

Intervista a Pietro Ichino.

(13 settembre 2000)

L'ultima indagine della Camera di commercio di Milano ha rivelato che nel settore dei servizi alle imprese il posto fisso è tornato d'attualità. Un dato in forte controtendenza rispetto a quanto sta accadendo negli altri settori. Cosa significa? Le imprese si sono pentite di tanta flessibilità?

Ci sono vasti settori del mercato nei quali si registra un tasso di disoccupazione nullo o addirittura negativo: le aziende hanno grande bisogno di determinate figure professionali, ma non le trovano, o non ne trovano abbastanza. Così incominciano a strapparsi i lavoratori fra di loro. In questi settori è l'impresa ad avere bisogno della stabilità, a chiederla al lavoratore.

E per questo è ben disposta ad assumerlo a tempo indeterminato?

Non soltanto questo, perché il contratto a tempo indeterminato non limita la facoltà del lavoratore di dimettersi. Per garantirsi contro il recesso del lavoratore le imprese fanno ormai un ampio ricorso a clausole contrattuali particolari, come quella di durata minima, il patto di non concorrenza, oppure la pattuizione di un obbligo bilaterale di preavviso particolarmente lungo. Accade sovente di vedere pattuire anche penali assai elevate per il caso di recesso ingiustificato del lavoratore.

È il mondo alla rovescia: l'impresa che cerca tutela contro il recesso del lavoratore.

Il fatto è che il mercato del lavoro funziona in modo molto diverso nei suoi diversi settori. Esistono anche oggi, e anche a Milano, settori nei quali il lavoratore è debole, perché non ha possibilità di scelta: gli mancano le informazioni sulle possibilità esistenti, la possibilità di riqualificarsi secondo quello che le imprese domandano, la possibilità di spostarsi dove gli si offrirebbe il lavoro migliore. Ma in molti altri casi il lavoratore è forte perché è informato, è mobile, dispone della formazione più appetibile per le aziende: in quelle condizioni può accadere che sia lui a scegliere, a dettare le condizioni alla controparte, a potersene andare sbattendo la porta se viene trattato male.

Quello che lei dice sembra trovare conferma nell'indagine della Camera di commercio milanese: si assumono con contratti a tempo indeterminato soprattutto le figure professionali più qualificate.

In materia di lavoro non si può più ragionare per grandi aggregati indistinti. Ci sono i lavoratori forti e ci sono i lavoratori deboli. Tutti aspirano alla sicurezza circa la continuità del lavoro e del reddito; alcuni la trovano, altri no. L'importante, però, è capire che la vecchia strategia di protezione del lavoro, imperniata sulla limitazione drastica della facoltà di recesso dell'imprenditore, protegge alcuni al prezzo dell'esclusione di altri: quanto più sono stabili in azienda gli occupati regolari, tanto più i disoccupati e gli irregolari sono "stabili" in questa loro più scomoda posizione. Le strategie capaci di proteggere davvero i più deboli, in un mercato del lavoro maturo, sono altre.

Quali?

Aumentare la possibilità effettiva di scelta di tutti i lavoratori offrendo a tutti servizi efficienti di informazione, formazione mirata alla domanda del mercato e assistenza alla mobilità geografica. E per neutralizzare l'handicap di cui soffrono i più deboli, quelli che sono sempre gli ultimi della coda, offrire a questi un sovrappiù di quei servizi, assisterli più intensivamente. *Better to have routes instead of roots*: in un mercato del lavoro maturo è meglio avere a disposizione strade, percorsi professionali, che mettere radici.

Anni fa, però la General Motors offrì ai propri dipendenti l'assunzione a vita, fatto eccezionale per gli Stati Uniti.

C'è stato un momento, negli anni ottanta, in cui qualcuno anche in America ha pensato di imitare, per questo aspetto, il modello giapponese: il progetto *Saturn* della General Motors nasceva proprio da un complesso di inferiorità dell'industria automobilistica statunitense nei confronti di quella giapponese. Non additerei, però, né il modello giapponese né il progetto *Saturn* come esempi di rigidità. Innanzitutto perché intorno al “nocciolo duro” dei *core workers*, dei dipendenti a vita, quel modello prevede una vasta zona di lavoratori periferici meno garantiti o non garantiti affatto. Poi perché non è tutto oro quel che luccica: il posto a vita non significa necessariamente garanzia di stabilità del reddito.

Che cosa intende dire?

Intendo dire che se il contratto garantisce contro il licenziamento ma consente di ridurre la retribuzione quando le cose vanno male, la “sicurezza” offerta da quel contratto al lavoratore può ridursi a ben poco. Al limite, se la retribuzione potesse azzerarsi nel momento in cui, per i motivi più vari, il lavoro non serve, al lavoratore la garanzia contro il licenziamento non servirebbe a nulla.

Dunque lei non concorda con il governatore della Banca d'Italia, Antonio Fazio, che esorta il Paese a perseguire una maggiore flessibilità del lavoro, legando i salari all'andamento dell'azienda?

È sempre questione di misura. Il collegamento di una parte della retribuzione alla produttività o alla redditività dell'azienda è previsto anche dal protocollo Giugni del luglio 1993: una previsione che ha avuto attuazione troppo scarsa. Ma è bene ricordare che l'imprenditore è tale in quanto ha una propensione al rischio superiore rispetto a quella dei suoi dipendenti; e anche una maggiore capacità effettiva di sopportare il rischio. Il lavoratore dipendente è tale in quanto acquista sicurezza dall'imprenditore, pagandogli un premio assicurativo, accettando cioè un minor reddito. Ed è proprio questa transazione che produce l'allocazione più razionale del rischio.

Dunque lei è contrario all'idea che la *share economy* possa aiutare a far accettare ai lavoratori dipendenti una dose maggiore di flessibilità?

No. Io sono contrario soltanto a imporre a tutto il mercato del lavoro un unico modello. Occorre creare le condizioni perché nel mercato si confrontino e competano modelli diversi di rapporto di lavoro; e a ogni lavoratore o gruppo di lavoratori sia data la possibilità effettiva di scelta tra la sicurezza che è data da un rapporto di lavoro durevole con bassa retribuzione, la sicurezza che è data da un rapporto di lavoro durevole con retribuzione mediamente più alta ma variabile in relazione alle sopravvenienze, e la sicurezza che è data da una maggiore capacità di muoversi nel mercato. Ciascuno scelga secondo le proprie preferenze e vinca il modello che in concreto dà i frutti migliori.