

**Partito Democratico, Abano Terme, 3 dicembre 2022**

**Comunicazione**

**IL LAVORO CHE CAMBIA: NOTE SU TENDENZE, CRITICITÀ, POLITICHE**

**Bruno Anastasia**

## **INTRODUZIONE**

Tralascio affermazioni introduttive sull'importanza del lavoro per i singoli (donne e uomini, giovani e vecchi) e per la collettività, sulla centralità del lavoro nella nostra Costituzione e su quanto esso debba essere in cima alle preoccupazioni della sinistra etc. etc., perché non credo affatto si tratti di "riscoprire il lavoro" o "ridare centralità al lavoro": solo i distratti possono sostenere che il lavoro è (stato) eclissato, sparito dalla scena. Le forze politiche e sociali possono essersene occupate in modalità più o meno efficaci, con analisi e iniziative più o meno coerenti e intelligenti, ma certo non è mai stato "dimenticato" per la semplice ragione che è obiettivamente impossibile dimenticarlo. Come del resto testimonia anche l'incessante sequela di dibattiti e provvedimenti (di manutenzione o di riforma) che l'hanno riguardato di continuo.

Scontata dunque l'importanza del lavoro, propongo di seguito alcuni elementi di riflessione così organizzati:

- una introduttiva puntualizzazione di dati/indicatori rilevanti circa l'attuale situazione del mercato del lavoro (veneto);
- alcune riflessioni a proposito delle politiche del lavoro di cui si discute in questo periodo.

Sia per quanto riguarda il primo aspetto (l'analisi) che per il secondo (le politiche del lavoro nella fase attuale) non posso avere, in questa sede, nessuna pretesa di completezza.

### **1. CHE COSA C'È DI RILEVANTE (SOLIDO) NEI DATI/INDICATORI SULLA SITUAZIONE ATTUALE?**

Osservazione preliminare: **i dati sono tanti, sono indispensabili per capire ma è facile anche rimanerne confusi o sviati (in direzioni secondarie) come pure selezionarli/usarli esclusivamente - magari anche inavvertitamente - per convalidare proprie valutazioni/preferenza.** In particolare non basta che i dati siano "giusti" (citati correttamente, non manipolati): devono essere anche "solidi" (cioè non isolati ma confermati sulla base di fonti autorevoli, nell'ambito di analisi di serie storiche o di confronti spaziali) per poter poggiare su essi l'identificazione di tendenze socio-economiche rilevanti (da non scambiare con oscillazioni temporali, che magari possono supportare qualche affermazione di comodo ma che indicano variazioni transitorie).

Un secondo *caveat* iniziale: **i dati sul mercato del lavoro (come sull'economia in generale), siano essi negativi o positivi, non sono utilizzabili immediatamente come prova della capacità (o incapacità) della politica di condizionare/gestire l'economia e il mercato del lavoro:** diamo anche alla società civile, alle

associazioni sindacali e perfino alle scelte individuali quel che è della società civile, delle associazioni sindacali e della responsabilità dei singoli...

1. Sul **LIVELLO DELL'OCCUPAZIONE**: a **livello nazionale** in Italia siamo da marzo 2022 sopra i **23 milioni di occupati** (dati destagionalizzati). Siamo quindi ritornati ai livelli sia di prima della crisi *Lehman Brothers* (primi mesi 2008) sia di prima della pandemia, tra il 2019 e il 2020. In **Veneto** il numero di occupati del **secondo trimestre 2022 (2,151 ml.)** è anch'esso a livelli massimi (2,171 ml. nel secondo 2019); in particolare i **dipendenti risultano attorno a 1,7 ml. di occupati (massimo storico)**. E il **tasso di occupazione veneto**, calcolato sulla popolazione 20-64 anni, è pari, dalla fine del 2021, al **73%** (oltre 80% per i maschi, intorno al 64% per le donne). Non so se è una buona notizia ma il lavoro non sta affatto scomparendo.
  
