

OLTRE DAZI E MURI

MESTIERI DI QUALITÀ RICHIEDONO MERCATI APERTI

di Marco Magnani

Più dazi sulle merci e meno visti agli stranieri. È la ricetta di Donald Trump, sempre più popolare anche in Europa, per tutelare l'occupazione. Mercati e frontiere più chiuse proteggono, almeno nel breve periodo, il lavoro tradizionale. Ma non certo i mestieri ad alto valore aggiunto, che nella nuova geografia del lavoro si concentrano in Paesi e territori "aperti": quelli che offrono buone infrastrutture ed elevata qualità di vita ma anche flessibilità, diversità, creatività, circolazione di idee. Ingredienti fondamentali dell'innovazione.

Nel breve periodo, una stretta su politiche commerciali e immigrazione può dare benefici a occupazione e Pil. Più a lungo termine, un'atmosfera di dazi crescenti, barriere doganali e mercati più chiusi porta a un calo generalizzato del commercio, e quindi della ricchezza. Analogamente politiche sull'immigrazione troppo rigide diminuiscono l'attrattività di un Paese. *Lo ius soli* che Trump vuole abolire ha storicamente accelerato l'integrazione delle comunità di immigrati negli Stati Uniti, contribuendo alla crescita dell'economia. Un giro di vite troppo stretto sull'immigrazione può anche alimentare instabilità sociale e politica nei Paesi di origine dei migranti. In un mondo complesso e interconnesso, l'effetto boomerang è quasi certo.

Oltre a generare contraccolpi e ad avere controindicazioni, queste politiche sono miope perché non considerano in alcun modo la rivoluzione tecnologica. Gran parte dei lavoratori che oggi si cerca di proteggere saranno presto sostituiti da robot, software e intelligenza artificiale. Né dazi doganali né quote sugli ingressi dei lavoratori stranieri possono arrestare questo fenomeno già in atto.

Non è la prima volta nella storia che la tecnologia sconvolge il mercato del lavoro. In passato le nuove figure professionali create dalle innovazioni hanno compensato i tagli occupazionali nei settori divenuti obsoleti. E l'aumento di produttività ha consentito l'incremento delle retribuzioni medie. Anche oggi stanno emergendo nuove professioni, ma non è scontato che i posti di lavoro persi saranno compensati - per numero e retribuzioni medie - da quelli nuovi. La frequenza nell'introduzione di innovazioni è senza precedenti e gli aumenti di produttività potrebbero andare a remunerare il capitale investito molto più che il lavoro.

Per la prima volta il saldo complessivo è incerto. È quindi fondamentale la distribuzione geografica dei nuovi mestieri, soprattutto di quelli a elevato tasso di creatività e alto valore aggiunto, che grazie alla crescente mobilità si concentreranno nei territori più innovativi. Generandovi anche un indotto di occupazione a più bassa remunerazione, in gran parte legata ai servizi.

Nell'economia globale, città, territori, Paesi competono per attrarre capitale, finanziario e umano. Solo chi ha successo può beneficiare dell'allargamento dei mercati derivante dalla globalizzazione e avere un saldo occupazionale positivo. Peraltro il divario tra territori "vincenti" e "perdenti" aumenta nel tempo. Le aree con persone di talento sono innovative e crescono rapidamente, attirando altro capitale umano e innescando un circolo virtuoso. Al contrario, chi non è attrattivo rischia il declino.

Più dazi e meno visti d'ingresso possono proteggere settori industriali non innovativi e posti di lavoro tradizionali. Non arrestare l'innovazione tecnologica. Per essere protagonisti nella nuova geografia del lavoro è cruciale attrarre talenti che creino nuove professioni. E per farlo bisogna essere "aperti". Nella mente, ma anche nelle frontiere e nei mercati.

