

CAMBIAMENTI

IL NUOVO WELFARE E L'OCCUPAZIONE NELL'EPOCA DEL LAVORO FLUIDO

Il nuovo welfare

NELL'ERA DEL LAVORO FLUIDO

Inclusione

Per gestire le diverse dinamiche occorre riorganizzare la solidarietà sociale

Riorganizzazione

Non sarà possibile far gravare i costi solo sulle imprese e i singoli territori

di **Maurizio Ferrera**

La ripresa economica sta finalmente attenuando il dramma della disoccupazione.

Alcuni Paesi hanno già avviato riflessioni strategiche su come riorganizzare il mercato del lavoro per innestare una nuova fase di crescita sostenibile, capace di contrastare la precarietà e l'esclusione. L'obiettivo non è facile da raggiungere. Lo sviluppo dipende in modo sempre più stretto dalle innovazioni tecnologiche, dal commercio internazionale, dalla conquista o addirittura creazione di nuovi mercati, dalla digitalizzazione. Il lavoro certo non sparirà, ma diventerà sempre più fluido, le mansioni di routine si ridurranno rapidamente e i vari settori produttivi saranno esposti a veri e propri effetti «marea»: espansioni repentine seguite da contrazioni, non interamente prevedibili.

Per gestire queste dinamiche in modo inclusivo occorre riorganizzare la solidarietà sociale. Alcuni parlano di «fluidarietà». Il termine è un po' ambiguo ed è un misto tra solidarietà e fluidità dell'occupazione. Ma può avere connotazioni positive se pensato come un complemento e non a sostituzione del welfare esistente.

Oggi i sistemi di tutela sono incentrati su sussidi accompagnati da politiche attive per riportare le persone al lavoro aiutandole nel frattempo. La rapidità dei mutamenti in atto richiede però di introdurre altri strumenti, di natura

preventiva e che sostengano, proteggano e aumentino la capacità dei lavoratori di reinserirsi in un contesto strutturalmente mutevole.

È la cosiddetta «occupabilità» di cui si parla da circa un ventennio, e a molti addetti ai lavori può sembrare una nozione ormai trita. La novità è però che in vari Paesi questa nozione si è finalmente tradotta in schemi concreti. I Paesi scandinavi stanno sperimentando sistemi di smistamento intersettoriale e interprofessionale dei lavoratori per far fronte agli effetti marea di cui parlavamo. In Olanda e Germania (ma anche in Canada e Australia) i lavoratori effettuano test periodici di «occupabilità», che consentono loro di accertare lo stato delle proprie competenze. Alcuni propongono che queste forme di accertamento periodico e gli eventuali aggiornamenti diventino un nuovo tipo di assicurazione sociale. In Francia esiste da qualche anno un programma che si chiama «conto personale di attività», sul quale lo Stato, i datori di lavoro e gli stessi cittadini (volontariamente) depositano risorse finanziarie da prelevare per esigenze di formazione. In alcuni casi, lo Stato accredita contributi sul conto per attività svolte in campo sociale. Naturalmente l'investimento in «occupabilità» deve iniziare ben prima dell'ingresso nel mercato del lavoro. La scuola svolge un ruolo cruciale, purché venga riorientata verso la trasmissione di conoscenze trasversali e la promozione di meta-competenze (come le capacità logiche), quelle che non diventano obsolete anche in

contesti lavorativi fluidi.

Come finanziare le nuove forme di «fluidarietà»? In parte si tratta di schemi e programmi che possono essere gestiti anche sotto il profilo delle risorse dalle parti sociali nell'ambito della contrattazione decentrata, in altra parte devono attivarsi i territori; la digitalizzazione e la virtualizzazione di molte filiere non spezzerà il legame fra lavoro e spazio geografico. «Occupabilità» fa rima con mobilità e i giovani dovranno essere pronti a muoversi più di quanto non facciano oggi, soprattutto nel nostro Paese. Ma non sarà né possibile né desiderabile sganciare il lavoro dal territorio. Teniamo anche conto che tutta la cosiddetta economia bianca, connessa all'invecchiamento demografico e alla crescente domanda di servizi legati al benessere della persona e all'intrattenimento (turismo compreso), manterrà un forte ancoramento territoriale e registrerà una massiccia espansione nei prossimi decenni.

Non sarà possibile far gravare i costi di questa riorganizzazione solo sulle imprese e i singoli territori. Tutti dovranno contribuire. Cambiare le modalità di finanziamento del welfare è l'altra grande sfida che dobbiamo affrontare per sostenere la crescita inclusiva in un mercato del lavoro sempre più fluido.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