2. **COMPOSIZIONE SETTORIALE E PROFESSIONALE cambiano di continuo sotto la pressione di tre driver** evolutivi fondamentali:
  - l'evoluzione tecnologica (sotto il segno dell'economia della conoscenza);
  - il posto nella divisione internazionale del lavoro (o competizione) (oggi sotto il segno della deglobalizzazione);
  - la demografia (dinamica della popolazione - imprenditori e lavoratori - e immigrazioni).

E ovviamente conta molto il modo, cioè l'**intelligenza collettiva**, con cui il territorio, cioè noi – che vuol dire tutti: istituzioni e società, imprese e lavoratori – stiamo dentro questi tre grandi driver che in parte disegnano opportunità, in parte costituiscono vincoli. Stiamo dentro con le competenze accumulate grazie al passato (una storia di mestieri trasmessi “ambientalmente” tramite esperienze, accompagnamento, condivisione di realtà produttive) come con quelle che otteniamo con la crescita dei livelli di istruzione; stiamo dentro grazie al cambiamento generazionale (che facilita l'approccio alle nuove tecnologie); stiamo dentro con la “cultura” del lavoro (aspirazioni, preferenze localizzative, conciliazione lavoro/famiglia/altro, disponibilità al cambiamento) e con le scelte diffuse, operate da istituzioni e individui, all'interno di vincoli resi - per molti - meno stringenti rispetto al passato grazie al benessere accumulato nelle fasi di crescita economica (la patrimonializzazione delle famiglie riduce la dipendenza dal mercato del lavoro).

Cosa stia accadendo sotto il profilo della composizione settoriale e professionale dell'occupazione, lo sappiamo abbastanza bene: i processi produttivi si modificano di continuo per l'effetto di automazione, digitalizzazione, immissione di scienza e conoscenza (diventano così obsoleti molti posti di lavoro) e si schiude di continuo la strada a nuovi prodotti e a nuove forme di consumo (fino a sovrapporre, in alcuni ambiti, consumatore e produttore). Tutto ciò implica la disponibilità di nuove – in forme più o meno radicali – competenze, nuove attitudini, nuove prospettive sia per la produzione che per il consumo. Non si tratta di processi facili da catturare con le statistiche: **sul piano settoriale** registriamo la riduzione relativa dell'occupazione industriale - che però rimane una forte caratterizzazione regionale (e nazionale) - compensata dalla crescita del terziario di servizio sia alle imprese (vedi la recente forte crescita delle attività legate al software) che alle persone (istruzione, sanità, cultura, divertimento). **Sotto il profilo professionale** i segnali sono da un lato la domanda di nuove professionalità tecniche (tipicamente tutte quelle collegate *all'information technology*),

dall'altro l'espansione dei servizi commerciali e dei servizi alle persone con la connessa accentuata attenzione alle competenze trasversali/relazionali (lo stesso concetto di "bassa qualificazione", in genere collegato esclusivamente e meccanicamente al livello di istruzione formale richiesto, non rende affatto l'idea delle qualità utili/necessarie per molti impieghi nel terziario).

3. **La complessità dei processi in corso induce una CRESCITA TENDENZIALE DELLE DIMENSIONI MEDIE D'IMPRESA** e una (probabile) concentrazione/riduzione degli attori imprenditoriali, elementi non scontati per l'usuale narrazione sul Veneto terra di elezione della piccola impresa e patria di nugoli di piccoli lavoratori autonomi. In Veneto (dati Inps 2021, Osservatorio imprese) nell'ultimo decennio le imprese con meno di 15 dipendenti sono diminuite del 9% (13.000 in meno: erano 140.000 nel 2012); le imprese più grandi, over 15, sono leggermente aumentate di numero (sono circa 13.000: +6%) ma soprattutto sono aumentate di taglia (da 66 a 72 dipendenti: + 10%). Ciò è coerente con un tratto generale dei cambiamenti di lungo periodo, vale a dire la riduzione, il **dimagrimento dell'occupazione indipendente**: negli anni '90 valeva in Veneto il 27-28% dell'occupazione totale, oggi il 20-21%. Ciò sottende tratti positivi (avvicinamento alle medie europee, riduzione di figure marginali) e tratti problematici (riduzione della vocazione imprenditoriale).
  
