

Intervista a Tiraboschi «Le regole attuali valevano in un mondo che non esiste più»

Verso una svolta

Le regole attuali scritte in un mondo che non esiste più

Per Michele Tiraboschi è tempo di «adeguare tutele e sistemi di promozione delle persone»

GAIA PASSI

Lo Statuto dei lavoratori ha compiuto ieri 40 anni: l'età perfetta per rifarsi il trucco. L'idea di modificare la legge 300, che nel 1970 fissò per la prima volta le "norme a tutela della libertà e dignità dei lavoratori", non è certo nuova: già nel 1996, infatti, Marco Biagi aveva elaborato la bozza di un più moderno Statuto dei lavori. A parlare di questo progetto è oggi Michele Tiraboschi, consigliere del ministro del lavoro Sacconi e successore nella cattedra che fu già del suo maestro Biagi, a Modena.

Professore, che differenza c'è tra lo Statuto dei lavoratori e lo Statuto dei lavori?

«È la stessa differenza che passa tra un'automobile costruita e progettata quarant'anni fa e un'automobile di oggi. Funzioni e valori sono sempre gli stessi: il riconoscimento di un nucleo di diritti fondamentali inderogabili, garantiti a tutte le persone che lavorano e un corpo di diritti affidato alla contrattazione collettiva. Quello che cambia, invece, sono le tecniche di tutela e promozione della persona: si adeguano ai tempi, cioè ai nuovi mercati del lavoro e ai nuovi modelli d'impresa. Lo Statuto del 1970 è pensato per il lavoratore maschio e adulto della grande fabbrica industriale, che opera con metodi di lavoro di tipo fordista-tayloristico. Lo Statuto dei lavori è invece sussidiario

e adattabile a tutti i settori produttivi, (...)

(...) compresi quelli emergenti e a tutti i tipi di lavoratori, inclusi quelli autonomi in regime di monocommittenza».

Cosa accadrebbe nel passaggio dal sistema di tutele attuale, che ha garantito al nostro Paese di reggere finora l'urto della crisi, ad un nuovo sistema non ancora sperimentato?

«Lo Statuto dei lavori non si propone certo di cambiare gli istituti che hanno funzionato bene, come la cassa integrazione per il settore industriale. Lo scopo è piuttosto di estendere in via strutturale - e non più solo in deroga - analoghe tutele a tutti i settori e a tutte le categorie di lavoratori che prima ne erano esclusi, ovviamente su base assicurativa e valorizzando gli strumenti della bilateralità. Lo Statuto dei lavori si propone, in particolare, di potenziare quelle politiche attive del lavoro e di "workfare" - tra cui la formazione e i servizi al lavoro - che sole consentono di garantire un efficace utilizzo delle scarse risorse pubbliche».

Cosa si intende, esattamente, con il termine "workfare"?

«Si tratta di rendere operativa quella elementare regola di civiltà che impone a chi percepisce un sussidio pubblico di accettare un'offerta di riqualificazione professionale o un'offerta di lavoro congrua. Mentre lo Statuto dei lavoratori costruiva le tutele per persone già assunte e già inserite in una dimensione aziendale, lo Statuto dei lavori si occupa anche degli inoccupati, dei disoccupati, dei lavoratori in mobilità e costruisce una trama di nuove tutele sui mercati del lavoro (e non solo in azienda), per accompagnare le persone nelle sempre più frequenti transizioni occupazionali».

È sempre dell'idea di inserire il diritto alla formazione permanente nel nuovo Statuto? E in tal caso, chi ne sosterrrebbe i costi?



«La formazione è il più moderno dei diritti del lavoro e ben si sposa con la filosofia dello Statuto dei lavori: da un lato dà forza alla persona che lavora e dall'altro accresce la competitività delle imprese. Un moderno diritto del lavoro deve saper creare condizioni di convenienza reciproca, tra lavoratore e impresa, che li convincano a collaborare. Al contrario, le imposizioni di legge finiscono solo con l'aumentare il contenziioso e deprimere l'attitudine delle imprese a crescere e investire sulle persone. Certo, bisogna pensare a una formazione reale, attenta più agli esiti finali che alle procedure, ma questa è la strada già tracciata nell'accordo tra governo, regioni e parti sociali dello scorso 17 febbraio. Per quanto riguarda i costi, si tratta solo di spendere bene i 2,5 miliardi di euro che sono a disposizione per la formazione 2010, come previsto nell'accordo sopra citato».

