

Q

Oltre le analisi monodimensionali del lavoro

Maria Letizia Pruna*

Anche per questo saggio Ichino ha scelto una forma letteraria che gli è congeniale: il dialogo immaginario, questa volta con un «interlocutore-ispettore» (come lui stesso lo definisce) che gli pone domande e lo incalza fino all'ultima pagina (nel precedente *I Nullafacenti* aveva scelto un dialogo immaginario tra un giovane precario del settore pubblico e un sindacalista). Il saggio è quindi un'intervista che Ichino fa a se stesso e, inevitabilmente, l'esito è autocelebrativo, con ricorrenti autoelogi e qualche caduta non episodica nel vittimismo, a cominciare dall'introduzione e dal prologo in cui richiama le minacce di aggressione e i tentativi di intimidazione subiti negli ultimi anni, ma anche i contrasti all'interno del Partito democratico, le accuse pubbliche di «intelligenza col nemico» e il gran rifiuto a Berlusconi che lo voleva ministro del Lavoro nel suo ultimo governo.

Si capisce presto che l'*Inchiesta* cui fa riferimento il titolo del saggio non riguarda il lavoro in generale, ma in primo luogo il lavoro – politico, parlamentare, accademico – svolto da Ichino negli ultimi anni. Un lavoro intensissimo e appassionato, dedicato in modo quasi ossessivo alla grande riforma cui fa riferimento il sottotitolo, di cui «non dobbiamo avere paura». Ma evocare la paura per affermare la ragionevolezza di una riforma è un modo molto discutibile di sbarazzarsi delle posizioni contrarie, che vengono ridotte a un atteggiamento genericamente conservatore, se non pavido: è come dire che chi si oppone alla *flexicurity* lo fa soltanto per paura di cambiare le regole, non perché ha idee diverse su come dovrebbero cambiare le regole del lavoro in Italia. Non è il modo migliore per favorire un confronto su temi tanto rilevanti, rispetto ai quali esistono peraltro posizioni autorevoli differenti e ben conosciute, soprattutto nell'ambito della sociologia del lavoro, che però l'autore non prende mi-

* Maria Letizia Pruna è docente di Sistemi di welfare nella Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Cagliari.

nimamente in considerazione: tra i nomi citati nel volume c'è persino Licio Gelli ma non Luciano Gallino, che studia da quasi vent'anni il *costo umano della flessibilità*.

La grande riforma che Ichino presenta in questo saggio, su cui lavora ormai da tempo, riguarda in primo luogo le amministrazioni pubbliche, o meglio, il pubblico impiego. L'autore, infatti, non entra nel merito della definizione delle *funzioni* della pubblica amministrazione e del modo in cui vengono esercitate attraverso un sistema ridondante di organizzazioni gerarchiche, articolate in strutture e ruoli scarsamente comunicanti, che meriterebbe di essere profondamente rinnovato sotto molti profili; il suo interesse è concentrato sul lavoro dei dipendenti pubblici, sul loro reclutamento e sulla valutazione dei risultati della loro attività, da cui fa derivare il livello di efficienza tout court delle amministrazioni pubbliche. La riforma, in sostanza, non riguarda la macchina ma chi la fa muovere, e questo è già un limite: anche nel caso della Fiat è ormai evidente che il problema è nelle auto (modelli e sovrapproduzione globale), non in chi le produce.

Ma l'autore adotta ostinatamente una sola prospettiva di analisi: ciò che bisogna cambiare sono le regole del lavoro, le condizioni contrattuali, perché secondo Ichino l'attrito nel meccanismo della produttività è tutto lì, nel lavoro fatto male. I datori di lavoro scorretti sono al massimo uno su cento – si legge nel saggio (p. 85) – e non giustificano quindi la conservazione di norme come l'art. 18 («che fanno danni in novantanove casi»), mentre i lavoratori nullafacenti o assenteisti, che il sindacato difende, sono in numero tale da rendere necessarie regole più severe e controlli, sanzioni e premi (*bastoni e carote*, come nella tradizione manageriale più illuminata), attraverso il passaggio a una contrattazione aziendale che consenta di premiare soltanto chi lo merita e scartare chi resta indietro (anche per usura, come accade a una merce qualsiasi). Se i datori di lavoro «scorretti» sono così rari, non sappiamo come spiegare il fenomeno endemico delle dimissioni in bianco, che si stima riguardi il 15 per cento dei contratti a tempo indeterminato, cioè circa due milioni di lavoratrici e lavoratori, e che secondo l'Istat ha fatto sì che 800 mila donne in Italia siano state costrette nel corso della loro vita ad abbandonare il lavoro, nel 90 per cento dei casi a seguito di una gravidanza.

