

La buona flessibilità: sì, con meno ideologia e più informazione

di Giorgio Usai

Si parva licet componere magnis anch'io – parlando di flessibilità del lavoro – vorrei dire *I have a dream*. Ed il mio sogno è pensare che arrivi un giorno, il prima possibile, in cui si potrà parlare di flessibilità del lavoro senza le consuete contrapposizioni ideologiche che impediscono di far capire come stanno effettivamente le cose: cos'è la precarietà e cos'è, invece, la flessibilità del lavoro. Superare finalmente la falsa equazione tra flessibilità e precarietà che in questi ultimi dieci anni sembra essere diventata una realtà indiscutibile, mentre così non è. Per prima cosa sarebbe bello che si avesse la consapevolezza che l'aumento del lavoro precario non è causato dalla legislazione che, a partire dal 1997, ha introdotto un minimo di flessibilità in quello che era considerato il mercato del lavoro più rigido d'Europa (dal “pacchetto Treu” alla riforma del contratto a termine, alla Legge Biagi). A dimostrarlo sta il fatto che l'aumento dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato è in atto da almeno un quarto di secolo e, semmai, negli ultimi anni ha subito un netto rallentamento. Lo conferma anche il fatto che lo stesso andamento si registra in tutti i Paesi occidentali, indipendentemente dalle tendenze delle rispettive legislazioni in materia di lavoro. Per di più il tasso di lavoro precario (se con questo termine vogliamo indicare i contratti a termine ed i cosiddetti parasubordinati con contratto di collaborazione a progetto) continua ad essere al di sotto della media europea. Quindi smettiamola di parlare inutilmente di Legge Biagi quale causa prima della precarietà. Non è solo un insulto alla memoria di chi è stato assassinato sol perché cercava di portare avanti idee per migliorare le condizioni di lavoro ma anche un insulto alla cultura giuridica che dovrebbe sostenere qualsiasi commento e valutazione di un testo di legge. Ed allora prima di avanzare delle proposte sarebbe sempre opportuno fare chiarezza soprattutto per capire dove e come sarebbe necessario intervenire. Per parte mia cercherò di farlo partendo dal mondo di Confindustria che, come forse ad alcuni sfugge, non è soltanto industria manifatturiera ma anche attività terziarie come i grandi servizi a rete per i trasporti, l'energia elettrica, il gas, le telecomunicazioni, le poste, come pure il turismo e le società dell'ICT e del terziario avanzato. Nel complesso delle imprese associate a Confindustria lavora 1/4 del totale degli occupati nel nostro Paese. Dagli ultimi dati disponibili (riferiti al 2009, mentre sta per essere completata l'elaborazione per il 2010) oltre il 94% del totale dell'occupazione alle dipendenze nelle imprese associate a Confindustria ha il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nell'*annus horribilis* 2009 più del 40% delle nuove assunzioni, specie nel manifatturiero e nelle imprese di maggiori dimensioni, è stato a tempo indeterminato. Le altre sono state assunzioni con contratti temporanei nelle tre forme classiche: a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato. Il ricorso alla flessibilità esterna tramite il lavoro interinale è equivalso ad un 1-1,5% sul totale dell'occupazione alle dipendenze. L'incidenza dei collaboratori a progetto nel 2009 si è fermata intorno ad un 2%. Anche se il tasso di occupazione femminile è rimasto inferiore rispetto alla media, stante la maggiore incidenza del comparto industriale manifatturiero, cresce la percentuale delle donne nei ruoli a più elevato contenuto professionale, così incrinando decisamente l'angoscioso “soffitto di cristallo”. Infine, l'incidenza di laureati, specie con competenze tecnico-scientifiche, è superiore alla media nelle nostre aziende manifatturiere di maggiori dimensioni. Quindi i rapporti “non stabili” sono meno del 5% dell'occupazione, rispetto al dato nazionale del 15%, un dato che risulta comunque inferiore alla

