

IL LAVORO DISEGUALE – 3. I CAPACI E GLI INCAPACI
COME SI COSTRUISCE L'EGUAGLIANZA FRA DISEGUALI

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera - 2 agosto 2004

La legge Biagi è imputata, da sinistra, di condannare alla precarietà i lavoratori più deboli. Per questo nelle file dell'opposizione si discute se inserire nel programma elettorale per la prossima legislatura soltanto una correzione di quella legge, oppure la sua abrogazione secca, per un ritorno *tout court* al vecchio assetto del diritto del lavoro. Ma se si osservano i fatti in modo non fazioso, ci si convince che è sovente proprio il vecchio sistema delle protezioni del lavoro a generare disuguaglianze, precarietà e difficoltà di ingresso nel tessuto produttivo per i più deboli, i meno efficienti.

Nel corso dell'ultimo secolo il diritto del lavoro ha coltivato un obiettivo egualitario ancora più ambizioso di quello di impedire le discriminazioni di razza, etnia, genere, religione, opinione o stile di vita, di cui si è parlato nei due articoli precedenti: l'obiettivo di garantire la parità di trattamento anche tra lavoratori efficienti e inefficienti, pur in un contesto di economia capitalistica. Per un buon periodo ci è riuscito; vediamo come.

Quando il lavoratore viene assunto dall'impresa, il periodo di prova consente di verificare soltanto il suo profilo professionale (saldatore, contabile, venditore, ecc.), ma non le sue caratteristiche personali che potranno influire sulla redditività del lavoro per l'impresa, come l'assiduità e diligenza, il tasso di assenze per malattia, o la capacità di adattarsi alle innovazioni tecnologiche. Il trattamento economico viene quindi stabilito secondo il rendimento medio della categoria professionale; e in seguito non potrà essere aggiustato al ribasso: il lavoratore non potrà essere licenziato se non per colpa. Il minor rendimento del lavoratore che si rivelerà più debole sarà compensato dal surplus di rendimento del più forte. Questo meccanismo richiama, un po' alla lontana, l'idea della giustizia proposta John Rawls: "sotto il velo dell'ignoranza" circa la sorte che a ciascuno è riservata dalla lotteria naturale e da quella sociale, l'interesse personale (prima ancora che l'altruismo) ci porta a scegliere un ordinamento che offra il massimo possibile di benessere e di opportunità a chi ha la sorte peggiore. Il grado di giustizia del sistema si misura sul benessere di chi sta peggio; ed è appunto del benessere dell'ultimo della fila che si fa carico il vecchio diritto del lavoro, con quel meccanismo che garantisce al meno produttivo un trattamento medio.

Quel meccanismo si coniugava abbastanza bene con il modello della grande fabbrica di tipo fordista degli anni cinquanta e sessanta. A quell'epoca, si entrava tutti uguali nel tessuto produttivo con una determinata qualifica, con la prospettiva di poter continuare a fare lo stesso lavoro per trenta o quarant'anni nella stessa azienda, fino al pensionamento. Ma quando, dagli anni ottanta, le tecniche applicate e i prodotti stessi incominciano a evolversi sempre più rapidamente, e anche le aziende e i posti di lavoro prendono a nascere e morire con una frequenza sempre maggiore, il vecchio meccanismo egualitario incomincia a produrre anche effetti diametralmente opposti a quello dell'uguaglianza. Accade in un numero sempre maggiore di casi che, nonostante la protezione forte contro il licenziamento, il lavoratore debole perda il posto nel corso della vita lavorativa, quando ormai è ben conoscibile il suo collocarsi nella fascia inferiore della sua categoria. Questo lavoratore ora rischia l'esclusione permanente o il confinamento nell'area del lavoro precario o addirittura irregolare: nessuna impresa, infatti, offre volentieri il trattamento standard, imposto dal contratto collettivo, a un lavoratore del quale è ormai ben conoscibile il rendimento inferiore allo standard. Una ricerca dell'Università Cattolica pubblicata ad aprile mostra come il quarantenne che perde il posto, a Milano, abbia una probabilità su tre di disoccupazione di lunga durata o segregazione nel precariato: è, appunto, il 30 per cento inferiore della categoria, che resta tagliato fuori proprio a causa del vecchio meccanismo protettivo.

Dall'inizio degli anni ottanta, poi, in tutta l'Europa continentale il vecchio sistema di protezione si imbastardisce: incominciano ad allargarsi sempre di più le possibilità di assunzione senza stabilità, nelle forme più svariate: dal contratto a termine a quello di formazione, a quello di lavoro interinale, alle collaborazioni autonome continuative. Anche in questo modo le imprese possono sempre più diffusamente mettere alla prova i lavoratori, assumere stabilmente soltanto i più forti, la-

sciando invece i più deboli in condizioni di precarietà e trattamento sotto-standard: come sa bene un giovane su tre che si affaccia nel mercato del lavoro e che non riesce a sottrarsi al precariato.

Nato e sperimentato per costruire l'uguaglianza, il vecchio meccanismo protettivo, malamente corretto dagli innesti più recenti, oggi di fatto accentua le disuguaglianze ai danni dei lavoratori più deboli, quando a questi accade – e accade sempre più frequentemente – di restarne permanentemente esclusi. Sempre più ci si sta convincendo che l'eguaglianza fra i diseguali oggi non è cosa che si possa costruire con meccanismi formali, con automatismi giuridici: il modo migliore per costruirla sta nel neutralizzare gli handicap di cui soffrono i più deboli con un sovrappiù di servizi di istruzione, informazione, formazione specifica mirata e assistenza alla mobilità nel mercato del lavoro.