



IL DOCENTE PERCHÉ NON INTRODURRE UNA BUONUSCITA COMPENSATORIA PER I LAVORATORI SENZA POSTO FISSO?

Flexsecurity e reddito

Allarme occupazione: saranno 700 mila i posti bruciati da questa crisi secondo le previsioni di Confindustria, non lontane da quelle del Cnel. Come recuperare? Risponde Tommaso Nannicini, docente di economia e politiche del lavoro dell'università Bocconi di Milano.

Domanda. Su cosa deve puntare l'Italia per ripartire su basi sane e durevoli?

Risposta. La crescita di un Paese dipende dalla capacità di aumentare i fattori impiegati nella produzione (capitale fisico e umano) e, nel lungo periodo, dal miglioramento dell'efficienza e del livello tecnologico (incrementando la produttività totale dei fattori). Sul primo fronte, dal Pacchetto Treu in poi, abbiamo fatto qualcosa grazie all'aumento degli occupati. Ma ci resta ancora da agire con forza su l'occupazione femminile (ben lontana dall'obiettivo europeo del 70%) e sul Mezzogiorno. Sul fronte della produttività, invece, accumuliamo ritardi da decenni. Risultato: in questa crisi accusiamo una contrazione del Pil superiore (-6% nel secondo trimestre 2009) alla media europea (-4,7%). Con buona pace di chi dice che ne abbiamo risentito meno di altri. E il calo degli investimenti in macchinari (-5,9%) non aiuterà la produttività.

D. Quindi la vera chiave di volta è la produttività?

R. Sì, e per questo serve più concorrenza. L'Italia non è un Paese come gli altri. Altro che mercato selvaggio: da noi ci sono ancora troppe rendite di posizione. Per esempio, dovremmo eliminare le barriere d'ingresso in molte professioni, introducendo efficaci sistemi di valutazione e controllo lungo la carriera. Bisogna premiare imprese, manager, lavoratori e ricercatori che



Tommaso Nannicini

dimostrino di saper competere. Solo con questa spinta verso la selettività si aumenta la produttività. Una sfida anche per sistema educativo, pubblica amministrazione, partiti politici e università. Senza uno shock del genere, nei prossimi decenni avremo un dolce declino. Accettando, però, la fuga dei cervelli e l'impoverimento delle famiglie che non hanno accumulato ricchezza grazie alla crescita del dopoguerra o al debito pubblico.

D. Il mercato del lavoro sta cambiando: di fronte a un aumento di flessibilità, come regolarla per evitare sacche di disoccupazione e povertà nei periodi di crisi?

R. La cosiddetta flexsecurity è un buon modello: più ammortizzatori sociali in cambio di maggiore flessibilità, ossia distribuire in modo più equilibrato i costi tra lavoratore, azienda e società. La crisi rappresentava l'occasione di prospettare uno scambio del genere, ma un sistema politico incapace di pestare i piedi a qualsivoglia interesse costituito ce l'ha fatta perdere. Così dobbiamo tenerci un sistema in cui i costi della flessibilità sono scaricati sulle giovani generazioni di lavoratori flessibili.

D. Per concludere, qualche consiglio pratico?

R. Oltre all'indennità di disoccupazione per tutti, credo sarebbe utile introdurre una buonuscita compensatoria per i lavoratori a tempo. Ovvero, dopo un numero minimo di mesi di prestazioni fornite presso la medesima azienda, maturerebbe il diritto a una buonuscita, se l'azienda non decide di stabilizzare il lavoratore. Con un duplice obiettivo: incentivare la stabilizzazione dei precari permanenti e sostenere il reddito di chi viene licenziato.

G.F.

OUTPLACEMENT

Quando il manager è a tempo

Più manager a tempo e iniziative di microimprenditorialità anche attraverso il canale dell'outplacement. Strumento che, con la crisi, è stato chiamato in gioco più che in passato. Per negoziare le fuoriuscite di manager e per supportare, soprattutto con finanziamenti pubblici, operai e impiegati in mobilità. Senza fare intermediazione tra domanda e offerta, i consulenti di carriera aiutano a riorganizzarsi per trovare un nuovo posto di lavoro: indicano come sfruttare il proprio network e come orientarsi nel mondo

del lavoro, incoraggiando per esempio le autocandidature presso determinate aziende selezionate insieme. «Insegniamo a far chiarezza sulle competenze più spendibili sul mercato e a usare al meglio il proprio giro di conoscenze, spesso sottovalutate», spiega Marco Tagliabue, presidente dell'Associazione italiana società di outplacement, che riunisce otto agenzie delle 16 che fino a qualche mese fa erano le sole autorizzate. Prima, cioè, che la circolare di aprile del ministero del Lavoro estendesse anche alle

società di selezione la possibilità di fare supporto alla ricollocazione professionale, «trascurando il conflitto di interesse tra selezione e outplacement». Di fatto la crisi ha portato lavoro al settore, che quest'anno cresce del 20-25% grazie soprattutto agli affidamenti collettivi di operai e impiegati, che beneficiano anche di finanziamenti pubblici (come



Marco Tagliabue, presidente dell'Aiso