@marcomagnani
© RIPRODUZIONE RISERVATA

MEDICINA IN LUTTO

IMMAGINE ECONOMICA



Addio a Fernando Aiuti

È scomparso ieri, a Roma, Fernando Aiuti, 83 anni, l'immunologo pioniere della lotta all'Aids famoso per il bacio a Rosaria Iardina, donna sieropositiva. Era malato da tempo. Si indaga sull'ipotesi del suicidio.

6,1%

DISOCCUPAZIONE IN GERMANIA
I dati Eurostat sulla disoccupazione giovanile sottolineano il divario che esiste nell'area euro: in Italia i giovani senza lavoro sono il 31,6%, in Germania il 6,1%, nell'area euro 16,9%

Partiamo dalle brutte notizie. Secondo i dati Eurostat usciti ieri, lo scorso novembre la disoccupazione giovanile in Italia, corretta per stagionalità, ha segnato il 31,6 per cento. Per i genitori di giovani in cerca di lavoro e sotto i 25 anni questo indica come quasi uno su tre dei loro figli non riesca a trovare impiego retribuito, pur cercandolo attivamente. In confronto, la Germania ha segnato un bassissimo 6,1% e la media dell'area euro si situa in quel periodo al 16,9%, circa la metà del nostro Paese.

Non tutta la disoccupazione però è legata al ciclo economico italiano. E questa, forse, è la notizia positiva. In economia tendiamo a separare la disoccupazione ciclica, legata a livelli di attività economica al di sotto di quello di pieno impiego, dalla componente strutturale della disoccupazione, legata alla mancata corrispondenza (*mismatch*) delle competenze dell'aspirante lavoratore e i bisogni del datore di lavoro. Quando il *mismatch* è alto, anche la componente frizionale della disoccupazione viene influenzata, in particolare per quel che riguarda il tempo necessario a trovare un impiego adatto.

La componente strutturale della disoccupazione giovanile è sicuramente fortissima in Italia.

Provate a parlare, come ho fatto di recente, con un qualunque manager di risorse umane tra la *packaging valley* e la *motor valley* dell'Emilia Roma-

gna. Il termine "*valley*" qui indica distretti industriali specializzati. Può sembrare un'affettazione filo-statunitense, ma sono "*valley*" che offrono posti di lavoro sicuri e ben retribuiti a tecnici industriali e neolaureati in ingegneria. Quei manager vi potranno confermare la carenza di studenti con competenze appropriate. In cerca di specialisti per la programmazione industriale, competenti in linguaggi C o C++, ci si trova davanti studenti specializzati in linguaggi obsoleti oppure altri adatti a competere nella vera Silicon Valley delle App - in California. Non sorprendentemente, le competenze in Java o in linguaggi adatti a sfornare la nuova Candy Crush Saga non sono le stesse necessarie a programmare un robot industriale. I pochi programmatori fluenti sono dunque "rubati" da un'impresa all'altra in un contesto dove la disoccupazione nazionale è superiore al 10 per cento.

Nella zona di Parma, imprese leader della meccanica come Dallara hanno cercato per anni strette collaborazioni con gli atenei locali. Per esempio, Muner è l'acronimo usato Motorvehicle university of Emilia-Romagna, un consorzio formato dalla crema dell'ingegneria meccanica nazionale (Dallara, ma anche Automobili Lamborghini, Ducati, Ferrari, Maserati, Pagani, tra le altre) istituito per coordinare l'attività di ricerca e formazione nei dipartimenti di ingegneria delle Università della Emilia-Romagna. Lo scopo: ridurre il sistematico *mismatch* tra le abilità richie-



SPESSE NON C'È CORRISPONDENZA TRA COMPETENZE DISPONIBILI E BISOGNI DELLE IMPRESE

RELAZIONI INDUSTRIALI AL TEMPO DELLA TECNOLOGIA

di Maurizio Sacconi

Questa pubblicazione è dedicata alla evoluzione del lavoro mediante le relazioni di prossimità e a una ricognizione delle norme e delle buone pratiche che le sostengono.

