

**WORKSHOP LAVORO – LAVORARE BENE, LAVORARE TUTTI:
MERCATO DEL LAVORO DOPO LA RIFORMA**

Giovedì, 28 agosto 2003, ore 15.00

Umberto Paolucci, Vice presidente Microsoft Corporation; Alberto Guglielmo, Assessore alla Formazione Regione Lombardia; Nicola Tognana, Vice presidente Confindustria; Roberto Maroni, Ministro del Welfare; Franco De Benedetti: Senatore della Repubblica italiana dei Democratici di Sinistra-Ulivo; Massimo Ferlini, Vice Presidente Compagnia delle Opere; Elio Catania, Presidente e Amministratore Delegato di IBM Italia.

Moderatore:

Antonio Saladino, Compagnia delle Opere Sud

Moderatore: Affronteremo un tema abbastanza caldo da tutti punti di vista: il tema del lavorare bene, lavorare tutti: mercato del lavoro dopo la riforma. Iniziamo molto velocemente con una serie di domande. Inizierà il ministro Maroni per affrontare un tema su cui il Paese ha dibattuto per quasi 30 anni; finalmente è stata varata la legge della liberalizzazione del mercato del lavoro. Quindi iniziamo a chiedere al ministro Maroni come si conciliano le tutele con la flessibilità, primo grande tema a cui tutti noi siamo interessati. Poi, volevamo chiedere al ministro se il ministero si è organizzato per gestire la riforma Biagi, per gestire una riforma di così grande portata; poi qual è la via migliore per una riforma delle pensioni che porti a stringere un patto tra generazioni, perché il problema delle pensioni è un altro problema drammatico del paese.

Roberto Maroni: Grazie. Ricordavo che due anni fa, quando sono venuto, il tema delle pensioni era già di attualità, esattamente come oggi, però due anni fa parlammo dei progetti relativi alla riforma del mercato del lavoro e su questo devo dire che il Meeting ha portato fortuna perché in due anni esatti siamo riusciti a discutere, a varare, a completare, a negoziare, almeno parzialmente, con le parti sociali, quella che un po' enfaticamente è stata definita la più importante riforma del mercato del lavoro dallo Statuto dei Lavoratori in poi, cioè negli ultimi 30 anni. Certamente se ben applicata e se ben utilizzata dai diretti interessati, cioè le imprese ma anche gli enti locali e le regioni in primo luogo, credo che possa essere davvero uno strumento efficace per aumentare l'occupazione. E' stata una riforma necessaria per trasformare quello che Marco Biagi definì il peggior mercato del lavoro europeo, quello italiano, in un mercato del lavoro più efficiente, io non dico più flessibile o più moderno; preferisco parlare di un mercato del lavoro più efficiente, perché poi il segreto sta tutto qui: come conciliare tutele e flessibilità. L'unico modo possibile è quello di creare nuovi posti di lavoro, di creare occupazione, anzi di introdurre, questa fu l'intuizione di Marco Biagi, il concetto di occupabilità, cioè creare le condizioni perché i giovani disoccupati, i disoccupati di lunga durata, i lavoratori anziani, o cosiddetti anziani, e chi non trova lavoro, e in particolare in alcune parti d'Italia le donne, possano avere l'opportunità di entrare nel mercato del lavoro. Questo è il concetto chiave che sta alla base della legge Biagi sul mercato del lavoro. E' uno strumento che introduce nuovi contratti, che introduce nuovi strumenti di flessibilità per le imprese, temperati però dalla opportuna necessità di un confronto costante, permanente e regolatorio con il sindacato; è una legge che investe molto sulla formazione e sugli strumenti di formazione, coinvolgendo le Regioni; formazione per tutto l'arco della vita all'interno delle imprese; formazione per consentire ad un lavoratore che ha 50, 52 o 53 anni, e dovesse perdere il posto di lavoro, di trovarlo, e non mestamente accompagnato alla pensione attraverso gli strumenti della mobilità, del prepensionamento e della mobilità lunga, fatti ad hoc per risolvere la crisi di certe specifiche

situazioni aziendali, cosa che io mi auguro nel futuro che non debba più ripetersi. I servizi per l'impiego, quindi, accanto agli strumenti di flessibilità, sono l'architrave per questa norma, di questa legge. Creare lavoro significa combattere la precarietà, combattere la disoccupazione. Quale lavoro? Siamo stati accusati di aver creato lavoro precario, di aver creato strumenti di lavoro che non sono il contratto a tempo indeterminato. Io credo che, questo è l'insegnamento di Marco Biagi, noi dobbiamo mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori gli strumenti migliori per ritagliare su ciascun lavoratore il contratto che possa consentirgli di trovare in quel momento il miglior lavoro possibile. L'obiettivo che sta alla base della strategia per l'occupazione europea approvata a Lisbona, è il lavoro di qualità, cioè il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Non sempre però è possibile e finora l'alternativa in un mercato del lavoro rigido è stata: o questo contratto o nessun contratto, cioè un lavoro nero o precario come i Co.Co.Co. Con questi strumenti di flessibilità noi vogliamo combattere il cancro del lavoro nero, del lavoro senza tutele, del lavoro che sfrutta il lavoratore. Con gli strumenti del servizio per l'impiego, che le Regioni attueranno, intendiamo favorire l'occupazione di qualità. Queste sono le sfide e non entro nei dettagli perché la legge è molto complessa. I decreti attuativi che sono stati concordati entreranno in vigore tra breve, ma noi abbiamo innovato anche nel metodo. In passato sono state anche tentate queste riforme; l'ultima è quella del ministro Treu che ha introdotto il cosiddetto pacchetto Treu, molto ridotto rispetto alle aspettative iniziali, per questioni politiche, ma anche quella parte che è stata introdotta, una parte di quel pacchetto, non è mai stata attuata perché i tempi di entrata in vigore non erano fissati. Noi abbiamo voluto innovare anche su questo, prevedendo, come è giusto che sia, per l'attuazione delle tante norme che riguardano il contratto di lavoro, l'avviso comune tra datori di lavoro e sindacati. A loro viene demandato il compito di regolamentare, di dare attuazione concreta alle norme della legge Biagi, ma passato un certo termine che fisseremo, c'è il potere surrogatorio del ministero, per evitare che qualcuno, come è successo in passato con il contratto di part-time, volendo bloccare l'innovazione, non raggiunga o impedisca l'accordo tra le parti sociali. Questo non deve bloccare e non bloccherà la riforma Biagi. Il primo appuntamento, parlo quindi dell'organizzazione che il ministero si è dato, è fissato già cinque giorni dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo della legge Biagi; stiamo aspettando la pubblicazione in Gazzetta ufficiale; come sapete il governo ha approvato il decreto attuativo cinque mesi dopo l'approvazione della legge, e questo è un altro piccolo record. Quindi penso che entro metà settembre il decreto sia pubblicato in Gazzetta ufficiale ed entri in vigore; entro cinque da quella pubblicazione convocheremo le parti sociali per porre loro i termini e le scadenze entro le quali dovranno dare attuazione alla parte di loro competenza. In assenza di questo accordo provvederemo noi tenendo conto delle esigenze, delle richieste e delle posizioni delle singole parti sociali. E' una sfida importante, necessaria come dicevo, ma non è sufficiente questa legge per creare sviluppo; si crea occupazione quando ci sono i fondamentali dell'economia che funzionano; in un momento di crisi o di recessione è illusorio pensare che un mercato del lavoro più efficiente possa produrre grandi balzi in avanti nell'occupazione. E' utile ma serve anche molto altro naturalmente: servono risorse per investire nello sviluppo, e da qui il tema delle pensioni.

