



# QUOTIDIANONAZIONALE

DENISE PIPITONE TRENO TAIWAN AUTOCERTIFICAZIONE COLORI REGIONI DECRETO DRAGHI BOLLETTINO COVID VACCINI VIA CRUCIS MOTOGP

CRONACA [ECONOMIA](#) POLITICA ESTERI SPORT MOTORI MAGAZINE MODA SALUTE ITINERARI TECH METEO GUIDA TV



Home > [Economia](#) > [Sul Lavoro: Non Esitare](#)

## Sul lavoro: non esitare

Publicato il 1 aprile 2021

Intervento del Direttore generale di Assolavoro estratto dal saggio "Come cambia il lavoro nell'era del Covid" a cura di Mimmo Carrieri e Cesare Damiano.

di AGOSTINO DI MAIO



Agostino Di Maio

Sulla scorta di precedenti e positive esperienze, abbiamo collaborato con convinzione a questa ricerca del Prof. Mimmo Carrieri e dell'amico Cesare Damiano perché convinti del valore che assume nella delicata e drammatica "grande transizione" che stiamo subendo ogni **riflessione scientifica che affronti i molteplici nodi del mondo del lavoro.** In questa fase è

### POTREBBE INTERESSARTI ANCHE

QUOTIDIANONAZIONALE

### ECONOMIA

Eni vuole espandersi Al via 500 assunzioni



ECONOMIA

Per il Fisco la pandemia Covid non esiste. Le tasse continuano come prima

QUOTIDIANONAZIONALE

benvenuto ogni strumento che riduca quella *"grande confusione sotto il cielo"* che obbliga noi pionieri del passaggio alla terza modernità a procedere senza le bussole e le categorie che con le quali ci siamo sinora orientati.

Siamo chiamati sul piano sia individuale che collettivo ad **uno sforzo gigantesco per far fronte a cambiamenti strutturali**, solo accelerati dalla crisi pandemica, che investono contemporaneamente sia la *"percezione del sé"*, quella che abbiamo di noi stessi, che il contesto *"esterno"* oggetto di analisi nella ricerca: il mercato del lavoro.

I macro trend sono noti. Se li osserviamo dal **lato dell'offerta di lavoro siamo chiamati a dover gestire accelerazioni senza precedenti** in termini di numerosità e magnitudo delle transizioni nella vita non solo lavorativa di ciascuno, irreversibili andamenti demografici (negativi), l'invecchiamento progressivo delle nostre società con connessi *trade off* legati alla sostenibilità economica dei sistemi di welfare. Al contempo dobbiamo **affrontare una mobilità mondiale** della forza lavoro senza precedenti, dare vita a politiche innovative mai sperimentate su larga scala di gestione delle molteplici diversità, contrastare il costante aumento delle disuguaglianze frutto sia della dissipazione delle competenze che dalla *"messa in manutenzione a tempo indeterminato"* **di tutti gli ascensori sociali. Dobbiamo con urgenza porre fine alla perdurante esclusione** - da parte di una società sempre più gerontocratica e quindi sclerotizzata - dei giovani dalle *policies* con il conseguente incremento esponenziale dei tassi di inattività, esclusione e disincanto delle nuove generazioni.

Ogni ritardo della riflessione su questi terreni è **destinato ad incidere in maniera drammatica sul livello di coesione sociale delle nostre comunità**.

Anche sul lato dell'offerta di lavoro le fratture con il passato non potrebbero essere più profonde: **l'affermarsi dell'economia on demand** incide in maniera radicale sugli assetti organizzativi delle imprese e sul loro bisogno di adattabilità a una domanda mutevole e personalizzata.

Qui si impone una profonda riflessione critica sia sul tema delle competenze che delle forme di flessibilità (in entrata ed in uscita), superando le categorizzazioni e gli schemi che abbiamo studiato nei manuali di diritto del lavoro. Un esempio tra i tanti è **la tradizionale dicotomia autonomia/subordinazione** e, nell'ambito di questa, tra **contratto "standard a tempo indeterminato" e binomio flessibilità/precarietà**.