4. Dentro l'occupazione dipendente è sempre oggetto di osservazione la composizione secondo la **TIPOLOGIA CONTRATTUALE** che rispecchia diversi fattori: scelte dell'impresa, scelte dei lavoratori, ruolo della regolamentazione (effetti delle riforme). Rilevanti risultano soprattutto:
  - l'incidenza e la diffusione del **PART TIME**: nel settore dipendente privato riguarda quasi un lavoratore su quattro (in Veneto i dipendenti a tempo pieno nel 2021 sono il 76% sia in media mensile annua che nel singolo mese di dicembre: dati Inps Osservatorio Dipendenti). Il *part time* è un fenomeno *double-face*: allarga la partecipazione al lavoro ("lavorare meno lavorare tutti"), favorisce la conciliazione, anche con la ricerca di schemi di orario tipo "short full time", ma può pure nascondere flessibilità "imposta" (con il ricorso al "fuori orario" anziché allo straordinario), implica vicinanza tra domicilio e luogo di lavoro (altrimenti c'è diseconomicità nel recarsi al lavoro), può nascondere quote di lavoro nero;
  - il peso del lavoro a **TEMPO DETERMINATO + STAGIONALE**: l'incidenza nel 2021 ha oscillato tra il 16 e il 18% (dati Inps, Osservatorio Dipendenti), a seconda dei mesi, con i livelli massimi raggiunti, come fisiologico, in estate a causa del turismo; nel 2008 le corrispondenti oscillazioni erano tra il 12 e il 14%, su un livello quindi significativamente inferiore. L'incremento nel tempo, non attribuibile a un indistinto processo di precarizzazione, è riconducibile a diversi fattori: +stagionalità, +ricorso al somministrato, altalene dell'intermittente, picchi produttivi, terziarizzazione, anche emersione, recruiting (il tasso di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine, al netto di settore pubblico e lavoro stagionale, è attorno al 20%: un rapporto a termine su cinque viene trasformato in tempo indeterminato; d'altro canto ogni due assunzioni a tempo indeterminato c'è una trasformazione). Che non si tratti di un lineare processo di precarizzazione (spostamento dal tempo indeterminato al tempo determinato) lo si deduce dal fatto che nel contempo sono aumentati anche i posti di lavoro a tempo indeterminato: infatti in Veneto tra dicembre 2008 e dicembre 2014 i dipendenti a tempo indeterminato nel settore privato erano diminuiti,

secondo Inps, di 70.000 unità (-60.000 secondo Veneto Lavoro/Comunicazioni obbligatorie) ma tra il dicembre 2014 e il dicembre 2021 sono aumentati di 120.000 (secondo Inps; +140.000 secondo Veneto Lavoro/Comunicazioni obbligatorie) e nel 2022 il trend di crescita del tempo indeterminato è proseguito.

5. Secondo alcuni, il mercato del lavoro post Covid sarebbe stato caratterizzato dalle cosiddette **“GRANDI DIMISSIONI”**: un abbandono diffuso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per ricercare nuovi modi di vivere, meno caratterizzati dall’imperativo del lavoro. La crescita delle dimissioni è un fatto reale ed è stata particolarmente rilevante tra la seconda metà del 2021 e il primo semestre di quest’anno: ma l’interpretazione più sensata non è quella che abbiamo “importato” dall’America - immaginando che dopo l’esperienza del Covid e del connesso *lock down* un numero rilevante di lavoratori abbia optato per un minor impegno nel lavoro, quasi una scelta da “decrecita felice”, di “fuga mundi” o di ritorno ai “figli dei fiori” – ma quella che vi legge il recupero statistico di dimissioni “congelate” nel periodo Covid connesso a una parallela riallocazione guidata da fattori oggettivi e soggettivi (anticipazione di crisi di imprese, spostamento verso imprese più innovative e meglio posizionate).
6. **POLARIZZAZIONE?** Sempre dall’America abbiamo importato (da tempo) l’idea che il mercato del lavoro si stia radicalmente polarizzando tra alte professioni da un lato e basse qualifiche dall’altro e che sia in atto, come tendenza inarrestabile, la scomparsa delle professionalità intermedie e dei ceti medi. Abbondano al riguardo teorie ma non evidenze statistiche inoppugnabili. Piuttosto nel quadro della crescita occupazionale già ricordata è vero che si è allargata l’area delle basse qualifiche ma anche quella delle qualifiche intermedie (di tipo impiegatizio), oltre che quella delle professioni più elevate, è risultata in espansione.

