

Le sfide per l'economia e per il lavoro determinate dall'emergenza Covid-19: spunti di lettura e alcune idee per la ripartenza



Molti analisti e commentatori della situazione attuale evidenziano una giusta preoccupazione: a situazione eccezionale non si risponde con strumenti ordinari. Però per dare una giusta risposta ad una giusta domanda occorre accordarsi su alcune premesse senza le quali è difficile individuare gli strumenti più efficaci per intervenire in questa crisi.

Le considerazioni che seguono riguardano la natura della crisi e il ruolo che i singoli attori possono giocare per limitarne gli effetti negativi e sostenere la ripartenza.

Vediamo queste premesse:

a) Siamo in presenza di una crisi, per usare il linguaggio tradizionale degli economisti, da **“domanda”** e da **“offerta”**. Da domanda in quanto assistiamo e assisteremo ad un crollo e/o un calo dei consumi che, è bene ricordarlo, rappresentano il “motore” del funzionamento di una economia di mercato e anche di una economia sociale di mercato. Questo significa che è indispensabile, attraverso adeguate politiche pubbliche, far avere più risorse possibili ai cittadini o, per dirla in modo più diretto, più soldi a coloro che non ne hanno e il più presto possibile. Da “offerta” perché il nostro apparato produttivo-distributivo non è distrutto (questa è forse la principale differenza con la situazione dell'immediato dopoguerra) ma si presenta certamente inadeguato per una produzione-distribuzione che deve tenere conto del distanziamento fisico (termine più adatto rispetto a quello equivoco del distanziamento sociale). Da qui quindi anche la necessità di aiuti per concepire “fabbriche” diverse, in grado di innovare i modelli di business aprendosi a quella trasformazione digitale che il Covid-19 ha reso non più rinviabile.

b) Questa crisi sanitaria, con le sue code, sarà abbastanza duratura e con qualche probabilità di ripetersi come ci dicono alcuni studiosi. Quindi,

per semplificare, sarà necessario **ripensare al nostro apparato sanitario** riorganizzandolo sia nella logica dell'ordinarietà che in quella emergenziale; emerge ormai in modo piuttosto chiaro come, in particolare il Sistema Sanitario lombardo, si sia specializzato nelle cure straordinarie (nei grandi interventi), raggiungendo livelli di eccellenza assoluta, rivolgendosi verso il singolo paziente e sacrificando il territorio, la popolazione, attraverso leve quali la prevenzione e la cura anche domestica di malattie ordinarie ma potenzialmente devastanti per il sistema.

c) Gli strumenti tradizionali, come sottolineano molti, non sono sufficienti per affrontare questa situazione. Emergono rischi di costruzione di nuove "Gepi" (Società per le Gestioni e Partecipazioni Industriali) e di dare "voce in capitolo" a persone non sufficientemente attrezzate per orientare le gestioni aziendali. Si deve forse invece puntare a nuovi strumenti, non ultimo quello di andare verso una **maggior partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese**. Esperienze di altri Paesi sembrano indicare che la partecipazione dei lavoratori è una valida alternativa alla partecipazione dello Stato, in grado di portare nelle imprese competitività.

d) Le risorse finanziarie disponibili saranno molte o moltissime. Questa stagione potrà beneficiare di un importante credito da parte del prossimo futuro. Il problema non sono quindi "i quattrini" ma dove e come spenderli oppure investirli. Ed è qui che si deve esercitare la **creatività delle élites imprenditoriali, sociali e politiche**. Servono coraggio, progettualità, lungimiranza, capacità di fare sistema, oltre a velocità e monitoraggio.

e) Indubbiamente lo Stato, il pubblico, avrà un ruolo più importante nel futuro prossimo, ma in questa direzione si possono inserire azioni a nostro giudizio discutibili. Alcuni esempi. Può essere inopportuno, tenendo conto della specifica situazione italiana, passare da uno Stato "regolatore" ad uno Stato "imprenditore", anche se va trovato il modo di far contare di più le scelte verso il "bene comune" di chi, come lo Stato, ne è un certo/possibile rappresentante. Si può pensare piuttosto, attraverso una riforma delle governance delle grandi imprese, ad una presenza del "pubblico" in organismi di vigilanza. **L'imprenditore nel contesto attuale altamente "complesso" deve essere dotato di intuito, agilità, velocità, attitudine al rischio, apertura al dialogo, attitudine internazionale, ...** caratteristiche forse non sempre associabili al ruolo di Amministratore Pubblico.

