L'intervista

Mettiamoci in testa che il '900 è finito ora siamo nel mercato delle professionalità

Michele Tiraboschi. «È il momento di ripensare la scuola in rapporto con il lavoro: un percorso in cui i lavoratori crescono come persone e non come dato economico»
«Che società vogliamo? La visione dovrebbe essere antropologica, non tecnocratica»

Dici mercato del lavoro e annaspi in uno spezzatino, in qualcosa di iperframmentato. In certi casi regole in eccesso, in altri inesistenti. Un rebus che ci spiega il giuslavorista bergamasco Michele Tiraboschi, docente di Diritto del lavoro all'Università di Modena.

Professore, le sue analisi hanno spesso un incipit: il deficit di produttività.
«È vero, perché stiamo impostando male un problema serio. Esiste il tema povertà, lavoro povero, salari bassi e quindi un'esigenza reale della popolazione. Però non si può far leva solo su spesa pubblica, incentivi, bonus, riduzioni secche di tasse e contributi: una direzione che si può prendere, ma se non si hanno le coperture tutto ciò va a debito e alla lunga complica i problemi».

Nel senso?
«Il debito pubblico italiano, già enorme, non consente sviluppo, investimenti, riduce la spesa pubblica, comprese pensioni e sanità, oltre a venire pagato dalle giovani generazioni. L'ideale sarebbe una crescita sostenibile con un'idea semplice al centro, sulla quale un po' tutti gli economisti concordano: per aumentare i salari bisogna far crescere la produttività, e lo si può fare in tanti modi. Però la regola è questa: se non si parte da lì, non si crea valore. Non ci resta che una politica distributiva, ossia una guerra fra poveri, che alla fine non aiuta a risolvere i problemi dei più svantaggiati: giovani, donne, lavoratori anziani».

Per produttività intendiamo la quantità di beni prodotti in un'ora-lavoro.
«Ci sono criteri standard riferiti alla produttività oraria del lavoro, ma è evidente che non siamo più nel '900 industriale dove c'erano un mercato del tempo del lavoro e un mercato salariato con attività standardizzate e statiche. Oggi un lavoratore può essere più produttivo di un altro se sa usare le tecnologie. Bisognerebbe trovare altri criteri e parametri, che si giocano su più versanti. Il primo è: quanta gente lavora? In Italia come Sistema Paese abbiamo, diversamente da altre nazioni a noi vicine, una bassa occupazione. Le persone in età di lavoro (15-64 anni) raggiungono a fatica il 60%, quando nel Nord Europa, in Inghilterra, Stati Uniti e Giappone siamo al 70-75%. Da noi solo una donna su due lavora. Tutto questo produce perdita di produttività».

Vecchio problema.
«Purtroppo le insufficienze del mercato del lavoro italiano sono note da oltre 30 anni, nonostante i vari tentativi: legge Treu, legge Biagi e Fornero, Jobs Act, e via dicendo. Non riusciamo a impostare una modifica che consenta prima di tutto l'inclusività: perché le persone non hanno un lavoro? Perché quando uno lo perde, lo ritrova a fatica? Penso ai giovani, ma anche a chi ha 45-50-55 anni, ancora molto giovani rispetto alla media di vita. Problemi storici, che abbiamo cercato di risolvere attraverso scorciatoie. Spesso ricorrendo alla spesa pubblica, un macigno che pesa sulle future generazioni e non aiuta a liberare energie, a creare valore e sviluppo: la fonte primaria, in sostanza, delle politiche di distribuzione della ricchezza. L'Italia fatica a redistribuire, in quanto non dispone di una quota di crescita sufficiente per utilizzare una leva virtuosa e non quella negativa del debito pubblico».

Con un paradosso: il lavoro c'è, mancano i lavoratori.
«Il mercato del lavoro manifesta da tempo, e non solo in Italia, un preoccupante paradosso: mentre le imprese non trovano i lavoratori di cui hanno bisogno, gli stessi lavoratori, soprattutto se giovani, faticano a trovare opportunità di lavoro di qualità e in linea con i loro percorsi di studio e formazione. Il fenomeno è normalmente identificato e spiegato attraverso il concetto di "disallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro". I desideri e le aspirazioni professionali delle persone – ancora una volta soprattutto i più giovani e in particolare la componente femminile – non risultano cioè allineati con i fabbisogni di competenze e professionalità espressi dal sistema produttivo con specifico riferimento alle discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). La situazione è poi complicata dall'inefficienza e insufficienza della rete degli operatori del mercato del lavoro (in particolare

Chi è

Diritto economia lavoro

UNIVERSITÀ
Michele Tiraboschi, bergamasco, è professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. A Modena dirige il Centro Studi internazionali e comparati DEAL – Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro del Dipartimento di Economia Marco Biagi. A Bergamo è coordinatore scientifico della Scuola di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di ADAPT (www.adapt.it), l'Associazione che ha fondato nel 2000 con il professor Marco Biagi. Dal 1997 ha collaborato con diversi ministeri e ministri di diversi governi e legislature anche all'estero, nonché con associazioni datoriali e sindacali di livello nazionale. Collabora con il ministro della Funzione pubblica, Renato Brunetta, ed è coordinatore della Commissione tecnica dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nel settore pubblico.

