

# Il mercato del lavoro e la riforma Biagi

21 mar 2007

Ente Promotore: La Nuova Regaldi (Associazione Culturale Diocesana)

Ciclo di Incontri: *Homo Faber*. Prospettive sul lavoro in Italia e nel mondo

## Descrizione evento.

Homo Faber, viaggio all'interno dell'universo lavoro, affronta in questo secondo incontro il tema della **flessibilità del mercato del lavoro**.

**Eliana Baici**, docente di Politica Economica, e **Rinaldo Martelli**, ex manager dell'Unilever Italia, moderati da **Cecilia Gilodi**, trattano il tema della flessibilità da due diversi punti di vista: quello dell'economista e quello del manager aziendale.

Con una breve introduzione, Cecilia Gilodi presenta i relatori e ricorda al pubblico che il **Pacchetto Treu** e la **Riforma Biagi** sono i due provvedimenti legislativi che hanno reso flessibile il mercato del lavoro italiano allo scopo di ridurre gli alti tassi di disoccupazione.

**La professoressa Baici**, nella sua esposizione affronta il tema della flessibilità quale strumento di cura per il mercato del lavoro italiano. Negli anni in cui più grave era la crisi occupazionale del nostro mercato del lavoro, il confronto con quello anglosassone (statunitense ed inglese), che garantisce maggior benessere collettivo e alti tassi occupazionali, ha subito individuato nella flessibilità la cura per un mercato del lavoro europeo in generale, ed italiano in particolare, ingessati da rigide regole contrattuali. In questa direzione sono andati **gli accordi trilaterali del luglio '92 e del luglio '93, la Legge Treu del 1997, e infine la Legge Biagi del 2002**.

Gli economisti ritengono che applicando più flessibilità al mercato del lavoro sarà possibile per l'Italia centrare gli obiettivi fissati dalla **strategia europea per l'occupazione** varata dal **Consiglio Europeo di Amsterdam del 1997**, e meglio delineati dal **Consiglio Europeo di Lisbona del 2000**.

Passi in avanti in questa direzione sono stati fatti se si considera che **per tutti gli anni Ottanta, nel nostro Paese il Prodotto Interno Lordo cresceva e l'occupazione ristagnava. Oggi, grazie al lavoro flessibile registriamo una crescita occupazionale relativamente sostenuta rispetto al PIL**.

Ma nella realtà del mercato del lavoro italiano bisogna frenare l'ottimismo e procedere con cautela:

**il nostro mercato del lavoro, nell'ultimo decennio, mostra segni di ripresa non tanto sul tasso di occupazione, che comunque è salito, bensì su quello di disoccupazione, che si è finalmente abbassato. Non bisogna sottovalutare neanche il fatto che molti disoccupati di lungo periodo hanno rinunciato definitivamente a cercare lavoro, e che una popolazione italiana sempre più vecchia fa apparire più alto il tasso di occupazione.**

Senza flessibilità in Italia non sarebbe possibile la crescita del **settore dei servizi**, che ha un'intensità di lavoro elevata, e un suo sviluppo consentirebbe al nostro Paese di raggiungere più agevolmente i tassi occupazionali fissati dal Consiglio Europeo per il 2010.

**La flessibilità del mercato del lavoro può inoltre agevolare l'aumento del tasso di lavoratori con alta scolarizzazione e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.**

La professoressa Baici conclude la sua esposizione dicendo che a Lisbona il Consiglio europeo ha fissato un altro ambizioso obiettivo: **che l'Europa possa avere, entro il 2010, l'economia più competitiva al mondo**. Obiettivo possibile migliorando la produttività dei posti di lavoro grazie all'utilizzo della flessibilità come strumento per innalzare il livello di istruzione dei lavoratori.

## Rinaldo Martelli

La Legge Biagi ha introdotto flessibilità attraverso forme contrattuali nuove in aziende che sono molto cambiate, e Rinaldo Martelli si chiede subito se la flessibilità, nel contesto competitivo odierno è **“un freno o un'opportunità”**.

In tempi non tanto lontani, le aziende facevano piani strategici decennali, che ben presto divennero quinquennali e poi triennali. Oggi le migliori strategie consistono nel saper reagire rapidamente ai cambiamenti del mercato. Mercato che cresce molto meno e che è molto meno prevedibile di un

tempo, con consumatori più esigenti ed informati. E' necessaria una maggiore interazione tra azienda e contesto che la circonda, per meglio definire le strategie e saper scegliere quali prodotti o servizi offrire, in un mercato in cui la competizione tra le aziende è diventata durissima.

Le quotazioni in borsa hanno ulteriormente modificato le strategie delle aziende: i piani a medio e lungo termine delle aziende di ieri sono stati sostituiti da obiettivi trimestrali strettamente legati all'andamento della borsa e all'umore degli azionisti. La globalizzazione ha anch'essa contribuito a modificare l'azienda: in tutto il mondo vengono pubblicizzati e distribuiti gli stessi prodotti, e le strategie che si mettono in atto sono figlie dell'omologazione globale.

Dopo aver delineato il quadro dell'azienda attuale, Rinaldo Martelli ritorna alla domanda iniziale del suo discorso: **...quale flessibilità serve all'azienda, e quali sono le leggi utili? La flessibilità è percepita come un freno oppure è un'opportunità?**

L'azienda ha bisogno di strumenti che le consentano di dare risposte adeguate al mercato, senza scaricare sui lavoratori i rischi imprenditoriali. Le leggi sul lavoro dovrebbero tener conto di questo concetto.

Nei decenni passati, nell'azienda vigeva un sistema burocratico e verticistico, che privilegiava l'ubbidienza. L'azienda di oggi è più piatta: gli imprenditori e il top-management tendono a delegare, e i livelli inferiori vengono caricati di più responsabilità. Il modello è sicuramente più flessibile, come flessibile su base meritocratica è il compenso dei collaboratori. Flessibilità meritocratica dei compensi che però non è applicabile alle maestranze, ingessate in contratti troppo rigidi.

Nell'ultima parte della sua esposizione, Rinaldo Martelli sposta l'attenzione sui lavoratori, vero soggetto del mercato del lavoro:

***Sono un costo da comprimere, oppure una risorsa da valorizzare?***

Se sono visti come una spesa da comprimere, avremo un modello d'azienda certamente poco positivo. Se invece sono considerati una risorsa da utilizzare e su cui conviene investire, allora bisogna ricavare il massimo da questo investimento.

Chiude l'esposizione con uno dei possibili modi d'intendere il **capitale umano** in azienda: **Il capitale umano è potenzialmente illimitato perché, al contrario delle altre risorse, più è usato e più cresce.**

**Luigi Cannata**  
Corso inMEDIA