

## **Chi la vuol cotta, chi la vuol cruda. Le ricette di riforma del mercato del lavoro**

di **Silvio Moretti e Andrea Stocco**

C'è chi la vuole cotta e c'è chi la vuole cruda. C'è chi vuole il contratto unico e c'è chi dice che il contratto unico esiste già. C'è chi suggerisce il modello danese e c'è chi suggerisce il modello tedesco. C'è chi parla di posto fisso e c'è chi che parla di flessibilità. C'è chi pensa che l'articolo 18 sia un totem e c'è chi lo ritiene una priorità da affrontare. Tante le voci e tante le ricette.

Molte, forse troppe per pensare che entro la fine di marzo il Governo riesca a varare una riforma del mercato del lavoro che possa tenere conto delle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Il rischio: una riforma del mercato del lavoro che si ispira ad ipotesi e formule preconfezionate ed astratte che mal si adatterebbero al tessuto produttivo italiano. L'Italia non è la Scandinavia, non è la Germania e non è la Danimarca.

È probabile, diremmo quasi scontato, che per quanto riguarda il nostro Paese non sia possibile importare un sistema piuttosto di un altro. Quello che possiamo fare è cercare di capire se certe buone prassi in atto in altri Paesi possano adattarsi, sia pure con i dovuti aggiustamenti, alla nostra situazione.

Ma può esistere una riforma del lavoro che possa andar bene per ogni settore produttivo, che dia, insomma, soluzioni uniche per tutti? La risposta è no e c'è da augurarsi che il piano di interventi che il Governo vuole mettere in atto tenga conto delle specificità dei vari comparti produttivi.

Il tessuto produttivo italiano è costellato di aziende che per la maggior parte non raggiungono i 15 dipendenti ma che rivestono notevole importanza come incubatrici di imprenditorialità grazie all'elevata flessibilità organizzativa, produttiva e manageriale. Un esempio di questo tessuto produttivo sono le imprese della ristorazione e di intrattenimento che la Federazione Italiana Pubblici Esercizi rappresenta; in Italia sono oltre 230 mila e occupano oltre 950 mila addetti, producendo una ricchezza pari a 38 miliardi di euro all'anno.

Queste imprese soffrono da tempo gli effetti di una crisi economica che non lascia ancora intravedere segnali concreti di ripresa. Le ipotesi di riforma al vaglio del Governo rischiano di buttare all'aria una legislazione che si è nel tempo sviluppata, e nell'ambito della contrattazione collettiva, un sistema normativo contrattuale adeguato alle esigenze del settore, imprese e lavoratori.

Tali soluzioni normative/contrattuali si sono concretizzate avendo presente un'organizzazione del lavoro specifica di queste imprese, che non conosce pause, festività, stagioni e orari e che è molto diversa da altri contesti produttivi come ad esempio quello dell'industria. Le imprese del settore turistico devono, infatti, confrontarsi con flussi della domanda che cambiano continuamente anche nel corso della stessa giornata, ed è evidente che per rispondere a queste esigenze ci sia bisogno di rapporti di lavoro elastici e variabili nel tempo, impossibili da coniugare solo con contratti a tempo indeterminato.

Soluzioni che abbiano come obiettivo finale, in ogni caso, la stabilizzazione del contratto di lavoro, mal si concilierebbero con le esigenze del settore, soprattutto ove dovessero comportare il sacrificio di forme di rapporto di lavoro, dal contratto a termine, al lavoro a chiamata solo per citarne alcune, che pure hanno consentito flessibilità e la emersione di molti rapporti irregolari. Basti pensare che nel

settore turismo ogni anno vengono assunti circa 70.000 lavoratori con un contratto di lavoro intermittente.

È evidente che in mancanza o in un ridimensionamento delle flessibilità richiamate, la gestione economica delle attività diventerebbe talmente onerosa ed improduttiva da sottrarre risorse ad investimenti importanti, ad interventi di miglioramento della qualità dei prodotti e servizi e allo sviluppo di percorsi di crescita professionale senza trascurare le inevitabili conseguenze che potrebbero esserci sul fronte occupazionale.

Ciò non significa che il settore sia contrario alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro in tutti i casi in cui ciò sia possibile: non v'è infatti altro settore in cui una maturità professionale acquisita dal lavoratore premi l'impresa e ne assicuri la continuità e la sopravvivenza.