f) È necessario assegnare **un ruolo significativo alle Parti Sociali** (anche da parte dei "pattoscettici") che hanno dimostrato affidabilità e ancora una capacità di rappresentanza in recenti occasioni (una per tutte le vicende del reddito di cittadinanza). E' necessario essere d'accordo nel non simpatizzare verso la cosiddetta "disintermediazione" la quale non solo è adatta solo "ai più forti" ma, spesso, genera individualismo e competizione che non sono proprio dei grandi valori e certamente inadatti in periodi di ricostruzione. Ogni forza che aiuti a superare le fratture in un Paese sempre diviso e incapace di costruire in una prospettiva di lungo termine è ben accetta.

In linea con queste premesse, proponiamo di cominciare a studiare, riflettere e discutere su alcune proposte o provocazioni che qui sono presentate necessariamente in modo schematico e sintetico:

a) Un **accordo quadro confederale** che veda, ovviamente, anche il coinvolgimento del Governo. Questo accordo dovrebbe prevedere anche nuove “regole” per il nostro sistema di relazioni industriali (che potranno avere sempre più importanza) e, soprattutto, obiettivi e strumenti dei diversi ambiti delle politiche economiche, industriali e sociali.

b) La messa in campo di un **“reddito di base parziale”** che andrebbe a sostituire molti degli strumenti di integrazione al reddito oggi presenti (ad esempio i 600 euro per il lavoro autonomo e parasubordinato; la cassa integrazione in deroga, il reddito di emergenza ecc..) e che, a differenza del reddito di cittadinanza, potrebbe avere una unica condizionalità: quella di trovarsi in situazioni di carenza reddituale (... questa è la ragione per cui si può denominarlo parziale). Questo, scegliendo un livello di reddito adeguato, permetterebbe al sistema delle imprese e al sindacato di non fare battaglie, nobili ma poco efficaci, per continuare a produrre “merci” che non hanno più mercato anche se, chi scrive, preferisce, come vedremo poi, uno strumento che interviene, principalmente, sull'orario di lavoro.

c) Un corposo **sistema di investimenti pubblici** (non solo quelli ancora bloccati per inerzie burocratiche, scarsa propensione al rischio e interventi della magistratura) sia sulle infrastrutture materiali (uno su tutti una rete digitale che permetta finalmente a tutti di avere una facile accesso a servizi e conoscenze) sia su quelle immateriali come l'istruzione e la semplificazione.

d) Un **significativo investimento in formazione** sia verso un più capillare utilizzo della formazione continua (cioè di quelli che già lavorano ma rischiano di avere delle competenze obsolete), sia attraverso grande progetto di alternanza istruzione-lavoro (non basta l'apprendistato anche se questo è un grande istituto contrattuale purtroppo ancora poco utilizzato) che sappia anche incidere sul “carattere” delle nuove generazioni. La formazione, o forse in questo caso è meglio parlare di educazione, potrà accompagnare e alimentare un momento di importante ripensamento del rapporto con il proprio lavoro e di progettazione del “new normal”, sostenendo non solo le competenze tecniche, ma un cambiamento di mentalità e il potenziamento delle capacità personali necessarie per muoversi agilmente in un contesto nuovo e complesso.

e) Un **utilizzo corposo e creativo della leva dell'orario di lavoro** sia per situazione di crisi aziendale (cassa integrazione, contratti di solidarietà ecc), sia per tenere conto di specifiche esigenze aziendali (lo scaglionamento degli orari per facilitare il distanziamento fisico) o di condivisibili necessità dei lavoratori. In questa direzione si deve anche pensare ad una nuova concezione del “part time”, visto come strumento di reale conciliazione fra bisogni ed interessi fra le diverse fasi del ciclo di vita (giovani, in età matura, anziani).

