

Che in Italia il precariato sia molto aumentato non è una novità per nessuno. È anche cosa nota che in Italia il precariato sia particolarmente ingiusto, perché la normativa sul lavoro ha creato un «apartheid» secondo la definizione di Pietro Ichino tra precari «cronici» (partite Iva, contratti a progetto), soprattutto giovani e donne, e lavoratori garantiti come in nessun altro Paese al mondo lavoratori maschi di età media che lavorano in fabbriche che si stanno chiudendo in tutti i Paesi sviluppati e nel settore pubblico.

Eppure esiste anche un'altra faccia del precariato: per cento persone che perdono il lavoro ce ne sono 98 che il lavoro lo trovano. Come è possibile? Per capirlo basta analizzare le statistiche dei nuovi contratti di lavoro, per esempio quelle del 2012, quando sono state registrate ben 10 milioni di nuove assunzioni. Molte hanno brevissima durata, 3 milioni sono sotto il mese, ma ce ne sono almeno 2 milioni che durano più di un anno, un numero pari a quello dei lavoratori a tempo indeterminato. In media le persone che trovano lavoro ne trovano due all'anno, e quindi i 10 milioni di assunzioni corrispondono a 5 milioni di persone che cambiano due lavori all'anno.

Nei 5 anni di crisi si è perso 1 milione di posti di lavoro, il che equivale a 4.000 ogni settimana. Dato però che ogni settimana 200.000 persone vengono assunte (10 milioni diviso 52 settimane), vuole dire che per cento persone che vedono terminare il proprio contratto ce ne sono 98 che, invece, trovano una occupazione (200.000 su 204.000). Molte di queste saranno diverse dai 100 che hanno perso il lavoro, ed è anche possibile che alcuni tra questi ultimi non lo ritrovino più.

Ovviamente, per le cento persone che si ritrovano senza un'occupazione, questo è un male: i trenta-quarantenni che rimangono disoccupati non possono pianificare la propria vita, e per i cinquantenni si tratta di una vera tragedia. Ma la stessa situazione non è invece così negativa per le 98 persone che trovano lavoro.

Molti di loro hanno perso il proprio impiego solo la settimana o il mese prima e rientrano nella categoria dei «precari a vita», vittime dell'«apartheid» cui si faceva riferimento. Ma molti di costoro tornano a cercare un lavoro per la prima volta dai tempi del loro debutto nel mercato del lavoro: e per questi ultimi si tratta di una vera opportunità. In particolare, questa rotazione dovrebbe aprire grandi opportunità ai giovani tra i 18 e 24 anni, che hanno meno bisogno di pianificare il proprio futuro.

E invece questo non avviene, perché i giovani rappresentano solo una piccola parte di quei dieci milioni di assunzioni che avvengono ogni anno: una parte molto inferiore a quella che dovrebbe essere. Questo avviene perché molti giovani non sono preparati e non possiedono quelle soft skills che i datori di lavoro ritengono necessarie: capacità di comunicare, risolvere problemi, lavorare in

team e una forte etica del lavoro. La scuola italiana non insegna loro queste abilità. Ciò che avviene, quindi, è che alla fine il datore di lavoro si orienti sull'«usato sicuro» e non assuma i giovani. I ragazzi e le ragazze italiani che possiedono queste competenze perché hanno avuto la fortuna di studiare in una buona scuola e/o università, hanno lavorato durante gli studi e si sono presentati non troppo tardi sul mercato del lavoro, hanno invece molte possibilità: ma anche loro devono rivedere l'approccio alla ricerca di una occupazione. Devono soprattutto dimenticare lo Stato e le sue agenzie del lavoro che non funzionano -, oltre alle raccomandazioni di parenti e degli amici. Come sempre, dove lo Stato non funziona subentrano il mercato e l'innovazione. Le agenzie interinali come Adecco e Manpower si sono trasformate in questi anni in veri e propri protagonisti del mercato del lavoro, con un molo ben più ampio di quello, più tradizionale, di assumere i lavoratori di cui l'azienda non vuole farsi carico direttamente per risparmiare i contributi e mantenere la flessibilità di licenziarli. Sono dei gestori della vita professionale di un lavoratore capace, che, se si dimostra serio e con le giuste competenze, alla fine, con il loro aiuto, può rimediare un lavoro, anche a tempo indeterminato. Queste agenzie sono infatti diventate dei veri esperti della selezione del personale, perché hanno dei professionisti molto capaci a capire quelle soft skills che per le aziende oggi sono più importanti delle competenze professionali e che non si possono leggere in un curriculum. Eppure molti giovani italiani ancora oggi le considerano solo come agenzie «interinali».

C'è, inoltre, internet che aiuta a rendere enormemente più trasparente il mercato del lavoro. Per esempio, gli italiani stanno scoprendo i social network non solo per la vita personale, ma anche per quella professionale. Ben 7 milioni hanno messo il proprio curriculum su LinkedIn, una piattaforma digitale che permette a un datore di lavoro di «pescare» un lavoratore navigando nelle rete alla ricerca delle caratteristiche giuste e chiedendo referenze a chi lo conosce. Grazie alla tecnologia, LinkedIn «distruggerà» il mondo delle raccomandazioni all'italiana. Eppure, di questi 7 milioni i giovani sono una minoranza. Più in generale non sfruttano a sufficienza la Rete, anche se dovrebbero essere avvantaggiati. Preferiscono «usare Facebook per mostrare i propri muscoli o le proprie curve, piuttosto che LinkedIn per trovare un lavoro», dice il responsabile delle risorse umane di una grande azienda italiana. Il precariato è drammatico per molti lavoratori.

Ma presenta anche un'altra faccia che dovrebbe favorire i giovani. Eppure questo non avviene, essenzialmente per colpa del nostro sistema educativo che non li prepara al mondo del lavoro.