Il tema è stato sin qui trattato con ostilità e con parsimonia perché la rivoluzione copernicana avviata dall'articolo 8 del Dl 138/2011, convertito in legge 24/8/2011, ha suscitato reazioni negative tanto nei settori ideologizzati della dottrina, della politica e della società quanto in molte burocrazie centrali della rappresentanza. Molti hanno letto la novità con gli occhi del passato rifiutando l'idea di condurre a sintesi le categorie oppostive che hanno caratterizzato la regolazione del lavoro (e non solo) dalla metà dell'Ottocento: capitale-lavoro; regolazione-deregolazione; autonomia-subordinazione; diritti-doveri; collettivo-individuale; legge-contratto; nazionale-aziendale. L'articolo 8 ha implicato un cambiamento concettuale nel segno del "diritto vivente" opposto al "formalismo giuridico": la sua essenza non sta nell'abilitare la scelta tra il bianco e il nero ma nel consentire di sottrarsi a quella scelta precostituita. Esso promuove, tecnicamente, una forma di *responsive regulation* ovvero di regolazione reattiva che tiene conto dei comportamenti dei soggetti destinatari. Potremmo perfino ritenere che in prospettiva è

funzionale a quegli *smart contract* che nasceranno dall'impiego della *blockchain* quale infrastruttura idonea a favorire relazioni dirette e sempre più adattive tra i contraenti.

La regolazione legislativa pesante e i contratti collettivi nazionali invasivi si sono a lungo giustificati con la pretesa sindacale della uguaglianza dei lavoratori nelle produzioni seriali indotte dalla seconda rivoluzione industriale e con la volontà delle controparti di mettere al riparo le imprese dal pericolo di più livelli di rivendicazione sulle stesse materie. D'altronde il contrasto tra gli interessi delle imprese e dei lavoratori è stato ritenuto per lunghi decenni ineluttabile e componibile solo in termini egualitari. Ne sono derivate discipline omologhe di fonte legislativa e contrattuale, perciò rigide e non sempre adattabili a una nazione storicamente condizionata da grandi dualismi territoriali che, nel tempo della tendenziale polarizzazione, potrebbero ampliarsi. La tutela del contraente debole è stata concepita solo in termini statici e difensivi. La gestione del personale nell'impresa è stata in conseguenza altrettanto "collettivistica" e difensiva nei confronti delle rappresentanze esterne e interne, finalizzata per lo più al contenimento del danno. I salari, spesso considerati "variabile indipendente" a significare la distanza e la separazione tra le parti, sono poi stati correlati al massimo a indicatori di inflazione o di produttività

"media". Termine ultimo che rappresenta una contraddizione in termini. Mentre negli altri Paesi industrializzati si affermava un salario minimo attraverso la legge e questo risultava collocarsi tra il 40 e il 60% del salario di fatto, nella esperienza italiana il minimo retributivo obbligatorio coincidente con il trattamento complessivo del contratto di riferimento superava il 90 per cento. Nel confronto con le economie competitive abbiamo non a caso registrato salari più bassi, produttività del lavoro ancor più bassa, un costo del lavoro per unità di prodotto più elevato. Altre, evidentemente, il salario minimo di fonte legislativa ha consentito soprattutto prassi contrattuali duttili e adattate, quando necessario, alle particolari condizioni aziendali. E ha determinato livelli più elevati della massa salariale, retribuzioni mediane superiori, un costo del lavoro più contenuto grazie alla ben maggiore produttività.