Il lavoro preparatorio per il nuovo Statuto, portato avanti da lei e dallo scomparso Marco Biagi, prevedeva una rimodulazione delle tutele coerente con i principi e le disposizioni del diritto comunitario. Che cosa significa? In che senso vanno cambiate le tutele?

«Oggi, su 40 milioni di italiani in età da lavoro (cioè tra i 15 e i 64 anni), solo 23 milioni sono effettivamente occupati. Di questi 23 milioni poco meno della metà, ovvero i dipendenti pubblici e quelli della grande impresa, godono di robuste tutele. L'altra metà ha tutele più o meno ridotte, che via via degradano nel sommerso totale. Rimodulare queste tutele, in un contesto di scarse risorse pubbliche, significa dare a tutti le stesse opportunità e un nucleo minimo di protezioni, tra cui il diritto ad un'equa remunerazione e alla sicurezza sul lavoro. Significa, inoltre, ampliare la base occupazionale includendo più soggetti nel mercato del lavoro, così da realizzare un circolo virtuoso: più persone sono impiegate regolarmente, maggiori saranno le risorse pubbliche a disposizione, grazie all'aumento di lavoratori che pagano tasse e contributi. La prima risposta al bisogno di risorse è, in ogni caso, il lavoro: è questo il primo diritto che va garantito, mentre ancor oggi viene negato a un numero troppo alto di donne, giovani, disabili e over 50 espulsi dalle aziende e difficilmente ricollocabili».

Parliamo dell'articolo 18 dell'attuale Statuto che stabilisce, per le aziende con più di 15 dipendenti, l'ob-

bligo di reintegrare i lavoratori licenziati senza giusta causa. Pensa che il governo abbia il coraggio di cambiarlo? E come potrebbe essere modificato?

«Quello dell'articolo 18 è un falso problema, più citato nei dibattiti politici e sindacali di quanto venga utilizzato nelle aule dei tribunali. Certamente si tratta di una norma di particolare rigidità, che non trova pari nel resto del mondo. Ed è anche vero che un rapporto fondato su obblighi e vincoli - e non su interessi reciproci - è poco appagante tanto per il lavoratore quanto per l'impresa. Un diritto delle risorse umane si basa non su divieti rigidi e ottusi, ma sulla valorizzazione delle persone che, se ben impiegate e motivate, sono la vera forza delle aziende. Per questo lo Statuto dei lavori indica nel diritto l'apprendimento continuo il moderno articolo 18. A mio parere, la vera battaglia non è sull'articolo 18, piuttosto sui sistemi di classificazione e inquadramento dei lavoratori, che sono fermi agli anni Settanta: bisogna superare la rigidità di quelle norme dello Statuto dei lavoratori che vietano la mobilità in azienda, ingessando inutilmente i percorsi di carriera in un formalismo fine a se stesso».

Con l'aria che tira, parlare di aumenti salariali è fuori dal tempo. Ma se è necessario rinunciare anche in parte alla rete di tutele non crede che sarebbe giusto aspettarsi delle contropartite economiche? Meno sicurezza più soldi...

«Siamo soffocati da un centralismo regolatorio che comprime le potenzialità dei settori produttivi, dei territori e delle persone. Un maggiore decentramento contrattuale e una maggiore sussidiarietà sono le condizioni per premiare il merito e introdurre adeguati incentivi che vadano a remunerare la produttività del lavoro».

Maggiore flessibilità potrebbe significare una serie di accordi fra le parti sociali su alcuni strumenti come l'outplacement. Con dei costi da coprire. Chi ci metterebbe i soldi? Non certo i dipendenti appena licenziati...

«Già molti settori, a partire dall'artigianato, hanno individuato nella bilateralità lo strumento ideale per co-finanziare nuove misure di sostegno al reddito e per creare un sistema di welfare negoziale in sussidiarietà. È questa la strada su cui proseguire».

