

MICHELE TIRABOSCHI Il giuslavorista ex collaboratore di Marco Biagi: «Serve un nuovo welfare»
«Una normativa che si soffermi solo sulle regole non è più attuale, i modelli sono cambiati»

«È l'ora di estendere i diritti anche a chi non è dipendente»

L'INTERVISTA

ALESSANDRA COSTANTE

Uno statuto dei lavoratori che difenda tutti i lavoratori, non solo i dipendenti. Che sappia costruire un welfare universale per andare incontro al nuovo mondo delle professioni, quello che ha definitivamente chiuso con il Novecento dell'industrialismo e del fordismo. A Michele Tiraboschi piace immaginare così il futuro dello Statuto dei lavoratori. Tutto nuovo, anche lo smart working: «Avrà futuro solo se le aziende investiranno in formazione e si cercheranno nuovi schemi».

Lo Statuto dei lavoratori compie 50 anni. Il suo impianto è ancora attuale?

«Il titolo e l'impostazione di fondo, sì. La libertà e la dignità del lavoro sono principi validi allora ed oggi. La persona che lavora deve essere libera e non va offesa nella sua dignità. E questa è la parte dell'impianto ancora valida».

Cosa non è più valido?

«Lo Statuto nasce nel 1970 dopo vent'anni di lotte e di discussione, è figlio di un mondo del lavoro molto diverso da oggi, in cui i lavoratori venivano controllati, licenziati per quello che leggevano o se si iscrivevano ad un sindacato. Allora c'erano il lavoro nei campi e quello nell'industria: era la società del Novecento industriale. Oggi è diverso: il lavoro nei campi – e la questione dei braccianti l'abbiamo vista tutti – e quello in fabbrica non sono più gli unici. Ci sono altri lavori. Certe regole vanno riviste. Quando si parla di libertà di lavoro, non è soltanto la libertà sul posto di lavoro, ma anche la libertà di fare il lavoro che realizza. E non

solo come dipendenti: oggi ci sono moltissimi lavoratori autonomi. È finita la contrapposizione tra lavoro e capitale, nei mercati del lavoro moderni non si crea più il concetto di classe, siamo oltre la dimensione dell'industrialismo. Una normativa che si fermi solo sulle regole non è più attuale: c'è bisogno di parlare meno di conflitti, divieti e licenziamenti e soffermarsi di più di come mettere le persone nelle condizioni di esprimere se stesse con il lavoro attraverso la formazione, la competenza e le professionalità».

La forma a volte è sostanza: penso ai lavoratori autonomi pagati meno di mille euro al mese. E pure l'articolo 36 della Costituzione parla di giusta retribuzione.

«E si riferisce, come tutto l'impianto, ai lavoratori dipendenti. Il tema dell'equo compenso esiste e bisogna declinarlo per tutto il mondo del lavoro».

Negli anni lo Statuto dei lavoratori ha subito attacchi e modifiche. Con il Jobs Act è caduto il baluardo dell'articolo 18, quello sui licenziamenti. Si diceva che ingessava troppo e che così ci sarebbe stato più lavoro per tutti. Si è dimostrato vero?

«No, il lavoro non si crea così. Il Jobs Act non è solo articolo 18, ma anche potere di controllo datoriale e demansionamento. Fondamentalmente ha liberalizzato le regole del lavoro fordista, mentre il fordismo non c'è più. È una legge vecchia, pensata per il Novecento. La liberalizzazione del lavoro di oggi è un tema diverso: il lavoro si è spostato fuori dalle fabbriche e serve uno statuto che vada a proteggere tutte le forme di lavoro moderno».

Negli ultimi tre mesi, a causa dell'emergenza coro-

navirus, oltre 2 milioni di lavoratori stanno sperimentando il lavoro agile. Può essere un'opportunità per il futuro?

«Quello che abbiamo sperimentato non è il vero smart working che si basa sul principio della libera scelta del luogo di lavoro. Abbiamo invece sperimentato, in un contesto sociale difficile e di isolamento, il vecchio lavoro da casa. Siamo l'unico Paese al mondo che parla di lavoro agile con schemi e modelli organizzativi vecchi. Se vuole diventare un'opportunità, lo smart working in Italia andrebbe ripensato: bisogna formare i lavoratori, rivedere i modelli organizzativi, lavorare per obiettivi e non con l'orologio, dire addio al lavoro novecentesco».

Non c'è il rischio che alla fine gli uomini torneranno nelle aziende e che con la scusa dello smart working le donne debbano restare a casa, un ritorno al passato?

«Non c'è dubbio che rispetto agli anni Settanta il quadro demografico sia molto cambiato: l'Italia è più anziana e gli anziani prevedono un lavoro di cura e domestico che è sulle spalle delle donne. Le ricercatrici internazionali in queste settimane hanno sottolineato attraverso i social come la produttività degli uomini sia aumentata e la loro diminuita. Il lavoro agile è uno strumento, ma in Italia il rischio culturale che le donne siano parcheggiate fuori dall'azienda esiste».

Come vede il futuro dello smart working?

«La legge del 2017 è essenzialmente sbagliata. Dice che si può fare smart working solo come lavoratore dipendente, si colloca dentro schemi giuridici e culturali della subordinazione tipica del Novecento. Tanto è vero che per



espressa previsione di legge, il lavoro agile può essere svolto solo da dipendenti e non da professionisti collaboratori. E tutte le nuove forme di lavoro? Perché possa funzionare servirebbe un'infrastruttura, un moderno sistema di welfare e di tutele per la persona che lavora e non legato alla forma contrattuale. Ci si dovrebbe fare carico universalmente della persona che lavora e dei momenti in cui diventa più debole come nelle malattie, negli infortuni e nella perdita del lavoro stesso. Serve immaginare un nuovo tipo di società del lavoro. La legge Treu, Biagi, Fornero, il Jobs Act si sono limitate a dare regole, ma non è stato ancora costruito un sistema di welfare universale. Basta insistere su come si deve lavorare, ma si deve costruire un moderno sistema di welfare contro rischi che sono di tutti i lavoratori, universali». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'ITALIA DEL LAVORO



LA LIGURIA DEL LAVORO



MICHELE TIRABOSCHI

Michele Tiraboschi, 54 anni, originario di Seriate, laureato in Giurisprudenza alla Statale di Milano. È coordinatore scientifico di Adapt, la scuola sulle relazioni industriali fondata da Marco Biagi, e docente al Dipartimento Economia "Marco Biagi" dell'Università di Modena e Reggio Emilia.