Il mercato del lavoro manifesta da tempo, e non solo in Italia, un paradosso: mentre le imprese non trovano i lavoratori di cui hanno bisogno, gli stessi lavoratori, soprattutto se giovani, faticano a trovare opportunità di lavoro di qualità e in linea con i loro percorsi di studio e formazione

i Centri pubblici per l'impiego), dalle deboli iniziative di politica occupazionale e del lavoro (si pensi a Garanzia giovani e alle politiche attive del lavoro pressoché inesistenti in buona parte del Paese) e da un sistema educativo e formativo che, come da tempo denunciato dalla Commissione europea, appare ancora chiuso e autoreferenziale, pensato per una società statica e industriale e comunque il più delle volte per soddisfare le esigenze dei docenti-formatori rispetto a quelle degli allievi e del sistema produttivo in generale».

Come uscire dalla trappola?
«In questo scenario, dato atto di una componente sin qui troppo trascurata come quella demografica, che non poco incide sulle dinamiche occupazionali, l'intervento potrebbe essere quello di mettere in luce il fallimento di una visione del mercato del lavoro come semplice luogo dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro: questa visione risente di un'idea superata di lavoro come posto di lavoro, dove semplicemente basta allineare domanda e offerta di lavoro esistente. L'unica prospettiva è l'integrazione tra i sistemi, in primis quello educativo e formativo con la realtà economica e produttiva, non certo per piegare i percorsi formativi al dato economico ma semmai per informare e modellare il dato economico in funzione della rinnovata centralità della persona nel paradigma proprio della quarta rivoluzione industriale. Da qui l'attenzione, più che sull'attore pubblico e le politiche attive del lavoro pensate ancora da posto a posto, al ruolo dei corpi intermedi e della rappresentanza di imprese e lavoro nella costruzione dei moderni mercati del lavoro. Mercati che non operano più secondo logiche chiuse di settore merceologico e di mercati interni (aziendali) del lavoro ma che crescono secondo dinamiche territoriali e locali di ecosistemi produttivi che, per svilupparsi, devono intercettare le catene globali del valore, condizione possibile se questi ecosistemi (e non solo le singole aziende) sono in grado di attrarre, formare e consolidare contesti di formazione e apprendimento dotati di sufficiente massa critica e di modalità moderne di trasmissione dei saperi e delle competenze».

Ma in quella che gli americani chiamano «Great Resignation», la grande fuga dal lavoro, non c'è pure una componente psicologica post Covid: visto che l'ho scampata, cambio vita, mollo tutto e metto in piedi un Chiringuito?
«A livello empirico non abbiamo riscontri estesi di questo fenomeno americano. Normalmente da noi chi lascia l'impiego ne ha già un altro. Normalmente in Italia chi si licenzia ha già un posto. Il turn over è sempre stato molto alto pure prima del Covid, anche perché i contratti a tempo non durano mediamente più di due anni. Ci vorranno mesi per misurare e valutare in modo esaustivo l'impatto sociale della pandemia. Purtroppo ci sono persone che cercano un lavoro e non lo trovano, altre che lo hanno per poche ore al giorno e con paghe misere, una caratteristica molto negativa del mercato del lavoro, che ancora una volta impone di ragionare su quale è la ricetta: facciamo una legge sul salario minimo?».