media dei Paesi dell'Unione europea. In altri termini possiamo tranquillamente parlare di un ricorso alle forme di lavoro non standard che risponde alla logica di garantire alle imprese un adeguato margine di flessibilità organizzativa indispensabile per competere. Confrontarsi in un mercato globale richiede alle imprese la capacità di adattarsi velocemente. La flessibilità organizzativa resta dunque un'esigenza ineludibile così come lo sono le tutele e le garanzie per i lavoratori. Ciò che non possiamo permetterci sono interventi volti ad imbrigliare l'organizzazione del lavoro con tentativi di ritorno al passato che per legge o per contratto ripropongano quei "lacci e laccioli" che Confindustria denunciava nel 1977 e che solo dopo vent'anni è stato possibile iniziare a districare. Quindi perché si realizzi il mio sogno occorrerebbe che si potesse dire con chiarezza che il lavoro non standard (e cioè quello diverso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno) non è né precario né privo di tutele. Lo diventa quando se ne fa un abuso od un uso improprio come con i contratti a termine di "7 anni rinnovabili" che si registrano nella pubblica amministrazione. Ed il mio sogno continuerebbe ad uscire dalla vaghezza se la smettessimo di parlare del ricorso ai contratti di lavoro flessibile perché poco pagati e per niente tutelati. Proviamo allora a confrontare, sia pur sommariamente, le tutele previste per i diversi contratti, da quello a tempo determinato all'apprendistato, da quello di somministrazione a quello di collaborazione. Mi rendo conto che sono informazioni noiose e non "fanno notizia" ma solo conoscendole diventa evidente l'attenzione con la quale il legislatore e la contrattazione collettiva hanno provveduto a stabilire per tutti garanzie – il più delle volte identiche – non solo nello svolgimento del rapporto ma anche per le ipotesi di maternità, di malattia, di disoccupazione, ecc. Se soprattutto consideriamo le forme contrattuali continuamente additate come "colpevoli" della precarietà, vediamo come per il contratto a termine così come per i lavoratori con contratto di somministrazione, si realizza una totale parità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato. L'impresa paga i contributi per oneri sociali nella stessa misura, circa il 32%, tanto per i lavoratori a tempo indeterminato che per quelli a termine e per gli "interinali". I contributi a carico dell'impresa sono invece del 10% e del 18% rispettivamente per gli apprendisti e per i contratti a progetto. A fronte di questa contribuzione si hanno, in caso di maternità, tutele identiche per tutte le tipologie di contratto di lavoro salvo la richiesta di uno specifico requisito contributivo per le collaboratrici a progetto (3 mensilità nell'anno che precede l'astensione dal lavoro per maternità). E questa parità di tutele vale tanto per la misura dei 5 mesi di congedo di maternità che per l'indennità di maternità all'80% che, naturalmente, per i soli lavoratori subordinati può essere integrata fino al 100% in virtù della contrattazione collettiva, mentre specifiche tutele sono previste contrattualmente per le lavoratrici in somministrazione a tempo determinato. Identico anche il diritto ad usufruire dei 6 mesi di congedo parentale per tutte le forme di lavoro subordinato (a tempo indeterminato, a termine, interinale, apprendistato) sebbene per i rapporti a termine la durata può essere limitata dal sopravvenire della scadenza del termine stesso. Solo per i collaboratori a progetto la durata è della metà. Sostanzialmente analoga la situazione anche per quel che riguarda le tutele riferite ai temi della salute e sicurezza sul lavoro nonché in caso di malattia. Il lavoratore dipendente, sia a tempo indeterminato che a termine, interinale o apprendista, ha in genere diritto ad un periodo di conservazione del posto retribuito di 6 mesi nell'arco solare che, naturalmente, per i lavoratori con contratto a tempo determinato, spetta fino alla scadenza del termine. Per i collaboratori la conservazione del posto è pari ad un massimo di 61 giorni nell'anno ed è parimenti coperta da un'indennità giornaliera. Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali, la Cassa integrazione ordinaria e straordinaria spetta ai lavoratori a tempo indeterminato ed a termine e l'indennità di disoccupazione spetta nella identica misura (*quantum* e durata) dei dipendenti a tempo indeterminato anche a quelli a termine ed agli "interinali" per i quali il contratto stabilisce una specifica indennità di sostegno al reddito. A requisiti particolari e limitatamente al periodo di crisi, a partire dal 2009 anche ai collaboratori il Governo ha riconosciuto un'indennità *una tantum*. Per i collaboratori a progetto, in sostanza, vi è una gamma di tutele che ripercorre, rimodulandole, quelle previste per i lavoratori subordinati fermo restando che è pur sempre una forma di lavoro autonomo quando è collaborazione "genuina". Quando non lo è, allora c'è una violazione di legge che va