## 2. TEMI ATTUALI DI POLITICA DEL LAVORO (che riguardano il lavoro come pure le imprese)

Lasciando stare la discussione sui possibili obiettivi “ultimi” delle politiche anche del lavoro (la fuoriuscita dal sistema capitalistico o la costruzione di un nuovo modello di sviluppo etc.), i temi oggi al centro dell’agenda politica sono analizzabili attorno a 5 nuclei: (1) contrasto dello sfruttamento, (2) contrasto della povertà lavorativa e protezione dei salari dall’inflazione, (3) contrasto della precarietà, (4) contrasto del mismatch (5) contrasto delle disuguaglianze e universalizzazione delle tutele.

- 2.1. **CONTRASTO DELLO SFRUTTAMENTO.** Secondo qualcuno a sinistra “siamo tutti sfruttati”: in tal caso c’è ben poco da analizzare e da fare. Mi riferisco qui, invece, a questioni concrete: sfruttato è chi è costretto a lavorare in nero, chi non avendo nessuna capacità contrattuale e nessuna tutela deve accettare paghe da fame, chi è condizionato dal caporalato. Per combattere lo sfruttamento servono strumenti antichi e strumenti nuovi. Tra gli strumenti antichi c’è l’ATTIVITÀ ISPETTIVA, oggi con molte possibilità di intensificazione (volute anche dal PNRR). Tra gli strumenti nuovi c’è lo sfruttamento delle informazioni a disposizione dell’amministrazione (dati amministrativi, incroci etc.): questi strumenti sono decisamente rilevanti (come ha riconosciuto la Commissione ministeriale – istituita dal governo precedente - sulla povertà lavorativa). In questo contesto, di contrasto delle situazioni di

sfruttamento, si inserisce anche il tema del SALARIO MINIMO. Si tratta di una misura risolutiva per evitare sfruttamento e bassi salari? Magari. Non credo possa avere gli effetti negativi da qualcuno paventati, come l'inibizione dell'attività sindacale e lo scivolamento dei salari verso il basso. Ma neppure consente di evitare con certezza lo sfruttamento. Certamente può definire e pubblicizzare un plafond, uno zoccolo salariale uniforme e in tal modo fornire un segnale a tutti gli operatori, influenzarli, facilitare la giurisdizione nei casi di contenzioso. Può quindi rendere più chiaramente intollerabili determinate situazioni e contribuire in tal modo a superarle. Concretamente sono cruciali le questioni attinenti al suo livello (7, 8, 9 o 10 euro?), al suo perimetro (vale anche per domestici e apprendisti) e alla sua definizione (include tredicesima e Tfr oppure no?): si tratta di elementi dirimenti per capirne le conseguenze. In particolare occorre capire l'impatto sui minimi attuali e quindi sui salari mensili: si parte dal salario orario ma è il salario minimo mensile l'oggetto vero di discussione. Ad esempio la proposta di 9,5 euro corrisponde a circa 1.600 euro di retribuzione lorda al mese - utilizzando il divisore contrattuale del commercio, pari a 168 ore - e di conseguenza 21.000 euro annui, inclusa la tredicesima ma senza Tfr; il netto mensile è pari a 1.300 euro. E' possibile/auspicabile che una data soglia del salario minimo metta "fuorilegge" un numero consistente di retribuzioni attualmente "regolari"? E sappiamo qual è questo numero? La questione del salario minimo richiama immediatamente il tema della **RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE** e dei contratti-pirata. Le analisi disponibili (non molte) convergono nell'indicare, finora, un peso molto marginale dei "contratti pirata" (definizione di tipo giornalistico per indicare i contratti nazionali non firmati da almeno una delle organizzazioni sindacali maggiori). Ma la preoccupazione per la loro possibile estensione viene di continuo riproposta. Ed è evidente che tale possibilità rimarrà sempre percorribile in assenza di una certificazione della rappresentatività sindacale e di una definizione rigorosa, non endogena, del suo perimetro (altrimenti si ripete la stessa problematica della perimetrazione dei collegi elettorali: se disegno un collegio elettorale che coincide con casa mia è sicuro che sarò regolarmente eletto...).

