

Libertà di lavorare. Senza regole, troppe regole, nuove regole...

In collaborazione con Unioncamere

Martedì 22, ore 11.30

Relatori:

Vittorio COLAO,
Amministratore Delegato Omnitel

Renato BRUNETTA,
Deputato al Parlamento Europeo

Sergio D'ANTONI,
Segretario Generale CISL

Colao: Vorrei parlare del rapporto non tanto tra le imprese e il lavoratore, quanto tra le imprese e l'individuo, perché l'individuo è il nodo fondamentale di tutto quello che dobbiamo andare a cambiare, dal punto di vista sia normativo che della gestione delle aziende.

Il rapporto tra l'individuo e l'azienda è importante, in tutti i settori, perché c'è una duplice responsabilità: quella dell'individuo verso l'azienda, che è la responsabilità di costruire un progetto, di far nascere qualcosa di bello, di nuovo, che fa progredire un paese, e c'è anche la responsabilità dell'azienda di far crescere gli individui. Le regole che ci sono oggi sono quelle giuste? Sono quelle che permettono alle imprese di fare quello che devono fare? A mio parere, tendenzialmente non lo sono. Ci sono diversi esempi, come la legge sul part-time, che è appena uscita ma è assolutamente inadeguata, e più in generale la questione della flessibilità. Le aziende hanno bisogno di flessibilità operativa, non in un rapporto di sfruttamento ma in un rapporto di crescita che azienda e individuo devono avere. Un altro esempio è il lavoro a termine, il lavoro interinale, un'area dove domina una visione vecchia che non è coerente con il bisogno di poter crescere; o ancora la rigidità del collocamento, che rende difficili i sistemi per valutare le persone, per poter realizzare la crescita dell'individuo.

Io credo che ci siano alcuni aspetti su cui in Italia dobbiamo riflettere. Il primo è quello della formazione: quanto le aziende investono in formazione? Il sistema Italia non forma abbastanza le professionalità che noi cerchiamo; c'è una carenza che va dalle 100.000 alle 150.000 persone. C'è poi il tema della remunerazione: credo che un giovane abbia il diritto di vedere una crescita economica, non fosse altro per mantenere la sua famiglia, ma anche come riconoscimento di quello che ha fatto. Un altro tema è quello del diritto al futuro, dunque le pensioni e il TFR; c'è una grande discussione sul TFR in Italia, ma in termini da vecchio sistema industriale. Infatti, è giusto che ci siano delle alternative, il TFR è un vecchio strumento ed è sbagliato pensare che si sostituisca un vecchio pilastro ormai obsoleto con una non possibilità di scelta per gli individui. Se la banca Intesa, la CISL o la Compagnia delle Opere vanno a lanciare dei fondi pensione, l'individuo ha diritto di poter scegliere, ha diritto di poter avere un futuro sicuro, e questo fa parte di un rapporto tra un individuo e un'impresa pulito e sano e non di una gestione monopolistica del futuro.

C'è infine un ultimo aspetto che volevo sottolineare: il tema delle donne. Nelle industrie della *new economy* ci sono molte donne: in Omnitel ad esempio sono il 59%. Le questioni legate a questa presenza sono varie: fondamentalmente, si tratta da un lato di rendere la carriera, la crescita, l'accrescimento individuale, accessibili a tutti, ma dall'altro lato di rendere questo compatibile con le fasi di vita di famiglia, con le maternità, con il bisogno di avere una vita equilibrata.

Brunetta: Il mio intervento verterà sul mercato del lavoro.