sanzionata mentre non è la legge che è sbagliata e crea lavoratori “invisibili” o privi di qualsiasi tutela. Per i lavoratori in somministrazione assunti dalle agenzie per il lavoro sia a termine che a tempo indeterminato è stata realizzata mediante la contrattazione collettiva una serie di tutele e garanzie finalizzate a sostenere il lavoratore nei periodi di assenza di lavoro o in caso di maternità. Infatti, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla agenzia, per i periodi nei quali non svolgono attività lavorativa presso un utilizzatore e restano comunque a disposizione dell’agenzia stessa, è prevista una indennità mensile di disponibilità pari a 700 euro lordi comprensivi della quota di Tfr. Accanto a questo, in caso di disoccupazione da almeno 45 giorni, a tutti i lavoratori, sia a termine che a tempo indeterminato che abbiano lavorato almeno 6 mesi negli ultimi 12, viene riconosciuta una indennità di sostegno al reddito pari a 700 euro. Per le lavoratrici in somministrazione, in caso di maternità, è prevista l’erogazione di una indennità, *una tantum*, pari a 1.400 euro. In costanza di missione superiore a 7 giorni e con una anzianità lavorativa precedente pari a 3 mesi è previsto, inoltre, un contributo per l’asilo nido fino al 3° anno di età del bambino pari a 80 euro mensili. Inoltre in caso di malattia o infortunio del lavoratore l’ente bilaterale di settore (Ebitemp), attraverso una polizza sanitaria, riconosce ai lavoratori in somministrazione, al coniuge e ai figli fiscalmente a carico sussidi e rimborsi pari al 100% delle spese sanitarie sostenute (rimborso ticket). Viene riconosciuto poi un rimborso per le spese sostenute per grandi interventi chirurgici, ricoveri, cure odontoiatriche e protesi nonché una indennità in caso di infortunio dei lavoratori in somministrazione, aggiuntiva rispetto alle prestazioni erogate dall’Inail, fino ad un massimo di 6.300 euro per invalidità temporanea che prosegua fino ad un massimo di 180 giorni dalla fine missione. Per morte o invalidità permanente grave, superiore al 60%, viene riconosciuta una indennità pari a 50 mila euro: tale indennità viene riproporzionata in caso di invalidità permanente inferiore al 60%. Di particolare rilevanza le misure di carattere previdenziale derivanti dalla istituzione di un fondo di previdenza specifico per i lavoratori in somministrazione che copre anche periodi di non lavoro tra una missione e l’altra. Da qualche anno poi opera una misura di accesso al credito attraverso un fondo di garanzia costituito presso Ebitemp che assicura prestiti ai lavoratori in somministrazione, senza necessità di garanzie e senza interessi, fino ad un massimo di 10 mila euro. I lavoratori hanno inoltre la possibilità di sospendere il pagamento delle rate in caso di fine missione e qualora siano in attesa di una nuova. Infine sono da segnalare le misure aggiuntive di carattere formativo che riconoscono, ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, la possibilità di accedere alla formazione continua attraverso il riconoscimento di un voucher formativo, o bonus, che permette al lavoratore di scegliere e partecipare gratuitamente ad un corso di formazione individuato dallo stesso. Questo patrimonio di flessibilità e sicurezze non appartiene solo alle agenzie per il lavoro o al settore della somministrazione (che non è il mondo dei “lavoratori affittati” come ancora qualcuno spregiativamente continua a definirli). È un valore per il sistema produttivo nel suo complesso. Ma quanti, oltre chi è arrivato a leggere fin qui, hanno la pazienza di informarsi o farsi informare e, se hanno responsabilità tipiche degli opinion leader, ne danno corretta informazione? Certo, ci sono ancora spazi da colmare in termini di tutele ma il punto è che già oggi tutte le forme di rapporto di lavoro poggiano su una base di certezze e di garanzie. Il punto è che non siamo nel Far West. Ma questo i giovani lo sanno? Sicuramente è più semplice lanciare i messaggi che, in maniera quasi uniforme, sono stati il leitmotiv dei commenti mediatici al 9 aprile, la giornata che quest’anno è stata dedicata alla protesta dei precari (“La generazione perduta”; “4 milioni senza prospettive”; “L’urlo degli atipici”). Il dato che maggiormente viene citato è che – nel 2010 – solo il 15% delle assunzioni è avvenuto con contratti a tempo indeterminato, contro il 23% del 2008. Un dato certamente preoccupante ma che non può essere considerato prescindendo da cos’è stato il 2010 (e non sto qui a spiegarlo io). Del tutto trascurato invece un altro dato riferito al tasso di conversione (la cosiddetta stabilizzazione) per i contratti a tempo determinato ed i contratti di apprendistato che continua a crescere passando dal 25% nel 2008 al 33% del 2010. Sarà poco ma in un periodo di crisi mondiale in cui le aspettative di ripresa rimangono incerte, ritengo sia positivo il fatto che le imprese aumentano la loro propensione a stabilizzare i rapporti temporanei. E nel contempo, pur sapendo di correre il rischio di essere una voce dissonante, trovo parimenti positivo,