Da tempo ormai le condizioni che in qualche misura (invero poca) potevano spiegare tutto ciò sono drasticamente cambiate. La rivoluzione tecnologica in corso ha progressivamente innovato i modelli organizzativi della produzione di beni e di servizi. I tradizionali assetti verticali sono sostituiti da relazioni orizzontali fondate sulla collaborazione e sulla condivisione. La prestazione lavorativa non è più la mera esecuzione di ordini gerarchicamente impartiti ma si realizza per fasi, per cicli, per obiettivi

ed è quindi richiesta di iniziativa e di creatività. Il lavoro agile non è solo una nuova modalità di svolgimento della prestazione, spesso sollecitata dal desiderio di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, ma prefigura il cambiamento del lavoro nelle imprese reingegnerizzate in modo da configurarsi come native digitali. Il lavoro dipendente si affranca sempre più dal vincolo spaziotemporale e viene misurato in base ai risultati richiesti e prodotti. Il lavoro dipendente conosce fragilità e "dipendenza" fino a ieri sconosciute che sollecitano tutele e contrattazione collettiva per definirle. Tutti i lavori sono chiamati a continue transizioni professionali perché le nuove tecnologie si innovano con caratteri di velocità e imprevedibilità senza precedenti. La sola ipotesi della "fine del lavoro" è oziosa e fuorviante anche perché la caratteristica della rivoluzione digitale è quella di capacitare in termini geometricamente incrementali le persone. La grande sfida che attende i decisori istituzionali, gli attori della rappresentanza di interessi, gli imprenditori e i lavoratori consiste nella capacità di dominare le nuove macchine, reti, applicazioni affinché siano strumenti per una economia competitiva e per una vita buona a portata di tutti, a partire dalla quantità e qualità dei lavori. Le imprese potranno essere ancor più comunitarie non solo di interessi ma anche di valori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Sole 24 ORE

CAPOREDATTORE CENTRALE
Roberto Iotti
CAPO DELLA REDAZIONE ROMANA
Giorgio Santilli
UFFICIO CENTRALE
Fabio Carducci (vice Roma)
Balduino Ceppetelli,
Giuseppe Chiellino, **Laura Di Pillo**,
Federico Momoli, **Marco Morino**
SEGRETARIO DI REDAZIONE
Mattia Losi

LUNEDÌ
Marco Mariani
Franca De Ponti (vice caporedattore)
UFFICIO GRAFICO CENTRALE
Adriano Attus (creative director)
Francesco Narracci (art director)
RESPONSABILI DI SETTORE
Marco Alfieri (Online)
Luca Benecchi (Economia & Imprese)
Luca De Biase (nòva.tech)
Maria Carla De Cesari (Norme & Tributi)
Marco Ferrando (Finanza & Mercati)

Attilio Geroni (Mondo)
Laura La Posta (Rapporti)
Christian Martino (Plus24)
Francesca Padula (moda)
Stefano Salls (Commenti)
Alfredo Sessa (Domenica)
Giovanni Uggeri (casa)
SOCIAL MEDIA EDITOR
Michela Finizio,
Marco Lo Conte (coordinatore)
Vito Lops, **Francesca Milano**

GRUPPO 24 ORE

PROPRIETARIO ED EDITORE
Il Sole 24 ORE S.p.A.
PRESIDENTE
Edoardo Garrone
VICE PRESIDENTE
Carlo Robiglio
AMMINISTRATORE DELEGATO
Giuseppe Cerbone

SEDE LEGALE - DIREZIONE E REDAZIONE
Via Monie Rosa, 91 - 20149 Milano - Tel. 02.3022.1 - Fax 02.43510862
AMMINISTRAZIONE
Via Monie Rosa, 91 - 20149 Milano
REDAZIONE DI ROMA
P.zza dell'Indipendenza 23/b - 00185 - Tel. 06.3022.1 - Fax 06.3022.6390
e-mail: lettera@ilsole24ore.com
PUBBLICITÀ
Il Sole 24 ORE S.p.A. - SYSTEM
DIREZIONE E AMMINISTRAZIONE
Via Monie Rosa, 91 - 20149 Milano - Tel. 02.3022.1 - Fax 02.3022.214
e-mail: segreteria@ilsole24ore.com

PREZZI
con "Norme e Tributi" € 12,90 in più;
con "Auto e Fisco" € 9,90 in più;
con "Colf e Badanti" (+Cd Rom) € 12,50 in più;
con "How To Spend It" € 2,00 in più;
con "Il Maschile" € 4,00 in più.

