

CORRIERE DELLA SERA

17 Maggio 2023

Lavoro precario

QUANDO IL MERCATO SI VENDICA

di **Giovanni Costa**

L'attenzione alla precarietà del lavoro, intensificatasi in occasione del varo del decreto governativo dei primi di maggio, sembra ora un po' scemata. Anche grazie alle valutazioni dell'agenzia di rating Fitch sulle prospettive per l'Italia del Pil e dell'occupazione.

In questo tema c'è la tendenza a sovrastimare il ruolo della normativa legislativa e contrattuale sia nel generare la precarietà del lavoro sia nel porvi rimedio. Gli aspetti strutturali sono invece prevalenti. Molte imprese, soprattutto nel settore dei servizi, più che contratti flessibili cercano lavoratori da integrare stabilmente. Le tensioni emergenti in alcuni segmenti del mercato del lavoro hanno spostato i rapporti di forza a favore dei lavoratori. Ma non abbastanza da contrastare la depressione decennale dei livelli retributivi italiani, tra i più bassi e i meno reattivi nel panorama europeo.

La vita, l'amore, la salute sono precari. Perché non dovrebbe esserlo il lavoro? È la provocazione lanciata alcuni anni fa dall'allora presidente della Confindustria francese Laurence Parisot.

Fu facile a quel tempo, e lo è ancor più oggi, rispondere che negli ultimi anni la durata e la qualità della vita sono molto cresciute, la salute grazie ai sistemi di prevenzione e cura è molto migliorata, l'amore trova altri modi di manifestarsi. Perché non dovrebbero migliorare anche il lavoro e la protezione dei relativi diritti?

Nel campo dei diritti, diritto al lavoro e diritto al reddito tutelati dalla nostra Costituzione sono due concetti diversi non sovrapponibili e neanche separabili in maniera netta. Da qui nascono molti fraintendimenti ed errori politici e sindacali. Il diritto al lavoro, a differenza del diritto al reddito che spesso si confronta con problemi di pura sopravvivenza, è relazione, è identità, è inclusione, è partecipazione per lavoratori e imprenditori.

Infatti il problema riguarda anche la stabilità dell'impresa e le sue prospettive. Può un'impresa precaria assicurare un lavoro stabile? E la stabilità del lavoro deve per forza trasformarsi in un problema per l'impresa? La pressione competitiva nei mercati globali, l'innovazione tecnologica, l'espansione dei bisogni, le turbolenze demografiche rendono queste domande di grande attualità. Ci sono piccole aziende di nicchia, start up, imprese che operano in settori sottoposti a repentine trasformazioni nelle quali la precarietà degli imprenditori non è certo meno critica di quella delle persone che vi lavorano. Come ci si protegge dalla precarietà in questi casi? La risposta richiede un approccio diverso dalla tradizionale contrapposizione tra capitale e lavoro che

richiama i giochi a somma zero in cui il guadagno di una parte è perdita per l'altra. La loro trasformazione in giochi a somma variabile positiva, in cui entrambe le parti guadagnano perché si generano risorse addizionali, richiede la mobilitazione di più misure e di più attori. Richiede lo sviluppo di un ecosistema favorevole alla nascita e all'affermazione di nuove imprese, al riposizionamento di quelle esistenti. La creazione di un tale ecosistema implica qualche forma di condivisione dei rischi, «spalmando» i costi della precarietà e della stabilità così che ciò che non sia sostenibile (concentrato) per i singoli lo diventi (frazionato) per i molti. Questo richiede di focalizzarsi sempre meno sui posti di lavoro e sempre più sulle persone, sempre meno sulla singola impresa e sempre più sul sistema delle imprese. Se si sbagliano le forme e la collocazione dei punti di garanzia e dei punti di flessibilità si inducono comportamenti opportunistici che il mercato alla fine non perdona. Come dimostrano le sue vendette sotto forma di lavoratori che non si trovano, che si disimpegnano, che vanno all'estero; di imprese che non si rinnovano e soccombono.

Giovanni Costa

© RIPRODUZIONE RISERVATA