

La riforma. In 10 anni sono state numerose e profonde le trasformazioni del mercato: molto si è fatto ma molto resta ancora da fare

Occupazione, cantiere aperto

di **Michele Tiraboschi**

Tre anni di legge Biagi. Un bilancio è a questo punto doveroso. Anche perché, se è vero che il tempo è galantuomo, è forse questo il modo migliore per ricordarne l'autore e ispiratore. Non possiamo infatti dimenticare che quando Marco Biagi scriveva il Libro Bianco sul mercato del lavoro la disoccupazione veleggiava a doppie cifre (11%), mentre i tassi di occupazione erano inchiodati a un misero 53,5%, ben 10 punti percentuali al di sotto della media Ue. In termini di competitività e di inclusione sociale, i dati sulla occupazione stavano dunque a indicare che solo una persona su due in età lavorativa era coinvolta attivamente - e in modo regolare - nel mercato del lavoro.

In questo contesto, la fondamentale intuizione di Marco Biagi - sinteticamente codificata nell'articolo di apertura del decreto di attuazione della sua legge 30 - è stata quella di riprogettare le politiche sociali e le norme di tutela del lavoro anche in chiave di sviluppo economico e competitività. Incrementare i tassi di occupazione rispondeva all'obiettivo di una società più giusta perché dinamica e competitiva. Aumentare il numero di persone che concorrono a creare ricchezza rappresentava cioè lo snodo imprescindibile per disporre delle risorse necessarie allo sviluppo e, con esso, alla concreta attuazione di quegli inderogabili doveri di solidarietà economica e sociale di cui enfaticamente parla la nostra carta costituzionale. Operazione questa non da poco in un ambiente culturale come quello italiano, ancora oggi dominato, per un verso, da una visione conflittuale e strutturalmente antagonista dei rapporti tra capitale e lavoro e, per l'altro verso, da una radicata diffidenza del mondo delle imprese verso lo statuto protettivo del diritto del lavoro. Un diritto che, nel disegno della riforma Biagi,

non è più un ottuso vincolo di conservazione, che frena inutilmente le esigenze di competitività e innovazione organizzativa delle imprese, ma diventa, piuttosto, uno strumento per la piena valorizzazione delle risorse umane.

Chi imputa alla legge Biagi tutti i mali del nostro mercato del lavoro dovrebbe allora riflettere sulla circostanza che oggi la disoccupazione è scesa al 7% mentre il tasso di occupazione è cresciuto di ben 6 punti percentuali. Oltre il doppio rispetto alla media europea. Si tratta di oltre 2,5 milioni di persone in più, soprattutto donne e giovani, che partecipano attivamente al mercato del lavoro e alla produzione della ricchezza del Paese. Non tutto merito della legge Biagi, certamente. Perché il buon andamento dei dati occupazio-

nali si spiega anche con altri fattori, tra cui la regolarizzazione della forza - lavoro extracomunitaria (circa 600 mila lavoratori) e gli effetti del pacchetto Treu con cui la riforma Biagi si pone in rapporto di continuità e coerente sviluppo. E' comunque fuori discussione che le recenti riforme non hanno affatto destrutturato e reso più precario il lavoro; vero è semmai che questi provvedimenti hanno contribuito in modo determinante, in una situazione di scarsa crescita, a includere nel mercato del lavoro centinaia di migliaia di persone altrimenti escluse o relegate all'economia sommersa.

E' proprio per questo motivo che, in sede di bilancio della legge, appare fuori luogo ogni enfasi celebrativa. Vero è anzi che, al di là di alcuni innegabili successi, ancora molto resta da fare nel processo di modernizzazione del mercato del lavoro. Tanto è vero che i target occupazionali di Lisbona sono ancora lontani soprattutto per quanto riguarda donne, giovani e over 50. Forte appare in ogni caso lo scarto tra le prime esperienze applicative, soprattutto quelle mediate dalla

contrattazione collettiva, e le

enormi potenzialità della legge. le di una legge che, nelle origi- specie sul versante della innova- narie intenzioni di Marco Bia- zione organizzativa e dello svi- gi, prevedeva dopo una pri- llo del capitale umano. Tanto ma fase di applicazione un più che una parte non seconda- momento di verifica, incen- ria della riforma risulta ancora trato sulle risultanze offerte oggi non pienamente operativa da basi conoscitive condivi- a causa della colpevole inerzia se con le regioni e le parti so- delle regioni. Stenta così a decol- ciali, quale condizione indi- lare uno strumento decisivo per spensabile per valutarne l'ef- la produttività del lavoro e l'inse- ficacia e per ipotizzare i ne- rimento dei giovani come l'ap- cessari correttivi. Si può con- prendistato, rispetto al quale tinuare a discutere, in quello non sono ancora stati individua- che sembra un dialogo tra sorti in forma organica e condivisa i di, di abrogazione, supera- percorsi volti a renderne effetti- mento o integrazione della va e utile la componente formati- legge Biagi.

va. Così come deboli, anche per- A ben vedere, tuttavia, ché spesso di natura meramente proprio questa prima fase programmatica, appaiono le (po- di sperimentazione pare in- che) normative regionali volte a dedicare con chiarezza che la ottimizzare, mediante i nuovi re- cosa di cui oggi ha davvero gimi di accreditamento e autoriz- bisogno il nostro Paese è la zazione degli operatori privati definizione di parametri le fasi di incontro tra domanda e condivisi per il monitorag- offerta di lavoro. Eccetto qual- gio e la valutazione delle poche timida esperienza locale, an- cora tutti da costruire sono i ca- nali di transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro mediante il place- ment nelle scuole e nelle univer- sità e la borsa lavoro.

Continua * pagina 2

Le stesse tipologie contrattuali più innovative come lo «staff leasing» e il lavoro a chiamata, su cui si giocava l'equazione maggiore flessibilità tipologica uguale minor ricorso al lavoro nero, sono rimaste al palo in virtù di un veto (ma sarebbe meglio dire pregiudizio) sindacale, che non consente oggi di valutarne in modo pragmatico i reali effetti sugli assetti di tutela del lavoro.

Queste innegabili zone d'ombra rendono ancor più grave la mancata messa a regime del sistema di monitoraggio previsto della legge, quanto mai necessario per superare anche a livello di confronto sindacale un dibattito fortemente politicizzato e, dunque, poco attento al merito del contendere.

Ad essere largamente compromessa è stata così la natura genuinamente sperimenta-

litiche del lavoro. E' questo il passaggio obbligato per sostenere la rinascita del dialogo sociale e, con esso, avviare un confronto finalmente costruttivo sui temi del lavoro.

Michele Tiraboschi

Tiraboschi@unimore.it

Ma troppi pregiudizi bloccano sul nascere staff leasing e «on call»

Buoni e cattivi

Tassi di occupazione Ocse, dati in %. L'obiettivo per i Paesi Ue è quello del 70% al 2010

Australia	69,5
Austria	67,8
Belgio	60,5
Canada	72,6
Corea	63,6
Danimarca	76,0
Finlandia	67,2
Francia	62,4
Germania	65,5
Giappone	68,7
Grecia	59,6
Italia	57,4
Messico	60,8
Norvegia	75,6
Polonia	51,9
Portogallo	67,8
Regno Unito	72,7
Repubblica Ceca	64,2
Repubblica Slovacca	57,0
Spagna	62,0
Stati Uniti	71,2
Svezia	73,5
Svizzera	77,4
Turchia	46,1
Ungheria	56,8
Ue 15	64,6
Ocse totale	65,1

Fonte: Ocse, 2004

DOPO IL LIBRO BIANCO

Dalla stesura di quel documento a oggi la disoccupazione è calata al 7% e si sono create numerose opportunità

GLI OBIETTIVI DI LISBONA

In questi anni il nostro Paese è cresciuto più della media europea; ora il ritmo non deve calare, per raggiungere i traguardi prefissati

Geografia dei posti

Tassi di occupazione per regione in Italia al 2006. Dati in %

Regioni	Tassi occupaz. 15-64 anni	
	II trim. 2005	II trim. 2006
Piemonte	63,5	64,2
Valle d'Aosta	67,5	66,6
Lombardia	65,3	66,5
Trentino A. A.	68,0	68,0
Veneto	65,5	66,0
Friuli V. G.	63,6	65,4
Liguria	60,7	63,4
Emilia Rom.	68,7	69,9
Toscana	63,6	65,7
Umbria	60,3	62,3
Marche	63,6	64,5
Lazio	59,0	60,7
Abruzzo	57,4	57,5
Molise	51,2	52,6
Campania	45,0	45,3
Puglia	45,0	46,7
Basilicata	50,1	50,7
Calabria	44,1	45,7
Sicilia	43,8	45,2
Sardegna	51,8	52,5

Fonte: Istat, 2006

CRONISTORIA

Tiziano Treu

I privati dell'interinale

■ Con il «pacchetto Treu» (legge 196/97) parte il percorso di trasformazione del mercato e nasce il collocamento specializzato



FOTOGRAMMA

Marco Biagi e la sua riforma

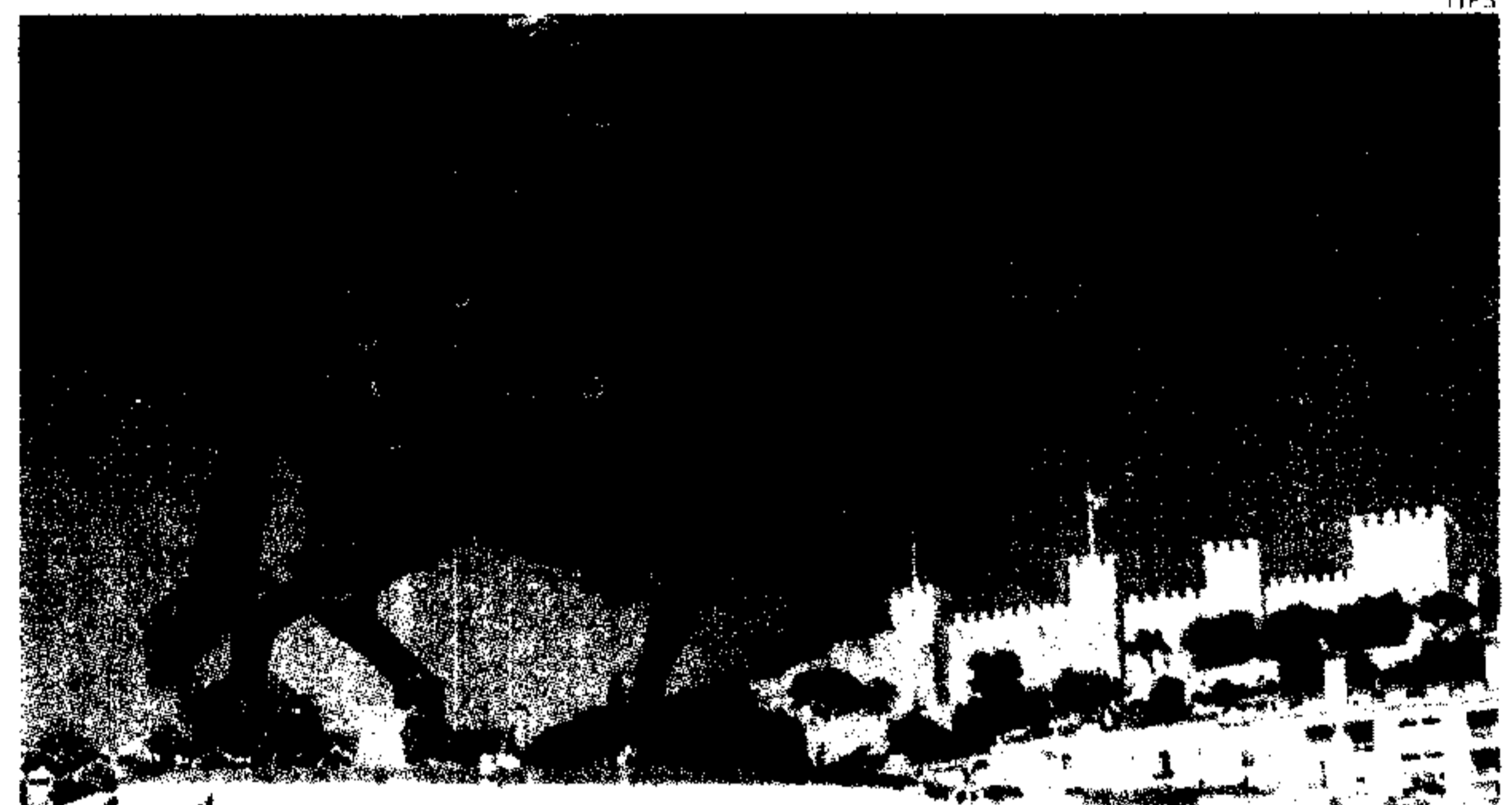
Dopo il Libro bianco

■ Tra il 2001 e il 2003 viene scritta e approvata la riforma del lavoro, che porta il nome del giurista ucciso dalle Brigate rosse il 19 marzo del 2002. La legge 30 e il decreto legislativo 276 sono approvati nel 2003

Lisbona

La Conferenza europea

■ Nel marzo 2000, nel frattempo, i capi di Stato e di Governo dell'Unione tracciarono gli obiettivi e i target per i Paesi membri