Le pensioni o il sistema di welfare in generale è un settore in cui lo stato spende sulla base di contributi versati oppure attingendo dalla fiscalità generale; in alcuni casi spende bene, in altri casi spende male; questa è la storia di tutti gli Stati. Una riflessione in questi mesi sta avvenendo in Germania e in Francia; una riflessione anche fin troppo lunga è avvenuta in Italia, e ora dobbiamo concludere e prendere delle decisioni. Il patto tra generazioni è già iniziato con la legge Dini, con le riforme che sono state fatte, che hanno modificato radicalmente il sistema, garantendo a chi inizia un lavoro di andare in pensione sì, ma con una pensione commisurata ai versamenti effettuati. Questa è la riforma vera che è stata fatta. Non c'è bisogno oggi, per garantire questo patto tra generazioni, di inventare un nuovo sistema. Bisogna e dobbiamo garantire la sostenibilità finanziaria nel periodo transitorio, da oggi, da ieri fino a quando entrerà in vigore il nuovo sistema, cioè verso la fine della seconda decade del primo secolo del nuovo millennio. E' un compito difficile ma non impossibile, ma questo è ciò che abbiamo di fronte, quindi non abbiamo la

necessità di stravolgere il sistema; noi abbiamo previsto nella legge delega uno degli strumenti per garantire questo patto intergenerazionale e la sostenibilità finanziaria del sistema pubblico, cioè fare in Italia quello che si fa in tutto il mondo ma che in Italia non si è ancora fatto. Si tratta del finanziamento del secondo e del terzo pilastro: la previdenza complementare, che deve consentire ai giovani che iniziano a lavorare non più la prospettiva illusoria di una pensione al cento per cento pubblica così alta da garantire a 57 anni di andare in pensione fino a 80, 85 o 90 anni, ma dobbiamo consentire al giovane uno schema pensionistico, composto in parte dalla pensione pubblica così come disegnato dalla riforma Dini, in parte da una previdenza complementare di secondo e di terzo pilastro che dobbiamo far nascere, che dobbiamo far decollare, anche se c'è in Italia oggi ma non è così sviluppata come dovrebbe essere, anzi è al minimo, ha i motori al minimo. Questo c'è nella legge delega; io credo che si possa arricchire, che si possa irrobustire, ma non si può pensare di tagliare le prestazioni del sistema di welfare spostando risorse da un settore all'altro solo perché lo chiede una lobby più potente di altre. Dobbiamo modificare il sistema, ma non rivoluzionarlo; riformarlo, ma senza perdere mai di vista l'equità sociale; è ciò che noi ci sforziamo di fare e spero che il governo riesca nelle prossime settimane a trovare su questo, almeno su questo, l'accordo. Grazie.

Moderatore: Diamo adesso la parola all'ingegner Catania, Presidente e Amministratore delegato di IBM Italia. All'ingegnere vorremmo chiedere quali esigenze di flessibilità hanno le aziende come la sua, a grosso contenuto tecnologico. Il contenuto tecnologico come cambia l'impresa e cosa la costringe a fare.

Elio Catania: Grazie molto per questa domanda, che peraltro avevamo accuratamente preparato, perché mi permette di dire ciò che è una mia convinzione profonda: lavorando in una società ad alto contenuto tecnologico a contatto con il mercato e con le imprese, soprattutto le tante piccole e medie imprese del nostro paese, sono arrivato a delle convinzioni profonde. E una di queste convinzioni ve la dico subito: bisogna distruggere subito un paradosso, che globalizzazione e tecnologia sembrano aver messo sul tappeto: la snaturalizzazione del lavoro. Io credo che globalizzazione, tecnologia, internet, tutte queste cose di cui parliamo sempre, stanno rimettendo al centro dell'interesse l'individuo. Questo non è immediato e non è evidente: l'uomo, il giovane e il vecchio, non è un problema di età, con la sua voglia di combattere, con la sua voglia di sapere, con la sua voglia di condividere, con la sua voglia di progettare. Perché parto da questo? Perché alla fine è su questo che si innestano le esigenze delle imprese, e tento di rispondere alla domanda fatta dal moderatore. Faccio una notazione di scenario: stiamo vivendo una delle fasi industriali probabilmente più complesse degli ultimi decenni; è successo di tutto: dalle guerre a quadri geopolitici incerti, bolle speculative e bolle etiche, crisi economiche, ce n'è abbastanza per mettere sul tappeto dei quesiti importanti e creare legittimamente un clima di sfiducia e di incertezza nelle persone, nell'individuo. Questo lo vedo nelle attività che svolgo e presso tutte le persone con cui ho contatto. Io credo che questa fase molto complessa, spero che sia condiviso anche da voi, ci abbia lasciato un paio di eredità molto importanti, e si innestano esattamente nel discorso che faceva il Ministro Maroni. La prima eredità: i fondamentali contano e come contano. Parlo da imprenditore, da manager: i fondamentali nella gestione delle imprese contano. C'eravamo tutti un po' ubriacati. Vi ricordate qualche anno fa sembrava che i fondamentali non contassero più nulla, bastava fare annunci sul giornale, per diventare miliardari. Ci siamo ora resi conto che la sana gestione d'impresa, i fondamentali nella gestione dell'impresa contano, e come contano! Far leva sulle risorse strategiche della nostra impresa, i nostri prodotti, le nostre strategie, l'esecuzione delle nostre strategie, le persone e la formazione. Ecco vedete la riscoperta e la grande lezione di questa fase molto complessa che stiamo vivendo. La seconda grande eredità (importante credo per capire poi che cosa significa a livello di rapporto tra individuo e impresa, cioè la disciplina del lavoro e la flessibilità), è la riscoperta dei valori, l'etica d'impresa, la qualità delle risorse umane, il clima di fiducia che si crea all'interno di un'azienda, il poter coinvolgere le nostre persone. Sono questi i

valori sostenibili che fanno della nostra impresa un'impresa di successo, oppure un'impresa che può scomparire tra qualche tempo. Abbiamo riscoperto i fondamentali nei valori. Ecco io credo che questo sia il ruolo dell'impresa oggi: l'impresa come centro per creare valore per i suoi azionisti, per i dipendenti che lavorano, ma anche impresa che crea valori e tutela valori. Con il Ministro Maroni ci siamo trovati in tante occasioni a dibattere il tema della responsabilità dell'impresa, che vuol dire lavorare con le comunità presso cui l'impresa opera, rispettare le leggi certamente, non fare filantropia che fa parte di una nozione vecchia, ma soprattutto lavorare su quegli elementi che poi fanno delle persone, delle imprese e delle comunità in cui le persone operano, elementi di grande sviluppo e valore. Ecco io credo quindi (e adesso rispondo all'altra domanda cioè quali sono le esigenze di flessibilità nel rapporto) che sta veramente cambiando tanto all'interno dell'impresa. L'innovazione, internet è stata confusa con una tecnologia nuova; è vero che si tratta di una tecnologia nuova, perché sfrutta una banda più larga e ci sono dei computer più veloci e dei software più potenti, ma quello che noi stiamo imparando in questi anni è che è una strumentazione straordinaria la tecnologia; l'importante è creare all'interno delle nostre imprese una cultura del cambiamento, una cultura dell'innovazione continua; questo vale per l'impresa così come vale per l'Università, così come vale probabilmente anche per le nostre famiglie, così come vale anche nel mondo politico, così come vale nel rapporto tra cittadino e Stato, così come vale nel rapporto tra imprese e Stato. Dobbiamo renderci conto che uno dei motori fondamentali per lo sviluppo oggi è l'innovazione; allora, se noi mettiamo insieme questi elementi arriviamo a questa mia semplice analisi: l'impresa per aver successo, così come lo Stato per aver successo, ha bisogno di essere elastica, flessibile; viviamo in un mondo di incertezze e questo mondo di incertezze molto probabilmente ci accompagnerà ancora per molti anni; è importante quindi che creiamo tanta elasticità nel nostro modo di operare, nel nostro modo di lavorare; il che non vuol dire però precarietà. E' importante rafforzare quei fondamentali per cui io lavoro sulla formazione delle mie persone; mi occupo in anticipo dei problemi di formazione dei miei dipendenti per evitare di dover tagliare dopo, quando magari la domanda di mercato viene meno: questi sono i nuovi valori a cui voglio fare riferimento. Allora, quando parliamo di flessibilità, quando parliamo di nuove discipline nel lavoro, io vedo questo più come un tassello di un progetto più ampio di innovazione su cui ci dobbiamo tutti quanti impegnare. Allora possiamo parlare di sviluppo, allora possiamo parlare di creazione di posti di lavoro in modo stabile e costante, allora possiamo pensare di affrontare i temi della mobilità e del lavoro anche con grande serenità, perché ci siamo preoccupati della preparazione delle nostre persone. Io penso che sia un po' questo il tema centrale su cui oggi dobbiamo confrontarci.

Moderatore: La ringraziamo. Noi come CdO abbiamo più un'educazione all'estetica che all'etica, cioè ci muove di più la bellezza, ad esempio una bella diciottenne ci muove di più che non un discorso etico. Diamo la parola a Franco Debenedetti, Senatore della repubblica dei DS e dell'Ulivo. Chiediamo al senatore Debenedetti: la riforma Biagi può essere la casa dei riformisti, il tavolo su cui i riformisti italiani si confrontano per creare un perimetro comune?