Ichino è tenacemente convinto che la *scioperataggine* di antica memoria rappresenti un tratto distintivo *naturale* della classe lavoratrice, che nel

passaggio dalla precarietà alla stabilità del lavoro manifesterebbe diffusamente («tra il 5 e il 20 per cento della forza lavoro») «la propensione a non dare il cento per cento del rendimento possibile, o ad abusare del diritto alla malattia retribuita, nella forma dello stillicidio delle assenze brevi o in quella dell'assenza protratta per settimane o mesi *giustificata* compiacentemente dal medico curante» (p. 76). Se il fenomeno avesse queste dimensioni ci si dovrebbe interrogare assai di più su ciò che avviene nei luoghi di lavoro in termini di organizzazione e *gestione delle risorse umane*, ma anche sul significato che le persone attribuiscono al lavoro; al lavoro in generale, come ruolo sociale e produttivo, e al loro specifico *mestiere*, come complesso di conoscenze, competenze, abilità e relazioni che conferiscono identità, oltre che consentire di vivere.

Ma Ichino considera unicamente la dimensione economica del lavoro, e questo è un limite molto grave: il lavoro non è solo reddito, e non basta garantire un reddito a chi perde il lavoro. Altrimenti non si capirebbe, ad esempio, per quale ragione i tre operai di Melfi licenziati dalla Fiat nell'estate del 2010, e di recente reintegrati al lavoro da una sentenza della Corte d'Appello di Potenza, non si accontentino di riavere lo stipendio ma vogliano anche tornare al loro posto nella produzione. E non si capirebbe perché la Fiat, per ritorsione, voglia tenerli fuori dallo stabilimento pur versando regolarmente stipendi e contributi. Non considerare i significati che la maggior parte delle persone attribuisce al lavoro e, ancor più, al *proprio* lavoro, anche quello più sporco e faticoso, può far credere che si possa realizzare una «mobilità» perfettamente *indolore* da un lavoro all'altro – anche intervallata da periodi di disoccupazione – purché sostenuta da un reddito. Questa è la filosofia della *flexicurity*.

L'autore trascura che, a prescindere dal sostegno del reddito, una quota consistente e crescente delle forze di lavoro non riesce ad acquisire alcuna professionalità, ma può solo collezionare occupazioni e mansioni diverse, così che il vero problema è aumentare la possibilità di costruire percorsi lavorativi coerenti, che consentano di acquisire un mestiere e di poterlo svolgere con continuità e in condizioni dignitose, se davvero vogliamo che ognuno faccia bene il proprio lavoro, nel pubblico e nel privato. Ciò significa scoraggiare i contratti brevi e le interruzioni dei rapporti di lavoro che sono finalizzati esclusivamente a sostituire i lavoratori con altri che possono essere pagati di meno e tenuti sotto pressione nel periodo di prova (che la riforma di Ichino renderebbe più lungo).

La riforma del diritto del lavoro costituisce la parte centrale della grande riforma cui è dedicato il saggio. L'obiettivo fondamentale del progetto di Ichino è il superamento del dualismo del mercato del lavoro italiano: da una parte i lavoratori stabili considerati troppo protetti, dall'altra i lavoratori precari senza alcuna tutela. I primi sono i lavoratori dipendenti (pubblici e privati), i secondi sono i finti autonomi (pubblici e privati). Non è l'unico dualismo del mercato del lavoro italiano, ce ne sono almeno altri cinque, anche se suscitano uno slancio riformatore assai più debole: Nord e Sud, uomini e donne, giovani e adulti, italiani e stranieri, grande impresa e piccolissima impresa. Ichino utilizza addirittura il concetto di *apartheid* per descrivere il regime che terrebbe rigidamente separati i lavoratori protetti dai lavoratori precari. Un regime che «non riguarda soltanto la protezione contro il licenziamento e la disoccupazione: riguarda anche tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro e previdenziale, in particolare la retribuzione e la pensione» (p. 68). La rilevanza assoluta che l'autore attribuisce alla dimensione economica del lavoro oscura sistematicamente altre dimensioni importanti quali la scarsa sicurezza, la gravosità degli orari, la dequalificazione.

Benché sia così attento alla valutazione del lavoro e dei lavoratori, Ichino tralascia di esprimere una valutazione anche generica sulle politiche del lavoro degli ultimi anni e sul loro impatto sulla società, di cui una certa tradizione giuslavorista ha scarsa consapevolezza. Negli anni settanta, ricorda, «le compagne della Cgil mi mettevano in croce sostenendo che il lavoro a tempo parziale avrebbe determinato una "ghettizzazione" delle donne nei luoghi di lavoro» (p. 17): Ichino non se ne rende conto ma avevano ragione le compagne della Cgil, perché è esattamente ciò che è accaduto. Tace sul fatto che la precarietà, che considera iniqua, segnata da condizioni di svantaggio cumulato, non si è sviluppata da sola, ma è anche il frutto della legislazione del lavoro che ha moltiplicato le forme contrattuali «flessibili» e ne ha esteso l'applicazione, rendendo non solo legittimo ma perfino appropriato il ricorso alla «flessibilità» quale ammortizzatore aziendale di qualsiasi costo.

