

**Professor Ichino, il mondo del lavoro, dopo la crisi, avrà solo meno posti di lavoro o evolverà verso modelli diversi da quelli oggi conosciuti?**

Il bisogno di lavoro umano è sterminato: non rischiamo affatto la “fine del lavoro” minacciata da Jeremy Rifkin. Se temiamo che vengano meno gli impieghi tradizionali, possiamo tranquillizzarci pensando al bisogno sconfinato di conoscenza nel campo medico-biologico e in mille altri, di assistenza all’apprendimento dei giovani e all’aggiornamento degli anziani, di sicurezza delle periferie urbane, di manutenzione dell’ambiente, di ricerca sui bisogni e le preferenze di singoli e famiglie, di accudimento alle persone non autosufficienti, e l’elenco potrebbe continuare a lungo. Il problema non è un possibile esaurimento del bisogno di lavoro umano, ma il moltiplicarsi degli ostacoli a un buon incontro fra quella domanda e la relativa offerta. Quegli ostacoli non sono nella natura delle cose: siamo noi a porli.

**Come si inserisce, in questo contesto economico e sociale, il suo disegno di legge sulla *Flexsecurity*?**

Il progetto si propone di incominciare a costruire un sistema nel quale, in primo luogo, a tutti i giovani che entrano nel mercato del lavoro si offrono pari opportunità di inserimento a tempo indeterminato, superandosi l’attuale *apartheid* fra iper-protetti e zero-protetti; in secondo luogo, un sistema nel quale sia molto più fluido il passaggio dal vecchio lavoro al nuovo. Un sistema in cui la perdita del posto non significhi più, per il lavoratore, una catastrofe economica personale e una dispersione grave di professionalità, ma, al contrario, una fase di passaggio in cui gli è garantita una sostanziale continuità del reddito e si compie un investimento sul suo capitale umano, sulla sua professionalità; dunque un’occasione di miglioramento della sua posizione.

**Ci spiega in sintesi in cosa consiste il progetto?**

Il progetto si propone di sperimentare per le nuove assunzioni, nelle imprese disposte ad assumerne il costo, il modello danese di protezione del lavoro. In altre parole: si propone di coniugare, nel nuovo regime, il massimo possibile di flessibilità per le strutture produttive con il massimo possibile di sicurezza per i lavoratori. Naturalmente, questa sicurezza non sarà più fondata sull’ingessatura del rapporto di lavoro, ma su di un sistema efficiente di sostegno nel mercato del lavoro, per chi perde il posto.

**Come funziona?**

Le imprese che intendono sperimentare il nuovo sistema stipulano con uno o più sindacati un “contratto collettivo di transizione” con cui si impegnano ad applicare ai nuovi assunti il nuovo regime: si abolisce il controllo giudiziale sui motivi economici od organizzativi di licenziamento, collettivo o individuale che sia; un ente bilaterale o consortile finanziato dalle imprese stesse garantisce al lavoratore un forte sostegno del reddito e servizi efficienti di ricollocazione. Più i servizi saranno efficienti, minore sarà il costo dell’operazione. Il lavoratore, ovviamente, sarà tenuto a cooperare a tempo pieno con l’ente nelle iniziative di riqualificazione e ricerca della nuova occupazione.

**Quali effetti potrebbe produrre in settori come il terziario, dove le risorse umane sono una componente essenziale del processo produttivo?**

Non solo nel terziario, ma in qualsiasi settore produttivo, l’effetto di questo sistema di protezione deve essere quello di riconciliare i lavoratori con il loro mercato, farne per loro una garanzia di libertà, fonte di potere contrattuale nei confronti di qualsiasi imprenditore, strumento di miglioramento della posizione professionale. Questo consentirà una maggiore flessibilità delle

strutture produttive e una migliore allocazione delle risorse umane; quindi imprese più competitive e lavoratori mediamente meglio retribuiti. Insomma: un grande gioco a somma positiva, nel quale le imprese e le nuove generazioni di lavoratori hanno soltanto da guadagnare; e i vecchi dipendenti stabili non hanno nulla da perdere, perché nella loro posizione nulla viene toccato.