Franco Debenedetti: Sì, senz'altro. Secondo me è il fondamento per onorare tutti quelli che come lui e come D'Antona sono caduti per le buone riforme, chiunque le facesse. Questo è un monito contro la sinistra che spara proiettili, e contro quella che le spara grosse. Biagi per primo avrebbe detto, e lo ha lasciato scritto, che su quelle fondamenta andava costruito il palazzo complessivo nuovo, per riorientare le risorse e gli strumenti del *welfare* e della crescita. Se noi guardiamo l'anno passato, indubbiamente se c'è un argomento su cui la sinistra si è mostrata spaccata e divisa è stata proprio la legge Biagi. Io su questo ho anche coordinato un libretto: *Non basta dire no*. E' una raccolta di contributi di politici e accademici della sinistra o vicini alla sinistra, i quali pensano che ad una sinistra di governo non basti dire "no"; e quindi che ritengono sbagliato tecnicamente e perdente politicamente la battaglia ingaggiata dalla sinistra dei diritti, quella dell'attacco ai diritti, scritto nel titolo del libro di Sergio Cofferati, insieme al magistrato Livio Peppino. Questa battaglia

aiutata da una dispendiosa demagogia governativa sull'articolo 18, che poi si è ridotta a nulla nella fattispecie, ma che è costata un grave ritardo, tanto che oggi la legge Biagi è l'unica riforma compiuta (perlomeno compiuta come percorso governativo, abbiamo visto che ci sono ancora i decreti attuativi e poi gli accordi interconfederali numerosi, ancora da scrivere). Quindi questa sinistra dà un giudizio positivo sulla legge Biagi, sulle novità contrattuali introdotte da Biagi, che continuano quelle introdotte da Tiziano Treu, che vengono incontro alle esigenze di flessibilità delle imprese e alla domanda degli individui di lavorare ciascuno secondo delle condizioni che gli vanno bene, oltre lo standard unico del contratto a tempo indeterminato. Adesso si parlerà di pensioni, noi abbiamo come sinistra numerosi esponenti più autorevoli di me sul tema che hanno espresso un atteggiamento positivo, o perlomeno di positiva attesa verso quello che verrà fuori, perché evidentemente ci sono dettagli di non piccola importanza. Permettetemi di fare un po' di propaganda: c'è anche la fondazione Rodolfo Debenedetti intitolata al mio padre di mio fratello e mio, che si dedica istituzionalmente alle tematiche del lavoro e del *welfare*, non solo per motivi di stabilità dei conti pubblici, ma anche per motivi di equità intergenerazionale. Questa è la motivazione che ha credo principalmente portato anche Giorgio Vittadini, o comunque i vostri dirigenti, a assumere un atteggiamento positivo verso questa prospettiva di riforma. Io però vorrei ricordare che le riforme non vengono fatte di per sé, ma le riforme hanno un fine, e il fine è quello di cui si è parlato questa mattina nell'incontro tra D'Amato e Vittadini: affrontare il drammatico problema di perdita di competitività dell'Italia. Alla fin fine, l'ha detto prima anche il ministro, questa è la radice dei problemi. Se non risolve questo problema non si risolve nulla. Io credo che su questo varrebbe la pena ancora ragionare un momento, e credo che alcuni stimoli che sono venuti oggi, che vengono da questo convegno e perfino dal suo titolo, secondo me, possono avere delle interessanti indicazioni. E' stata lanciata la proposta di una bicamerale sociale. Varrebbe la pena sviscerare un pochino questo tema della bicamerale sociale. Io credo che lì c'è qualche insegnamento e qualche indicazione utile da trarre proprio ai fini di risolvere questo problema fondamentale per il paese di recupero della competitività.

Moderatore: Interrompiamo qui e facciamo un altro giro. Allora, a Nicola Tognana, vicepresidente di Confindustria, facciamo continuare il discorso che ha introdotto ora il Senatore Debenedetti. Confindustria si è battuta molto sulla flessibilità. Però sulle tutele cosa si fa? E poi: basta la riforma per lo sviluppo? che era il tema che stava introducendo il Senatore Debenedetti: che non basta la riforma per fare sviluppo, ma che apporto può dare questa riforma allo sviluppo.

Nicola Tognana: Buon pomeriggio a tutti. Cercherò di essere sintetico. Nel 2000 i governi europei a Lisbona hanno lanciato il progetto di dire: entro dieci anni dobbiamo fare del territorio europeo il più competitivo sull'economia della conoscenza, e dobbiamo far salire il tasso di occupazione ad una percentuale superiore al 65%. Non è il 75% degli Stati Uniti ma pur sempre un'aliquota importante. Per fare questo bisogna fare una serie di cose, aggiornare quelle che sono le modalità di governo dell'Europa. Bisogna lavorare, l'ha detto il ministro, sul tema delle pensioni e del welfare in generale, bisogna lavorare sul mercato del lavoro, bisogna lavorare sulla ricerca, sulla scuola e sulla formazione, e poi in tutta Europa anche sul fisco. Il governo è riuscito a dare un certo aggiornamento, lo ha spiegato molto bene il ministro Maroni, e ha creato le condizioni perché si possano avere degli strumenti che consentano di adeguare più rapidamente il fabbisogno di risorse umane a quelle che sono le esigenze dei mercati e anche (e questo è il punto che volevo sottolineare prima di rispondere al secondo pezzo) delle opportunità di trovare dei posti di lavoro, di cominciare a lavorare. Questo mi pare sia un tema altrettanto interessante. Evidentemente noi abbiamo, soprattutto in certe aree del paese, quelle più svantaggiate, quelle del mezzogiorno, ancora dei tassi di disoccupazione giovanile molto elevati; e quindi la normativa precedente, che ha abituato il nostro paese a tenere le aziende nella piccola dimensione, dandogli una barriera perché non crescessero, attraverso l'idea di Biagi e l'applicazione del ministro Maroni, ha portato a creare le condizioni affinché si possano infrangere queste cose e si possa consentire alle imprese di crescere.

Io rispondo alla domanda sulle tutele con un esempio chiaro che sono certo capirete tutti. Credo che la miglior forma di tutela delle persone che lavorano, è quella di offrire molte opportunità di lavoro; io vengo dal nord-est, nonostante le crisi e le difficoltà che attanagliano tutta l'Europa, ancora il nord-est nonostante tutto si difende e se un lavoratore che lavora in un'impresa si stanca di lavorare lì e trova qualcosa che non va, nel giro di una settimana trova un'altra opportunità di lavoro. Io credo che questa sia la tutela migliore che noi dobbiamo cercare di portare in tutto il territorio nazionale; strumenti come quelli di cui stiamo parlando oggi creano questo tipo di opportunità perché consentono alle imprese di non restare ingessate, ma di poter cogliere le opportunità che ci sono. Basta questo per lo sviluppo? Non basta nella maniera più assoluta. Si tratta di uno strumento molto utile e molto importante, ma il nostro Paese ha un sacco di altre incrostazioni: il *welfare* e le pensioni, il peso della sanità, un ritardo fortissimo nella ricerca, nel tema della formazione, un fisco che è pressante non soltanto sui cittadini ma anche tantissimo sulle imprese, e servizi pubblici locali e pubblica amministrazione che sono rimasti sulle stratificazioni di privilegi che hanno almeno 50 anni. Quindi corre l'obbligo di dire rapidissimamente che mentre vediamo che paesi che sembravano fortissimi, come la Francia e la Germania, recepitono che stavano perdendo (la Francia ha fatto -0,3 nel secondo trimestre dell'anno in corso e sono due trimestri che la Germania ha un tasso negativo), stanno mettendo rapidamente a punto delle riforme sul mercato del lavoro (ma qui lo abbiamo fatto), sul *welfare* che, pur essendo impopolari vanno però nell'interesse di quei paesi. Io chiedo a Maroni e al governo, non voglio entrare nelle tecnicità delle riforme che spettano a loro, di fare riforme che siano nell'interesse del paese nel suo complesso, perché da troppi anni (e non mi riferisco a questo governo bensì a 20 anni), si è preferito cercare di non scontentare nessuno per non avere problemi, andando a tagliare per esempio i fondi per la ricerca e per la formazione, investendo poco nella scuola, vedendo degradare anche gli edifici scolastici e così via. Quindi bisogna che siano delle scelte che vanno nella logica di far progredire il Paese. Questo però non è ancora sufficiente. La Confindustria insieme alle altre parti sociali e ai tre sindacati più significativi, ha lanciato nello scorso mese di luglio un patto per la competitività; come nel '93, in situazione di grande disagio, lo ricorderete tutti anche se ci sono giovani, venivamo da una svalutazione tremenda; in quella occasione Giuliano Amato riuscì ad eliminare le pensioni baby per cui bastava aver lavorato quindici anni sei mesi e un giorno per avere la pensione per tutta la vita. Noi abbiamo riproposto un modello per rilanciare la ricerca e l'innovazione, per investire nella formazione e nelle infrastrutture, per occuparsi seriamente delle aree in ritardo. Abbiamo prodotto questo documento nella logica della collaborazione tra le parti sociali, ci aspettiamo che il governo lo discuta con noi, ma io credo che questo non sia ancora sufficiente. Il momento di cambiamento nel quale il nostro paese si trova fa sì che noi dobbiamo riuscire a fare un nuovo patto tra tutti gli italiani. Bisogna che l'agire del governo e dell'opposizione da sopra le righe scenda sotto le righe, che vi sia un accordo di coalizione per il Paese che metta dentro tutte le organizzazioni che vogliono occuparsi di questo, non solo le organizzazioni datoriali o quelle sindacali, ma anche organizzazioni come quella mi ha invitato oggi, perché quella credo che sia la strada per dare il colpo di reni. Abbiamo visto che con la voglia dell'ingresso nell'euro l'Italia ha saputo raddrizzarsi, tirare su la spina dorsale e ottenere dei risultati. Io credo che dobbiamo farlo anche questa volta. Grazie.

Moderatore: Massimo Ferlini, vicepresidente della CdO: nella riforma del mercato del lavoro, quale ruolo può giocare e quale apporto può dare la Compagnia delle Opere?

Massimo Ferlini: Io parto, proprio come il Ministro, da due anni fa. Proprio qua abbiamo fatto la discussione in cui noi eravamo attenti ad una raccolta di firme che avevamo promosso in campagna elettorale, che partiva dalla constatazione che per modernizzare il mercato del lavoro, nella nostra concezione di passaggio alla *welfare society* come abbiamo detto più volte, mancavano alcune gambe. Ce n'era una soprattutto che fosse di sostegno pieno al bisogno di lavoro. Ripartiamo da questo, dare una risposta primaria ad un bisogno che è quello di espressione massima dell'umanità e

dell'umano per dire: ho bisogno di lavorare e cerco quindi una serie di mani, di aiuti e di sostegni che mi rispondano a questo. La constatazione banale in Italia era che c'era un solo soggetto, statale, che rispondeva a quello, ed era stata introdotta, con una piccola e secondo noi parziale riforma, quella che era stata l'apertura al lavoro interinale, che pure abbiamo sfruttato fino in fondo assieme ad altri. Inoltre, non c'erano servizi corrispondenti di sostegno a quello che era diventato un mercato fatto di lavori, perché non c'è più un lavoro a vita ma c'è una vita di lavori in quanto questa è la realtà che si è affermata nel paese. Vi erano servizi di orientamento, di formazione, di sostegno al reddito, ma la cassetta degli attrezzi che doveva servire a questo era fatta di strumenti scoordinati, datati, vecchi e non funzionanti. Da lì partivamo per dire: è possibile avviare una riforma che ridisegni questo, nel prendere in considerazione il lavoro così com'è e come si è trasformato (e quindi dando garanzie e tutele al lavoro che c'è, e non al lavoro che non c'è più), quindi introducendo dei contratti che tutelino queste forme? Inoltre, nel fare questo è auspicabile dare anche la possibilità che, nel fornire servizi al lavoro, ci siano soggetti privati, soggetti pubblici e soggetti non profit e che questi possano essere, in libera competizione tra loro, la risposta al bisogno di lavoro in modo efficiente: Questa fu la provocazione di quella volta e per questo io dico che abbiamo condiviso assieme e siamo felici di riospararlo dopo due anni, avendo letto un testo che queste cose le ha realizzate, cioè una riforma che aspettavamo da anni, importante e fondamentale per questo Paese, perché ha risposto a quello.

Questo non basta a creare lavoro; questo lo abbiamo sostenuto tutti; senza sviluppo non c'è lavoro; questo ha creato migliori condizioni di lavoro, ma senza sviluppo questo paese il lavoro lo perde: se non aumenta la propria competitività, se non aumenta la capacità di dirottare risorse in investimenti, in ricerca e in nuove tecnologie, perdiamo un ruolo; e la competizione non è più tra piccole e grandi fabbriche di cui andare orgogliosi, perché questo è il sistema italiano che abbiamo. Si tratta di creare un sistema che metta a disposizione risorse che favorisca la crescita di quel sistema di imprese che ci ha permesso di diventare una delle più importanti potenze economiche mondiali.

Lo dico da vicepresidente della Compagnia delle Opere, che è un'associazione di piccolissime e medie imprese; quando noi diciamo piccola e media impresa nel mondo stiamo parlando di microbi, rendiamocene conto, e non lo dico per non tutelare fino in fondo i nostri associati, anzi, vogliamo un sistema che sia tale da favorire il passaggio a diventare più grandi, ad avere una maggiore forza di ricerca, di relazione, di essere competitivi con gli altri paesi, sia quelli emergenti che quelli che stanno davanti a noi. A questo abbiamo chiesto di aggiungere un'altra gamba, ossia quella dell'impresa sociale; e ritengo che la proposta che è stata avanzata dal ministro Maroni, di portare a soluzione nel corso del semestre europeo la direttiva sulla responsabilità sociale dell'impresa, debba vederci in questo molti attenti a fare in modo che ci sia una normativa che non sia un nuovo certificato di qualità da dare alle nostre imprese. Si tratta di legare le imprese profondamente al territorio e determinare assieme a questo la legislazione dell'impresa sociale, per permettere la creazione di un circuito virtuoso che faccia crescere il settore del non profit italiano assieme alla disponibilità delle grandi imprese ad essere maggiormente legate al territorio e a dimostrare concretamente quel coinvolgimento di responsabilità sociale che viene richiesto. Perché dico far crescere il non profit. Perché quando abbiamo fatto la proposta di legge sull'impresa sociale, abbiamo badato a quello; in Italia spesso si confonde il fatto che ci siano imprese non profit che possono fornire grandi servizi e che rispondono a grandi bisogni della gente, e che questo vada confuso con il volontariato o con la mera cooperazione sociale. Per rispondere ai grandi bisogni c'è bisogno di grandi imprese e di grandi volontà, che attraverso ad una legislazione ad hoc possono crescere per rispondere a quei grandi bisogni, avendo grandi attrezzature. Un grande ospedale non profit non può vivere con una legislazione che ha in mente solo la partecipazione del volontariato, e non avremo mai questa grande iniziativa se non abbiamo invece la stessa abnegazione per cui questo paese si distingue rispetto ad altri per la grande disponibilità a fare volontariato. C'è bisogno di mettere quella stessa volontà per porci grandi obiettivi per rispondere a questi bisogni. In questa legislazione vogliamo che vada avanti e che si possa fare. Rilancio la proposta che ricordava e rilanciava ieri sera il presidente della regione Lombardia Formigoni: una bicamerale sociale

l'abbiamo proposta perché abbiamo ragionato su un fatto; noi riteniamo che in questo Paese il non riconoscimento alla legittimità a governare che sta alla base di un bipolarismo ancora parziale sia dannoso nel decidere. Allora proprio a partire dall'esperienza del mercato del lavoro, anche dalla disponibilità che il senatore Debenedetti ricordava adesso dell'esserci una sinistra riformista che su queste cose ci sta a ragionare (poi ovviamente ognuno sottolineerà le questioni su cui è più d'accordo), e partire dal dire: mettiamo assieme, con lo stesso spirito unitario di riconoscere un bene comune, per ragionare su quelle parti di legislazione sociale da proporre poi al Parlamento (non alla bicamerale che scavalchi i meccanismi legislativi e tanto meno quelli rappresentativi), ma che riproponga con lo stesso spirito unitario, che veda la partecipazione di quelle componenti che fanno, che hanno badato al fare e a rispondere direttamente ai bisogni, e che sono tante che vengono dalla tradizione cattolica, dalla tradizione laica, dalla tradizione socialista di questo Paese e che possono portare avanti con questo spirito questi passaggi di riforma. Di sicuro queste sono quelle componenti della società che fanno la differenza tra diritti e tutele.

Perché questo è il punto su cui invece un pezzo della Sinistra e dell'altro Polo non hanno ancora capito la differenza, tra quelli che sono i diritti che la Legge Biagi ha riconfermato – che sono i diritti a non essere discriminati sul mercato del lavoro e che vanno difesi e che non sono solo difesi, ma rafforzati. Le tutele sono legate a periodi storici. E le tutele del lavoro tayloristico della grande impresa oggi sono inutili. Il lavoro si svolge in altre organizzazioni di impresa ed ha bisogno di altre tutele e di altri contratti. Questo è lo spirito con cui abbiamo detto, fin dall'inizio del Meeting, che siamo d'accordo a ragionare su questa riforma del *welfare* di cui le pensioni è un pezzo. Perché riguarderanno la parte pensionistica, la parte assistenziale, quelle parti nascoste anche nelle spese del sistema del Welfare italiano che bisogna tirare fuori. Per le tante ingiustizie che nasconde, soprattutto, questa macro voce di spesa. Io credo che il ministro potrebbe farci un elenco talmente assurdo che è meglio ridere per non piangere sul merito di che cosa nascondono alcune cifre! Partire da lì e andare oltre. L'ultima cosa che voglio dire e che il modello di *welfare society* è anche una restituzione di libertà all'utente che va nei servizi. Questa è l'altra cosa. Lo dico perché c'è l'assessore alla Regione Lombardia e noi abbiamo immaginato, quando abbiamo letto del funzionamento della legge sanitaria lombarda si sta tornando a dire al cittadino: “Guarda che il sistema sanitario è questo. Vede dentro pubblico privato, profit, no profit e così via. E' un sistema di servizi in cui sei tu che puoi scegliere”. Ecco, noi immaginiamo che anche sul mercato del lavoro, proprio sulla base della legislazione che adesso è entrata in vigore nazionalmente e come Compagnia delle Opere sviluppiamo facendo la “Piazza del Lavoro” in tutte le città, cioè l'integrazione dei servizi da offrire alle imprese che cercano lavoratori e ai lavoratori che cercano lavoro, di passare anche a meccanismi che restituiscano tutta la potenzialità di scelta al lavoratore e all'impresa attraverso meccanismi di voucher od altro. Perché questo è l'altro perno su cui sta in piedi il fatto che una riforma si fa; perché corrisponde alla modernità, per le necessità del sistema produttivo, per una cosa e per l'altra, ma anche perché alla fine c'è qualcuno che alla fine deve essere più soddisfatto di come funzionavano le cose prima. E' meglio se questo, in nome dell'equità riguarda quelli che erano gli svantaggiati del mercato del lavoro precedente che prima venivano continuamente emarginati.

Moderatore: Alberto Guglielmo, Assessore alla Formazione della Regione Lombardia, che si collega penso benissimo al discorso che faceva prima Ferlini. Qual è il ruolo delle Regioni nella riforma del mercato del lavoro? In riferimento in particolare alla borsa del lavoro. E poi ci può brevemente raccontare l'esperienza dell'agenzia Biagi che avete aperto insieme col Sindaco Albertini nel Comune di Milano?

Alberto Guglielmo: Mi riallaccio quasi per continuità all'intervento di Ferlini, considerando che quando parliamo di lavoro non parliamo semplicemente di una accezione astratta, ma parliamo di una attività che viene fatta dall'uomo e che al centro deve avere la persona e la finalità di fare crescere l'uomo dentro una società. Questo cosa vuole dire, vuole dire che non è misurabile il

lavoro dentro un'accezione dal 27 al 27 del mese, dove in alcuni casi, c'è l'artificio contabile o il miracolo ad arrivare al 27 del mese successivo; lì dentro c'è la capacità di una persona di fare una esperienza di trovare una capacità lavorativa che sia adeguata al suo bisogno, non solo al bisogno che è legato soprattutto all'aspetto finanziario. Non voglio dividere due segmenti ma la riforma che il Ministro Maroni per conto di questo governo sta portando avanti è una riforma di libertà, è una riforma che ha rimesso in gioco tutto il sistema, che ha rimesso in discussione persino un aspetto fondamentale, che erano i vecchi uffici di collocamento. Gli uffici di collocamento avevano una grande capacità, davano il lavoro a quelli che il lavoro non lo avrebbero mai trovato, cioè in pratica erano autoreferenziali: davano lavoro a se stessi. La possibilità che qui c'è è di giocare una partita dove le istituzioni, dove le categorie hanno dei ruoli chiari, dove ognuno può porsi sul mercato senza il monopolio e senza la capacità della appartenenza originaria. Cosa vuole dire? Vuol dire che non è perché io sono Regione e che ho delle disponibilità finanziarie mi creo la mia agenzia di collocamento, perché altererei il mercato, io devo dare le mie risorse ad altri perché facciano questo lavoro, perché mettano in rete un sistema che è quello delle capacità. Allora quando parliamo di lavoro parliamo anche di scuola, quando parliamo di scuola parliamo della capacità che viene data ad ognuno di noi di potere esercitare un'attività rispetto ad un percorso: un diplomato su due non fa quello per cui ha studiato, cioè ha buttato via tutta la sua esperienza scolastica perché o ha sbagliato il suo pezzo iniziale oppure quelli che lo hanno portato alla qualifica non erano in grado di collocarlo sul mercato del lavoro. Che cosa ne nasce? Ne nasce una qualificazione professionale, che fa l'impresa giustamente, che fanno altri soggetti che sono anche soggetti pubblici; il mercato del lavoro, la riforma Maroni ricondiziona questo: non è che nega stabilità occupazionale. Dice una cosa semplice e la dice anche a noi Regioni, noi dobbiamo garantire a tutti un posto di lavoro per tutta la vita, non lo stesso posto di lavoro, non siamo più in grado di farlo; ma perché questo avvenga bisogna che io investa fortemente in questa persona perché lo devo tenere aggiornato, perché io che sono la Regione Lombardia con un tasso di disoccupazione del 3 virgola qualcosa ho bisogno che mentre colloco i 3 virgola che è un dato frazionale, ma anche qui ci sono uomini, persone, c'è qualcosa a cui devo fare riferimento anche se ce ne fosse uno solo da collocare io non posso fermarmi. Ma io devo dare attenzione a tutti quelli che lavorano, per evitare che questi escano dal mondo del lavoro; i tornitori di una volta lavoravano con un camice blu, si sporcavano leggermente le mani, oggi è un signore che veste di bianco sta dietro un computer, digita dei tasti e dà un prodotto: più è alta la qualità del prodotto reso più la mia impresa rimane competitiva più il mio lavoratore rimane competitivo. Ma attenzione: quando io formo dei lavoratori li sto dando, sia che sia impresa, sia che sia Regione agli altri, cioè tendenzialmente sto procurando un lavoratore più attrezzato per un altro, ma questo sta dentro una logica, sta dentro ad un sistema. La cosa che mi preoccupa e ve la dico con tutta onestà e la voglio dire anche al Ministro, è che avendo noi allargato all'Europa dobbiamo stare attenti anche a chi in Europa c'era. Non perché tanto l'allargamento mi amplierà i confini e forse l'Europa deve essere più grande di quella che era: ma che nei nuovi parametri, quando discuteremo di formazione e di fondi sociali destinati dall'Europa alla formazione non vengano mai meno a nessuna Regione i soldi di formazione continua di impresa, cioè i soldi che devono essere lasciati alle strutture per i lavoratori, non tolti per poterli poi finalizzare in altro, se no nel decalogo che ci viene dato dalla Comunità Europea dopo Lisbona, dice: "aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo", ma io mi chiedo come si fa a promuovere l'invecchiamento attivo, se io non finanzia continuamente la sua formazione, e non lo tengo legato al mondo del lavoro; oggi abbiamo cinquantenni che non sono più in grado di convertirsi nel mondo del lavoro, non perché non ne hanno la capacità, perché non ne hanno la preparazione, perché l'azienda si è modificata nel modificarsi della sua attività; abbiamo donne che escono dal mondo del lavoro non per scelta propria, ma perché di sono dedicate alla famiglia, hanno fatto altro, abbiamo donne che fanno fatica a percepire lo stesso salario rispetto agli uomini pur facendo lo stesso lavoro. Allora se tutto questo deve stare dentro una logica, deve stare dentro una logica di qualità, di rapporto. Quindi cosa è il mercato del lavoro? E' la possibilità

che noi diamo a delle imprese, a degli imprenditori di fare loro quello che noi saremmo chiamati a fare, cioè noi applichiamo un soggetto semplice che si chiama sussidiarietà.

Secondo: cosa è la proposta Biagi? In una Regione ricca come la Lombardia esistono delle sacche di disagio, esistono dei lavoratori disagiati, esistono dei lavoratori che possono essere non oggi disagiati ma domani disagiati; allora si è scommesso, attraverso un concetto ed una memoria che vogliamo ricordare di un socialista che era anche cattolico che è quello di scommettere sugli ultimi, di scommettere anche se questi sono 500, perché non rimangano fuori, perché rimangano dentro a un sistema, ma ci rimangano con la dignità di chi è uguale agli altri e non che lo svantaggio sia diverso da coloro i quali lo hanno generato; perché lo svantaggio non è mai una cosa diversa, il diverso è diverso perché noi lo riteniamo tale, ma lui è più uguale di tanti di noi, se non hanno questa mentalità. Allora in tutto questo noi ci troviamo a combattere anche tra nord e sud, combattere in termini bonari, se i due sistemi non stanno in piedi, se la mobilità geografica non è reale, io non ho la forza lavoro che serve a noi e giù non hanno la qualificazione che serve. Allora questa Regione si è impegnata a fare con alcune Regioni (cito la Puglia, la Sicilia, la Calabria e la Sardegna), un percorso di formazione, cioè là vengono scelti i quadri, vengono a fare un percorso di formazione in azienda da noi e poi tornano indietro, non tanto perché non li vogliamo accogliere ma perché crediamo che questa Italia stia in piedi se tutto il sistema paese sta in piedi; l'Italia sta in piedi se tutti possono nel proprio territorio, nel proprio bacino di nascita, nel proprio bacino di appartenenza potervi rimanere. Considerate che quando il lavoratore si sposta da sud a nord in buona parte il suo salario è legato solo al pagamento dell'affitto della casa, e che tutto il resto deve essere commisurato senza tenere conto dell'aspetto sociale che lo ha generato, senza la famiglia e le famiglie che lo possono accogliere, senza una possibilità di crescita. Allora se questo sta in una logica di mobilità che va anche fuori dall'Europa, una Regione come la Lombardia che è solidale e che da questo punto di vista si rivolge, scommette con altri, e ci scommette a tal punto da chiedere al Ministro che si faccia non solo promotore del cambiamento, ma che ci guidi nel cambiamento in una prospettiva di tutte le Regioni con lo Stato, ma una prospettiva in cui questo governo ha dato che ognuno possa autodeterminarsi e dentro l'autodeterminazione c'è la possibilità che io posso dare a voi quello che voi chiedete, non solo un posto di lavoro, ma anche la dignità nel farlo.

Moderatore: Umberto Paolucci, Vice Presidente della Microsoft Corporation. Vogliamo chiedere: la flessibilità e la tutela non nascono da un decreto, ma nascono da una antropologia, da un desiderio per l'uomo. Vogliamo capire nella loro azienda come questo qui è un valore aggiunto per la loro azienda.

Umberto Paolucci: Sì grazie. Dunque in estrema sintesi gli elementi in gioco sono due: una è l'azienda e l'altro è il lavoratore e l'individuo; e come l'individuo alla fine ha azienda che si merita, viceversa è anche vero l'azienda ha il lavoratore che si merita che vuole avere. Allora vediamo di fare un po' di chiarezza su questa affermazione: l'azienda per potere meritarsi dei lavoratori che possono portarla avanti, renderla più competitiva, più efficiente, più agile, deve essere chiara, deve essere chiara in quello che vuole fare, deve essere chiara nella sua missione, deve essere chiara (questo è un punto fondamentale per me per il mio intervento, per i prossimi minuti che sfrutterò) sui valori, sui valori nei quali credo, io vi do un esempio concreto dei valori nei quali la mia azienda, che ha poco meno di sessanta mila dipendenti, crede. Quello di operare con integrità ed onestà, quello di essere appassionati a proposito di quello che si può fare per i propri clienti, per i partner e per la tecnologia sulla quale si lavora (noi ci occupiamo di software), quello di essere aperti e rispettosi, nell'aiutare gli altri a migliorarsi, quello di prendere grandi sfide e però di gestirle fino in fondo, fino ai minimi dettagli, quindi non cercar solo di volare alto ma di arrivare alla concretezza del risultato finale, quello di essere autocritici, quello di essere anche scomodi, quindi di porsi della domanda, di non essere allineati e coperti, ma di generare quel tipo di interrogativi che poi portano al cambiamento e alla innovazione, ed essere impegnati al proprio miglioramento, alla propria, nei propri limiti, massima quantità di eccellenza di quello che si fa,

quello di essere responsabili per se stessi verso gli altri e di essere in grado di essere persone sulle quali si può contare, quindi essere responsabili verso i colleghi, verso l'azienda, verso gli azionisti, verso i partners, verso tutti quelli che hanno a che fare con noi. Quello di avere un approccio non ad escludere ma ad includere, quindi quello di creare le condizioni anche per le persone più deboli, per le persone svantaggiate, per coloro che hanno problemi di disabilità (questo è l'anno europeo del disabile, non dimentichiamocelo), perché possano dare il meglio anche loro e realizzare il loro potenziale: quindi questi sono gli elementi di chiarezza che l'azienda deve fare, ma non scriverle perché queste cose se andiamo a leggerle erano scritte anche per aziende che poi hanno fallito per applicarle, per esempio la Emron, quindi queste cose devono essere vissute. E allora c'è una fase molto concreta che vi racconto che è la valutazione delle prestazioni dell'individuo che viene fatta ogni anno formalmente, e in maniera informale tre, quattro volte durante l'anno: in quella fase lì la persona verifica, con il suo capo, quanto sta aderendo ai valori, quindi si dà un voto e si crea un percorso di miglioramento nella sua adesione ai valori e, per inciso, dà anche un voto al suo capo molto analitico al suo capo, sulla capacità di essere capo, di fare divertire anche il dipendente. E questo voto non lo dà al capo direttamente ma lo dà al capo del capo in modo che si possa creare un sistema di estrema apertura e visibilità per tutti, per cui le posizioni di rendita, di non meritarsi il ruolo di manager che ha, spariscono rapidamente. Lo spirito di sacrificio, la disponibilità sono valori essenziali e importanti. Quando si tratta poi dell'individuo, l'individuo deve avere lui un suo progetto, deve sapere dove vuole andare perché altrimenti non ci arriva; quindi deve avere un'idea di qual è il suo percorso e deve discutere questo percorso con l'azienda, con i propri capi in modo che si possano mettere in atto quei presidi di formazione, quei percorsi che possono portare la persona ad arrivare dove vuole essere; e naturalmente deve essere disponibile a cambiare, deve guardare al cambiamento con serenità; spesso è una opportunità, per coloro che hanno un atteggiamento positivo di fronte al cambiamento ci sono sempre cose da guadagnare e credo che convenga essere in questa direzione. Il risultato finale è quello che abbiamo sentito dire più volte, cioè quello di essere in grado di essere utilizzati per tutta la vita, quindi di essere impiegati per tutta la vita, di essere utilizzati in circostanze, in contesti diversi, al limite anche in aziende diverse, perché non c'è scritto da nessuna parte che una persona debba stare nella stessa azienda tutta la vita; Io sono uscito dal mio bacino di appartenenza, che era questo di Rimini, sono quasi 35 anni che lavoro altrove, però ho vissuto molto bene questi anni perché, forse senza saperlo, magari inconsciamente, alcuni di questi principi, di questi criteri sono riuscito e anche ho avuto la fortuna di poterli applicare perché ho lavorato in aziende che lavoravano in questa maniera e che pensavano in questa maniera. Il risultato finale è quello che mi veniva indicato nella domande, quindi che si possano creare queste condizioni di flessibilità che non sono né imposte dalla Legge, o garantite dalla Legge o concesse solo dalla Legge, ma sono nell'ordine delle cose per le quali l'azienda lavora: quindi l'agilità; e sono anche, questo va detto, necessarie ma non sufficienti: abbiamo sentito prima sentito citare Lisbona, quindi il progetto di essere una società più competitiva, l'Europa della conoscenza; purtroppo da quando nel duemila ci siamo posto questo obiettivo siamo andati indietro, in termini di produttività siamo andati indietro rispetto ad altri paesi come gli Stati Uniti.

Moderatore: Va bene, la ringraziamo Dottor Paolucci. Allora io passerei di nuova la parola al Ministro perché adesso c'è una domandina un po' seria che gli dobbiamo fare, perché è vero che ha fatto questa grande riforma, lo faremo come a un grande leghista riformista diciamo, però sta montando nel mondo giuridico una polemica seria, cioè sull'impianto del Decreto; sull'impianto del Decreto ci sono delle critiche serie, cioè come se la Legge avesse un grande slancio, come ha descritto prima Ferlini nei confronti del mercato del lavoro in Italia, verso questa grande trasformazione, però la Legge dal punto di vista giuridico interno non regge molto, uno dei temi molto caldi sono i contratti Co.Co.Co.: pare che spariranno circa 400.000 Co.Co.Co. Questi Co.Co.Co. cosiddetti falsi (perché quelli che hanno un progetto con un lavoro a progetto chiaramente saranno istituzionalizzati), ma questi falsi probabilmente a nord diventeranno partita

IVA al sud diventerà lavoro nero; allora su questo punto io volevo che, oltre a rispondere a tutte le provocazioni che lei prima ha sentito su questo punto, che è uno dei punti su cui c'è una grande critica, magari se lei ci dà una delucidazione. Come lo avete affrontato?