Il mercato è quel luogo, fisico o virtuale, in cui si scambiano delle cose. I mercati per loro natura, sono luoghi di regole; se non ci sono regole non esistono i mercati. Quindi tutti i mercati, il mercato dei beni, il mercato dei capitali, il mercato degli investimenti, sono luoghi di regole, agglomerati di regole; neanche il mercato del lavoro, dove si scambia una merce particolare, sfugge a questa condizione, anzi, il mercato del lavoro è un mercato del tutto particolare, in cui vi si scambia una merce del tutto particolare; la merce che si scambia nel mercato del lavoro è infatti una merce che pensa, una merce che si arrabbia, una merce che costa ancor prima di essere merce, è una merce che costa anche dopo non essere più merce. Per dirla fuor di metafora o fuor di analisi: prima di essere produttivi costiamo o alla famiglia o alla collettività, costiamo perché dobbiamo essere mantenuti, ci deve essere fornita una qualificazione, una formazione; dopo che abbiamo lavorato non possiamo essere buttati via come una macchina, ma dobbiamo essere ulteriormente mantenuti. Quindi vedete che merce particolare è il lavoro! E proprio perché nel mercato del lavoro si scambia una merce del tutto particolare, questo mercato ha bisogno di più regole rispetto agli altri mercati; infatti la natura del bene scambiato, la natura che va in equilibrio tra domanda e offerta è una natura sensibile, è una natura del tutto particolare, è una natura che comporta prodotti sociali indotti notevolissimi. Il mercato del lavoro può essere considerato il processo centrale nei processi distributivi, perché si distribuisce gran parte del reddito, e anche perché il lavoro, oltre che essere elemento di costo per l'impresa, è anche elemento di domanda per il mercato dei beni. Tutti i mercati hanno bisogno di sincronia tra funzionamento effettivo e regolatori, il mercato del lavoro più degli altri; di regole in sincronia con i valori e con le tecnologie, e in sincronia con tutto il ciclo di vita dell'individuo. Tutto il ciclo di vita è l'oggetto della regolazione, non si possono regolare solo pezzi di questo ciclo di vita: se non funziona la parte finale, le pensioni, non

funziona neanche la parte centrale; se non funziona la parte centrale non funziona la parte finale, perché se la parte centrale, il lavoro, non è efficiente, non forma ricchezza, non forma base produttiva a sufficienza, non dà agli individui secondo il loro profilo di carriera, e dunque non può funzionare neanche la parte delle pensioni; ancora, se non funziona la parte iniziale, la formazione, non funziona la parte centrale.

Il movimento sindacale in tutta la sua vita è sempre stato un elemento catalizzatore di regole: il movimento sindacale è riuscito a domandare regole e a imporre regole, in sincronia con il mondo, con le tecnologie e con la società. Abbiamo delle regole, le regole che ci siamo costruiti, che sono sicuramente positive: il vero problema oggi è che gran parte di queste regole sono vecchie e non funzionano più.

D'Antoni: Il tema dell'incontro di oggi è un tema che, così come si presenta a tutti noi quotidianamente, sia nelle riflessioni, sia nei comportamenti, è di grande spessore, e ha bisogno di riflessioni forti e anche di comportamenti adeguati; questo è il punto della difficoltà che noi abbiamo nell'affrontare questi problemi, il fatto che ci sia una fase teorica a cui non corrisponde un comportamento adeguato.

Vorrei fare tre esempi che danno questa idea della libertà delle regole e della necessità di comportarsi di conseguenza. Il primo è quello, clamoroso, delle pensioni, tema sempre ricorrente: tutti fanno la predica affermando che bisogna cambiare le pensioni, ma sembra che ognuno parli della pensione degli altri e mai della propria. Come possiamo fare in modo che la libertà e le regole necessarie servano allo sviluppo e al lavoro? La fonte primaria di regolazione deve essere la contrattazione e non la legge, perché la contrattazione è l'unico strumento che può adattare le regole tenendo conto delle esigenze dell'impresa e del lavoro, che non pone rigidità, che invece pone una questione fondamentale di credibilità dei soggetti individuali e collettivi, e pone una vera assunzione di responsabilità.