Non è un caso che la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro abbia collocato l'Italia tra i paesi in cui si sono affermate forme contrattuali non semplicemente atipiche, ma *molto atipiche* (*very atypical contractual arrangements*), connotate da durate molto brevi dei contratti e degli orari di lavoro, e da un numero elevato di lavo-

ratori «a zero ore», cioè in cassa integrazione guadagni. Secondo l'Istat, in Italia nel 2010 il 17 per cento dei precari occupati (un'altra parte è tra i disoccupati, un'altra ancora tra chi ha ridotto l'intensità della ricerca di un lavoro) ha un contratto che dura al massimo tre mesi: si tratta di 436 mila persone; a queste si aggiungono circa 500 mila persone con un contratto che dura tra quattro e sei mesi, e per quasi un milione di lavoratori e lavoratrici la durata del contratto è compresa tra sette e 12 mesi. Le durate superiori a due-tre anni rappresentano una quota minima della precarietà complessiva, anche se il rapporto di lavoro con la medesima azienda può continuare molto a lungo, tra contratti diversi e interruzioni ricorrenti.

I dati inducono pertanto a nutrire qualche ragionevole dubbio sulla capacità di superare questa estrema frammentazione del lavoro attraverso il *contratto unico a tempo indeterminato* proposto da Ichino: questo nuovo contratto di lavoro dipendente riuscirebbe probabilmente a ridurre differenze e disuguaglianze nelle condizioni contrattuali di lavoratori e lavoratrici prodotte dalla proliferazione delle forme di lavoro «flessibile», ma senza vincoli né costi sostanziali di licenziamento entro i primi due anni e mezzo (comprensivi dei sei mesi di prova iniziali) non si capisce come potrebbe indurre i datori di lavoro a mantenere i propri dipendenti fino al momento in cui si instaurerebbe il *contratto di ricollocazione*, che è il «cuore» del progetto della *flexicurity* (pp. 116-117). Cosa dovrebbe convincere i datori di lavoro a non licenziare i dipendenti prima di due anni e mezzo, visto che hanno imparato a utilizzarli in forma di collaboratori per periodi mediamente brevi, e che questo comportamento – secondo lo stesso Ichino – «fa parte della nostra cultura diffusa, è comunemente accettato anche dalle persone perbene» (p. 57)?

Una delle convinzioni più forti che sorregge l'idea di riforma di Ichino è che il lavoro formalmente stabile sia realmente tale, e proprio in quanto stabile abbia retto alla crisi, che avrebbe colpito soprattutto l'occupazione precaria: «il milione di lavoratori italiani che hanno perso il posto nella grande crisi scoppiata nella primavera del 2008, e che imperversa tuttora, appartengono quasi tutti a questa metà non protetta della forza lavoro» (p. 67). In realtà, come ha osservato di recente Fabrizio Carmignani (2012), «in poco più di due anni il sistema italiano è riuscito a bruciare 700 mila posti di lavoro che si credevano stabili. Di fronte a questa imprevista e seria conseguenza, immaginiamo un sistema politico impegnato a capire perché le poche garanzie rimaste sulla carta, art. 18 incluso, sia-

no diventate così inefficaci. Com'è noto, accade esattamente il contrario: il sistema politico è impegnato a capire come eliminare le poche garanzie rimaste».

L'erosione della stabilità del lavoro è un processo iniziato da tempo, ma che ha subito un'accelerazione negli ultimi anni, ed è alimentato da due fenomeni sinergici: la sostituzione crescente dei contratti a tempo indeterminato con nuovi contratti a termine variamente precari, l'instabilità crescente dei contratti formalmente stabili. Oggi il lavoro si perde a prescindere, direbbe Totò. Per questo, la precisazione di Ichino sul nuovo contratto unico fa quasi sorridere: «tutti a tempo indeterminato, *nessuno inamovibile*» (corsivo mio). Fa quasi sorridere anche l'idea che dopo avere inventato collaborazioni di ogni specie e avere coniato per loro una apposita categoria – il lavoro parasubordinato – di cui negli anni è stata esaltata l'autonomia e perfino la libertà, ora si voglia riconoscere alla larghissima maggioranza delle collaborazioni – connotate da continuità, mono-committenza e un livello di reddito annuo inferiore ai 40.000 euro – lo statuto di lavoro dipendente. Ichino propone infatti una sorta di rifondazione del lavoro dipendente, che contiene implicitamente il riconoscimento delle forzature – anche ideologiche – introdotte nel mercato del lavoro attraverso una fattispecie di grande successo come le collaborazioni.