Guardiamo pertanto con estremo interesse alla riforma dell'apprendistato, non come strumento unico, ma come contratto di riferimento "aggiuntivo" a quello dei contratti flessibili. È importante che Governo e parti sociali convergano sull'idea che questo sia lo strumento "principe" per l'ingresso nel mondo del lavoro e che vada ulteriormente esteso e siano rafforzati gli incentivi contributivi e fiscali. Purché sia dato il più ampio spazio possibile alla contrattazione collettiva nazionale nel definire non solo la "disciplina" ma anche la "regolamentazione" dell'istituto contrattuale, compresi gli standard professionali e formativi, oggi in mano a troppi soggetti esterni alle parti direttamente interessate, tra loro scollegati o di difficile collegamento.

Se la maggiore flessibilità è un dato irrinunciabile almeno per alcuni settori essa non può essere considerata sinonimo di precarietà. Lo diventa quando non funzionano i sistemi di passaggio da un'attività di lavoro ad un'altra. In questo caso le esperienze di altri Paesi europei dimostrano che non è un dramma la perdita di un posto di lavoro se è più facile trovarne subito uno nuovo.

Maggiore flessibilità va quindi affiancata ad una riforma dei meccanismi di tutela, ridisegnati così da proteggere non il posto di lavoro ma i lavoratori.

Se di riforma del mercato del lavoro si deve parlare, occorre prendere in esame anche il sistema di welfare. Fino ad oggi in Italia sono state privilegiate politiche passive che prevedono sussidi "a perdere" senza richiedere nessun impegno attivo da parte del soggetto beneficiario.

Pensare di incentivare, richiedendo anche alle imprese più piccole di accollarsi oneri ulteriori contributivi, la cassa integrazione straordinaria considerata da molti uno strumento che paga le persone per non lavorare, mantenendo in vita imprese che invece dovrebbero chiudere, significa alimentare uno strumento perverso di "disattivazione".

Occorre riordinare gli ammortizzatori sociali individuando meccanismi più stringenti per evitare che il lavoratore in difficoltà non rifiuti un posto di lavoro che gli venga offerto e che premi la ricerca attiva del lavoro, con conseguente riduzione dei tempi di ricollocazione.

Una riforma degli ammortizzatori sociali, che non comporti ulteriori costi allo Stato e un aumento del costo del lavoro delle imprese. In questo processo di riforma, la bilateralità potrebbe avere un ruolo maggiore di fronte ad una progressiva riduzione di risorse economiche destinate al welfare pubblico. Rafforzare il welfare contrattuale per modernizzare e rendere maggiormente efficaci e sostenibili gli ammortizzatori sociali.

La FIPE suggerisce una ricetta di riforma del lavoro che tenga conto delle peculiarità del settore che veda un maggiore contributo di sistemi bilaterali. Servono degli interventi in materia di lavoro, formazione e di ammortizzatori sociali che consolidino la ripresa e consentano alle imprese turistiche di continuare a creare ricchezza e occupazione.

Ciò consentirebbe, oltre ad aiutare a non "demonizzare" forme di lavoro temporaneo che oggettivamente servono alle imprese del settore, ad attivare politiche in favore dei giovani che si avvicinano sempre con molto interesse al settore del turismo per poi considerarlo solo un mercato di "passaggio", per il mantenimento al lavoro degli "over 55", anche alla luce della riforma che porta l'età di pensionamento a 67/70 anni, e alle donne, che costituiscono una risorsa importante per il Paese e per il settore del turismo in particolare, per favorire il loro impiego e le esigenze di vita della famiglia. Il tema ormai è maturo, se non altro perché tutti si rendono conto che una semplice difesa dell'esistente in tempi di crisi lascia in una situazione di precarietà non solo i non garantiti ma anche i

cosiddetti garantiti in una condizione di insicurezza.

Sulla base di queste considerazioni c'è da augurarsi che il dibattito in atto nel nostro Paese, attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori del sistema, possa consentire di avviare una riforma della legislazione del lavoro che non sia basata su un unico modello ma tenga conto delle specificità di tutti i comparti produttivi.

***Silvio Moretti***

Direttore area relazioni sindacali, previdenziali e formazione  
FIPE Confcommercio

***Andrea Stoccoro***

Area relazioni sindacali, previdenziali e formazione  
FIPE Confcommercio