Convegno di Parma del 17 Maggio 2010 :"Lavorare il futuro"

Tesi GDL Welfare GI di Confindustria

Noi giovani imprenditori dovremmo guardare ed analizzare la situazione presente con pragmatismo e valutare con attenzione le prospettive che il futuro ci riserva, smarcandoci da interpretazioni ideologiche e conservative, dai luoghi comuni e dalle convenienze del momento.

Se il sogno è di poter fare impresa in un Paese competitivo, in un mercato fatto di regole rispettate da tutte le imprese nello stesso modo, allora occorre mettersi in gioco, consapevoli che alcuni privilegi e alcune rendite di posizione saranno messe in discussione, forse perdute, ma che concorreremo, cioè correremo insieme in un ambiente più giusto, convinti che il mercato, appositamente regolamentato, sia uno strumento efficace, uno strumento e non un fine, per assicurare benessere ai cittadini e per le imprese che vi operano.

Dobbiamo rispondere con sincerità ad una questione di fondo, anche facendo autocritica: preferiamo continuare a privilegiare o semplicemente subire passivamente un sistema che premia la ricerca delle vie brevi, le furbizie, le relazioni 'personalizzate' oppure siamo pronti a rischiare e a mettere in discussione questa realtà mettendo al centro il merito e l'equità?

In Italia, lo strumento del mercato è stato spesso guardato con sospetto, e non sempre ha potuto dispiegare appieno le sue potenzialità. La cultura assistenziale nel Paese ha troppo spesso prevalso sulle logiche di mercato, basate sulla selezione degli individui e delle aziende meritevoli e sull'insuccesso e la necessaria riconversione dei soggetti, delle procedure, dei prodotti e dei servizi non utili alla collettività.

L'assenza di un mercato funzionante e davvero libero, apre la via alla concorrenza sleale: un imprenditore che evade le imposte, che ha collaboratori in nero, che non rispetta la normativa sulle assunzioni obbligatorie, sulla sicurezza nei posti di lavori, che ottiene degli appalti in maniera irregolare, non concorre con un'impresa regolare ma rappresenta un competitore sleale. E l'impresa 'leale', rispettosa delle regole ma non dotata di alcuna 'protezione relazionale', nel tempo viene schiacciata in un mercato che realmente libero non è.

Se poi la normativa ci appare a volte ingiusta, superata oppure inapplicabile, vittima di un'ideologia storicamente astiosa nei confronti della libera impresa e del lavoro autonomo, non possiamo

eluderla nella convinzione/speranza che il sistema dei controlli è limitato, ma occorre stimolarne con forza le modifiche perché per far funzionare il mercato sono necessarie regole efficaci.

E' importante che l'impresa sia valutata per il suo ruolo sociale di creatore di benessere e di innovazione, e non come un ammortizzatore sociale, una fonte illimitata di lavoro senza altri scopi al di fuori dell'occupazione di massa. Una tale mentalità aprirebbe la strada a pericolose forme di conflittualità sociale, degradando il valore del lavoro e svilendo il ruolo del lavoratore a quello di beneficiario di un diritto e quello dell'imprenditore a controparte da combattere. È proprio da questa mentalità che si sviluppano fenomeni che complicano uno sviluppo positivo della vita dell'azienda: assenteismo, difficile gestione del diritto di sciopero, ostruzionismo nei confronti delle politiche del personale basate sul merito, ecc.
Se poi però, l'impresa di medie o grandi dimensioni, non certo della PMI, dovesse andare in crisi, mettendo a rischio i posti di lavoro, allora si richiede con energia, e a più voci, l'intervento delle istituzioni che il più delle volte corrono in soccorso della malcapitata con provvedimenti che però alterano le condizioni di mercato e che non sempre risultano efficaci.