anzi molto positivo, che a fine 2010 è cominciata a ripartire l'occupazione con contratti a tempo determinato. L'occupazione a tempo determinato aveva cominciato a diminuire già a fine 2008, ma il calo si è esaurito a fine 2009 e ora appare avviato il recupero. È una ripresa che indica che la domanda di lavoro sta tornando ad aumentare. E gli economisti ce l'hanno insegnato da tempo: l'occupazione a tempo indeterminato reagisce con molto ritardo rispetto al ciclo economico. L'occupazione non si crea per decreto ma solo realizzando le condizioni perché ci sia una domanda di lavoro cui è possibile rispondere tanto in termini di qualità dell'offerta quanto di modalità del lavoro. In un momento in cui, come suol dirsi, l'incertezza sembra essere l'unica certezza a disposizione, i fenomeni vanno osservati con maggiore oggettività ma soprattutto fornendo le informazioni più corrette possibili. E fra le tante che noi continuiamo a dare ai nostri giovani mi sembra che ne manchi una: dove si concentra la precarietà, quella vera, che si ripete nel tempo, dove non si dà risposta alle aspettative dei giovani. Le indagini fatte nei giorni scorsi per commentare la precarietà parlano, solo a margine, dei settori in cui il precariato è più diffuso ed allora finalmente “scopriamo” che è prevalentemente distribuito fra il comparto alberghi/ristorazione, i servizi pubblici e i servizi sociali alle persone, l'agricoltura, la pubblica amministrazione e l'istruzione. Di contro, sempre nel drammatico 2010 l'industria in senso stretto ha assorbito circa il 21% dell'occupazione a tempo determinato e poco più del 14% di quella a tempo indeterminato. Un quadro che dovrebbe portare tutti gli attori “del sociale” a riflettere su come orientare le scelte di politica del lavoro senza sottovalutare un altro aspetto che prescinde dal dato normativo ed in parte anche da quello economico investendo un aspetto di tipo culturale: e cioè la rivalutazione del lavoro in fabbrica e del lavoro operaio. Noi siamo il secondo Paese più industrializzato dopo la Germania ma non se ne ha una consapevolezza diffusa. Facciamo di tutto, nella scuola, nella comunicazione, nella produzione televisiva di intrattenimento, nella cinematografia nazionale, per far passare una cultura anti-industriale che induce i giovani a preferire la precarietà di lungo periodo che li aspetta in un impiego pubblico specie se in un ente locale o in una scuola (con la speranza indotta dai genitori che prima o dopo ci sarà una sanatoria con relativa stabilizzazione e quindi “il posto”) piuttosto che entrare in fabbrica o, come si diceva una volta, “andare sotto padrone”. Vogliamo provare a spiegare che non è più così, da decenni? Che non è vero che la “fabbrica uccide” anche perché l'industria sta da anni investendo in sicurezza attiva e passiva e l'innovazione tecnologica delle nostre fabbriche è un automatico incremento di sicurezza, tanto da non essere neppure minimamente confrontabile il rischio lavorativo con il tributo che i giovani pagano settimanalmente nelle “stragi del sabato sera” o quotidianamente sulle strade? Vogliamo provare a rivalutare l'immagine sociale di chi lavora in fabbrica, impiegato od operaio che sia, a cui dobbiamo la maggior parte della ricchezza prodotta e distribuita nel nostro Paese? È un esercizio difficile ma ritengo indispensabile al quale possiamo poi accompagnare anche qualche soluzione che potrebbe ridurre sempre più la distanza che esiste fra la percezione di precarietà e le condizioni reali del mercato del lavoro in generale ed in particolare nell'economia rappresentata dall'industria e dai servizi associata a Confindustria. Non mi cimento nella parte sociologica ma provo a riprendere alcune soluzioni normative che come Confindustria abbiamo presentato a settembre scorso nel convegno sul lavoro tenutosi a Genova. Soluzioni che non hanno, al momento, sollecitato più di tanto l'attenzione dei sindacati per ragioni che richiederebbero un'ancora più lunga dissertazione sullo stato reale delle relazioni industriali nel nostro Paese. Mi limito invece a ripercorrerle per concludere il mio ragionamento sulla possibilità di avere una buona flessibilità se scevra da ideologie e accompagnata da un'informazione corretta. Una prima soluzione che potrebbe con sufficiente certezza ridurre significativamente l'“utilizzo improprio” dei rapporti di lavoro temporaneo consiste nella proposta di allungare il periodo di prova nel rapporto a tempo indeterminato portandolo ad avere una durata minima di 6 mesi e massima di 12. Poi va affrontata la disciplina del contratto di apprendistato che – senza bisogno di andare ad immaginare articolati e onerosi percorsi per un nuovo “contratto unico” a tutele progressive – dovrebbe rappresentare la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Oggi le imprese sono scoraggiate a farvi ricorso. La disciplina è un mix di legislazione statale, regionale e contrattuale