f) Un ricorso molto più **stabile, diffuso e “intelligente” allo smart working** che, è bene precisarlo, non è quello che si è sperimentato molto spesso nella situazione di emergenza. Abbiamo osservato infatti un enorme incremento dal “lavoro a distanza” o del “lavoro da remoto” che

ha sostituito il lavoro in ufficio. A noi pare opportuno, laddove possibile, accogliere il concetto che per molte occupazioni, ma non per tutte (basta pensare ai lavori di “cura” oltre a quelli di officina), si lavora prevalentemente attraverso la “mente”. Centralità degli obiettivi, networking, autonomia, fiducia, delega, empowerment, ... sono le parole chiave attorno a cui costruire una cultura dello “smart working”. Esso rappresenta, e questo è a nostro avviso il principale passo in avanti, un fattore di cultura organizzativa ed una modalità relazionale di lavoro non centrata sul controllo costante dei comportamenti dei collaboratori bensì su una valutazione delle loro performance. Ma non è solo questa la ragione che sta alla base della necessità di incrementare l'utilizzo dello smart working. Ve ne sono almeno altre due. Innanzitutto, secondo numerose ricerche ed esperienze professionali, esso può aiutare ad aumentare la produttività individuale. Inoltre è uno strumento, come dimostra l'esperienza che stiamo vivendo, di “cura del pianeta” e di sostenibilità a 360° utile a contenere diverse forme di inquinamento ... “ambientale e sociale”.

g) La promozione di **forme diversificate di partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale** soprattutto in riferimento a due istituti contrattuali oggi già presenti. Il premio di risultato che sempre più deve essere accompagnato da diversi tipi di partecipazione diretta che sappiano far emergere “l'intelligenza collettiva” presente nelle comunità dei lavoratori; il welfare aziendale contrattato che, a nostro giudizio, deve essere indirizzato verso più specifici ambiti - la previdenza, la sanità, l'istruzione, un tempo libero fruito collettivamente - anche aumentando la sua convenienza economica. Sul welfare aziendale il sindacato, attraverso forme organizzative opportune può anche recuperare un ruolo di “amico” costante dei suoi rappresentati.

h) Un grande **progetto di politiche attive del lavoro** basato su alcuni pilastri quali: 1) una analisi del reale funzionamento del mercato del lavoro - la domanda e l'offerta di lavoro - che permetta di evitare atteggiamenti semplicistici che diventano ben presto velleitari; 2) la messa in campo di una pluralità di servizi che devono essere gestiti da chi ha una reale competenza; 3) la consapevolezza che in Italia gli attori che possono candidarsi per gestire questo ruolo sono di tre tipi: a) l'attore pubblico nelle forme organizzative che ritiene più opportune; b) l'attore privato for profit che, spesso, per la cultura dei nostri imprenditori è il loro interlocutore privilegiato e quindi, meglio di altri, conosce la domanda di lavoro; c) l'attore del privato sociale che, in particolare, potrebbe concentrarsi sull'ascolto dei lavoratori in un momento particolarmente delicato per loro

i) Un programma di **semplificazione delle norme e procedure** che sappia beneficiare non solo del processo di “informatizzazione”, ma di una vera e propria “digitalizzazione”, ovvero di un ripensamento profondo delle pratiche, reso possibile anche dalle tecnologie, centrato sul fruitore e destinatario delle norme, sia esso il cittadino o un'impresa. Ci sembra da questo punto di vista che il “vaccino” contro il “virus” della burocrazia e della ricerca del responsabile inteso come “colpevole”, sia lontano dall'essere scoperto.

Queste diverse proposte si inquadrano in un auspicio che è bene dichiarare. Riteniamo che **non si debba avere fretta di tornare alla “solita normalità”, ma cogliere l'occasione per un veloce e profondo**

ripensamento che possa produrre una “nuova normalità”, in grado di garantire minori disuguaglianze e una democrazia più diffusa.

Marco Carcano, Andrea Volpe, ISMO, Milano, Giugno 2020