Di più, questa mentalità porta alla creazione nel nostro paese di uno strano ambiente competitivo, dove gli indicatori economici impazziscono e non riescono a descrivere una realtà complessa e piena di angoli nascosti: secondo un articolo apparso recentemente su un quotidiano nazionale, e secondo i dati forniti dal Ministero dell'Economia, gli italiani nel 2008 hanno dichiarato un reddito medio sotto i 19.000 euro e la maggioranza delle società di capitali non dichiara un reddito d'impresa positivo; il tasso di mortalità delle imprese è alto (la metà delle imprese chiude nei primi cinque anni di vita); la disoccupazione è bassissima, ma lo è, paradossalmente, anche il tasso di occupazione, a causa della presenza limitata, nei dati ufficiali, della componente femminile, dei giovani e delle persone oltre i 60 anni. La stima del PIL sommerso supera di oltre il 30% il dato ufficiale e i dati sulla competitività del sistema Paese ci pongono agli ultimi posti dei Paesi OCSE. E il dato è in continuo peggioramento.

L'unica strada che abbiamo di fronte è di contribuire con generosità e determinazione a un'azione riformatrice che riporti i diversi protagonisti del Paese ad interpretare il loro ruolo naturale senza invasioni di campo.

L'impresa deve creare ricchezza e deve combinare i fattori produttivi con creatività e capacità innovativa, per poter competere in un mercato sempre più globale e dinamico, che richiede una continua messa in discussione delle modalità produttive e delle strategie commerciali adottate.

Spetta al mercato selezionare, sulla base di una sana competizione, le imprese meritevoli; Lo stato ha invece il compito da un lato di garantire regole giuste e rispettate da tutti, dall'altro di dotarsi delle migliori politiche di Welfare. Un Welfare che crei sviluppo ed emancipazione, non che reiteri dipendenza e immobilismo. Un welfare basato su politiche che re-indirizzino la spesa pubblica verso ammortizzatori sociali che creino flessibilità all'ingresso e all'uscita dalle aziende, facilitando in questo modo un circolo virtuoso di investimenti, da parte delle imprese, sul proprio capitale umano.
Ci auguriamo un sistema nel quale, tutti insieme, si possa riuscire a fare i conti con le mutate logiche del lavoro di oggi, per cui un lavoratore è destinato a mutare ripetutamente le proprie mansioni e il proprio datore di lavoro nel corso della sua vita professionale. In quest'ottica tutti gli attori in gioco devono essere in grado di raccogliere la sfida della tutela dei lavoratori, e non del posto di lavoro. La sfida della tutela di coloro che perdono la loro posizione e di coloro che devono ancora entrare nel mondo del lavoro.

Stiamo assistendo ad un progressivo inasprimento del conflitto inter-generazionale, ossia tra coloro che sono in attività lavorativa e quelli che vi faranno parte e del conflitto intra-generazionale ossia tra lavoratori, circa i due terzi, di serie A) che godono delle migliori condizioni e protezioni e lavoratori, circa un terzo, di serie B) che sono lavoratori atipici o precari Il tavolo delle trattative deve essere imbandito con pietanze nuove.

Un'epoca di continui cambiamenti come quella che stiamo vivendo impone di mettere mano con coraggio e pragmatismo a riforme profonde, pur facendo sempre in modo che tutto avvenga in un quadro che garantisca alcune tutele fondamentali, e che poi consenta di massimizzare la produttività anche a vantaggio dei lavoratori. In altre parole, quest'epoca ci impone – e forse non è un male – di rinunciare a posizioni preconcette, difese in passato come dogmi inattaccabili.

Pensiamo ad esempio al dogma per cui i diritti acquisiti sono intoccabili: ci si è accorti, in maniera dolorosa, che questi diritti sono stati acquisiti sulla pelle delle nuove generazioni, che si ritrovano il terzo più alto debito pubblico in valore assoluto a livello mondiale, e con 70 Mld di euro di interessi da pagare ogni anno.

