

# 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».

