

L'INCHIESTA: PERCHÉ L'ITALIA NON CRESCE

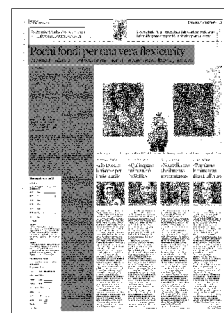
Giovani e anziani il welfare squilibrato

di **Pietro Reichlin**

La precarietà delle condizioni di lavoro dei giovani è una facile arma polemica dei nostri politici nei dibattiti tv, ma pochi sembrano interessati a discutere dei rimedi concreti. L'Italia ha un mercato del lavoro duale: una parte dei lavoratori sono largamente garantiti contro i rischi d'impiego, possono

contare sulla cassa integrazione e su una relativa stabilità del rapporto di lavoro garantita da un rigido sistema di regole. Un'altra parte composta prevalentemente da giovani, donne e immigrati, non gode di questi privilegi, come evidenziato anche dal Papa nel suo discorso di ieri.

Continua ▶ pagina 13



Pochi fondi per una vera flexicurity

L'assenza di moderni ammortizzatori sociali ingessa il mercato e crea conflitto tra generazioni

di **Pietro Reichlin**

► Continua da pagina 1

Questo si evince dalla dimensione del settore delle piccole imprese, dall'accresciuta incidenza dei contratti atipici (il 40% tra i lavoratori in età compresa tra 15 e 24 anni), dalle finte partite Iva e dal fatto che i lavoratori più giovani, nonostante un più alto grado di istruzione, hanno registrato una perdita relativa nei salari di ingresso rispetto alle generazioni precedenti, non compensata da una più rapida progressione di carriera.

Semplificando, il nostro mercato del lavoro determina bassi salari e rischi elevati per i giovani, poca flessibilità e molta stabilità del posto di lavoro per i più anziani. Se la precarietà dei giovani fosse solo transitoria, una fase di passaggio verso un futuro caratterizzato da stabilità e salari più elevati, e senza ripercus-

PIÙ BARRIERE, MENO STIPENDIO

In Inghilterra dove la normativa è poco rigida il salario orario massimo si ottiene tra 42 e 45 anni, in Germania dove è più protettiva tra 50 e 55 anni

sioni sulla produttività, avremmo un problema limitato. Ma questa visione trascura molte ombre. Per prima cosa, un profilo delle retribuzioni e dei rischi sperequato a svantaggio dei giovani disincentiva la formazione del capitale umano, perché non premia l'istruzione e il talento. In secondo luogo, se è possibile offrire solo un contratto a tempo determinato, le imprese hanno pochi incentivi ad accrescere le competenze dei lavoratori appena assunti, specialmente quando questi ultimi sono i primi ad essere licenziati in caso di crisi. Infine, l'Italia è tra i paesi dove la disoccupazione giovanile è maggiormente diffusa. Quindi, non si tratta solo di un problema di equità intergenerazionale, ma soprattutto di un ostacolo alla crescita.

La dualità del mercato del lavoro è particolarmente accentuata in Italia, ma è un problema che condividiamo con altri paesi europei. Una maggiore rigidità della legislazione a protezione dell'impiego (Lpi) determina generalmente un più ampio ricorso a forme contrattuali atipiche, una riduzione dell'occupazione (specialmente giovanile) e una diminuzione relativa dei salari di ingresso. Questo dato si evince da ampia varietà di studi che fanno uso di indici Lpi calcolati dall'Ocse. Un recente lavoro dell'Iza (Institute for the study of labour) mostra che nel Regno Unito, dove la legislazione sul lavoro è meno rigida, il salario orario massimo si ottiene tra 42 e 45 anni, mentre in Germania, dove la legislazione è più protettiva, si ottiene tra i 50 ed i 55 anni. Il profilo del salario medio in base all'età ha un andamento a campana nel Regno Unito, ed un andamento sostanzialmente piatto fino a 43 anni, per poi crescere fino a età avanzata, in Germania. I giovani tedeschi e italiani ottengano salari nettamente inferiori alla propria produttività individuale.