Anche il dogma per cui i salari reali debbano crescere come pre-condizione per sedersi ad un tavolo negoziale andrebbe guardato sotto una nuova luce, tenendo in considerazione che, al di là delle intenzioni, è in realtà il contesto internazionale e la competitività di un sistema paese che determinano la dinamica dei salari reali. I prezzi non seguono i principi ma le scelte dei consumatori, che sono globali e spesso non guardano alla nazionalità del fornitore ma al rapporto prezzo/qualità dei beni e dei servizi richiesti. Negli ultimi dieci anni Paesi più competitivi di noi hanno registrato sia aumenti sia diminuzioni nei salari reali e non c'è nulla di cui scandalizzarsi.

La libertà è strettamente legata alle responsabilità. Non è possibile rivendicare maggiori libertà in economia, in politica e nella vita di tutti i giorni senza accettare il prezzo di una responsabilizzazione delle conseguenze delle azioni liberamente intraprese dalle persone, e che possono consistere in un fare, in un non fare o nel permettere.

Il sistema dei premi e delle penalità in un Paese non va demonizzato, ma reso trasparente.

Se una persona o un'impresa ottiene maggiori risultati, ha idee geniali e le traduce in risultati economici è giusto che venga premiata. Allo stesso modo, chi non rispetta le regole, non opera con diligenza e professionalità deve scontare questi suoi limiti. E chi, semplicemente, produce un bene o un servizio che non risponde più a logiche economiche deve accettare di mettersi in gioco, di ricollocarsi o riconvertirsi, grazie anche all'azione efficace e combinata delle istituzioni preposte. E un sistema funzionante deve anche essere in grado di garantire la possibilità di ricollocare nel circuito lavorativo – attraverso iniziative di formazione e riqualificazione – coloro che, a causa di queste necessarie riconversioni, ne dovesse rimanere escluso temporaneamente.

Per valutare efficacemente la libertà di un Paese occorrerebbe misurare la mobilità sociale dei suoi cittadini e degli operatori economici, e valutare la velocità e la portata del suo "ascensore sociale".

Quale è la percentuale di persone di una comunità che ha cambiato in meglio o in peggio il proprio status? Quante delle principali cinquanta aziende per dimensioni sono mutate rispetto a quelle che erano presenti trent'anni fa? Perché in Italia esistono pochissime statistiche su questo tema e non vengono rese note? Perché non vi sono concreti meccanismi per abbreviare sempre più la fase di transizione da un lavoro all'altro ?

La società deve saper valorizzare il proprio capitale umano che non è nel genio, che emerge anche in condizioni estreme, ma nei soggetti dotati di talento, che hanno rilevanti potenzialità ma che richiedono, per affermarsi, un sistema fondato sul merito e su regole condivise, anche nella loro fase applicativa.

Il dibattito sulla riforma del Mercato del Lavoro è un'occasione da non perdere, soprattutto per noi giovani.

Come imprenditori, dobbiamo impegnarci ad accrescere la nostre capacità di valorizzare le risorse umane, ponendole al centro delle politiche di sviluppo aziendale. Ma i mutati equilibri economici e i cambiamenti nei mercati globali ci impediscono, ormai, di farci carico di una staticità granitica dei posti di lavoro. Ci troviamo infatti in un contesto in cui la "precarietà", l'incertezza, la mancanza di garanzie, sono le condizioni caratterizzanti la vita dell'impresa. Non può essere quindi l'impresa, precaria per definizione, ad assicurare un lavoro stabile "dalla culla alla bara" secondo l'antico brocardo che caratterizzava il pubblico impiego ma in declino anche lì L'impresa deve essere in grado di adattare qualitativamente e quantitativamente la componente lavoro alle richieste del mercato ed il lavoratore deve poter scegliere l'impresa che meglio sappia valorizzare le capacità acquisite e le potenzialità future. Il tutto, ovviamente, in un quadro di tutela di garanzie minime per i lavoratori.

