



Bonanni: «Dire di voler rimuovere i sostegni, come la Cig, significa buttare un cerino sulla benzina»

«L'articolo 18 norma di civiltà»



Sausanna Camusso ieri a «Che tempo che fa»

Staino



l'assenza di prospettive di continuità nel rapporto di lavoro dovrebbe essere compensata con una retribuzione più elevata, non aggravata da una retribuzione inferiore. Questa manifestazione della segmentazione è particolarmente fastidiosa e di certo la sua rimozione costituisce una priorità. Tuttavia per una migliore conoscenza della segmentazione è necessario un approccio dinamico che consenta di seguire i lavoratori nelle loro carriere.

Di norma l'analisi viene condotta avendo come obiettivo stabilire quanti lavoratori atipici ottengono un miglioramento di status (da parasubordinati a dipendenti, da dipendenti a termine a tempo indeterminato) in un tempo relativamente breve. I dati della ricerca segnalano un' apprezzabile mobilità ascendente: nei primi 5 anni di carriera circa i 2/3 degli atipici sperimentano un miglioramento. Tuttavia, la questione finora scarsamente considerata - e a nostro parere molto importante - riguarda il fatto

che questi miglioramenti sono reversibili, e lo sono su una scala significativa.

Ad esempio, il 30% di chi in un dato momento lavora con un contratto permanente registra nei 5 anni successivi almeno un episodio negativo, ovvero un peggioramento dello status lavorativo/contrattuale. Ciò rende manifesta una caratteristica del nostro mercato del lavoro che di norma non viene considerata, probabilmente a causa della diffusa sopravvalutazione del suo grado di rigidità. E i rischi di peggioramento non sono esclusivi di chi lavora nelle micro-imprese: la quota di "permanenti" che peggiorano il loro status non cambia in modo significativo nelle imprese con più di 15 addetti. Infine, la frequenza con cui gli atipici sono stabilizzati non si riduce all'aumentare della dimensione d'impresa. Questi risultati invitano a riflettere su un aspetto della segmentazione finora scarsamente considerato e cioè che sebbene non sia infrequente la stabilizzazione degli atipici questa è

tutt'altro che un fenomeno irreversibile vista l'elevata frequenza delle retrocessioni contrattuali.

Un altro risultato da sottolineare riguarda il fatto che le disuguaglianze salariali non sono spiegabili in termini di differenze tra gruppi omogenei al loro interno, ad esempio giovani laureati contro non laureati. La ragione è che dentro ciascuno dei macro-gruppi le disuguaglianze sono elevatissime, molto superiori a quelle che si osservano tra i gruppi. Ad esempio, in un quadro di assoluta stagnazione salariale (tranne che per i dirigenti, soprattutto nel pubblico impiego), è sicuramente vero che i più giovani, nonostante siano più istruiti, siano in media pagati molto meno dei più anziani; ma è anche vero che la disuguaglianza retributiva fra individui della stessa età è cresciuta costantemente negli ultimi 15 anni e ciò è avvenuto mentre la quota di disuguaglianza attribuibile alle differenze medie

per età si è assottigliata.

I risultati sommariamente presentati invitano, quindi, a guardare alla segmentazione nel mercato del lavoro in modo più articolato di quanto non si usi fare e richiamano l'attenzione su alcuni aspetti di questo fenomeno che sembrano non avere alcun legame con l'articolo 18. Ben più efficaci della revisione dell'articolo 18 sembrano essere interventi che combinino una limitazione nella possibilità di accesso ai contratti di lavoro atipici con un sostegno diretto alla capacità delle imprese di creare posti di lavoro duraturi. Operando in questo modo si potrebbe anche ambire a eliminare la segmentazione attraverso un processo che abbia come punto di approdo una condizione che oltre a essere relativamente omogenea per i lavoratori sia anche, per loro, spostata più verso l'alto che non verso il basso dell'attuale spettro delle disuguaglianze economiche e sociali.