Roberto Maroni: E' chiaro che quando si fa una norma di Legge così complessa quale è la Legge Biagi che richiede una norma altrettanto complessa se non di più per l'attuazione, l'intervento delle parti sociali per la definizione di alcuni provvedimenti, si è sempre soggetti a critiche: alcune sono giustificate altre sono dettate da una pregiudiziale ideologica e politica; delle seconde non ci curiamo, della prime sì; tanto è vero che la delega prevede un arco di tempo sufficientemente ampio, 12 mesi, per procedere (una volta applicata la riforma concretamente), ad eventuali aggiustamenti o modifiche, se si vede che la riforma, o alcune parti o alcuni provvedimenti tecnici specifici devono essere corretti, (nessuno nasce imparato come si dice): modificare in corsa un sistema così complesso quale è il mercato del lavoro non è cosa semplice, ci saranno degli errori da correggere, ma la cosa importante è che ci sia la buona volontà, la disponibilità, la collaborazione di tutti i soggetti, e sono tanti quelli coinvolti nel processo di modernizzazione del mercato del lavoro. Non è e non sarà la vittoria del Ministero del *Welfare* o del Governo Berlusconi l'attuazione di questa riforma, né la vittoria delle Regioni o di Tizio o Caio, sarà la vittoria del sistema sociale italiano, sarà la vittoria dell'Italia riguardo al tema cruciale della competitività. Su questo bisogna fare estrema chiarezza. Allora: le questioni tecniche possono essere migliorate e corrette, ci deve però essere alla base un atteggiamento, la volontà di dare attuazione, di modernizzare questo sistema; e questo c'è, anche se non in tutti i soggetti: credo che questo sia la principale delle sfide che è stata ben individuata nell'intervento di Massimo Ferlini: il ruolo nuovo e diverso che le parti sociali, le Regioni, le istituzioni, il volontariato, il no-profit hanno a partire dall'attuazione di questa riforma; i sindacati mantengono un ruolo importante ma non più il ruolo egemone nella definizione dei rapporti di lavoro, la struttura pubblica dell'ex collocamento, che collocava in realtà, ha ragione Guglielmo, principalmente i dipendenti della struttura e solo il 4 % dei nuovi rapporti di lavoro, ha terminato di avere l'egemonia; il nuovo ruolo viene richiesto però non tanto ai datori di lavoro e ai sindacati ma alla organizzazione della società, al no-profit, alle nuove imprese: liberalizzare, rendere possibile servizi per l'impiego al privato, privato sociale o privato *for profit* è una sfida che determinerà il successo o meno della riforma Biagi. Quindi su questo io vedo con grande favore e interesse le iniziative come quella che ha descritto Ferlini della Piazza del lavoro, o quelle della Regione Lombardia con il Comune di Milano, perché il tema della intermediazione, il tema della formazione per tutta la durata della vita, il tema dei servizi per l'impiego determineranno in gran parte il successo o meno della riforma Biagi.

La seconda sfida è quella individuata dall'amico Guglielmo: la sfida posta dall'allargamento della Unione Europea e anche dalla partecipazione all'interno della attuale Unione Europea, ma soprattutto dell'allargamento: dal 01/05/04 dieci nuovi paesi aderiranno all'Unione Europea. Noi Governo italiano e Governo degli altri paesi siamo posti di fronte a una decisione molto semplice ma che può avere conseguenze molto forti, pesanti e diverse, a seconda della decisione che prenderemo: garantire o meno dal primo giorno oppure da un periodo successivo (due o tre anni) la libera circolazione dei lavoratori (non dei cittadini, fatto diritto già garantito dalla semplice adesione), dei 10 paesi all'interno degli altri paesi. Alcuni Stati (la Germania, l'Austria) hanno già deciso che non consentiranno la libera circolazione dei lavoratori, il Governo italiano può avvalersi della clausola sospensiva oppure può decidere che dal 01/05/04 tutti i cittadini dei 10 paesi potranno liberamente venire in Italia a cercare lavoro e a lavorare. Questo ha ovviamente delle conseguenze molto diverse sulla struttura del mercato del lavoro, in particolare nel nord-est, ma anche nel nord-ovest, nei rapporti tra nord-sud d'Italia, e nell'attività delle Regioni e delle associazioni per quanto riguarda proprio i servizi per l'impiego. Questo richiede una messa in atto rapida della Legge Biagi: è per questo che noi nei prossimi giorni partiremo già con l'attuazione; significa non perdere tempo, significa dare attuazione immediata a tutte le norme, in primo luogo quelle dell'accreditamento da parte delle Regioni. Quindi io vedo con grande favore tutte le

iniziative che sono già state annunciate e in parte attuate, vedo con un po' di preoccupazione l'atteggiamento di alcune parti sociali, in particolare alcune parti del sindacato che temono ingiustamente che l'attuazione di questa Legge tolga un po' di potere, tolga un po' di quella che era l'egemonia quasi del sindacato in tutto ciò che riguarda il mondo del lavoro. Il giusto richiamo di Ferlini tra diritti e tutele spero che sia un dato acquisito dopo quello che è successo nel 2002 sull'articolo 18, che forse se ha una eredità spero che abbia quella di avere distinto tra diritti e tutele. C'è un nuovo ruolo per le parti sociali, ci sono nuovi soggetti che intervengono, bisogna che tutti si rendano conto che modernizzare il mercato del lavoro richiede uno sforzo di tutti, in primo luogo quelle associazioni, quelle istituzioni che hanno avuto un ruolo egemone fino ad ora, ma che oggi devono in parte, mantenendo un ruolo molto significativo ed importante, cedere il passo ad altre organizzazioni della società.

I Co.Co.Co.: è un tema complicato e difficile su cui ci sono opinioni diverse, noi siamo partiti da questa considerazione: nel mercato del lavoro italiano troppo rigido, è stata inventata una scorciatoia verso la flessibilità, o meglio verso la deregolamentazione totale, inventata dal punto di vista giuridico e dal punto di vista pratico, che era (questo contratto di collaborazione coordinata continuativa) una via di mezzo tra il lavoro autonomo e lavoro subordinato, infatti venivano chiamati parasubordinati, che è stata una valvola di sfogo, una scappatoia verso la flessibilità in un mercato del lavoro effettivamente troppo rigido; è stata una specie di bolla che si è creata e si allargata a dismisura, sono oltre due milioni oggi lavoratori, persone che lavorano e che non hanno un contratto stabile, anzi hanno il contratto che è il contratto precario per antonomasia, i collaboratori coordinati e continuativi. Noi abbiamo voluto intervenire, da una parte per garantire a quella parte di Co.Co.Co. che svolgono un lavoro di tipo subordinato, senza le garanzie del lavoro subordinato, un contratto di lavoro subordinato come è giusto che sia, consentendo attraverso le nuove tipologie contrattuali di dare al datore di lavoro un contratto commisurato alle esigenze altamente flessibile. A quella parte di Co.Co.Co. che svolgono un lavoro autonomo attraverso l'introduzione del contratto a progetto, di continuare a svolgere con maggiori tutele la propria attività in modo indipendente ed autonomo, mettendo a disposizione i propri mezzi e la propria organizzazione; e una parte infine rimarrà con questo contratto di collaborazione coordinata continuativa: sono gli amministratori, sono i sindaci delle società e sono (questa è una novità introdotta nel decreto per segnalazione del mondo del volontariato e del no-profit) quelle collaborazioni nei confronti delle associazioni di volontariato, della squadre sportive non professionistiche che non possiamo obbligare ad assumere persone, perché la struttura e la natura della loro attività non lo consentirebbe. Questa modifica di riforma dei contratti dei Co.Co.Co. aumenta la stabilità nei rapporti di lavoro, consente a questi lavoratori dipendenti di avere un contratto vero e di avere un trattamento previdenziale che garantisce. Una parte è stato detto diventerà lavoro nero, beh io spero di no: ho fatto richiamo prima al senso di responsabilità, ho sentito prima i rappresentanti delle grandi imprese parlare dei valori, mi auguro che sia così davvero, perché mi sembrerebbe davvero strano che un imprenditore che ha utilizzato un contratto precario, ma pur sempre in qualche modo regolare, di fronte alla possibilità ora di continuare con nuovi strumenti di flessibilità, decida di avere un rapporto irregolare.

Il lavoro nero è un'altra cosa, il lavoro nero è come ho detto prima un cancro che dobbiamo combattere con grande e maggiore aggressività di quanto non abbiamo fatto fino ad ora, ma questa è una altra storia, riguarda più da vicino un atteggiamento culturale, un modo di vivere e di intendere il rapporto tra economia, tra società e Stato che non si può certo modificare per decreto; bisogna prendere provvedimenti che noi stiamo studiando, che possono incidere più direttamente per togliere l'Italia dall'ultimo posto in classifica. Il Fondo monetario ha dichiarato che la percentuale sul PIL del lavoro nero in Italia è il 27%: vuole dire 300.000.000.000 di euro l'anno e se pensiamo che stiamo discutendo animatamente nel governo, nella maggioranza e tra le parti sociali per una manovra finanziaria che prevede tagli per 5.500.000.000 di euro, abbiamo un' area da aggredire tutti insieme, unendo le nostre forze che può risolvere i problemi degli investimenti

pubblici, del rilancio dell'economia per i prossimi 10 anni. li dobbiamo concentrare gli sforzi, ma questo nulla a che fare con la regolarizzazione dei contratti Co.Co.Co. Grazie

Moderatore Grazie. Per chiudere farei due domande velocissime a Nicola Tognana visto che lui ha sfiorato il tema del Meeting: per la sua esperienza cosa vuole dire un tema come questo qui; e la stessa domanda la pongo anche al Senatore Franco Debenedetti, che pure l'ha sfiorata nella sua relazione. Inizia magari Tognana.