## ECONOMIA

### Caschi virtuali per l'esercito Usa

## PRODOTTI MIGLIORI



PRODOTTI MIGLIORI

### Prendersi cura di se stessi è fondamentale: scopriamo come farlo



PRODOTTI MIGLIORI

### Stare in casa è sinonimo di comodità: ecco le migliori tute da donna



PRODOTTI MIGLIORI

### Approfitta della primavera per scoprire le offerte Amazon

La semplice lettura della Comunicazioni Obbligatorie assesta un colpo mortale alla tradizionale e per certi versi salvifica narrazione relativa alla stabilità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: negli ultimi anni il 30-35% **dei contratti a TI non ha superato l'anno, la** quota di quelli che si sono fermati tra uno e due anni è stata del 13-14%. Il 45 % dei contratti **a tempo indeterminato non ha quindi raggiunto i due anni** di attività. Se aggiungiamo l'ulteriore quota di contratti che si situa tra i due e tre anni di durata, che oscilla tra il 7% ed il 9%, osserviamo come almeno il 50% dei contratti a tempo indeterminato non superi i 3 anni.

Di fronte a questa realtà il dibattito accademico e **l'azione dei policy makers (corpi sociali inclusi)** appaiono tuttora in difficoltà nel superare una lettura formalistica del mero dato normativo. Uno degli esiti di questo ritardo è stato l'incremento della distanza tra *policies* pubbliche e realtà. Conseguenze? Una fra tutte l'incremento del tasso di precarizzazione del mercato del lavoro: **se non "leggo" un problema, non posso certo risolverlo.**

E' quindi giunto il momento di avviare una riflessione seria sul binomio, spesso confuso, flessibilità/precarietà, definendo indici e parametri che individuino le forme di impiego davvero precarizzanti e che non prevedano la **tutela dei diritti delle persone, non siano assistite da un principio di parità di trattamento con conseguente sfruttamento non solo salariale, che non abbiano al loro interno forme strutturate di manutenzione formativa del capitale umano e delle professionalità** così vitali in questo mercato del lavoro (*employability*), che siano supportate magari anche da un sistema di welfare (gratuito) all'avanguardia e che, in ultima analisi, non rappresentino un mero vantaggio di costo e quindi uno strumento di *dumping* contrattuale.

Analogamente va affrontato senza pre-giudizi il tema della flessibilità in uscita o, meglio, della gestione delle transizioni e delle politiche attive del lavoro. Su quest'ultimo punto il consenso sembra unanime. Tutti sono infatti d'accordo sulla **definizione di un sistema di servizi di accompagnamento al lavoro e di** gestione delle transizioni efficiente e moderno, capace di assistere tutti, soprattutto le persone più fragili.

Le difficoltà cominciano quando si passa dalle affermazioni di principio non falsificabili, in quanto il loro contrario non esiste per dirla con Karl Popper, al come mettere in piedi un sistema che assuma il punto di vista del cittadino e dell'impresa ragionando in termini di accessibilità **dei servizi, di professionalità necessarie**, di capacità di risposta, di tempi e di risultati.

Qui l'ostacolo è un contesto regolatorio reso fragile da una irrisolta ripartizione delle competenze tra centro e periferia, dalla perdurante confusione su cosa sia una politica attiva (sovente si confondono gli atti amministrativi e gli adempimenti **formali con le azioni**), **dal perdurante ambiguo ruolo della formazione** professionale troppo a lungo al servizio dell'offerta (propria) piuttosto che della domanda e ovviamente **svincolata da obblighi di placement, dall'assenza di indicatori di performance** degli operatori, da un difficile bilanciamento, anche sul piano dell'elaborazione culturale, tra ammortizzatori passivi e politiche di attivazione. Se questa ricostruzione è vera il percorso appare ancora lungo e per molti versi in salita.

L'accelerazione della riflessione sui temi sommariamente elencati è ovviamente resa ancora più urgente dal contesto socio-economico che si è determinato dall'inizio della crisi pandemica Covid-19. L'occupazione dipendente a tempo **indeterminato ha retto, almeno nelle rilevazioni ufficiali, ma solo** grazie ai 2,8 miliardi di ore autorizzate di Cassa Integrazione allargata e al blocco dei licenziamenti. Anche i dati sulla Cassa Integrazione confermano una domanda straordinaria di ammortizzatori con il livello di richieste 40 volte superiore al dato dello stesso mese del 2019.

