Ottobre 2010

In questa regione il lavoro è più centrale che altrove. Fino al 2008, questa era la regione con la più bassa disoccupazione d'Italia (3,2%) - se escludiamo il Trentino-Alto Adige, una disoccupazione giovanile intorno al 10%, livello eguale alla metà della media nazionale, e il più alto tasso di occupazione che superava il 70%. Poi è arrivata la crisi e, dal 2009, ci sono quasi 3 persone in più ogni 100 lavoratori che si trovano senza lavoro. Ma vorrei argomentare oggi che il problema è più profondo di quanto non sembri e ci sono alcune questioni centrali nel nostro mercato del lavoro che meritano una risposta. Queste questioni hanno a che fare con la dualità del mercato del lavoro italiano, dualità che mi aspetto diventi ancora più marcata negli anni a venire in Italia e in questa regione. In Emilia Romagna, dal secondo trimestre 2010, la disoccupazione è tornata a calare ed è oggi al 5,8%. Eppure dietro a questo dato positivo se ne nasconde un altro altrettanto significativo: nel primo semestre sono avvenute 495,000 assunzioni questa regione, più che nel periodo corrispondente del 2009, ma 425,000 sono però a tempo *determinato*.

Vorrei provare ad affrontare il tema della flessibilità del mercato del lavoro, delle sue conseguenze e delle sue incoerenze da un punto di vista diverso. Credo che siamo divenuti così insoddisfatti della realtà che ci circonda che preferiamo affidarci ai miti. Uno di questi, quello di cui vorrei parlare brevemente oggi è il mito dell'**anzianità**. E' una questione importante perché ha a che fare con la politica, le relazioni sociali e - ultimo in ordine ma non in importanza - col lavoro. Vorrei convincervi che riflettere alla luce di questa prospettiva è particolarmente importante sia per il paese che per la nostra regione.

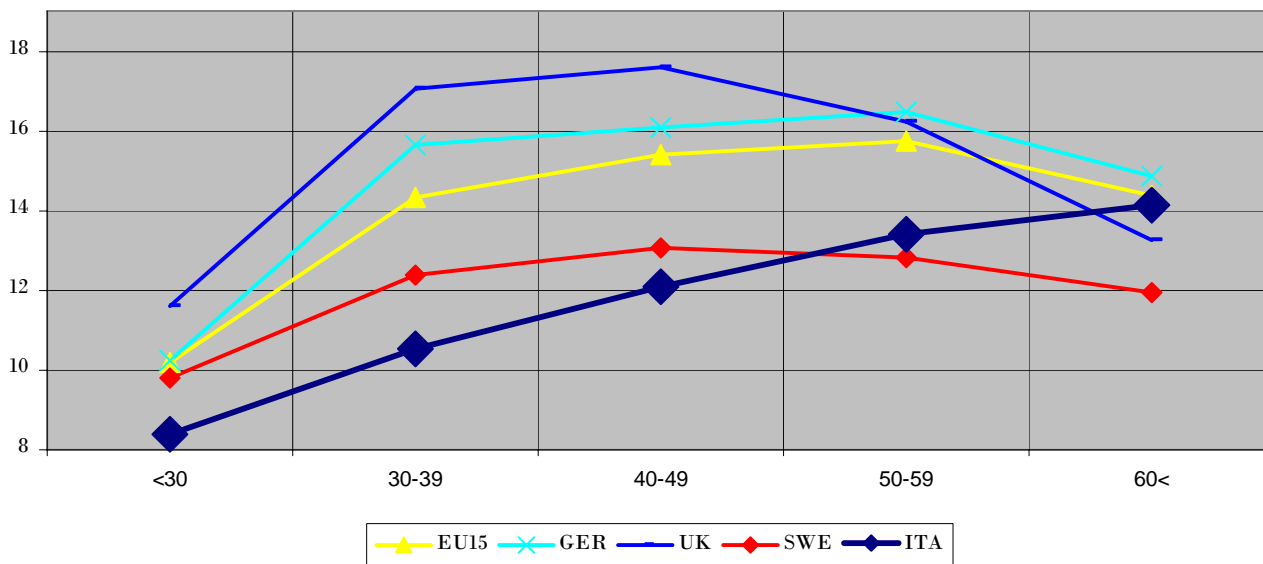
L'anzianità ha raggiunto, tra le persone e nel discorso pubblico, un livello di importanza, o meglio di sacralità, da divenire il vero tratto caratteristico delle nostre relazioni sociali. Così importante da essere divenuta ereditaria. Recentemente, persino Unicredit - la più internazionale tra le banche italiane - ha annunciato che nella sostituzione degli ultimi esuberanti privilegerà le assunzioni dei figli dei dipendenti. Solo se laureati e in grado di parlare un po' d'inglese però. La buona notizia è che è stata scartata l'idea di una loro assunzione automatica.