Lo Stato non deve quindi cercare di rimuovere la disuguaglianza nei risultati dei soggetti ma nelle condizioni di accesso al sistema. Nel caso dei processi formativi occorre far sì che le persone che desiderano e che ne hanno le capacità possano accedere ad un'istruzione qualificata dopodiché saranno le doti personali e l'impegno profuso a far fruttare gli insegnamenti ricevuti.

La politica degli ammortizzatori sociali deve intervenire per dare appoggio ai soggetti in difficoltà, per rendere meno traumatico socialmente ed economicamente il periodo che passa tra una condizione di non-lavoro e il nuovo impegno lavorativo, responsabilizzando realmente però chi ne usufruisce. Non serve compensare solamente le perdite economiche subite, rinviando la soluzione dei problemi al futuro, dissipando le risorse pubbliche che sono purtroppo limitate e quindi per questo ancor più preziose. Bisogna invece, nell'ottica di un welfare di sviluppo e di emancipazione, mettere in campo politiche di ricollocamento efficaci e stringenti, e potenziare le capacità di outplacement.

Bisogna smettere di usare il termine 'precario' in modo strumentale, come una bandiera da sventolare per attaccare qualcosa o qualcuno.

La sfida da affrontare è quella di dare vero potere contrattuale ai lavoratori, sia a chi si affaccia al mercato del lavoro, sia a chi lavora da tempo ma che rischia di impoverire la propria professionalità, operando in settori maturi oppure in declino.

Il circolo vizioso del nostro sistema economico nasce dalla mancanza di un mercato competitivo che porta le aziende a non investire in ricerca e sviluppo e quindi nemmeno nelle risorse umane. Il risultato è la mancanza di lavoratori ad alta specializzazione capaci di supportare produzioni

tecnologicamente avanzate. Gli stipendi e i salari, non potendo seguire i miglioramenti nella produttività vengono legati al costo della vita (inflazione) e all'anzianità lavorativa. L'azione del sindacato condiziona la politica per salvaguardare i posti di lavoro, irrigidendo il mercato del lavoro per mantenere la coesione sociale. Nell'illusione che questo sistema possa reggere.

Sempre più giuslavoristi mettono in evidenza che maggiori rigidità del mercato del lavoro e maggiori tutele per il lavoratore si accompagnano a bassi salari e minore produttività, oltre che alimentare un mercato non ufficiale del lavoro.

Il problema poi della politica fiscale non è l'alta tassazione dei bassi redditi ma la presenza di redditi medi troppo bassi ed un'alta percentuale di persone fisiche e giuridiche che non dichiarano i redditi che conseguono.

Nel nostro Paese esiste un grave squilibrio tra una tassazione ingiustamente elevata dei redditi di lavoro e di impresa e una tassazione troppo contenuta dei redditi da capitale e, in generale, del patrimonio. Questo squilibrio è alla base dell'evasione fiscale ed è un dramma per le generazioni future e per quelle che oggi competono per creare nuova ricchezza.

In Italia mentre le imposte sui trasferimenti sono contenute e i redditi di capitale sono tassati con basse aliquote sostitutive, i redditi di lavoro e di impresa sono assoggettati ad un'imposizione iniqua e inaccettabile.
Se vogliamo rimettere al centro la produzione di ricchezza, e non la distribuzione di qualcosa che facciamo molta fatica a creare, dobbiamo riequilibrare con intelligenza il sistema di tassazione dei redditi. In questo modo si riuscirebbe anche nell'intento di combattere efficacemente la più grave piaga del sistema italiano: il sommerso.

Il mercato del lavoro, nonostante alcuni passi in avanti siano stati fatti, rimane inefficiente e genera pesante insoddisfazione sia tra i lavoratori sia tra i datori di lavoro. Ed è comprensibile, se guardiamo per esempio il reddito netto di un operaio italiano, che percepisce la metà di un suo collega inglese. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato, visto ancora dal sindacato con una logica antistorica come l'unico vero tipo di contratto di lavoro legittimo, è spesso percepito come l'ingresso in un sistema fatto di diritti dei lavoratori e di doveri del datore di lavoro.

