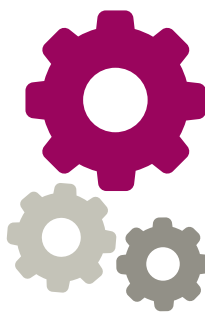




IMPRESE & LAVORO



«Non c'è buona economia senza buoni imprenditori» PAPA FRANCESCO

UN MILIONE DI POSTI DI LAVORO E NESSUNO LI PUÒ OCCUPARE

Il paradosso italiano nell'intervista a Pietro Ichino, il giuslavorista autore del saggio "L'intelligenza del lavoro"
«Per uscire dalla crisi vanno riorganizzati i servizi di orientamento, dimezzeremmo il numero dei disoccupati»

GUIDO LOMBARDI

Può sembrare assurdo, al culmine della recessione più grave del secolo, parlare di grandi giacimenti occupazionali inutilizzati; invece proprio di questo si tratta: per uscire dalla grande crisi, è urgente dotare il nostro paese di servizi di orientamento professionale e di formazione che rendano i lavoratori capaci di rispondere alla fame di personale qualificato e specializzato di cui soffrono le imprese». Lo afferma Pietro Ichino, giuslavorista, docente all'Università degli Studi di Milano, avvocato, giornalista, già dirigente sindacale, deputato con il Pci dal 1979 al 1983 e senatore, nelle file del Pd, dal 2008 fino al 2018.

Ichino è stato ospite, martedì scorso al Golf Club di Carimate, dei Rotary Club di Cantù, Appiano Gentile e Meda, per la presentazione del suo ultimo libro intitolato "L'intelligenza del lavoro", edito da Rizzoli. Particolarmente eloquente è il sottotitolo: "Quando sono i lavoratori a scegliere l'imprenditore".

Professore, in che senso i dipendenti possono scegliere il proprio datore di lavoro? Questa possibilità non rappresenta un lusso per pochi?

Il vero lusso, che non possiamo permetterci, è quello di lasciare inutilizzati gli enormi giacimenti occupazionali di cui potremmo disporre. La tesi di fondo del mio libro vuole ribaltare la concezione secondo cui il mercato del lavoro è il luogo in cui scelgono solo gli imprenditori. Il vero problema, infatti, non è la carenza di domanda di lavoro, bensì la mancanza di servizi efficaci che accompagnino le persone verso il lavoro che c'è. Alla fine del 2019, secondo un'analisi effettuata dalle Camere di commercio, erano presenti in Italia 1,2 milioni di posti di lavoro disponibili ma non occupati per mancanza di persone in grado di accedervi. Mettiamo pure che ora, anche in seguito alle conseguenze dell'epidemia, si siano ridotti del 20 per cento: è sempre una quantità enorme di domanda di lavoro sprecata. Si potrebbe di fatto dimezzare la disoccupazione, rendendola un fenomeno marginale e fisiologico.

Cosa è necessario fare per evitare che questi posti restino vacanti e che la disoccupazione rimanga elevata?



Pietro Ichino, giuslavorista, docente all'Università degli Studi di Milano

Servono soprattutto servizi efficienti. Più che di domanda di lavoro aggiuntiva, il nostro paese ha bisogno di servizi capaci di far nascere l'offerta del lavoro qualificato e specializzato di cui le imprese hanno necessità. Di questo fatto mi sono accorto moltissimi anni fa, viaggiando nei paesi del nord Europa; ho potuto constatare personalmente le differenze enormi presenti tra i jobs center inglesi ed i nostri uffici per il collocamento: nel primo caso, la sopravvivenza stessa dei centri per l'impiego, gli stipendi dei dirigenti e degli altri lavoratori erano strettamente legati al numero effettivo di collocamenti effettuati. La necessità di investire quindi sul fronte dei servizi per il lavoro va messa al centro, anche perché uno dei criteri principali seguiti dagli operatori internazionali per decidere il luogo dei nuovi insediamenti produttivi è costituito proprio dalla possibilità di trovare la manodopera qualificata necessaria.

Si tratta anche di un problema di formazione?

Certamente e nel libro cerco di spiegare come rilevare correttamente il tasso di coerenza tra percorsi formativi e sbocchi professionali. Se fossimo in grado di spendere meglio i fon-

di a disposizione per la formazione, riusciremmo a mettere molti nelle condizioni di scegliere il buon imprenditore. Ritengo importante accettare l'idea che una parte sempre maggiore dei lavoratori abbia una possibilità effettiva di scegliere l'azienda più capace di valorizzare il loro lavoro. I lavoratori possono esercitare questa scelta quando si orientano verso un determinato settore produttivo, quando orientano la propria formazione profes-

sionale di base in funzione di questa prima opzione generica, quando tengono conto anche del luogo in cui si svolge il lavoro e della possibilità di conciliare l'occupazione con il tempo da dedicare alle esigenze familiari e personali. È un percorso possibile, ma certamente richiede intelligenza, personale e collettiva.

