

## MERCATO DEL LAVORO

### *Osservatorio NENS*

*a cura di Marco Iezzi*

**NOTA DEL 29 NOVEMBRE 2005**

#### **QUALI PROSPETTIVE PER IL NUOVO TESTO UNICO PER I LAVORI FLESSIBILI**

La capacità di un sistema economico di assicurare che le risorse si trasferiscano rapidamente verso le attività ritenute più produttive è generalmente indicata come flessibilità del sistema. Si ritiene quindi, che quanto più flessibile è un sistema economico tanto maggiore sarà la crescita. Il concetto di flessibilità non deve essere interpretato in modo eccessivamente restrittivo, in un'ottica statica perché, come dice Shumpeter, “un sistema - qualunque sistema economico o altro – che ad ogni momento dato sfrutti in pieno le sue possibilità può, alla lunga, dimostrarsi inferiore ad un sistema che non lo fa in nessun momento dato del tempo, poiché appunto questa incapacità di riuscirvi può essere condizione del grado o della rapidità del successo a lungo termine”.

In realtà, l'attuale dibattito economico sembra aver dimenticato la lezione di Shumpeter sulla necessità di valutare la flessibilità di un sistema nella sua complessità, per soffermarsi sulla flessibilità di un particolare mercato, quello del lavoro. Esso, infatti, viene ritenuto il principale elemento che determina nei paesi già industrializzati la capacità di reazione del sistema a shocks strutturali. L'accento è stato quindi, posto sui problemi che possono derivare da un'alta protezione del posto di lavoro, in particolare per quanto riguarda la crescita dell'occupazione.

Allorché il processo innovativo è “*skill based*”, l'impresa deve passare da un mix di lavoro ottimale ad un altro per introdurre l'innovazione. L'impresa ha due strategie davanti a sé. Può addestrare la forza lavoro esistente o può licenziare parte della forza lavoro ed assumere forza lavoro qualificata.

Nei regimi ad elevata protezione del lavoro e ad elevato livello di centralizzazione e coordinamento fra sindacati e imprenditori nella gestione del mercato del lavoro, si tende a preferire la prima strategia<sup>1</sup>. Fra l'altro, in mercati del lavoro ove la forza lavoro qualificata scarseggia, questa strategia può essere vincente in quanto evita che le imprese si facciano concorrenza per il lavoro qualificato stimolando la dinamica salariale.

D'altro canto, nei mercati a bassa protezione del lavoro e relazioni del lavoro decentrate appare più efficiente la seconda strategia. In tal caso l'effetto sarà un più elevato livello di mobilità e di turnover del lavoro. Nei settori a bassa intensità di ricerca, dove l'elasticità della domanda è bassa, l'innovazione è volta a tagliare i costi piuttosto che ad espandere la capacità. In queste industrie un'elevata protezione del lavoro potrebbe ostacolare l'innovazione più che nelle industrie high tech<sup>2</sup>.

In Italia, il discorso sulla flessibilità del sistema economico si è tradotto in sostanza in un dibattito sulla riforma dei licenziamenti. In particolare è stato posto in discussione l'art.18, che secondo alcuni giuristi<sup>3</sup> ed economisti del lavoro, colloca l'Italia al vertice della graduatoria internazionale della rigidità. In realtà, il problema della facilità di licenziamento è solo un aspetto e certo non il principale, della flessibilità. La teoria economica<sup>4</sup>, definisce la flessibilità a livello d'impresa, con riferimento alla variazione dei costi totali in presenza di una variazione della quantità prodotta<sup>5</sup>. Maggiore è la flessibilità, minore è la variazione dei costi per unità incrementale prodotta. La difficoltà di licenziamento certamente può influire sulla variazione dei costi, in presenza di una riduzione della quantità prodotta, ma essa è solo uno degli elementi che influisce su tale valore.

La legislazione italiana in particolare a partire dal 1997 ha previsto una serie di meccanismi che permettono di ridurre in modo sostanziale i costi per le imprese per far fronte a variazioni temporanee e cicliche della produzione (lavoro interinale, contratti a tempo determinato ecc.); d'altro canto altri meccanismi istituzionali, quali la cassa integrazione, permettono di ridurre sostanzialmente i costi per le imprese in presenza di riduzione strutturale della quantità prodotta.

