

Confronto davanti alla platea di Assolombarda. Per il senatore del Pd serve una riforma basata su contratto unico e flexsecurity: a beneficiarne sarebbero le nuove generazioni. "Un progetto inutile, per andare a regime avrebbe bisogno di dieci anni", ribatte il consigliere del ministro del Welfare Sacconi. Che propone: continuiamo sulla strada tracciata da Treu e Biagi e guardiamo allo Statuto dei Lavori



ICHINO E TIRABOSCHI, SFIDA SUL LAVORO

È il momento "di negoziare il diritto al lavoro delle nuove generazioni, cominciando ad utilizzare il mercato del lavoro che è una risorsa poco conosciuta e per questo serve una nuova riforma". "Non è necessaria alcuna nuova regola, tutto ciò che occorre lo abbiamo già, frutto delle leggi Treu e Biagi, si deve solo attuarle integralmente". Due esperti giuslavoristi, Pietro Ichino e Michele Tiraboschi, due tesi a confronto, due strategie opposte. Chiamati ad illustrarle di fronte ad una platea di piccoli imprenditori di Assolombarda, i professori disegnano percorsi profondamente differenti per

lo stesso obiettivo: costruire un mercato del lavoro efficiente, con le giuste garanzie per i lavoratori e utile a favorire la crescita delle imprese. La proposta di Pietro Ichino punta a superare il gran numero di rapporti di lavoro oggi esistenti, assorbendo tutto il lavoro a termine, e sostituendoli con un solo tipo di contratto estremamente flessibile nella fase di avvio e via via sempre più rigido. Il modello è quello della flexsecurity per il quale i nuovi entrati in azienda possono essere licenziati con costi ridotti a carico delle imprese, costi che crescono al crescere dell'anzianità. "Il costo addossato alle im-

prese non è particolarmente oneroso - sostiene Ichino - ma è necessario per far funzionare il sistema. A regime si tratta dello 0,5% sul monte salari relativo ai nuovi ingressi". In pratica, alle imprese toccherebbe la spesa per il sostegno al reddito delle persone estromesse dal processo produttivo, ma solo per quelle con più 15 addetti, perché nel caso delle aziende minori i contributi sarebbero a carico dello Stato. I lavoratori espulsi dal processo produttivo avrebbero un nuovo rapporto con un'Agenzia (ente bilaterale, consorzio di imprese, sportello aziendale od altro ancora, con il compito di gestire il processo di ricolloca-

zione). "Un progetto inutile che necessita di almeno dieci anni per andare a regime, con costi ingenti, mentre risorse non ce ne sono - ribatte Tiraboschi -. Una proposta che non condivido perché la risposta ai problemi è il licenziamento. Mentre oggi, con i vecchi ammortizzatori sociali, riusciamo a mantenere tutti i posti di lavoro". La proposta di Tiraboschi, che sottolinea essere condivisa dal ministro Maurizio Sacconi, è lo Statuto dei lavori "ma neppure per questo è la stagione per portarlo avanti". Occorre aspettare che si esca dalla fase critica della crisi. Secco il giudizio finale: "L'Italia non ha biso-

gno dell'ennesima riforma del mercato del lavoro - sottolinea con forza - ma si devono applicare le norme esistenti. Serve la buona volontà di operatori, agenzie, Regioni". Insiste, però, Pietro Ichino, spiegando che non si tratta di imporre nulla a nessuno, ma di costruire un progetto da proporre a chi vuole sperimentarlo, metterlo a disposizione e, cammin facendo, verificarne la fattibilità, attraverso un continuo processo di aggiustamento. "Si fa dove ci sono le condizioni". Ma per direttore del Centro studi Marco Biagi la vera emergenza, prima di nuove norme, è incrementare i tassi di occupazione, in un pae-

se dove solo 23 milioni di persone lavorano regolarmente su una popolazione di 60 milioni e altri 5/6 milioni sono occupati in nero, espressione di un'economia sommersa che viaggia tra il 23 e il 27% del Pil italiano. "La vera sfida è culturale - conclude Tiraboschi -. Quel che serve è cambiare la cultura del diritto del lavoro, accogliere una visione delle relazioni industriali partecipative e non conflittuali con intese nazionali che definiscano le tutele di base comuni, mentre le altre, essendo aggiuntive, possono essere scambiate anche individualmente".

