

Il lavoro che cambia si misura solo in anni

FRANCESCO SEGHEZZI, MICHELE TIRABOSCHI

È nella attuazione concreta che si deciderà il successo o meno delle nuove regole. Riforme di questo tipo, che ambiscono a essere epocali, richiedono anni per fornire i primi stabili risultati.

COMMENTO A PAGINA 3

Come mettere la persona al centro del Jobs act

IL LAVORO CHE CAMBIA SI MISURA IN ANNI



di Francesco Seghezzi
Michele Tiraboschi

Con l'approvazione degli ultimi decreti attuativi del Jobs Act, il processo legislativo di riforma del mercato del lavoro è formalmente chiuso. Si apre ora la delicata fase di implementazione che dovrebbe in pochi anni cambiare la faccia del nostro mercato del lavoro incidendo sulla vita di milioni di lavoratori e di persone in cerca di una occupazione. È qui, nella attuazione concreta, che si deciderà il successo o meno delle nuove regole. Invero, molte delle valutazioni degli ultimi giorni si sono incentrate sui risultati immediati, in termini di occupazione aggiuntiva ovvero di stabilizzazione di rapporti precari. Eppure è ancora troppo presto per dire qualcosa, perché riforme di questo tipo, che ambiscono a essere epocali, richiedono anni per fornire i primi stabili risultati e cambiare una mentalità molto radicata in Italia come quella del posto fisso. Abbiamo invece tutti gli elementi per valutarne i pilastri di struttura e, esercizio poco praticato nel nostro Paese, analizzarne la visione e l'idea di lavoro che contiene. La riforma ha nel suo impianto molti elementi positivi a partire dalla volontà, attraverso il nuovo contratto a tutele crescenti, di non considerare la durata a tempo indeterminato come la caratteristica centrale dei moderni rapporti di lavoro. Rapporti di lavoro più brevi, transizioni tra un lavoro e l'altro, acquisizione di competenze sul posto di lavoro da spendere poi in un altro, processi continui di riqualificazione professionale e ricollocazione. Il mercato del lavoro contemporaneo sembra muoversi secondo queste linee guida. Qui sorgono però due problematiche da non sottovalutare. La prima è che spesso e volentieri questa "rivoluzione copernicana" non è stata comunicata per quello che veramente è, si è anzi preferito dipingere la riforma come una vittoria del lavoro stabile sul pericoloso lavoro precario. Al contrario la norma sembra voler proprio affermare, attraverso il meccanismo delle tutele crescenti, che la stabilità del posto è una categoria del passato. Il secondo problema è il più complicato e anche il più urgente: se da un lato i lavori saranno più brevi e si passerà più spesso da un lavoro all'altro è necessario un sistema di politiche attive e di inclusione che accompagnino i lavoratori in questi periodi di transizione soprattutto i gruppi più deboli e ai margini della società. Un

sistema che aiuti l'incontro tra disoccupati e imprese, non in modo meccanico e burocratico ma formando nuove competenze e ad aggiornando quelle oramai obsolete. Tutto questo sembra mancare nella struttura della riforma, come del resto anticipato dal fallimento di Garanzia Giovani, creando uno squilibrio tra robuste riduzioni di vecchie tutele e assenza di tutele di nuova generazione. Alcuni passi sono comunque stati fatti, l'importante è come verrà attuato il Jobs Act, sia dalle imprese che dalle parti sociali e dai lavoratori. Anche in questo caso le strade sono due. O l'ennesima riforma presentata come epocale ma dai pochi effetti concreti e, paradossalmente, peggiorativi. O la possibilità di iniziare a costruire un mercato del lavoro più moderno perché efficiente ma anche giusto e inclusivo. Questo non può che basarsi sulla centralità della persona e non del contratto con cui viene assunto: della sua responsabilità personale unita al rispetto della sua libertà e dignità e alla valorizzazione delle sue competenze professionali. Mettere al centro la persona significa considerare il mercato del lavoro come un sentiero a tappe, dove ogni tappa è una parte del percorso di realizzazione personale grazie a nuove competenze, nuove responsabilità e nuove forme di partecipazione alla vita dell'impresa con la quale si condivide la tappa in relazione con altri lavoratori e con lo stesso datore di lavoro secondo logiche partecipative e redistributive. Oggi più che mai la meta del sentiero è imprevedibile e la situazione di continuo cambiamento può creare piccole frane e incidenti di percorso. Proprio per questo motivo è necessario un aiuto e una guida che si può trovare in quelle politiche che, rivolgendosi direttamente alla persona del lavoratore, riescano a rimetterlo in carreggiata, con tutti gli sforzi necessari.

Questo sentiero, diverso per ciascun lavoratore, può essere o meno sostenuto dal Legislatore a seconda di come interpreta il mercato del lavoro. Ci auguriamo che nel suo processo di attuazione il Jobs Act possa avere come chiave di interpretazione la semplice osservazione della realtà del lavoro. Basta parlare con imprese, parti sociali e lavoratori per accorgersi di come sia normale che le norme colgano i cambiamenti in ritardo e debbano per questo piegarsi a guardare il mondo reale. Con questi presupposti si potranno correggere gli aspetti più critici della riforma, a patto di riconoscerli con umiltà e spirito collaborativo, e valorizzare al meglio quelli positivi. Per costruire insieme un mercato del lavoro che ci porti nel futuro e non in un passato che non c'è più.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