L'anzianità avrebbe diritto ad assumere questa importanza se questo paese non avesse così bisogno di cambiare. Se a questo paese bastasse rimanere sempre uguale a se stesso, sarebbe giusto remunerare l'anzianità innanzi tutto. Questo purtroppo accade nella struttura reddituale del settore privato e, a maggior ragione, del pubblico: si premia l'anzianità su tutto il resto. Ma ci troviamo unici tra le principali economie europee ad affermare il primato dell'anzianità, con un mercato del lavoro in cui le remunerazioni nel settore privato crescono quasi solo con il passare del tempo, con scarso riferimento alla capacità del lavoratore. Tutto questo crea nel nostro mercato del lavoro incentivi sbagliati: il lavoratore non deve impegnarsi per esprimere il proprio potenziale, ma semplicemente attendere. Il mito dell'anzianità è infatti così radicato da aver sviluppato una sua retorica, la *retorica della pazienza*. Ai giovani lavoratori, ai lavoratori precari si ha la scusa per non offrire riforme e soluzioni ma si chiede di attendere, pazientemente appunto, il proprio turno.

Questo equilibrio, che era l'implicito patto sociale di questo paese, non è più sostenibile: oggi i lavoratori all'inizio della propria carriera lavorativa sopportano quasi tutta la flessibilità del sistema economico. Ricevono contratti di lavoro precari, guadagnano tra il 20 e il 30% in meno dei lavoratori a tempo indeterminato che svolgono le stesse mansioni, soffrono tassi di disoccupazione più che doppi rispetto alla media nazionale e la loro stragrande maggioranza non riceve alcun assegno quando diventa disoccupata. Infine, pur pagando gli stessi contributi

sociali di chi li ha preceduti, questi lavoratori riceveranno tra 30-40 anni trattamenti pensionistici inferiori del 30-40% rispetto ai lavoratori che vanno oggi in pensione.

Salario Orario Lavoro Dipendente (Parità Potere d'Acquisto)  
*Labor Force Survey, Eurostat 2002*



La rottura del nostro patto sociale corrisponde anche ad una mal interpretata nozione di flessibilità lavorativa. La flessibilità di cui hanno bisogno le imprese è prima di tutto sulla forza lavoro, sull'orario e non sul salario. La flessibilità del mercato del lavoro è necessaria per contribuire al cambiamento di questa nostra mal funzionante economia e sclerotica società. Ma come si può pensare di non compensare le stesse persone a cui si chiede uno sforzo speciale nella flessibilità? La flessibilità che abbiamo oggi, costa troppo in incertezza reddituale, in ridotta formazione delle imprese nei lavoratori e nei livelli pensionistici.

La sfida di questo paese e del nostro mercato del lavoro è passare dalla flessibilità alla libertà. Il modo per farlo è compensare chi offre flessibilità con tre strumenti: un sussidio universale di disoccupazione, una tutela della disoccupazione proporzionale alla flessibilità lavorativa offerta dal lavoratore, una parificazione dei contributi sociali e del TFR pagato dalle diverse forme contrattuali di lavoro subordinato e para-subordinato. Se i precari costano meno, le imprese ne abusano. I precari devono costare di più, le imprese li assumono perchè possono mandarli a casa, non per i pochi soldi che risparmiano su stipendi comunque al di sotto della media delle principali economie europee. Ma se il governo nazionale langue e non si interessa della necessaria riscrittura del patto sociale alla base del nostro mercato del lavoro, siamo proprio sicuri che il governo regionale non possa intervenire in maniera strutturale e non sporadica?