- 2.2. **IL CONTRASTO DELLA POVERTÀ LAVORATIVA, L'ESIGENZA CHE MIGLIORINO I SALARI.** C'è un problema specifico di contrasto della povertà lavorativa, e più in generale un problema salariale, che in questa fase si declina soprattutto come la difesa dei salari dall'inflazione. Sulla povertà lavorativa è opportuno aver chiaro che essa dipende in grandissima parte non da questioni strettamente salariali ma dal fatto che l'impiego non è "pieno" (nell'anno o, se pieno nell'anno, non è pieno nell'orario giornaliero). Difficile quindi pensare a soluzioni che bypassino l'esigenza di aumentare il periodo o l'orario di lavoro. In Veneto nel 2021 su 1,6 milioni di dipendenti extra-agricoli quelli che hanno percepito (per lavoro dipendente) fino a 15.000 euro lordi (al massimo 1.000 euro netti al mese) risultano oltre mezzo milione ma di essi praticamente nessuno (qualche migliaio, lo 0,3%) risulta *full time full year*: si tratta quindi dipendenti a part time (la maggioranza) o a tempo determinato/stagionale. Esistono comunque anche salari bassi, insufficienti eppur regolari, senza discontinuità e a full time: un modesto gruppo di dipendenti (con quota consistente di apprendisti) – circa 30.000 – nel 2021 ha percepito redditi da lavoro dipendente compresi tra 15 e 20.000 euro lordi, vale a dire in ogni caso sotto i 1.200 euro netti. Altre situazioni di bassi redditi stanno nel lavoro agricolo, nel finto lavoro autonomo, nel lavoro irregolare. Realtà per le quali è difficile discriminare tra la scarsità di lavoro e il basso riconoscimento reddituale e definirne le cause (quanto sfruttamento e quanta modesta produttività?). Certo, la tematica dell'adeguamento salariale – oggi resa più urgente dall'impatto dell'inflazione – è questione centrale. Al riguardo la strada perseguita dall'attuale governo (ma non solo) si basa sul sottinteso che il salario si migliora essenzialmente grazie a qualche passo indietro dello Stato, riducendo il cuneo fiscale (fiscalizzando quote dei contributi dovuti) e

battezzando gli incrementi di salario come “welfare aziendale”, in modo che siano esentasse e non contribuiscano neanche figurativamente a costruire il montante pensionistico. Si tratta di una soluzione forse congiunturalmente necessaria (e ciò meriterebbe una verifica accurata) che dà l’idea del vicolo stretto in cui ci siamo cacciati: non può essere questa la via “normale” all’adeguamento del salario perché non può essere ripetuta (una volta normalizzato in chiave europea il cuneo fiscale che si fa? si procede?). Inoltre ciò che viene concesso riducendo i contributi sociali, data la loro inevitabile fiscalizzazione, deve essere ripreso tramite qualche altra voce di entrata (Irpef o Iva) o deve trovare copertura nella riduzione di qualche spesa pubblica (Istruzione? Sanità? Difesa?) Prima o poi occorrerà ritornare a meccanismi fisiologici di formazione/crescita del salario e a temi difficili come la redditività e la sua distribuzione (nei settori e in azienda). Quanto alle agevolazioni riservate ai premi di produttività e al cosiddetto welfare aziendale, per quanto se ne possa difendere la finalità di incentivo alla contrattazione, non si può d’altro canto sorvolare sul fatto che si tratta anche di un vulnus (l’ennesimo) alla progressività: in fondo in fondo si occhieggia alla *flat tax*.