Costantino Corbari

È precario, flessibile e fatica anche ad arrivare ai faticosi mille euro al mese. Eppure, ha studiato tanto. È questo il destino di molti laureati che nel Mezzogiorno hanno frequentato un master o un dottorato di ricerca. Scelte che si dimostrano vincenti per trovare un'occupazione ma non in termini di qualità contrattuale, professionale e retributiva. L'83,3% dei dottori di ricerca e il 68,5% dei partecipanti a corsi post laurea, infatti, a 18 mesi dalla fine del periodo di alta formazione trova lavoro. I dati arrivano dall'ultima indagine che l'Isfol ha condotto, su commissione del Ministero dell'Istruzione e della ricerca (Miur) e del ministero del Lavoro, su 5mila laureati del Sud che hanno frequentato (periodo 1999-2004) un intervento formativo di alta istruzione finanziato dal Fse (Fondo sociale europeo). Positiva la possibilità di rimanere nelle regioni di residenza: lo ha fatto l'83,7% dei dottori di ricerca e l'82,2% degli altri ma a scapi-

Master e dottorati non bastano, al Sud i giovani restano precari



to della qualità dell'offerta professionale. Molte imprese del Sud, infatti, non hanno saputo valorizzare le potenzialità di questi giovani laureati e spesso non li hanno impiegati nei settori avanzati della ricerca e dell'innovazione.

Così chi tra loro aspirava ad un'occupazione più aderente al proprio profilo professionale è stato costretto a migrare verso il Centro nord: lo ha fatto il 16,9% dei frequentanti post laurea e il 3,9% dei ricercatori che è andato all'estero. La

formazione di terzo livello è quindi una carta decisiva da spendere nel mercato del lavoro ma i numeri delle statistiche ci dicono che questo non si traduce immediatamente in un lavoro a tempo indeterminato, stimolante e ben retribu-

ito. E soprattutto nelle fasi di ingresso le tutele contrattuali sono scarse e le retribuzioni basse. Il tipo di contratto più diffuso è quello atipico e la precarietà e la flessibilità caratterizzano la realtà contrattuale per il 56% dei dottori di ri-

cerca, una specializzazione che trova uno sbocco occupazionale naturale specialmente nelle università (55,5%). Analogo destino per i laureati che dopo un master trovano lavoro soprattutto in azienda (47,5%): anche per loro un contratto atipico (48,8%) o a tempo determinato (25,3%) sono la regola. Da non sottovalutare i dati del sommerso: il 3,2% degli intervistati dichiara accordi "informali" che non prevedono il pagamento dei contributi. E le donne vengono ancora più penalizzate: più degli uomini, infatti, subiscono contratti precari (il 67,2% delle laureate post-master è precaria contro il 51,3% degli uomini e il 64,7% contro il 47% tra i ricercatori). Gli stessi gap di genere si riflettono sulle retribuzioni che, comunque, sono per tutti li-

vellate verso il basso, pur se con lievi differenze che premiano chi ha frequentato i dottorati di ricerca. Tra questi il reddito mensile medio di un "full time" è di 1148 euro, che scende però a 1041 se il dipendente è donna. Ma i colleghi dei master vanno peggio: 958 euro il salario medio (918 euro per le donne e 1056 per gli uomini). Emergenza dunque un profondo "gender gap" in termini di reddito e tutele contrattuali, e non solo. "Volendo dare una valutazione complessiva di quanto risulta dall'indagine - sottolinea Stefano Volpi, responsabile Area valutazione dell'Isfol - l'alta formazione offre una chance in più per l'inserimento nel mondo del lavoro ma dovrebbero essere implementati maggiormente sistemi di raccordo tra università/centri di alta formazione e imprese al fine di valorizzare ulteriormente il capitale umano di eccellenza come fattore di sostegno alla competitività del tessuto produttivo".

Floriana Isi