Il responsabile del trattamento dei dati raccolti in banche dati di uso redazionale è il direttore responsabile e cui, presso il Servizio Cortesia, presso Progetto Lavoro, via Lario, 16 - 20159 Milano, telefono (02 0 06) 3022.2888, fax (02 0 06) 3022.2519, ci si può rivolgere per i diritti previsti dal regolamento generale sulla protezione dei Dati 2016/679. Manoscritti e fotografie, anche se non pubblicati, non si restituiscono. — Modality di abbonamento al quotidiano: Prezzo di copertina in Italia: €2,00 da lunedì a sabato, € 2,50 per l'edizione della domenica. Prezzo Abbonamento Italia per 12 mesi al quotidiano in versione cartacea: € 420,00 in caso di consegna postale. L'abbonamento alla versione cartacea non comprende l'immagine "IL - Intelligence in Lifestyle" e "How to Spend It". Sono disponibili altre formule di abbonamento all'indirizzo www.ilsole24ore.com/abbonamenti. Per l'abbonamento estero in Svizzera e Costa Azzurra, rivolgersi al Servizio Abbonamenti (tel. 02.30.300.600 oppure servizio.abbonamenti@ilsole24ore.com). Per il resto del mondo è disponibile solo l'abbonamento al quotidiano in versione digitale. Per sottoscrivere l'abbonamento è sufficiente inoltrare la richiesta via EMAIL all'indirizzo servizio.abbonamenti@ilsole24ore.com oppure via FAX al N. 02.3022.2885, oppure per POSTA a Il Sole 24 ORE S.p.A. - Servizio Abbonamenti - Casella Postale 10592 - 20110 Milano, indicando: NOME / COGNOME / AZIENDA / VIA / NUMERO CIVICO / C.A.P. / LOCALITÀ / TELEFONO e FAX/EMAIL. — Servizio abbonamenti: Tel. 02.30.300.600 (con operatore da lunedì a venerdì 8:30-18:00) - Fax 02.3022.2885 - Email: servizio.abbonamenti@ilsole24ore.com — Servizio arretrati per non abbonati: (Non disponibili le edizioni cartacee più vecchie di 6 mesi dalla data odierna). Inoltrare richiesta via email all'indirizzo servizio.abbonamenti@ilsole24ore.com oppure contattate telefonicamente il numero 02.30.300.600 allegando la fotocopia della ricevuta di versamento sul c.p. 519272 intestato al Il Sole 24 ORE S.p.A. oppure via fax al numero 02.306.3022.2519. Il costo di una copia arretrata è pari al doppio del prezzo di copertina del giorno richiesto. Non verranno rimborsate le istanze relative ad edizioni più vecchie di 12 mesi dalla data odierna. — Stampatori: Il Sole 24 ORE S.p.A., via Busto Arsizio, 36 - 20151 Milano e via Tiburtina Valeria, Km 68,700 - 07061 Carsoli (AQ) - Stampa Quotidiana S.r.l., via Galileo Galilei 280/A - 40059 Locatelli Fossatone, Medicina (BO) - Stampa Quotidiana S.r.l. "Sassari" - zona industriale Predda Niedda, strada 47 n. 4 - 07100 Sassari (SS) - S.e.s. Società Editrice Sud S.p.A., contrada Lecco s./n. - 87036 Rende (CS). — Distribuzione Italia: m-dis Distribuzione Media S.p.A., via Cazzaniga 1 - 20133 Milano, Tel. 02.5828.1 - Certificato Ads n.8472 del 21.12.2017 - