

L'ECO DI BERGAMO
DOMENICA 25 GIUGNO 2023

/13

DOMENICA / **GIUSLAVORISTA**

L'intervista

Cambia il rapporto tra la vita e il lavoro

Michele Tiraboschi. «Declina l'idea di una costruzione sociale a vantaggio della relazione individuale». Profili ibridi in un mercato che si polarizza fra l'alto e il basso



Oggi, secondo il giuslavorista Michele Tiraboschi, prevale il soggetto singolo, il rapporto individuale. Si sta perdendo la dimensione del lavoro come matrice di costruzione del sociale

Chi è
Coordinatore scientifico di **Adapt**



CONSIGLIERE DEL CNEL
Michele Tiraboschi, professore ordinario di Diritto del lavoro, è direttore del Centro studi Deal (Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro) presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. Coordinatore scientifico di **Adapt**, Associazione di studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi, e coordinatore dell'indirizzo giuridico del dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promosso da **Adapt**, Miur, Università di Bergamo. Editorialista di «Avvenire», dirige la rivista «Diritto delle Relazioni industriali». Recentemente è stato nominato consigliere del Cnel dal presidente della Repubblica. Autore di numerosi saggi e articoli, fra i suoi ultimi libri: «Marco Biagi vent'anni dopo. Le interviste impossibili», edito da **Adapt**.

Il termine «ibrido» rappresenta il motivo conduttore utilizzato dal giuslavorista bergamasco Michele Tiraboschi, docente all'Università di Modena, per spiegare come cambia la cultura del lavoro.

Professore, cosa intende dire?

«La cosa più importante rispetto al '900, il secolo del lavoro, è la mutazione direi genetica del valore assegnato appunto al lavoro. Prima valeva la distinzione fra il tempo consumato in fabbrica e quello della vita. Oggi non più: il lavoro è sentito come parte stessa dell'esistenza. L'idea non è un qualcosa da fare per sbarcare il lunario, ma un progetto che debba essere creativo e appagante: il lavoratore inseguire l'autorealizzazione. Questo è uno dei motivi per cui non si trovano braccianti, camerieri, addetti ai lavori servili, spesso svolti da immigrati in condizioni intollerabili».

La prospettiva è l'ingresso in un mondo sconosciuto?

«Solo in parte, in quanto è già una realtà ibrida: mescola aspetti differenti. Un tempo la distinzione fra professionisti e autonomi da una parte e dipendenti dall'altra era netta. Oggi questa spaccatura s'è ricomposta in una mescolanza eterogenea. La distinzione passa fra chi si autogestisce il lavoro e chi è diretto da altri. La distanza fra autonomo e subordinato è meno invasiva a tutto vantaggio fra chi è libero di lavorare per progetto e obiettivi, senza rispettare la vecchia logica del luogo e del tempo in azienda, e chi invece continua a dover timbrare il cartellino e a sottostare ai vincoli propri di certe mansioni. Vedo una grandissima polarizzazione fra lavoro di alta e bassa qualità, mentre anche il contrasto fra attività manuale e intellettuale tende a farsi ibrido».

Questo cosa comporta?

«Prevale il soggetto singolo, il rapporto individuale. Si sta perdendo la dimensione del lavoro come matrice di costruzione del sociale. Si capiscono così le difficoltà del sindacato nell'intercettare e rappresentare i nuovi approcci. Sentiamo molto la mancanza di un'adeguata rete dei corpi intermedi che hanno vissuto la loro stagione d'oro al tempo del fordismo, delle grandi fabbriche. Nell'era postindustriale queste strutture mediane faticano a esprimere una visione comune dove si ritrovano gli interessi generali. Il ri-

schio è che ognuno vada per la propria strada, una corsa in cui vincono i più forti. L'altra questione aperta è il lavoro sempre più professionalizzato e di qualità, che richiede competenze. L'alleanza scuola-università-lavoro sarà sempre più necessaria, tuttavia non la stiamo praticando bene: formazione e lavoro sono tuttora visti come universi separati e le nostre esperienze restano fragili. Le riforme, da sole, non bastano. Va riconosciuta l'azione strategica dell'apprendistato, come percorso formativo di qualità per favorire l'incontro domanda-offerta, oggi fondamentale dato il disallineamento fra le competenze dei giovani in uscita da scuole e università e quelle effettivamente richieste dalle imprese».

In nuovi parametri culturali sono stati messi in relazione anche al fenomeno delle «grandi dimissioni», due milioni di lavoratori che negli ultimi due anni hanno lasciato.

«In una certa misura è stato collegato anche agli choc da Covid, per cui chi ha sofferto più degli altri ha rivisto il peso specifico costi-benefici: quanto spetta al lavoro e quanto alla sicurezza personale. C'è chi ritiene che sia il lavoratore a scegliere l'azienda e non viceversa, ma bisogna essere nelle condizioni di poter scegliere il posto di lavoro e anche di abbandonarlo: lo può fare chi ha già prenotato un'assunzione, chi può contare sui genitori e sui sussidi statali di varia natura. Non riguarda certo quei tantissimi italiani che ancora praticano un mestiere che a loro non piace e che costa parecchia fatica. L'insoddisfazione della propria attività riflette un umore che attraversa tutti gli ambiti dell'esistenza. Siamo un po' viziati, fra individualismo estremo ed egocentrismo, per cui tutto il mondo deve ruotare attorno a me. Siamo rimasti sorpresi dalle «grandi dimissioni» perché è saltato il «tappo»: con la pandemia c'era stato il blocco dei licenziamenti e, a emergenza conclusa, sono riesplosi i nuovi contratti. In realtà il nostro è un mercato del lavoro molto dinamico e, già prima del Covid, si segnalavano in continuazione trasformazioni, dimissioni, licenziamenti. Pensiamo ancora al posto fisso quando il contratto a tempo indeterminato, in media, non supera i 2 anni, anche in Lombardia e Veneto. Se escludiamo il pubblico impiego che nessuno lascia, nel settore privato c'è sempre stato un evidente dinamismo in entrata e uscita. Oggi osserviamo questa vivacità con maggiore attenzione e consapevolezza, anche perché le persone sono più esigenti e sempre meno disponibili a svolgere mansioni che non piacciono: un fenomeno che nasce mezzo secolo fa dall'esaurirsi della centralità della fabbrica».

Nuova cultura, nuovi soggetti, lavoro povero, precarietà.

«I nodi essenziali sono produttività e professionalità, le leve per far crescere aziende e salari. Il lavoro s'è spostato fuori dalle fabbriche in direzione del terziario, servizi di assistenza e di cura. Nelle aziende si guadagna bene, ma rispetto a 10 anni fa abbiamo perso 2 milioni di persone che fanno altro: assistenza domestica, servizi nei locali pubblici, ecc. Occupazioni stagionali, intermittenti, part time, con stipendi che non consentono di vivere decorosamente. I lavori di cura sono emersi in tutta evidenza con il Covid, coinvolgendo oltre 2 milioni di persone. Un campo privo di una precisa definizione giuridica ed economica, attività delicate svolte spesso in nero o in modo irregolare. Qui servirebbero sgravi e incentivi per le famiglie. Parliamo giustamente di «invisibili» e ci lamentiamo che manca forza lavoro, mentre abbiamo schiere di persone non completamente inabili al lavoro, o parzialmente abili al lavoro, che non ci interessano. Ci sono fior di grandi aziende che pagano milioni di euro per non tenere in azienda persone con queste disabilità: nuove tecnologie e smart working potrebbero invece includere questi potenziali dipendenti».

Nei nuovi orizzonti che ruolo gioca il deficit demografico?

«Il problema principale è più demografico che tecnologico, nel senso che negli ultimi 20 anni abbiamo avuto un'esplosione di lavoratori con più di 50 anni: erano 4 milioni, oggi sono 8. Persone costrette a rimanere perché altrimenti il sistema pensionistico non regge e che in non pochi casi presentano malattie croniche e professionali, un tema sottovalutato. Nello stesso arco di tempo abbiamo registrato 3 milioni in meno di lavoratori under 50. In questo scenario di radicale rottura degli equilibri generazionali, non può non cambiare il modo in cui la politica e gli studiosi leggono la trasformazione antropologica del lavoro e il ruolo che ha nelle nostre economie e società».

Franco Cattaneo