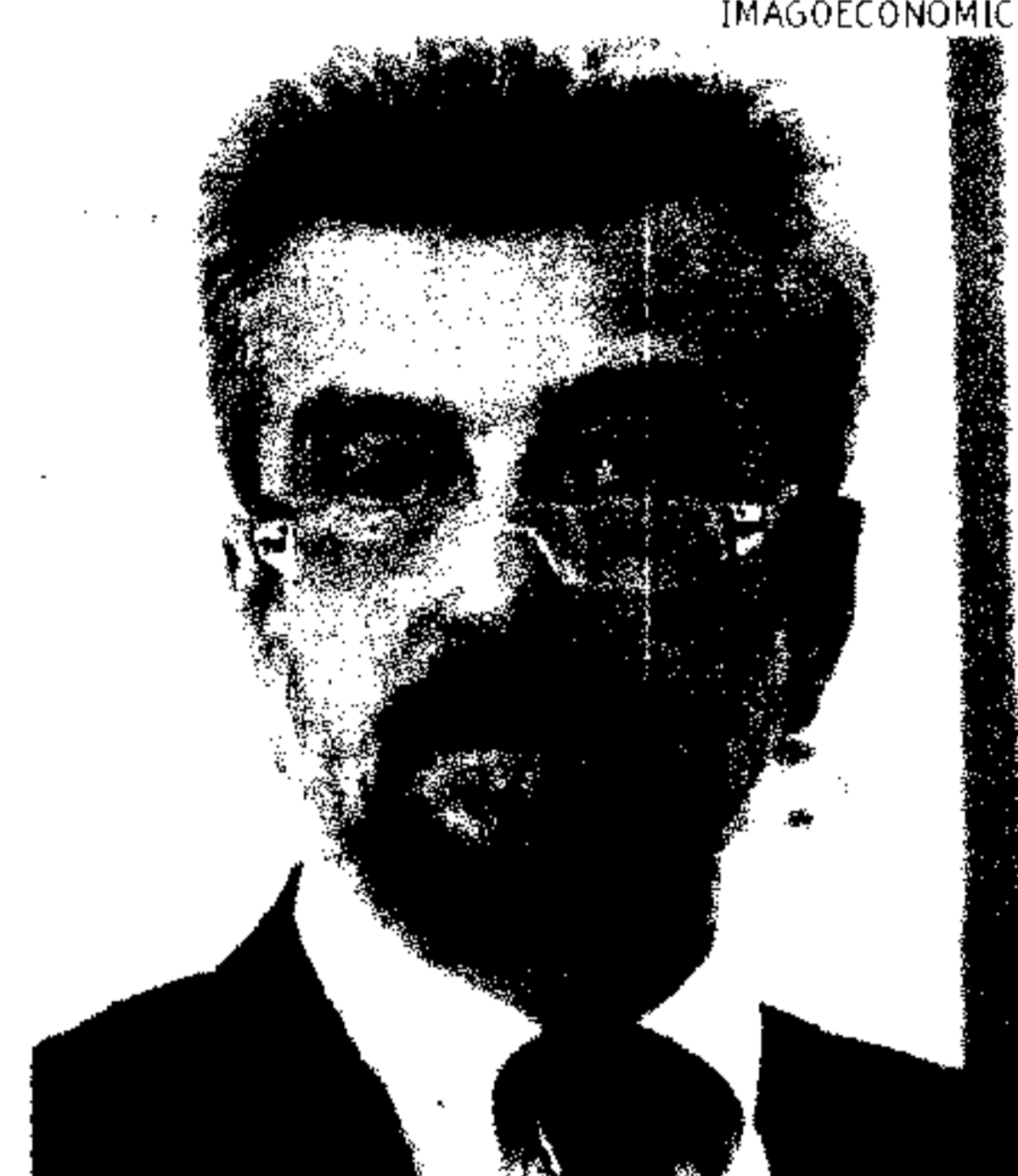


TIPS

Roberto Maroni

Il Ministro dell'attuazione

■ Sotto il Governo di Silvio Berlusconi, è compito del ministro Maroni e del sottosegretario Maurizio Sacconi l'applicazione della riforma



IMAGOECONOMICA

Il nuovo «regista» Cesare Damiano

La «riforma della riforma»

■ Il Governo di Romano Prodi e il ministro del Lavoro, Cesare Damiano, hanno annunciato modifiche della legge 30 a partire dal prossimo gennaio 2007: nel mirino soprattutto lo «staff leasing» e il «job on call»