Se da un lato l'economia sussidiata sta per ora limitando il disastro sociale (con tutti i fattori di debolezza del nostro mercato del lavoro che però si stanno ampliando ad un ritmo accelerato) l'emergenza diventa anche il tema della sostenibilità economica **del sistema. Il gettito Irpef complessivo per l'anno d'imposta 2018**, pari a 864 miliardi di euro, è alimentato per l'83,7% da redditi da lavoro dipendente o da pensioni (723 miliardi). Considerando i redditi prodotti dal lavoro in tutte le forme (dipendente, autonomo, occasionale e così via), anche sotto forma di reddito differito (la pensione), la percentuale è di circa il 91%.

La sostenibilità economica passa inevitabilmente attraverso la capacità che avremo di "tutelare il lavoro" sia mediante la valorizzazione delle forme di impiego che generano gettito contributivo, sia riducendo al massimo la durata delle transizioni, sia "attivando" le giovani generazioni, visto che contiamo **1,8 milioni di persone under 35 anni che non lavorano e non provano neanche a cercare un lavoro, pur essendo disponibili.**

Complessivamente si tratta di mobilitare o riattivare un esercito di 5,6 milioni di persone, **nella metà dei casi con istruzione elevata** e quindi ad alto potenziale.

Un'ultima considerazione, che porta a valutazioni meno ottimistiche

rispetto a quelle alle quali giunge la ricerca, riguarda lo stato di salute delle parti sociali. Proprio in considerazione dell'estrema difficoltà del contesto credo che una profonda riflessione debba coinvolgere **anche questi attori del sistema, siano essi di rappresentanza** dei lavoratori che delle imprese, affinché possano realmente diventare agenti del cambiamento. Il ruolo sussidiario che le parti sociali possono svolgere sui temi della regolazione è oggi ancora più strategico, così come l'adattabilità e **la flessibilità degli esiti della contrattazione**, a tutti i livelli, sono ancora da preferire alle rigidità di una pervasiva e talvolta incoerente normazione eteronoma.

Ma per essere un pezzo della soluzione e non una parte del problema a mio avviso deve anche essere sviluppata una **analisi critica sulle reali capacità dei corpi sociali intermedi** di coniugare i talvolta contingenti interessi di parte, soprattutto quando questi sono riconducibili a quelli interni di autoconservazione degli apparati o di tutela degli *insiders*, con quelli più generali e di lungo periodo della collettività.

In conclusione non abbiamo a disposizione **ricette preconfezionate** e dobbiamo costruire un nuovo mercato del lavoro che non dissipi ricchezze umane e materiali. Non ci possiamo sottrarre ad una *recherche* personalissima ma anche collettiva il cui approdo è ignoto e versiamo in una condizione non dissimile da quella descritta dal poeta:

*"Dici: per noi va male. Il buio cresce. Le forze scemano. Dopo che si è lavorato tanti anni noi siamo ora in una condizione più difficile di quando si era appena cominciato.*

*E il nemico ci sta innanzi più potente che mai. Sembra gli siano cresciute le forze. Ha preso una apparenza invincibile.*

*E noi abbiamo commesso degli errori, non si può negarlo. Siamo sempre di meno. Le nostre parole d'ordine sono confuse. Una parte delle nostre parole le ha stravolte il nemico fino a renderle irrecognoscibili.*

*Che cosa è errato ora, falso, di quel che abbiamo detto? Qualcosa o tutto? Su chi contiamo ancora? Siamo dei sopravvissuti, respinti via dalla corrente?*

*Resteremo indietro, senza comprendere più nessuno e da nessuno compresi? O contare sulla buona sorte?*

*Questo tu chiedi.*

*Non aspettarti nessuna risposta oltre la tua.*

**(Bertolt Brecht, "A chi esita")**

© Riproduzione riservata



Robin Srl

A Company of **Monrif**

[Dati societari](#) [ISSN](#) [Privacy](#) [Impostazioni privacy](#)

Copyright© 2021 - P.Iva 12741650159

**CATEGORIE**

Contatti  
Lavora con noi  
Concorsi

**ABBONAMENTI**

Digitale  
Cartaceo  
Offerte promozionali

**PUBBLICITÀ**

Speed ADV  
Network  
Annunci  
Aste E Gare  
Codici Sconto