**Gli interventi del Governo sugli ammortizzatori sociali – per la prima volta aperti anche al settore terziario – sono coerenti, secondo lei, con le necessità delle imprese?**

Nella nostra situazione di indebitamento grave dello Stato, era difficile disporre interventi più generosi. Ma alcune riforme strutturali incisive e coraggiose – come quella di cui stiamo parlando –, con il miglioramento dell'immagine del Paese che ne sarebbe conseguito nei mercati finanziari internazionali, avrebbero consentito di allargare di più i cordoni della borsa in questa fase di congiuntura pesantemente negativa. In prospettiva, comunque, un buon sistema di ammortizzatori sociali deve sapersi reggere autonomamente sulle proprie gambe, cioè deve sapersi auto-finanziare attraverso un meccanismo assicurativo. Anche per questo aspetto il progetto *flexsecurity* indica l'approccio corretto, nell'orizzonte del medio e lungo termine, basandosi sul principio dell'autofinanziamento.

**Confcommercio aveva chiesto la detassazione delle tredicesime per stimolare la domanda interna. Più in generale, il costo del lavoro in Italia risulta ancora troppo alto rispetto a quanto poi il lavoratore percepisce in busta paga. Come restituire potere d'acquisto ai lavoratori senza aumentare ulteriormente i costi per le imprese?**

L'aumento generale delle disuguaglianze, nella società in generale e tra gli stessi lavoratori, con l'aumento dei *working poors*, induce a pensare che sia urgente pensare a una riduzione drastica dell'Irpef sui redditi di lavoro fino a 1.000 euro al mese, ovvero 13.000 all'anno. Ridurre l'Irpef sui redditi di questa entità dagli attuali 1.250 euro annui a 120, lasciando invariato il carico dell'imposta per chi percepisce redditi superiori ai 20.000 annui, costerebbe intorno agli 8 miliardi. Non sarebbe un sacrificio insostenibile per l'Erario, se consideriamo che quest'anno esso risparmia circa il doppio di quella somma per la riduzione degli interessi sul debito. Ma l'aumento maggiore del potere di acquisto dei redditi di lavoro deve derivare dall'innovazione di processo e di prodotto, che aumenta la produttività del lavoro: è quello l'unico fattore che può determinare un aumento stabile dei livelli retributivi.

**La produttività del lavoro in Umbria (è un tema affrontato nei documenti preparatori al Patto per lo sviluppo promosso dalla Regione con tutte le forze economiche e sociali) è più bassa di circa 10 punti percentuali rispetto alla media nazionale. Come suggerisce di intervenire su questo punto di debolezza della regione?**

L'Umbria ha tutte le carte in regola per proporsi di attirare sul suo territorio il meglio dell'imprenditoria mondiale: è questa la sola strategia che può portare in tempi rapidi la buona innovazione, che porta a sua volta aumento della produttività. Per ottenere questo, il Governo regionale deve imparare a girare il mondo con le Confederazioni imprenditoriali e sindacali maggiori per "agganciare" buoni imprenditori interessati e negoziare con loro a 360 gradi: nuove infrastrutture, finanziamenti, organizzazione e condizioni di lavoro. Se il piano industriale è buono e l'imprenditore affidabile, il Governo regionale e i lavoratori – guidati dalla loro intelligenza collettiva, il sindacato – devono saper scommettere su di esso, definendo chiaramente come verranno spartiti i frutti quando la scommessa sarà stata vinta.

**L'accordo sulla riforma del sistema contrattuale, sottoscritto anche da Confcommercio ma non da Cgil, assegna un ruolo importante alla contrattazione di secondo livello. Secondo lei, che prospettive apre per il mondo delle imprese?**

Sì: quell'accordo si propone di potenziare la contrattazione aziendale anche per promuovere l'innovazione e con essa la produttività e la redditività del lavoro. Esso sottintende un modello di

relazioni industriali nuovo, nel quale cooperazione e partecipazione prevalgono sul conflitto. Ma il vecchio modello non è morto: fra i due modelli, con la firma di questo accordo, si è aperta una fase di confronto e competizione. Gli imprenditori, se vogliono che prevalga il nuovo modello, devono conquistarselo con la bontà dei piani industriali che proporranno alle controparti sindacali e con la loro affidabilità nell'attuazione del piano concordato. Se le scommesse comuni tra imprenditori e lavoratori saranno vinte, e i relativi frutti saranno spartiti in modo equo, vincerà anche il nuovo modello di relazioni industriali. Altrimenti tornerà a prevalere il vecchio.