Dalla lettura del libro infatti emerge con chiarezza l'esigenza di una nuova intelligenza di cui hanno bi-

LA SCHEDA

L'ULTIMO SAGGIO

"L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliere l'imprenditore". L'ultimo saggio di Pietro Ichino prospetta un rovesciamento del modo di intendere il mercato del lavoro, di un mestiere nuovo per il sindacato nell'era dell'intelligenza artificiale, dell'automazione e della globalizzazione. Non solo. Arriva a sostenere che in Italia ci siano grandi "giacimenti occupazionali" solamente in attesa di essere valorizzati. La globalizzazione mette in condizione i lavoratori volenterosi e capaci di attirare a casa propria gli imprenditori da tutto il mondo. Urgente, sottolinea lo studioso, la riforma dei servizi di orientamento professionale e di formazione.

sogno i lavoratori. Cosa intende dire con questo?

In primo luogo, penso che ogni singolo lavoratore debba disporre dell'intelligenza, ossia della capacità di leggere dentro i meccanismi del mercato, indispensabile per poter usare il mercato stesso a proprio vantaggio. Per questo sono importanti nel centro e nord-Europa i job advisor, ossia esperti che, per poter svolgere questo servizio di consulenza, hanno alle spalle due o tre anni di formazione specifica post-laurea. Direi che si tratta di un percorso ben diverso rispetto al corso di venti giorni che è stato fatto ai navigatori introdotti dal governo con il reddito di cittadinanza. Poi intendo dire che i lavoratori di una azienda devono disporre dell'intelligenza collettiva indispensabile per valutare la qualità dell'imprenditore e dei suoi piani industriali e, se la valutazione è positiva, negoziare con l'imprenditore a 360 gradi la scommessa comune su di essi. Quell'intelligenza collettiva non può che essere costituita da un sindacato che sappia fare bene il suo mestiere, che sappia riconoscere le opportunità e che contribuisca ad attrarre il meglio dell'imprenditoria mondiale.

In Italia, tuttavia, gli imprenditori

esteri sono quasi sempre visti male e spesso il sindacato osteggia le multinazionali. Cosa ne pensa?

Le multinazionali nel nostro paese sono state sempre criticate sia da sinistra, perché considerate maggiormente propense a sfruttare il lavoro, sia da destra, in nome della difesa dell'italianità del nostro sistema produttivo. Ma nel libro cito numerosi esempi da cui emerge chiaramente come queste visioni siano sbagliate ed abbiano contribuito a ridurre la concorrenza e, di conseguenza, la possibilità di scelta per i lavoratori. In molti casi è mancata proprio l'intelligenza collettiva.

Quali sono stati, a suo giudizio, gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro italiano?

La pandemia ha accentuato tutte le differenze. Chi ha intelligenza, quindi, ne può trarre vantaggio perché si creano tante nuove opportunità. Ma chi non ha questo dono può essere tagliato fuori dal mercato del lavoro. Per questo, in questo momento più che mai, sarebbe fondamentale investire in politiche attive e non solo in strumenti di tutela finalizzati a superare l'emergenza.

Quale è il suo giudizio sul ricorso allo smart working anche oltre la fase di emergenza sanitaria?

Perché si possa concretizzare lo smart working sono necessarie alcune condizioni: il lavoro si deve effettivamente poter svolgere da remoto, sono indispensabili le dotazioni tecnologiche adeguate ed una concezione di lavoro misurato non in ore ma in obiettivi raggiunti. Ultimo ma non ultimo: è necessario che il lavoratore smart disponga di un luogo adatto in cui operare, senza essere eccessivamente disturbato o senza disturbare gli altri. Nel settore pubblico lo smart working non ha funzionato: in tanti uffici, i pochi dipendenti presenti dicevano che i servizi non potevano essere erogati proprio perché i lavoratori erano in smart working. Un paradosso. È andata invece meglio nel settore privato e credo che abbiamo potuto imparare qualcosa anche per il futuro. Ritengo quindi che, se ci sono le condizioni che ho elencato, si possa introdurre una quota di smart working in ogni rapporto di lavoro, tenendo comunque conto anche dell'importanza di ritrovarsi in un luogo fisico con i colleghi, per sentirsi parte effettiva di una comunità e per alimentare la propria vita sociale.



Skill shortage Giacimenti inutilizzati

«In Italia alla fine del 2019 si censivano un milione e duecentomila situazioni di skill shortage, cioè posti di lavoro permanentemente scoperti perché le imprese non trovavano le persone adatte per ricoprirli. Dei veri grandi giacimenti occupazionali inutilizzati».



Capitale umano Formare le persone

«Per uscire da questa crisi è urgente dotare il nostro paese di servizi di orientamento professionale e di formazione che rendano i lavoratori capaci di rispondere alla fame di personale qualificato e specializzato di cui soffrono le imprese».