

Idea fissa

E' impossibile combattere la disoccupazione eliminando i precari, incentiviamoli

Circa due settimane fa ha avuto un certo risalto mediatico una considerazione del governatore Mario Draghi relativa alla desiderabilità di una

DIARIO DI DUE ECONOMISTI

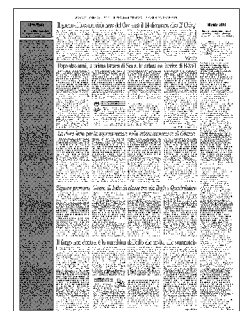
graduale stabilizzazione del "lavoro precario", come primo passo del rilancio dell'economia italiana. Per la verità, Draghi, nel denunciarne il peso del 12 per cento sul totale delle unità di lavoro, non ha usato l'espressione "precari", parola vaga dai connotati negativi, ma quella di "lavoro irregolare", anch'essa dal significato ambiguo e che evoca un elemento d'illiceità. Alla fine ha usato l'espressione più neutrale di "lavoro a termine". Ed è questo tipo di lavoro che Draghi considera fonte, alla lunga, di deterioramento di capitale umano specifico e di minore dinamica della produttività. E' utile qualche considerazione aggiuntiva, soprattutto perché parole espunte dal contesto rischiano d'essere male interpretate, e persino manipolate per invocare un ritorno al culto del "posto fisso".

Per quale motivo l'esistenza di una quota di lavoro a termine dovrebbe essere causa di caduta, a lungo termine, della produttività e quale dovrebbe essere la proporzione ottimale tra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato? Per rispondere alla prima domanda bisogna distinguere tra due casi. Pensiamo a due società con la stessa quota di lavoro a tempo determinato. Nella prima sono le stesse persone che rimangono per tutta la loro vita lavorativa in questa condizione, nella seconda sono

persone sempre diverse che passano una parte della loro vita lavorativa con contratti a tempo.

Si tratta di due casi estremi, ma è chiaro che si tratta di due società completamente diverse. Probabilmente Draghi si riferiva al primo caso. Ma la distinzione è cruciale per dare una risposta alla seconda domanda. Una risposta che va affrontata guardando ai diversi settori produttivi e alle loro esigenze di flessibilità e di innovazione. La stessa distinzione è ugualmente importante per affrontare un problema specifico, vale a dire l'impatto che ha avuto la crisi economica sul lavoro a tempo, concepito per dare flessibilità al mercato del lavoro in tempi normali, tempi cioè che contemplan fluttuazioni congiunturali ma non crisi strutturali profonde. Chiedere oggi la stabilizzazione del lavoro irregolare è come chiedere la riduzione della disoccupazione. Ma cosa fare? Forse si devono introdurre nuove norme limitanti? Il problema sembra oggi essere l'opposto. I lavoratori a tempo determinato sono i più colpiti dalla perdita di lavoro a causa della crisi, e spesso si tratta di giovani istruiti. E' a rischio una generazione con un'istruzione media superiore a quella della generazione precedente.

La nostra impressione è che, nelle condizioni date, in molti settori sia necessario non ridurre il lavoro a tempo ma sostenerlo, difenderlo e forse aumentarlo. Purché pagato meglio e inclusivo dei benefici base di welfare assicurati a tutti lavoratori. Prendiamo un esempio settoriale e con caratteristiche speciali, quello dell'amministrazione pubblica. Le esigenze di riduzione della spesa pubblica richiedono una diminuzione tendenziale del numero dei dipendenti pubblici e un aumento della loro produttività. Questo obiettivo viene perseguito attraverso il blocco o la riduzione del turnover e non sembra che si possa immaginare un'altra soluzione. Ma è chiaro che questo implica un



ulteriore invecchiamento della nostra pubblica amministrazione, che detiene già il primato di avere la più alta quota di occupati "over 50" tra tutti paesi Ocse. E non si pensi che questa strategia assicuri di per sé una più alta produttività. In una situazione del genere, non sarebbe utile allargare la possibilità di ricorrere al lavoro a tempo determinato di giovani con elevata istruzione per compensare questo fenomeno?

I giovani stagisti

Vi è una discreta evidenza empirica che giovani stagisti, o con contratti a tempo determinato, con istruzione elevata post laurea sono capitale umano prezioso, lavorano a volte più di tutti e hanno competenze importanti spesso non presenti nelle amministrazioni. La loro produttività è elevata, anche se si ridurrebbe a lungo termine se la loro condizione fosse permanente.

Perché non prevedere il finanziamento di un fondo per contratti a tempo determinato, di ammontare unitario simile a quello degli assegni di ricerca post laurea, dedicati a giovani con elevata istruzione postuniversitaria. Si potrebbe pensare ad almeno 10-15 mila unità, ma dovrebbe essere chiara in partenza la "tenure track" e cioè la limitata percentuale di essi che potrebbero in seguito essere assunti, e solo mediante regolari concorsi e nell'ambito del turnover già deciso per il lavoro a tempo indeterminato. La gran parte dei risparmi pianificati sarebbe assicurata. Si aiuterebbe la pubblica amministrazione nella fase di transizione con una quota permanente di giovani competenti e motivati. Soprattutto si aprirebbe una finestra importante per tanti giovani che otterrebbero, oltre un salario, un periodo di ulteriore preziosa formazione "on the job", da spendere successivamente con profitto sia in ambito pubblico sia in ambito privato.

Ernesto Felli e Giovanni Tria

