il PROGETTO
Rivista di cultura del lavoro

PRIMO PIANO, IL PROGETTO N.10/2026

La perdurante attualità del Libro Bianco sul futuro del mercato del lavoro del 2001

Di Maurizio Sacconi

Venticinque anni fa, all'inizio di una nuova fase politica segnata dalla volontà di promuovere la crescita italiana, Marco Biagi ed io con l'ausilio di un piccolo gruppo di lavoro (Carlo Dell'Aringa, Natale Forlani, Paolo Reboani e Paolo Sestito) redigemmo il Libro Bianco sul futuro del mercato del lavoro dopo una fase di consultazione ispirata al metodo europeo.

La fondamentale ragione di attualità di quel documento è indotta dalla centralità in esso del tasso di occupazione e quindi dall'obiettivo primario di costruire una società attiva includendo giovani, donne, anziani e superando i divari territoriali. Tuttora, nonostante l'incremento significativo degli occupati, peraltro concentrato sui lavoratori più adulti, rimaniamo il fanalino di coda europeo per tassi di occupazione e di attività. Contemporaneamente, il declino demografico morde sensibilmente l'offerta di lavoro e il fenomeno del mismatching risulta significativo. Il che ripropone la critica del Libro Bianco ad un mercato del lavoro ingessato nel quale la mobilità del lavoro non è agevole per insufficienza degli intermediari che la dovrebbero accompagnare. Nel frattempo si è certamente esaurita la stagione, figlia della vecchia organizzazione fordista, in cui domanda e offerta si potevano incontrare meccanicamente sulla base di figure standard. Lo stesso atlante delle professioni, che noi già allora rifiutammo di introdurre, si è rivelato uno strumento obsoleto perché fondato sul presupposto della tipizzazione delle competenze. Oggi il collocamento dovrebbe invece essere mirato a "quella" persona, per "quella" impresa, perché nella grande trasformazione del lavoro ogni lavoratore, come ogni datore di lavoro, ha caratteristiche originali che devono essere tenute in considerazione per favorirne l'incontro. Così come risulta oggi ancor più vera la critica alla formazione a catalogo nel momento in cui si tratta di riqualificare il lavoratore che si offre con un progetto personalizzato di incremento della sua professionalità. Nonostante la indicazione allora di trasformare le agenzie private in operatori polifunzionali, abilitati quindi anche al collocamento, e la individuazione di scuole, università, comuni, camere di commercio, associazioni di datori di lavoro e di lavoratori, patronati, enti bilaterali come potenziali intermediari, la strada preferita dalle Regioni è stata quella dei centri per l'impiego cui hanno riconosciuto addirittura funzioni burocratiche monopolistiche rivelatesi inutili colli di bottiglia. Solo la Lombardia aveva compreso la necessità di stimolare un mercato competitivo degli intermediari attraverso lo strumento dei voucher liberamente affidati dai disoccupati agli intermediari preferiti e convertibili in base al risultato dell'assunzione. Complice un intervento ideologico ostile della Commissione Europea, questa stessa pratica è stata ridimensionata e

inimitata. Dopo molti anni siamo quindi ancora fermi a un sistema di intermediari ove il ruolo degli operatori pubblici viene misurato, anche nell'uso dei fondi europei, sulla sola presa in carico, mentre le agenzie private funzionano ma per volumi contenuti e tendenzialmente dove il mercato è più dinamico. Servirebbe al contrario stimolare una forte pluralità di operatori in concorrenza tra loro, pubblici, privati, privato-sociali, premiandoli sulla base degli esiti. Anche le organizzazioni datoriali e sindacali, sole o attraverso gli enti bilaterali, potrebbero fare collocamento mirato. A partire dai mercati più faticosi come quelli dell'agricoltura e del terziario più povero, specie nel mezzogiorno. L'obiettivo di una società più attiva rimane fondamentale anche alla luce delle previsioni demografiche e ragionevolmente si realizza "scatenando" e incentivando molti intermediari.

La seconda ragione di attualità del Libro Bianco si rinviene nei cambiamenti in corso dei modi di produrre e di lavorare. Marco Biagi aveva intuito come, progressivamente, i lavori si sarebbero separati dal vincolo spazio-temporale e orientati a obiettivi e risultati. Di qui la sua introduzione del contratto a progetto e, nella prospettiva dello Statuto dei Lavori, l'indicazione di un più ambizioso sinallagma contrattuale che potesse dare valore alla persona nel lavoro attraverso tutele più sostanziali e meno formalistiche. Al contrario, negli anni successivi, si è ancor più irrigidita la separazione tra lavoro dipendente e indipendente. Il diritto-dovere all'apprendimento perpetuo, la sorveglianza sanitaria olistica per prevenire i bisogni di salute, prestazioni sociali integrative, modelli di remunerazione e motivazione dinamici oltre i tradizionali inquadramenti, la promozione della maternità attraverso servizi e valorizzazione di carriera, la sistematica presenza di rilevanti componenti premiali legate a percorsi di partecipazione, una più adeguata valutazione delle indennità da lavoro scomodo sono alcuni esempi di uno scambio fondato sulla integrale dedizione del lavoratore ai bisogni dell'impresa e sulla integrale tutela da parte dell'impresa dei bisogni del lavoratore e del suo nucleo familiare.

Sono le parti a dover liberamente stabilire se preferiscono un tradizionale rapporto di lavoro subordinato ancora fondato sulla tutela della possibile reintegrazione nel caso di licenziamento illegittimo o una forma autonoma che libera creatività alla prestazione e la arricchisce con tutele che incrementano reddito, competenze, benessere.

La rilettura del Libro Bianco è quindi ancora sfidante. Soprattutto per chi allora lo difese senza pregiudizi nella convinzione di poter produrre "more and better jobs" e un nuovo, gratificante, protagonismo dei lavoratori nei processi di produzione.