

Oltre i numeri L'Italia ha da poco superato i 23 milioni di occupati, con un tasso di poco superiore al 60%. Si tratta di un record storico. Più quantità, però, non significa più qualità

SALARI, DIGNITÀ, FORMAZIONE LE SFIDE PER IL LAVORO

di **Mauro Magatti**

Da qualche mese, l'Italia ha superato i 23 milioni di occupati, con un tasso di occupazione di poco superiore al 60%. Un record storico. Più quantità, però, non significa più qualità.

Prima di tutto perché il lavoro ha oggi scarso riconoscimento economico e sociale. Rispetto al Pil, negli ultimi quarant'anni i salari sono scesi di oltre 10 punti percentuali (dal 69 al 58%). A vantaggio di profitti e rendite. E anche senza considerare quelli dei *working poors* (che sono comunque più del 10% degli occupati), oggi la maggior parte degli stipendi mantiene a malapena i consumi di una singola persona. Ma la situazione cambia se si hanno dei figli (nonostante l'introduzione dell'assegno familiare), se si deve affittare o acquistare una casa o ci si deve prendere cura di un anziano o di un disabile. Per chi non ha alle spalle una solida base patrimoniale familiare diventa difficile raggiungere la piena autonomia. Lo confermano i dati sull'emigrazione dei nostri giovani e sul crollo della natalità.

Le ricerche ci dicono che poco più del 50% dei lavoratori italiani è soddisfatto della propria condizione lavorativa. Non è poco. Ma rimane il fatto che per tanti il lavoro continua a essere un punto di sofferenza. E il disagio aumenta tra i più giovani. A cambiare sono i modi di manifestare il disagio.

Nella condizione di benessere diffuso in cui ci troviamo e con un sistema di welfare che, con tutte le sue lacune, offre comunque una rete di protezione importante, oggi l'insoddisfazione non si traduce in *voice* (cioè in protesta e conflitto sociale, come accadeva in passato), ma diventa piuttosto *exit* (cioè rifiuto del lavoro, come nel caso dei 2 milioni di giovani che non studiano e non lavorano, ma anche delle tante donne che dopo la gravidanza rimangono a casa).

Il problema è che il modo con cui si pensa e si organizza il lavoro rimane quello di trent'anni fa, nella fase di avvio della globalizzazione. Ma oggi le esigenze e le condizioni sono molto diverse.

Giusta retribuzione, eguaglianza di genere, carenza di manodopera, lavoro immigrato, riconoscimento delle diversità, formazione permanente, cambiamento dei percorsi di vita, smaterializzazione dei compiti: quale deve essere il posto del lavoro nella società che viene? E poi, con la digitalizzazione sarà ancora il lavoro la fonte della prosperità nazionale, oppure si radicalizzerà la spaccatura tra un gruppo ristretto di *professionals* ad alto reddito e buon ingaggio motivazionale, una maggioranza mantenuta nei suoi livelli di consumo (grazie alle tante forme di rendita privata o pubblica) e un sottoproletariato sfruttato nelle attività meno gradevoli e più faticose (assistenza degli anziani, pulizie, costruzioni, ristorazione)?

Non c'è nulla di scontato sul ruolo che il lavoro avrà negli anni a venire. E la sua centralità



Giusta retribuzione

Tra il 1990 e il 2020 l'aumento medio lordo in Germania è stato del 33%, in Italia è sceso del 3%. E l'inflazione sta peggiorando la situazione

è tutta da dimostrare. Se vogliamo che l'Italia continui a essere «una Repubblica fondata sul lavoro» è necessario agire su fronti diversi.

Primo, la ripresa del peso dei salari. L'Italia ha accumulato un grave ritardo. Basti pensare che, tra il 1990 e il 2020 l'aumento medio lordo in Germania è stato del 33% mentre in Italia è sceso del 3%. E l'inflazione di questi mesi sta peggiorando la situazione. Si può discutere come (ad esempio abbattendo il cuneo fiscale più decisamente di quanto è stato fatto finora) ma i salari devono riprendere quota rispetto alla ricchezza prodotta.

Secondo, il rapporto tra il lavoro e il senso. Al di là delle tante diverse declinazioni personali, la motivazione dei lavoratori rimane un fattore decisivo per le organizzazioni di suc-

cesso. Nei prossimi anni le attività standardizzate saranno digitalizzate. Il lavoro umano sarà sempre più legato alle *soft skills*, come il problem solving, l'empatia, l'autonomia, la creatività. Tutte capacità che possono svilupparsi solo in modelli organizzativi partecipativi. Per questo è forse venuto il momento, come suggerisce la recente proposta della Cisl, di introdurre anche in Italia forme di rappresentanza del lavoro nei consigli di amministrazione.

Terzo, la relazione tra il lavoro e l'apprendimento. In un tempo di cambiamento tecnologico accelerato, la formazione diventa strategica. Qualcosa si muove: per esempio, il recente contratto di Stellantis ha rafforzato i diritti per la formazione professionale, aumentando i permessi retribuiti per lo studio e mettendo le basi per un futuro premio legato alla professionalità. Ma più in generale, il tema della formazione va agganciato in maniera strutturale ai percorsi di sviluppo professionale. In vari settori (spettacolo, sport, turismo, ma anche ricerca) si può pensare di introdurre forme contrattuali di «lavoro intermentente» (già esistenti in Francia e in Spagna) che permettono di conservare la posizione contrattuale legandola però ad attività e periodi formativi.

In questo capitolo generale vanno poi collocate la questione dello smart working, che costituirà un capitolo centrale delle future modalità di lavoro; e anche il riconoscimento contrattuale del lavoro di cura, oggi scaricato in larga parte sulle spalle delle donne. È in questa cornice che può aver senso anche cominciare a parlare della settimana lavorativa di 4 giorni. Tenuto conto che le ricerche sulle prime sperimentazioni dicono che la riorganizzazione dell'orario si accompagna a significativi guadagni di produttività. Una questione da verificare con attenzione.

Si tratta di temi difficili e tutti intrecciati tra loro. Ma che non si possono eludere. La speranza è che tutte le parti in causa — imprese, sindacati, Stato — capiscano l'urgenza di avviare profondi processi di innovazione. Nella consapevolezza che il dialogo è la condizione necessaria per gestire sensatamente una transizione così complessa.