complicata dai recenti interventi della Corte Costituzionale. Inoltre, è dato di comune conoscenza che non più di un apprendista su 5 viene formato attraverso il canale “pubblico”. Sarà allora il caso di prenderne atto e convenire che la formazione più rispondente alle finalità dell’apprendistato è quella che fa perno sull’impresa. Il Governo ha già valorizzato al massimo il ruolo della formazione aziendale, affidando alla contrattazione collettiva la responsabilità di delineare i più opportuni percorsi formativi. Il quadro di riferimento normativo di questo canale “alternativo” interamente aziendale, è adesso ancora incerto. L’unica cosa di cui non ha bisogno il mondo del Lavoro, quello con la L maiuscola perché riferito alle imprese ed ai lavoratori, sono proprio le situazioni di incertezza. Di qui la proposta di razionalizzare il quadro normativo al fine di garantire certezza applicativa ad un istituto che favorisce occupazione di qualità per i giovani. Per far questo occorrerebbe valorizzare il conseguimento della qualificazione contrattuale attribuendo la responsabilità della formazione in capo all’impresa. Quando poi l’impresa non dovesse avere la capacità formativa interna, potrà avvalersi di soggetti qualificati, quali le agenzie per il lavoro, l’università, gli istituti di istruzione e ricerca, gli enti bilaterali od altri soggetti qualificati nel campo della formazione, accreditati a livello regionale. Recentemente il Governo ha annunciato la presentazione di alcune proposte in materia. Pronti ad esaminarle tutte ma l’obiettivo non può che essere uno: semplificare. Un obiettivo che dovrebbe essere comune a tutti se è vero che tutti abbiamo a cuore l’occupazione giovanile favorita da una formazione di qualità. Allora, vediamo se riusciamo ad avere un contratto di apprendistato semplice, di durata massima di 3 anni, con un periodo di formazione obbligatoria *on the job* per non meno di 120 ore annue, un trattamento economico in percentuale dei minimi tabellari, anche crescente, rispetto al lavoratore equivalente sulla base dei contratti di settore, cui aggiungere in misura intera le altre indennità e voci retributive di contratto nazionale e di secondo livello previste per il lavoratore equivalente. Consentiamo alle imprese di assumere senza dover temere i cavilli posti da leggi o contratti, che fanno crollare tutto. Più è complicato assumere attraverso gli strumenti ordinari e più facilmente si ricorre a forme improprie o a soluzioni senza alcuna tutela. Nella proposta presentata a Genova abbiamo inserito anche una novità in materia di tutele e cioè l’estensione agli apprendisti della Cassa integrazione ordinaria. Siamo in presenza di un normale rapporto di lavoro, sostanzialmente a tempo indeterminato (anche se nessuno lo dice e i più pensano che sia un’altra forma, per di più antica e superata, di precariato) ed è giusto che l’apprendista non sia esposto agli effetti negativi derivanti da situazioni di difficoltà puramente transitorie dell’impresa, prevedendo un proporzionale incremento degli oneri contributivi. A tutto questo dovrebbe poi accompagnarsi una robusta azione di marketing – se mi si passa il termine – per spiegare ai giovani che l’apprendista non è il “ragazzo di bottega” e che anche se si è laureati con lode si può benissimo iniziare la carriera con un buon contratto di apprendistato, magari molto più limitato nella sua durata. Anche il contratto di lavoro a tempo determinato potrebbe essere ridefinito con poche modifiche, una disciplina semplice, chiara che assicuri certezza al datore di lavoro e tutela al lavoratore contro possibili forme di abuso. Ad un decennio dalla riforma, occorre constatare che l’interpretazione giurisprudenziale delle novità introdotte ne ha parzialmente ridotto la portata innovativa. Il punto più controverso sta nel grado di specificità che deve soddisfare la causale indicata nel contratto individuale. Troppo ampio il margine di discrezionalità affidato al magistrato del lavoro. Troppo ampi gli spazi in cui possono insinuarsi i professionisti delle cause seriali per acquisire lucrosi introiti per i loro studi con vantaggi relativi per i lavoratori ma gravi danni per le imprese. L’avevamo proposto ai sindacati nel 2000 quando negoziavamo la riforma del contratto a termine sulla base della direttiva europea. Non abbiamo avuto successo. Oggi che l’applicazione decennale dà ragione della validità della nostra posizione, proponiamo di superare la necessità delle causali, generiche o specifiche che siano. Come già avviene nella maggior parte delle legislazioni europee la nostra idea è di limitarci ad indicare una durata massima dei contratti a termine stipulati tra le stesse parti. Nel 2007 abbiamo già concordemente introdotto il principio della durata massima fissandola a 36 mesi. La nostra proposta di modifica oggi è di rendere il requisito della durata massima la effettiva garanzia contro gli abusi, anche riducendola in maniera consistente. Proponiamo di limitare a meno di 36 mesi (la