Il secondo esempio è la disuguaglianza esistente nel paese, che non può richiedere regole uguali per tutti: continuare a pensare che possiamo applicare le stesse regole per punti di partenza così disuguali significa accettare la logica della disuguaglianza a vita, perché vuol dire che allontani invece che accorciare, significa che non accorcerai mai questi punti di disuguaglianza che hai perché pretendi di applicare a punti di disuguaglianza regole uniformi. Questo vale per il fisco, per il salario, per il lavoro.

Infine, il tema già accennato della concertazione: questo paese può veramente intraprendere una fase di crescita affrontando i problemi e chiedendo un'assunzione di responsabilità concertativa, come è stato fatto nel 1992 e nel 1993; se rilanciamo un progetto di concertazione per affrontare libertà, regole e lavoro possiamo rilanciare il paese e ottenere risultati compiuti sui problemi aperti, che sono risolvibili solo se c'è questa assunzione di responsabilità collettiva.

Brunetta: Quando circa centoquarant'anni fa si fece la prima unità d'Italia, essa fu fatta in due pezzi: il "pezzo" vincitore, il Piemonte, dopo una guerra di unificazione portò con sé il sud. Il Piemonte era uno Stato burocratico, molto ben organizzato, con ministri liberali che volevano dogane basse e tasse alte, dogane basse perché volevano commerciare con il resto d'Europa, e tasse alte al proprio interno perché lo Stato era ben organizzato e ridistribuiva la ricchezza. Il sud borbonico – peraltro ho visto che ci sono in atto reinterpretazioni della nostra vicenda unitaria – per sua scelta di sviluppo aveva dogane alte perché doveva proteggere la sua nascente industria, e tasse basse, nel senso che nessuno le pagava, o pochi. In una notte, con l'unificazione, si applicarono le regole del vincitore a chi aveva perso. Il sud in una notte si trovò ad avere dogane basse e tasse alte. Il risultato lo abbiamo visto in centoquarant'anni. Il che vuol dire che ciascuna realtà deve avere sistemi regolativi sincronici non solo con la società e con le tecnologie, ma anche con le sue condizioni di sviluppo in quel momento. Naturalmente regole tendenti alla convergenza, non fissate una volta per tutte. L'Italia ha bisogno di sindacato, di buon sindacato degli imprenditori, di buon sindacato dei lavoratori, che facciano buona contrattazione. Il mercato del lavoro ha bisogno di nuove regole che definiscano prezzi, regole, qualità, formazione, reimpiego, garanzie.

Colao: Vorrei riprendere due spunti; il primo è quello della contrattazione. Contrattazione, e non regole: questa prospettiva è in linea con lo sviluppo del mondo, un mondo tecnologico in grande evoluzione. Sono molto difficili delle regole che si possano applicare in una maniera logica, mentre è più agile e utilizzabile un discorso di contrattazione. Il secondo spunto è quello dei "cicli del lavoro": credo che sia veramente importante tenere conto di questo contenuto etico che possiede la merce "lavoro" che si scambia sul mercato. In particolare, ci sono due fasi, la fase iniziale e la fase finale che stanno alla base del rapporto tra individuo/impresa e individuo/lavoro: la fase iniziale è la formazione, la preparazione, l'accrescimento del valore dell'individuo, e la fase finale è quella della sicurezza previdenziale e della sicurezza pensionistica. Sono temi che bisogna affrontare urgentemente.

Infine, vorrei fare un richiamo alla concretezza, proprio perché siamo in un momento di grande crescita in alcune aree del paese e in alcuni settori, e in un momento di grande bisogno.

D'Antoni: La concertazione è una politica, è l'assunzione di una responsabilità; se io mi assumo le responsabilità conseguenti io provocherò cambiamento e consenso; se questo non avviene, avendo istituzioni deboli, non si affronta nulla, non si determina nulla se non atteggiamenti demagogici. Per governare società così complesse come la nostra c'è bisogno di istituzioni forti e credibili: in Italia per raggiungerle dovremmo fare lunghi cammini di soggetti collettivi rappresentativi che si assumano responsabilità comuni.