Eccoci al tema dei temi: salario minimo per legge, sul quale lei è critico?
«Il salario minimo è legato alla situazione contrattuale mentre il reddito minimo, che già esiste, è legato alla cittadinanza: ricevi un reddito anche se non lavori, mentre il salario minimo risponde a un'altra logica: tu lavori e devi avere un minimo di tariffa oraria. Sono due concetti diversi. L'attuale dibattito nasce da una proposta dei grillini: si parla di un minimo tabellare di 9 euro all'ora, c'è chi dice 7. Attenzione, però: se la cifra è troppo bassa si rischia la fuga dalla contrattazione collettiva, se è troppo alta la fuga nel sommerso. I sostenitori del salario minimo legale lo vedono come una comoda soluzione del problema che è però anche una scorciatoia, perché non affronta il problema dei bassi salari dal lato della riforma fiscale e da quello della contrattazione di produttività. Il contratto collettivo non è una banale istituzione salariale ma la costruzione sociale dei diversi mercati del lavoro che pone al centro non il punto finale del ragionamento (la tariffa) ma il punto di partenza che sono le dinamiche produttive ed organizzative, i mestieri, gli orari di lavoro, le flessibilità interne ed esterne. Una legge sul salario minimo non risolverebbe il problema negli ambiti di vera criticità come il lavoro sommerso, il lavoro di cura, il lavoro dei giovani senza contratto. Finirebbe per distruggere lo strumento che imprese e lavoratori hanno costruito nei secoli per governare attivamente i processi economici e il mercato del lavoro. Ad essere indebolito sarebbe non solo il sindacato, e cioè l'attore che si fa carico di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori, ma la stessa parte sana e genuina delle imprese che affronta la sfida della competizione non sul versante dei costi e dei prezzi ma su quello degli investimenti, della innovazione e regolazione della concorrenza tra le imprese evitando comodi fenomeni di concorrenza al ribasso che già esistono fuori e dentro il confine nazionale. La contrattazione collettiva porta con sé altro, non solo la dimensione salariale. Eliminando il problema dei trattamenti minimi finiremmo per rischiare di mettere in secondo piano anche tutti gli altri istituti che i contratti regolano, spesso ancor più importante del salario, dai sistemi di welfare sanitario e previdenziale di tipo integrativo agli strumenti bilaterali di sostegno al reddito fino ai percorsi di costruzione sociale dei mestieri e di tutela della professionalità dei lavoratori. Solo le relazioni industriali e la contrattazione collettiva possono aggredire questo problema, mentre il salario minimo costituisce una sconfitta del sindacato».

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NON PORTA CON SÉ SOLO LA DIMENSIONE SALARIALE

E i contratti pirata? Chi misura la rappresentanza sindacale e imprenditoriale?
«Tutti sanno quali sono i sindacati veri, quelli finti e di comodo o altro. Il legislatore dice le cose che possono essere fatte dai sindacati, ad esempio sui contratti collettivi che nascono da sistemi comparativamente più rappresentativi. Il problema è che poi ci sono logiche politiche che tengono in vita formule dubbie di rappresentanza, ma non può essere una legge a misurare la forza decisiva del sindacato. La forza dei sindacati è la loro capacità di rispondere ai problemi dei lavoratori: organizzazioni libere e autonome. Sono i Paesi illiberali che hanno sempre fatto una legge per affermare che la rappresentanza sindacale è parte dello Stato. È bene mantenere la posizione italiana, tipica in particolare della Cisl, di separare chiaramente lo Stato e il riconoscimento pubblico dalla rappresentanza che, se risponde ai bisogni degli iscritti, è riconosciuta e legittimata. Non ha bisogno di patenti pubbliche».

Tornare alla concertazione primi anni '90?
«Durante il primo periodo della pandemia il governo ha costruito una sorta di patto sociale, con sindacati e imprese che hanno firmato i protocolli di sicurezza nei luoghi di lavoro, evitando il fermo delle fabbriche. Non aver fatto in seguito tutto il resto (salari, produttività, riforma del mercato del lavoro, ecc.) con il coinvolgimento degli attori sociali è stato un errore. Non si possono chiamare le parti sociali solo nel massimo dell'emergenza e poi decidere senza loro. Per quanto quella della concertazione non sia stata una storia sempre positiva, consenso e coesione sociale sono importanti rispetto alla tenuta economica. Un patto sociale potrebbe essere una buona risposta se virtuoso, cioè per costruire il futuro».

In conclusione?
«In Italia si parte sempre dalla fine del problema (salari, povertà, competitività delle aziende), mentre occorre andare al punto di partenza: modernizzare il sistema produttivo e per farlo non servono solo incentivi e nuove tecnologia come è avvenuto con Industria 4.0, ma occorrono persone che sappiano usare questi nuovi strumenti. Competenza, formazione, professionalità: questo è il tema. Il '900 è finito e oggi siamo nel mercato delle professionalità. Questo vuol dire: ripensare scuola e università, il rapporto con il lavoro. Un percorso in cui i lavoratori crescono come persone e non come dato economico. Che società vogliamo? La visione dovrebbe essere antropologica, non tecnocratica o tecnologica. I fenomeni sociali non sono un destino, qualcosa che avviene, piuttosto qualcosa che si costruisce. Credo molto nella rappresentanza dei corpi intermedi che sanno dare valore. Non parlo di individui, concetto sbagliato, piuttosto di persone che si relazionano con gli altri, con il territorio in un contesto produttivo. Ecco perché occorre rimettere al centro le persone e concetti-chiave come apprendimento, formazione, competenze: sono la soluzione dei problemi reali, quali salari, povertà, capacità delle imprese di stare sui mercati internazionali».

Franco Cattaneo

©RIPRODUZIONE RISERVATA