Il lavoro che cambia si misura solo in anni

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 partecipatine 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.

Francesco Seghezzi

Responsabile comunicazione e relazioni esterne di ADAPT

Direttore ADAPT University Press

@francescoseghez

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico di ADAPT

@Michele_ADAPT

* Pubblicato anche in *Avvenire*, 5 settembre 2015.

Scarica il pdf