

RIFORMA

«L'importante è cambiare la cultura del lavoro»

ECONOMIA

01_10_2014



**Stefano
Magni**



Articolo 18, eccolo di nuovo. Dai tempi del secondo governo Berlusconi (2001-2006) l'opinione pubblica si divide e i sindacati danno battaglia su quest'unico articolo. Ma questo singolo articolo dello Statuto dei Lavoratori (1970), che rende pressoché impossibili da licenziare i lavoratori delle aziende con più di 15 dipendenti, è solo un tassello di un mosaico più esteso. La legislazione sul lavoro, in Italia, è una delle più

rigide d'Europa. Ed è alla base degli alti tassi di disoccupazione nel nostro Paese. Nella primavera del 2012, la riforma Monti-Fornero aveva tentato di affrontare il problema, a partire proprio dall'articolo 18. Ne era nata una riforma molto prudente, che cambiava poco, ma almeno scalfiva il tabù sindacale della sua intoccabilità, permettendo di riaprire il dibattito. In questi giorni, il premier Matteo Renzi ha riportato questo punto ai primi posti della sua agenda e puntualmente ha dovuto affrontare il fuoco di fila dei suoi rivali di sinistra all'interno del suo stesso partito. E la battaglia con i sindacati è appena incominciata ...

Due anni fa, ai tempi della riforma Monti-Fornero, *La Bussola Quotidiana* aveva intervistato Roberto Corno, consulente del lavoro, esperto di ricerca e selezione del personale. Due anni e mezzo dopo, con la proposta del Jobs Act di Matteo Renzi ormai sul tavolo, *La Nuova Bussola Quotidiana* torna da Roberto Corno, per chiedere cosa sia cambiato da allora. Intanto un dato è peggiorato in modo sensibile: allora la disoccupazione giovanile era del 30%. Ieri ha invece battuto un nuovo record: 44,2%.

Roberto Corno, con una situazione dei giovani così tragica, è tempo di misure d'emergenza?

Sicuramente la disoccupazione giovanile è un problema, ma andrebbe ridimensionato. Non interessa tutti i settori, è a macchia di leopardo. Spesso questa cifra è usata in modo strumentale. I dati statistici dell'Istat riguardano i giovani dai 15 ai 24 anni che, nella maggior parte dei casi, sono impegnati nell'attività di studio a tempo pieno e non cercano lavoro. In realtà quelli attivamente alla ricerca di occupazione sono una minoranza. Il problema peggiore, semmai, è la disoccupazione degli adulti, specie quelli con famiglia e quelli che hanno superato un'età appetibile per l'offerta di impiego.

Come giudica l'attuale riforma dell'articolo 18?

Positivamente, in linea di principio. È importante soprattutto culturalmente. L'articolo 18 riguarda meno della metà della popolazione lavorativa attiva e, anche al riparo dell'articolo 18, l'imprenditore può già licenziare. Cambierà poco, nella pratica. Ciò che cambia realmente è un totem culturale: il vecchio concetto secondo cui il posto di lavoro è attualmente considerato come una proprietà pressoché inalienabile del lavoratore. Dimenticando che il posto di lavoro è creato da un imprenditore. La riforma è dunque un primo passo verso una nuova mentalità, secondo cui il lavoro resta sicuramente un diritto, ma non una proprietà esclusiva e inalienabile del lavoratore.

La riforma prevede una maggior libertà di de-mansionamento del lavoratore. Questo non è un incentivo al mobbing?

No. Sono consulente di lavoro da esattamente 20 anni e non mi è mai capitato di vedere

questa realtà. Non ho mai visto casi di de-mansionamento deciso per esercitare un mobbing contro un lavoratore. Il dibattito vero, semmai, si incentra sul definire cosa siano le mansioni. Ormai parliamo da decenni di organizzazione liquida, di internazionalizzazione ed è sempre più difficile inquadrare il lavoratore in rigide mansioni previste da contratti collettivi. La legislazione attuale, scritta quando c'erano grandi aziende in cui ognuno aveva una sua mansione immutabile, permette a chiunque di usare questo grimaldello per creare contenziosi, oppure viene usata pretestuosamente all'interno di conflitti organizzativi e anche personali. Superare i concetti di "mansioni" e "de-mansionamento" è un'esigenza della modernità. Quanto al mobbing, non è un problema organizzativo, ma morale. Il mobbing esiste, è un atteggiamento tenuto dal datore di lavoro e ancora più spesso dai colleghi, che mira a ledere la sicurezza (psicologica), la dignità e la moralità del lavoratore e della lavoratrice. Va combattuto per quello che è. Ma non ha nulla a che vedere con il de-mansionamento.