Nicola Tognana: Rapidissimamente anche sul tema del nostro incontro, lavorare tutti. Io credo che la sfida che noi abbiamo come imprenditori a tutti i livelli, dai piccolissimi ai grandi (mi pare lo abbiamo debba già magari con altre parole anche prima di me Paolucci e Catania), è quella di riuscire a fare lavorare la gente con soddisfazione, i nostri collaboratori troppo spesso vivono il lavoro come qualcosa di faticoso che non li gratifica. Per fare questo bisogna però ovviamente lavorare molto sull'orientamento per evitare quel ragionamento che faceva l'Assessore prima: che vada dispersa una formazione che non è stata funzionale al tipo di attività che si doveva fare, bisogna lavorare molto per fare salire produttività e capacità di creare ricchezza all'interno delle imprese, e quindi riposizionare il nostro sistema produttivo; perché questo consentirà, oltre che a dare soddisfazioni immateriali anche di dare delle soddisfazioni materiali intervenendo su quella che è la struttura salariale. Io credo che questa sia la grande sfida, una delle sfide che noi abbiamo quella di avere squadre compatte, *team* che lavorano nella imprese che lavorano con soddisfazione e quindi riescono a produrre per l'azienda e per sé risultati importanti. Questo è la mia maniera di interpretare in questa tavola rotonda il vostro interessante Meeting.

Franco Debenedetti: Sarò forse un meno sintetico. La domanda che mi pongo è questa: abbiamo fatto la riforma del lavoro, si farà spero la riforma delle pensioni, mettiamoci dentro quella degli ordine professionali, mettiamoci dentro un mix di politiche finanziarie e così via. Basta questo per rilanciare la competitività del paese? Questo guardate non è un attacco di "ben altrismo", nota malattia della sinistra, ma si tratta solo di valutare di vedere se gli strumenti che abbiamo messo, di cui stiamo ancora discutendo e combattendo siano adeguati allo scopo che ci proponiamo, io ne dubito.

Vedete io sono qui a questo tavolo sicuramente il più vecchio e quando è nato questo governo si è parlato di nuovo miracolo economico; ora io, essendo il più vecchio, ricordo bene il primo miracolo economico: io nel '45 avevo 12 anni, ricordo bene l'aria che, nel '50 ne avevo 17 anni li, che si respirava in famiglia: mio padre era un imprenditore e mi ricordo la volontà collettiva che vibrava nell'aria che si respirava; in quei ricordi si fonda la mia condizione che l'andamento di una economia è la risultante di infinite decisioni individuali, e che il compito della politica è di stendere uno schermo su cui gli individui proiettino i propri piani, danno sfondo alle loro storie. Io credo che nelle decisioni degli individui, l'idea e l'ideologia che si ha del lavoro è di importanza fondamentale: in questo senso ritengo che sia molto importante questa bicamerale sociale e cerco di spiegarmi con due esempi veloci Un mio amico che più di me ha familiarità con gli scritti ecclesiastici, mi faceva notare come nella *Laborem Exercens* questo Papa dà una lettura forte del Genesi e del lavoro che ha come fine il soggiogare la terra, e non come nella visione tradizionale, dolore con cui si trova il cibo di tutti i giorni, o *l'arduum onus* di cui parla Tommaso D'Aquino. Ebbene, proprio in questa lettura nel senso tecnico di soggiogare la terra e quindi di trasformare le cose per i fini dell'uomo è quello che ha consentito alla Chiesa una apertura agli OGM in contrasto con quella di una sinistra integralista che li vede, per me paradossalmente, come nemici dell'uomo. Due visioni del lavoro. Stamattina se ne è parlato ampiamente: la concezione calvinista come condizione moderna della mentalità capitalistica e del successo del lavoro come segno della grazia divina da un lato, dall'altro lato la visione cattolica del lavoro come missione a soggiogare che si giudica in base ai suoi effetti sulla dignità umana. E' possibile tra queste visioni diverse (e gli esempi si potrebbero moltiplicare), trovare il clima per una bicamerale sociale, ecco io credo che

non sia retorica, ma esperienza diretta della mia esperienza di vita di cui parlavo prima, che non sia retorica, ma convinzione scientifica, che gli andamenti macroeconomici sono la risultante delle decisioni individuali; quindi non è retorica se ritengo che per la soluzione del problema della competitività sia necessario, certamente non sufficiente, levare il punto interrogativo da questo vostro slogan “Un uomo che vuole la vita e desidera giorni felici!”. Io credo che il compito della politica sia proprio quello di dare ai cittadini la fiducia che ciò che vogliono si può realizzare, che ciò che desiderano si può raggiungere. Questo secondo me è il senso della bicamerale sociale. Non tutti sono d'accordo, ho letto che Gianni Baget Bozzo non lo è tanto, ma pazienza non si può mettere d'accordo tutti.

Ecco io non vorrei che voi pensaste che io sono uno di quei politici che viene qui a strizzarvi l'occhio, magari i politici di sinistra che pensano che siate un po' meno soddisfatti da alcune cose fatte dal governo; e quindi per levare questa impressione vi vorrei lasciarvi, se mi permette ancora due minuti, con un domanda un po' provocatoria. E' uscito un libro abbastanza recentemente da Marietti, fatto da Rodolfo Bosi, un giornalista del *Sole* che si intitola *Fede e mercato, imprenditori con Gesù*: sono interviste con i maggior imprenditori, dichiaratamente cattolici, che operano nella realtà italiana. Sono domande, e a tutti ha posto una domanda, chiede se nella loro quotidiana opera di imprenditori l'essere cristiano, nel senso di mantenersi coerenti con la visione per cui il lavoro è per l'uomo e non viceversa, questa abbia procurato più svantaggi che vantaggi. Uno solo, ed è anche un mio amico tra l'altro, ha detto che in effetti sì, di svantaggi ce ne sono stati, perché le contraddizioni sono tante e darsi un codice di valori comporta anche essere pronti a pagarne dei prezzi. Ora, per quello che ho conosciuto, io ho fatto il manager per 35 anni, questa risposta tranne l'ultima, mi sono suonate false, perché non c'è codice etico che non parta dal presupposto di essere scomodo e non confligga inevitabilmente con alcuni interessi rilevanti, soprattutto in un paese dove il nero e il grigio sono parti costitutive e quasi autodifese dell'arcobaleno economico; e allora mi sono detto che noi in Italia abbiamo troppe volte applicato Matteo 20, la parabola della vigna, per cui chi lavora un'ora spesso è stato retribuito come chi ha lavorato tutta la giornata; e troppo poche volte Matteo 25, la parabola dei talenti che consegna alle tenebre, al pianto e allo stridore di denti il servo fannullone e infingardo che non fa fruttare i talenti. Non ditemi quindi che per fare questo, per dare la sveglia competitiva alla politica e all'economia non ci sono prezzi da pagare amari e pesanti, perché a questo punto dubiterei non della vostra ansia riformista, dubiterei della vostra fede. Grazie

Moderatore: Concludiamo l'incontro dando la parola a Ferlini, e vi ringrazio a tutti.

Massimo Ferlini Volevo solamente aggiungere una ragione per cui condividiamo questa riforma e me l'ha fatta venire in mente Guglielmo parlando, perché lascia la libertà di non lavorare, e questo è fondamentale, perché nel secolo scorso abbiamo avuto due tragici regimi, in cui era obbligatorio lavorare: uno è finito a Auschwitz e l'altro in Siberia. La libertà di fondo e l'assistenza al lavoro parte dal riconoscere il bisogno, ma anche dalla libertà di non lavorare, e di poter anche non lavorare. Questo volevo dirlo anche perché la sfida riformista so che costa tanta fatica, tante lacrime e sangue ed è la ragione però per cui ci impegniamo tutti gli anni per fare anche questo incontro per gettare dubbi e provocazione al mondo della economia, della politica, della imprenditoria perché è con loro che tutto l'anno cerchiamo di vincere le sfide di intraprendere qualcosa di meglio in questo paese. Grazie a tutti.