**2.3. IL CONTRASTO DELLA PRECARIETÀ, PER FAVORIRE CONTINUITÀ E INTENSITÀ DEL LAVORO.** Per quanto riguarda i **rapporti a termine**, ne abbiamo già trattato diffusamente nell’appuntamento di maggio. Non ci sono soluzioni facili perché dietro la domanda di lavoro a termine ci sono motivazioni reali (stagionalità, sostituzione, picchi produttivi dovuti al just in time) e abitudini/ preferenze delle imprese molto consolidate per ragioni storiche (“pericolosità” delle assunzioni a tempo indeterminato), preferenze che non sono state rimosse nemmeno dal contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, per cui tuttora è meglio il lavoro a termine con successiva trasformazione - una sorta di “prova” non dichiarata tale - che il periodo di prova dentro il tempo indeterminato. La regolazione dovrebbe essere continuamente affinata e basata su regole che diano certezza alle imprese e ai lavoratori: per questo sono da preferire i vincoli numerici sugli organici aziendali rispetto alle causali sempre contestabili. In materia sono numerosi i rischi di effetti non voluti: (1) se la regolazione viene imperniata sulle causali si ha il rischio di eccessi di contenzioso con le note conseguenze in termini di diffidenza della domanda di lavoro; (2) se la regolazione si concentra sull’abolizione di qualche tipologia contrattuale si hanno rischi di scivolamento verso il lavoro irregolare e il finto autonomo o di slittamento tra diverse tipologie di rapporti di lavoro<sup>1</sup>; (3) se la regolazione è troppo restrittiva dal lato del dipendente - con le previsioni di durata massima - può conseguire la penalizzazione della domanda anche occasionale di lavoro regolare e la perdita di opportunità per i lavoratori. Il **part time** è più diffuso del tempo determinato e merita un’attenzione del tutto particolare, sia sul fronte ispettivo sia sul fronte della sua regolazione per quanto riguarda il nodo centrale dell’orario. Non ci si può accontentare di denunciarne l’involontarietà (a volte molto incerta) che risulta dai dati Istat. Occorre evitarne soprattutto la diffusione come forma di regolazione parziale del tempo effettivamente lavorato e quindi strumento di abbassamento dei salari (almeno nella quota regolare).

**2.4. IL CONTRASTO DEL MISMATCH.** Che domanda e offerta di lavoro non si incontrino è questione emergente soprattutto nella fasi di ripresa. Da un lato persiste comunque la disoccupazione (però in discesa: a livello nazionale siamo scesi sotto i due milioni, per la prima volta dopo la crisi finanziaria internazionale del 2008-2009; in Veneto sotto i 100.000 disoccupati con un tasso di disoccupazione

---

<sup>1</sup> **Vedi** nell’ultimo decennio il *trade off* tra varie forme di rapporti a termine, come accaduto a seguito della riforma Fornero contro l’intermittente (2012), del Jobs Act contro le collaborazioni (2015), della normativa anti-voucher (2017), della regolazione dei tempi determinati non stagionali e dei contratti di somministrazione con il Decreto Dignità (2018).