Per quanto riguarda il telelavoro, sarà revisionata la disciplina sui controlli a distanza, aprendo alle nuove tecnologie. Violazione della privacy o necessaria modernizzazione?

Le norme sul divieto dell'uso di apparati audio-visivi per controllare l'operato dei lavoratori risalgono al 1970, quando non c'era Internet, né i social network, né le web camera, ma solo telecamere fisse da montare sul posto di lavoro. Le cose sono completamente cambiate, la possibilità di controllare un lavoratore senza violare la sua privacy ora sono tecnologicamente possibili. Sono già diffuse e sono adeguate per tipi di lavoro con orari flessibili, non più legato ad un orario fisso. E ben vengano, perché permettono finalmente di conciliare la vita lavorativa con quella familiare e personale. Da consulente del lavoro, vedo che, ponendo al lavoratore l'alternativa fra un orario più flessibile e un premio di produzione, la scelta ricade sulla flessibilità nella maggior parte dei casi. Non bisogna dimenticare poi che l'uso della tecnologia dipende sempre, in ultima istanza, dall'intelligenza di chi la usa.

La riforma viene incontro alle esigenze di chi vuol conciliare lavoro e famiglia?

C'è un riferimento a questo tema. E il solo fatto che sia citato esplicitamente è positivo. In concreto, però, non è ancora stato scritto nulla. Speriamo che si sviluppi, intanto è bene che se ne parli in un provvedimento di questa importanza.

Un po' meno discussa è la proposta di introdurre sussidi di disoccupazione ...

Proprio su questo punto, invece, il dibattito è più duro a livello istituzionale locale. La Regione Lombardia, lunedì, ha emesso un comunicato che esprime un grave disappunto sulla mancanza di risorse per finanziare i sussidi. Ed è un sentimento comune a tutte le

regioni. Mancano risorse anche per la cassa integrazione, che già esiste, figuriamoci per un nuovo sussidio. Nella normativa non è prevista alcuna copertura. Non solo mancano risorse, ma mancano anche i provvedimenti legislativi necessari a sbloccare quelle poche che già ci sono. Detto questo, il provvedimento in sé, mira a collegare l'erogazione del sussidio all'attività (non solo alla disponibilità) del disoccupato nella ricerca di un nuovo impiego. C'è però un ulteriore tallone d'Achille in questo sistema: si pensa di creare un'agenzia unica per il coordinamento delle attività di ricerca del lavoro e ricollocamento. E francamente non sentivamo il bisogno di nuove burocrazie.

A proposito di burocrazia, il settore pubblico resta escluso dalla riforma del lavoro. Il lavoratore pubblico resta intoccabile?

È stata introdotta la mobilità, che permette di distribuire meglio le risorse umane, ma in sostanza il lavoratore pubblico resta intoccabile. Non sono un fautore del licenziamento facile. Nemmeno del licenziamento in sé. Ma in passato ho assistito a scene davvero deprimenti, nelle quali la mancanza di possibilità di incentivare il merito porta il lavoratore più pigro, ma più furbo, a prevalere. I più virtuosi, quelli che entrano nella funzione pubblica con entusiasmo e zelo, finiscono per demotivarsi o adeguarsi. Ho visto tantissime persone di valore nella pubblica amministrazione (non è affatto vero che siano tutti lazzaroni) dedicare più tempo alla lotta nella loro stessa organizzazione, che non al raggiungimento dei loro obiettivi di lavoro. E per questo credo che la mancata riforma della pubblica amministrazione sia un male per i suoi stessi lavoratori: avranno la prospettiva di non essere licenziati, ma al prezzo di rinunciare a tutte le loro aspirazioni.

In generale, secondo Lei, questa riforma rilancerà l'occupazione?

È già iniziato un clima di fiducia. In alcuni settori si è già ricominciato ad assumere. Le aziende si sentono un po' meno oppresse da un sistema giuridico e da una cultura che pongono sempre in discussione le scelte dell'imprenditore. Lo ripeto: questa riforma avrà pure una scarsa efficacia pratica. Ma intanto contribuisce a cambiare la cultura del lavoro. Ridando certezze agli imprenditori, permettendo loro di stabilire buoni rapporti di lavoro a condizioni economiche sostenibili, si alimenterebbe di nuovo la loro propensione ad assumere.