

INTERVENTO

Alla stabilità non serve un certificato

Gli occupati temporanei sono il 12% della forza lavoro, sotto la media Ue

Il potere contrattuale si basa sulla qualità professionale non su garanzie ingessate

DI **GIULIANO CAZZOLA**
 E **MICHELE TIRABOSCHI**

Diciamoci la verità: c'è voglia del bollo dello Stato nei rapporti di lavoro. Da tempo, ogni volta che dalle statistiche ufficiali emergono dati lusinghieri sui tassi italiani di occupazione e di disoccupazione, in tanti, esibendo una smorfia di sconcerto, commentano che, in realtà, si tratta di posti di lavoro precari. E la colpa di questa destrutturazione del mercato del lavoro è attribuita — al solito

— alla legge Biagi. Anche se non mancano ora posizioni più radicali che, nell'ammettere una chiara linea di continuità con le passate riforme, intravedono nel "pacchetto Treu" del 1997 la vera genesi di quelli che vengono giudicati i "mali" del nostro mercato del lavoro. A prova del fatto che non c'è mai limite al peggio. Non serve documentare — dati alla mano — che le cose stanno diversamente, che la quota tuttora prevalente della nuova occupazione è a tempo indeterminato. I lavoratori temporanei rappresentano una quota inferiore al 12 per cento della forza lavoro:

una delle più basse della Unione a 15. Senza dimenticare, peraltro, che di questo 12 per cento una quota rilevante, pari a un terzo, è costituita dai lavoratori con contratti a contenuto formativo i quali, certo,

non possono essere considerati precari né atipici.

I luoghi comuni ormai fanno aggio sulla verità. Ecco perché viene da chiedersi quale sia il concetto di stabilità a cui agogna non solo una parte dell'opinione pubblica, ma anche l'ala avanguardista della dottrina giuridica. In sostanza, sembra che il solo rapporto di lavoro considerato stabile siano quello — inamovibile nonostante l'apparente privatizzazione — del pubblico impiego e quello "coperto" dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Tanto che, in certi settori sindacali, si sta pensando di introdurre il profilo del "lavoro economicamen-

te dipendente" su cui far confluire le tutele ora vigenti per il rapporto subordinato nelle aziende con più di 15 dipendenti. Non a caso alcune leggi regionali assumono, come lavoro normale, unicamente quello a tempo indeterminato, come se le altre tipologie fossero dei sottoprodotti da superare con audaci politiche pubbliche; salvo poi rassegnarsi, con una buona dose di tolleranza verso le forme di lavoro nero e irregolare che da noi dilagano senza pari nel resto d'Europa.

Da ultimo, anche l'apprendistato è finito nel novero dei rapporti precari, benché si tratti di una forma contrattuale antica, rivisitata e rinnovata ai sensi della legge Biagi che le ha restituito un effettivo contenuto professionalizzante, da tempo smarrito nella pratica ordinaria. Ed è questo elemento a fare la differenza. In mancanza di un adeguato apporto formativo, infatti, il contratto di apprendistato degraderebbe veramente (ed è stato così fino alla legge Biagi) a una forma di sfruttamento di manodopera a buon mercato. Se invece è tenuto ad investire tempo e denaro nella formazione di un giovane, il datore di lavoro continuerà certamente ad avvalersene alla conclusione del periodo di apprendistato.

La legge Biagi ha, in questo campo, una marcia in più, in quanto la riforma del mercato del lavoro è stata pensata in connessione con i nuovi ordinamenti scolastici e con i percorsi di alta formazione universitaria. Ovviamente, non sono sufficienti delle norme scritte per risolvere i problemi e superare le difficoltà. L'esperienza dei contratti di formazione lavoro sta a dimostrare che i contratti a contenuto formativo possono deviare dai loro obiettivi originari e trasformarsi in canali di reclutamento di forza lavoro giovanile a basso costo. Del resto, è la stessa filosofia del processo di Lisbona a porre l'accento sulla valorizzazione del capitale umano, allo scopo di dare garanzie anche ai lavoratori. Un'economia competitiva fondata sulla conoscenza deve poter contare, infatti, su lavoratori il cui potere contrattuale poggi sulla loro qualità professionale piuttosto che su di un sistema di garanzie ingessate. Questa è la vera stabilità del lavoro. Una stabilità basata su un sistema di convenienze reciproche piuttosto che su formalistiche imposizioni di legge. Un mercato del lavoro "blindato" non serve a nessuno. Non solo alle imprese ma neppure agli stessi lavoratori, i quali — sebbene intoccabili e inamovibili — non riusciranno mai ad impedire il declino inesorabile di un siffatto modello economico e sociale.

mente, non sono sufficienti delle norme scritte per risolvere i problemi e superare le

difficoltà. L'esperienza dei contratti di formazione lavoro sta a dimostrare che i contratti a contenuto formativo possono deviare dai loro obiettivi originari e trasformarsi in canali di reclutamento di forza lavoro giovanile a basso costo. Del resto, è la stessa filosofia del processo

di Lisbona a porre l'accento sulla valorizzazione del capitale umano, allo scopo di dare garanzie anche ai lavoratori. Un'economia competitiva fondata sulla conoscenza deve poter contare, infatti, su lavoratori il cui potere contrattuale poggi sulla loro qualità professionale piuttosto che su di un sistema di garanzie ingessate. Questa è la vera stabilità del lavoro. Una stabilità basata su un sistema di convenienze reciproche piuttosto che su formalistiche imposizioni di legge. Un mercato del lavoro "blindato" non serve a nessuno. Non solo alle imprese ma neppure agli stessi lavoratori, i quali — sebbene intoccabili e inamovibili — non riusciranno mai ad impedire il declino inesorabile di un siffatto modello economico e sociale.