In modo analogo, la flessibilità in entrata è aumentata di molto in Italia, contribuendo a non far crescere rapidamente la curva dei costi in relazione all'aumento della quantità da produrre.

<sup>1</sup> cfr Bertola, 1990

<sup>2</sup> OECD, 2001

<sup>3</sup> cfr. Ichino, 2001

<sup>4</sup> cfr. K.T. Marschak, R. Nelson, 1962

<sup>5</sup> cfr.A. Del Monte, F.M. Esposito, 1992 - A. Del Monte, F. Dell'Isola, 1995.

Attualmente, l'imprenditore ha tutto l'interesse a trasformare il contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato se è soddisfatto del lavoratore. In tal modo l'impresa si garantisce, almeno in parte, che l'investimento da lui fatto per addestrare il lavoratore non vada a favorire un'altra azienda nel caso in cui il lavoratore abbandoni l'impresa stessa. Nel caso l'impresa non sia soddisfatta del lavoratore, non attuerà tale trasformazione e prenderà un altro lavoratore con contratto a tempo determinato.

In caso di abbandono ciò avrà effetti negativi, proprio sulla produttività dell'impresa che ha investito in quel lavoratore. Il problema poi, appare particolarmente rilevante per manodopera più specializzata. Ad esempio, uno dei vantaggi per le imprese che operano nel settore della Information Technology (software, telecomunicazioni, ecc.) nel Mezzogiorno è il più basso turnover di manodopera specializzata rispetto a quanto accade nelle regioni del Centro-Nord. Già oggi sono molti i laureati del Sud (oltre il 23%) che vanno al Nord attratti dalle migliori condizioni di lavoro. Lo stesso Libro Bianco sul lavoro riconosce come non è la rigidità del lavoro che determina la precarietà dell'occupazione nel Mezzogiorno<sup>6</sup>. L'obiettivo è ambizioso poiché ciò che si vuole ottenere è una "flessibilità dal volto umano".

Si tratta di salvaguardare maggiormente la stabilità e le condizioni di vita dei lavoratori. Il sistema di tutela corrente non va soltanto corretto per eliminare i frequenti abusi all'origine di sacche di privilegio e improduttività. Esso andrebbe rivisto nei suoi nodi più qualificanti (per aumentare le garanzie offerte ai lavoratori precari) e accompagnato da una riforma del welfare e degli ammortizzatori sociali (per garantire una ragionevole stabilità delle condizioni di vita). Dunque, rendere tutti inamovibili non è pensabile. La via giusta è quella di aumentare la sicurezza dei lavoratori nel mercato del lavoro, dare loro servizi più efficienti di informazione, riqualificazione professionale, assistenza alla mobilità geografica; e anche una assicurazione contro la disoccupazione che consenta loro di affrontare la perdita di un posto di lavoro ed il passaggio ad una nuova occupazione.

Come osservava Sylos Labini già negli anni '70, il dramma del lavoratore precario non è nella durata effettiva della sua occupazione, che può essere anche lunga, ma nel fatto che, pur impegnandosi nel proprio compito, egli non sa se lavorerà nel prossimo mese o nel prossimo anno. E questa insicurezza non può essere eliminata, pena la perdita di efficacia della precarizzazione. Come non vedere la contraddizione di fondo tra flessibilità del mercato del lavoro e forza del singolo lavoratore in quel mercato? La prima raggiunge i suoi obiettivi solo se manca la seconda,

---

<sup>6</sup> Alfredo del Monte

almeno a livello soggettivo. A sua volta, la seconda neutralizza gli effetti della prima ricostituendo quelle condizioni di rigidità oggi attribuite alla tutela del lavoro. Stabilità delle condizioni di vita e stabilità dell'occupazione non possono essere separate, almeno nell'economia capitalista. La conquista della stabilità per il lavoratore operoso e corretto esprime esigenze sociali profonde. Semmai, la questione è che nel difenderla, con la dovuta determinazione, sindacati e istituzioni si sentano impegnati ad assumere comportamenti attenti e responsabili in una visione collettiva sgombra da tendenze corporative<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Guido Cella