misura effettiva sarà il risultato del negoziato, se mai riusciremo ad aprirlo), comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi, la durata di un contratto a termine con lo stesso datore di lavoro. Però non deve più esserci la necessità di indicare direttamente o indirettamente alcuna causale generica o specifica. Il contratto sarà a termine per libera scelta delle parti: del datore, che ritiene di poter così soddisfare le proprie esigenze produttive; del lavoratore, che ha accettato il contratto sapendo che, in assoluto, durerà comunque meno di 3 anni. Rimarrebbe fuori da questa nuova regola la disciplina di specifici settori o di specifiche ipotesi, come quelle dei contratti a termine legati a ragioni di stagionalità. Anche per il contratto di somministrazione a tempo determinato sarebbe opportuno eliminare ogni riferimento a causali generiche o specifiche avvicinando così il nostro ai modelli già in atto in Germania, Gran Bretagna, Olanda. È chiaro che con gli interventi qui delineati non si rivoluzionerebbe il diritto del lavoro (come invece aspirano a fare alcuni giuristi e no, con un malcelato riferimento al Principe di Salina). Si tratterebbe invece di guardare con serietà alle sfide che ancora dobbiamo vincere per uscire dalla crisi. Una volta fuori, poi, dovremo recuperare il terreno perso non solo per la crisi ma per l'eredità che ci trasciniamo da tempo. E purtroppo non possiamo fare nessun atto di rinuncia a quella eredità. Però dovremmo far di tutto per non trasferirla così com'è ai nostri figli.

Giorgio Usai

Direttore Area Relazioni industriali, sicurezza ed affari sociali – Confindustria

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Newsletter Nuovi Lavori*, 27 aprile 2011, con il titolo *Meno ideologia e più informazione*, in www.nuovi-lavori.it.