vicino al 4%), dall'altro si amplia il **tasso di posti vacanti, al 2% nel terzo trimestre 2022 secondo Istat**. Il mismatch ha diverse motivazioni, diverse criticità. E non si tratta solo di "risolverlo" perché esso è anche uno stimolo all'evoluzione, al cambiamento. Ha *motivazioni quantitative generali*: a livello aggregato e in prospettiva c'è il problema demografico che scava goccia a goccia e che, nel breve-medio periodo (per i prossimi vent'anni) si può risolvere solo con l'immigrazione. Secondo Istat nei prossimi dieci anni il Veneto diminuirà la popolazione in età 20-64 anni di poco meno di 200.000 unità; di altre 300.000 si ridurrà nel decennio successivo (per il 2031 si passerà a 2,4 ml. al posto degli attuali 2,9). E ciò nonostante un saldo migratorio interno sempre positivo per 5.000 unità e un saldo migratorio estero sempre positivo per 10.000 unità (con un flusso annuo stimato pari a 25.000 unità). Ci sono poi *motivazioni quantitative specifiche*: è sufficiente ricordare che non siamo (stati) capaci nemmeno di prevedere e provvedere all'evoluzione della domanda di professioni medico-infermieristiche, le più facili da identificare e senza alcun vincolo dal lato dell'offerta (i candidati medici rifiutati in nome del numero chiuso sono legioni). E oltre alle motivazioni quantitative, di carenza di offerta, ci sono le motivazioni qualitative (di natura geografica, salariale, professionale etc.). Occorre evitare irrealistiche enfasi e attese miracolistiche dal lato delle politiche attive, la cui efficacia, condizionata sempre dalle dinamiche della domanda di lavoro, si dispiega comunque nel tempo. A partire dal *Jobs Act* e successivamente con il "Piano straordinario di potenziamento dei CPI" (2019), incrementato con il DM ministeriale 22 maggio 2020, il personale dei Centri per l'impiego (escludendo la vicenda infelice dei navigator) è stato potenziato (in Veneto attualmente circa 600 addetti, che dovrebbero salire ancora a oltre 800) determinando l'immissione soprattutto di giovani - elemento decisivo per cambiare il volto del servizio - lontani naturalmente, per background formativo e culturale, dalla vecchia postura burocratica del "collocatore". La criticità essenziale non è tanto l'informazione (sui posti di lavoro disponibili o sui candidati interessati) quanto piuttosto la formazione, sia iniziale che (ancor di più) nel corso della vita lavorativa, per sviluppare competenze e abilità a sostegno dell'occupabilità. Il programma Gol sta puntando sulla formazione a breve. Un sistema formativo efficace non dipende tanto dai Centri per l'impiego, quanto dal sistema delle imprese e delle strutture formative: è soprattutto indispensabile l'apporto conoscitivo delle imprese nel declinare operativamente i propri fabbisogni professionali, responsabilizzandosi rispetto ai circuiti formativi, oggi a carico di intermediari indipendenti (agenzie, enti di formazione, istituzioni scolastiche, università). Individuare le professionalità e le competenze utili e coerenti con la domanda in divenire delle imprese e del sistema è attività necessariamente decentrata, localizzata e rischiosa. Ma sarà questo a determinare il successo o l'insuccesso di tutta la parte del PNRR che insiste su questo.

- 2.5. **IL CONTRASTO DELLE DISUGUAGLIANZE (UNIVERSALIZZAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI)**. Il tema della disuguaglianza è enorme, spaziando sull'intero assetto sociale. Per inciso: non è vero che il trend delle disuguaglianze è sempre crescente: vedi il recente contributo **Istat** sulla riduzione della disuguaglianza e sulla riduzione del rischio di povertà nel 2021 rispetto al 2020 o quello di Andrea **Brandolini** in *Il Mulino* 4/2022 ("Le disuguaglianze di reddito in Italia sono profondamente radicate: la questione non è tanto il loro presunto inarrestabile trend ascendente, quanto l'incapacità di intaccare gli aspetti strutturali che determinano il loro inaccettabile livello"). Qui ne trattiamo con un'angolatura specifica, in un'unica accezione: quella relativa al trattamento nel caso di perdita del posto di lavoro. Veniamo da una storia di differenze enormi, tra dipendenti di grandi imprese (tutelati con cig e indennità di mobilità dopo il 1991) e dipendenti di piccole imprese (tutelati con indennità di disoccupazione), tra dipendenti con diverse età anagrafiche (i più anziani potevano contare su diverse durate degli ammortizzatori), tra dipendenti ammessi o non ammessi,