Cosa si può fare? Da tempo giace al Senato una proposta di legge a firma Nerozzi e altri, ispirata dagli economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi, che istituisce un contratto "di inserimento" a tempo indeterminato per i nuovi assunti. Per i primi tre anni il licenziamento per motivi economici non sarebbe soggetto alla verifica giudiziaria ed il lavoratore godrebbe di una compensazione monetaria. La proposta prevede, nel contempo, un aumento di contributi e minimi salariali per i contratti a termine. Le imprese sarebbero, quindi, incentivate a sostituire quest'ultima tipologia di contratto con quelli a tempo indeterminato, concedendo maggiore stabilità in cambio di minori costi di licenziamento. È oggetto di dibattito se questo meccanismo sia sufficiente a riequilibrare il mercato del lavoro senza determinare un aumento della disoccupazione.

Una proposta più radicale, avanzata da Ichino, prevede l'abolizione della verifica giudiziale dei licenziamenti per motivi economici per i primi venti anni del rapporto di lavoro, con un maggiore impegno dell'impresa (e della fiscalità generale) nella compensazione e nella ricollocazione sul mercato del lavoratore licenziato. Sui dettagli di queste proposte si può senz'altro discutere. Ma ottenere più flessibilità dei rapporti di lavoro in cambio di più assicurazione contro i rischi di impiego (la cosiddetta flexicurity) sembra un'idea giusta, che ha generato risulta-

ti virtuosi in altri paesi.

Il problema, però, è che queste proposte incontrano la più che ovvia resistenza da parte dei sindacati e delle imprese. Infatti, se anche fosse riconosciuto l'effetto benefico sull'occupazione e i salari dei giovani di una maggiore libertà di licenziamento, i lavoratori più anziani (e più rappresentati all'interno dei sindacati) non ne trarrebbero alcun beneficio. Le imprese, viceversa, vedono con preoccupazione l'ipotesi di rendere più onerosi i contratti atipici a cui si fa spesso ricorso in modo ingiustificato. In generale, per avviare una riforma di tipo flexicurity dovremmo dotarci di una robusto sistema di ammortizzatori sociali, cioè sussidi di disoccupazione e politiche attive del lavoro (come i programmi di riqualificazione). Queste politiche, però, rischiano di generare rilevanti disavanzi di bilancio, perché una maggiore flessibilità dei contratti potrebbe determinare una massiccia espulsione dei lavoratori più anziani e meno produttivi. Ma è proprio così?

Se è vero che una correzione del dualismo del nostro mercato del lavoro aiuterebbe la crescita economica, le risorse aggiuntive potrebbero ricadere su tutti i lavoratori e determinare un aumento del gettito fiscale sufficiente a sostenere ammortizzatori sociali più generosi. L'uscita prematura dal mercato dei lavoratori più anziani non è un evento inevitabile. Una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'attività produttiva ed un riallineamento delle retribuzioni alla produttività possono rendere conveniente una riallocazione del lavoro all'interno delle imprese per tutte le fasce di età. Del resto, nei paesi dove i costi di licenziamento sono più bassi (come gli Usa, il Regno Unito e la Danimarca), l'occupazione è più alta che in Italia sia tra i giovani che tra gli anziani. Quanto spendiamo oggi in Italia per i pensionamenti anticipati? Quanto spendono le famiglie per sostenere i figli disoccupati?

La correzione della dualità del mercato del lavoro italiano è certamente un obiettivo difficile. Ma questo non dovrebbe essere un motivo per trascurare il problema. Una discussione approfondita e un confronto tra le parti sociali sulle proposte in campo è quanto mai necessaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Quarta puntata - continua

Le precedenti sono state pubblicate il 24, 25 e 26 marzo