La normativa sui contratti a termine, sul part-time, sui contratti di somministrazione di lavoro, sui co.co.co, sui co.co.pro, ha subito continue aperture e chiusure per colpa di un'azione isterica del legislatore, delle parti sociali, del ministero e dei giudici del lavoro.

Gli ammortizzatori sociali non servono per evitare la disoccupazione, ma per far sì che quest'ultima duri il meno possibile. La formazione professionale, la riqualificazione del lavoratore e la sua riconversione sono fasi naturali che si alternano continuamente nella vita lavorativa di un lavoratore ed è proprio agendo su questi percorsi che il lavoratore acquisisce potere contrattuale.

In conclusione :

- Servirebbe avere un modello che permetta di avere flessibilità per tutti i lavoratori ma preveda forme di tutele per reddito e formazione.
- Gli ammortizzatori sociali dovrebbero intervenire per agevolare il reingresso della persona nel mondo del lavoro, assicurando un adeguato periodo di formazione qualificata ed indirizzata alla domanda di lavoro presente e un trattamento economico temporaneo simile a quello perduto e decrescente nel tempo, al fine di sollecitare il lavoratore a rientrare rapidamente nel mercato del lavoro. Si potrebbe inoltre prevedere l'introduzione di un sistema complementare assicurativo a carico sia del lavoratore sia del datore di lavoro finalizzato alla copertura del rischio di perdita del posto di lavoro studiato per garantire alla persona strumenti utili durante il periodo di disoccupazione.
- Per quanto riguarda la retribuzione del lavoro e la questione dei contratti, riteniamo quanto mai attuale la "provocazione culturale" che avevamo lanciato due anni fa al Convegno di Santa Margherita sul contratto "tailor made": auspichiamo che il focus del legislatore e degli attori economici sia, in futuro, maggiormente centrato su una sempre più significativa valorizzazione della parte variabile della retribuzione. Il contratto nazionale deve continuare ad assolvere al ruolo di "garanzia dei trattamenti comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati". D'altro canto, alla contrattazione di secondo livello – abbiamo affidato il compito – con la Riforma del 2009 - di garantire che i successi di un'impresa si riflettano su chi ne ha permesso in concreto la realizzazione. Questo significa mettere in discussione i meccanismi del passato, che non hanno prodotto l'efficienza e la soddisfazione sperata quando si sono trovati di fronte la nuova realtà di un mercato globale che non fa più sconti a nessuno. La contrattazione collettiva è un valore se persegue l'incremento dei redditi dell'impresa e dei lavoratori attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione ed alla

flessibilità produttiva. In azienda si apre poi il grande tema del merito individuale che tocca, in misura diversa e con procedimenti diversi, tutti i dipendenti. È una impostazione che deve essere riconsiderata in chiave di recupero dell'autonomia imprenditoriale. Valutare il merito e, per converso, sanzionare i comportamenti opposti, riscoprendo il valore della selezione e della competizione, è un preciso "diritto-dovere" dell'imprenditore che non si realizza esclusivamente con la politica salariale. Sarebbe un salto culturale straordinario: sedersi ad un tavolo non necessariamente come controparti ma come parti di un percorso comune di sviluppo e di creazione di benessere. Incentivare le parti variabili delle retribuzioni rappresenta un modo realmente efficace per premiare il merito, per ridurre il cuneo fiscale, e per contrastare il fenomeno del lavoro "in nero", in particolare del "doppio-lavoro", che viene svolto il più delle volte senza il rispetto degli standard di sicurezza, e le cui conseguenze drammatiche emergono soprattutto durante le ore di lavoro "ufficiali" alterando i profili di responsabilità imputabili all'imprenditore.

Questo non vuole essere il libro dei sogni ma poche e semplici ricette 'copiate' da altri Paesi più competitivi dotati di un mercato del lavoro più efficiente e che genera maggiore coesione sociale.