sulla base di politiche regionali estremamente differenziate, agli interventi ascritti alla cosiddetta “mobilità in deroga” (in pratica largamente discrezionali). Nell’ultimo decennio si sono fatti grandi passi in avanti nell’universalizzazione dei trattamenti per i dipendenti extra-agricoli, in modo particolare con la riforma del 2012 che ha istituito Aspi e MiniAspi e con il decreto del marzo 2015, collegato al *Jobs Act*, che ha istituito la Naspi. E’ tuttora irrisolto il tema dell’estensione del medesimo trattamento agli operai agricoli (che si avvalgono ancora degli strumenti tradizionali) e alle varie figure del lavoro indipendente. Per queste ultime si sono varati in qualche caso (o proposti) vari strumenti (Iscoo etc.) ma si può tranquillamente riconoscere che in campo non c’è per ora nulla di risolutivo. La complessità deriva dalla stessa identificazione dell’oggetto della tutela: mentre nel caso del lavoro dipendente la perdita dell’occupazione (e di conseguenza del reddito) è un fatto accertabile, nel caso di molte forme di lavoro autonomo è soprattutto la perdita di reddito (dovuta a crisi etc.) a rilevare (ed è più difficile da “assicurare”). Aperto poi è il tema del prolungamento delle forme di sostegno quando lo stato di disoccupazione si prolunga oltre il periodo coperto dalla Naspi: qui finiamo nel dibattito intorno al Reddito di cittadinanza e alle politiche assistenziali, tema che esula oggi dal perimetro del mio intervento, per quanto si tratti di questioni fortemente connesse.

## CONCLUSIONE

Mi fermo qui. Il mio contributo risente evidentemente dell’angolatura specifica, eccessivamente statistica, con cui mi sono sempre occupato di questi temi. So perfettamente che si può - si deve - spingere lo sguardo più in là. A partire dal tema avveniristico della democrazia economica: che vuol dire partecipazione dei lavoratori, costruzione di un’associazione rischio-potere diversa da quella tuttora in auge, imperniata sulla proceduralizzazione e sulla regolazione del conflitto, reale o potenziale, tra lavoro e impresa. Ogni tanto emerge qualcosa, magari sotto la spinta di emergenze (penso alle imprese “salvate” dai dipendenti che diventano “padroni” o cooperative), o si affermano nuovi linguaggi (l’importanza del “capitale umano”, i dipendenti che diventano “collaboratori”) ma non si tratta ancora di teorizzazioni e generalizzazioni in grado di condurre a nuove istituzioni e a una nuova cultura, ancora largamente da costruire.

Per non dire poi che il lavoro è, alla fin fine, - anche quando accompagnato con azioni collettive come la contrattazione - una relazione comunque tra persone, sia che tale relazione si connoti verticalmente (tra dipendenti e padroni/dirigenti/manager) oppure orizzontalmente (tra colleghi). La qualità, la soddisfazione connessa a queste relazioni è centrale nella valutazione della qualità del lavoro, come dimostrano molte delle motivazioni addotte per spiegare le dimissioni anche da rapporti di lavoro formalmente “a posto”. “Curare” il lavoro vuol dire dunque “curare” le persone, “curare” la società, o - con altro linguaggio - “umanizzare i rapporti sociali di produzione”: in ogni caso sempre lì siamo.

Si tratta di questioni amplissime, non settoriali; e cruciali per la vita delle persone. Questioni che implicano una “visione” del futuro: un bel compito non tanto per me, quanto per tutto il partito e soprattutto per chi si candida in questi giorni a guidarlo.