Ci sono altri aspetti poco convincenti nel progetto della *flexicurity* illustrato nel saggio. Uno di questi è il «robusto sostegno del reddito» che verrebbe garantito per un massimo di tre anni soltanto a coloro che vengono licenziati dopo almeno due anni e mezzo di contratto. Sembra quindi che coloro che dovessero perdere il lavoro dopo un periodo inferiore avrebbero diritto solo a «un'indennità di licenziamento pari a una mensilità per anno di anzianità di servizio» (p. 117). La riforma non introduce dunque un trattamento di disoccupazione universalistico, rivolto a tutti coloro che perdono il lavoro, ma una nuova forma selettiva di sostegno del reddito, rivolta a una parte dei disoccupati, che riproporrebbe l'esclusione dei più deboli – come è stato finora – cioè dei più precari, coloro che riescono a lavorare solo per periodi brevi e sono spesso disoccupati. Non viene chiarito, inoltre, se un inserimento lavorativo di breve durata interromperebbe il «conto alla rovescia» del trattamento complementare di disoccupazione, che termina dopo tre anni: dopo due anni di disoccupazione, interrotti da un lavoro di qualche mese, verrebbe corrisposto di nuovo il trattamento al 90 per cento previsto per il primo anno di disoc-

cupazione? Insomma, i dubbi sono molti, oltre alla banale questione dei costi su cui non ci soffermiamo.

Un altro punto poco convincente della *flexicurity* è quello che riguarda la «assistenza intensiva» che verrebbe affidata ai servizi di *outplacement* o, più modestamente, ai servizi pubblici per l'impiego. Che in Italia si disponga diffusamente, soprattutto nei territori in cui la disoccupazione è più elevata e prolungata, di servizi pubblici avanzati che garantiscano la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori è molto più che una chimera. In un paese in cui a un ruolo strategico dei servizi pubblici per l'impiego (dalle agenzie regionali ai centri provinciali) non ha mai creduto nessuno, tanto che abbiamo mantenuto un ritardo di vent'anni rispetto a paesi come la Francia, scoprire all'improvviso di avere bisogno di servizi per l'impiego efficienti per rendere possibile una riforma del mercato del lavoro è un paradosso clamoroso. Lo stesso Ichino, riportando i numeri di una ricerca basata su dati Inps e Banca d'Italia, riconosce che i servizi disponibili nel nostro mercato del lavoro sono di livello molto basso (p. 127), ma già nell'introduzione a uno studio recente sulla valutazione dei servizi per l'impiego in chiave comparativa (Sartori, 2009) aveva osservato che la situazione italiana è «segnata da gravi arretratezze». Si può sempre migliorare, naturalmente, ma è difficile credere che la qualità dei servizi per l'impiego diventi una priorità per le Regioni e per lo Stato.

L'ultima parte della grande riforma di Ichino riguarda le relazioni industriali. Il presupposto del cambiamento è che si debba voltare pagina rispetto alla «idea metafisica dell'antagonismo insuperabile tra lavoratori e imprenditori» (p. 143), riconoscendo che l'interesse prioritario è far nascere le imprese e metterle in condizioni di dare frutti. La contrattazione aziendale è quella che si presta a garantire meglio il raggiungimento di questo obiettivo, insieme alla cancellazione dell'art. 18: la sostanza della riforma è tutta qui. Le argomentazioni sono sviluppate essenzialmente attorno al caso Fiat-Fiom, ancora in pieno svolgimento ed evoluzione, e questo ci sembra un limite dell'analisi, quanto meno un grosso rischio, perché non è affatto scontato che vada a finire come pensa Ichino. Non è scontato che dopo tanta retorica sulla Fiat «che ha il cuore in Italia» e sul progetto «Fabbrica Italia», gli stabilimenti e gli operai continuino a produrre nelle nostre regioni, nonostante i nuovi contratti e le nuove regole che non assomigliano affatto a un avanzamento del diritto del lavoro.

Maria Letizia Pruna

Indicazioni bibliografiche

- Carmignani F. (2012), *Il mercato del lavoro tra caduta della domanda e meccanismi di difesa dell'offerta*, in Pruna M.L. (a cura di), *Mercato del lavoro in Sardegna. Rapporto 2011*, Cagliari, Cucc.
- Sartori A. (2009), *Misurare e valutare i servizi per l'impiego*, Roma, Ediesse.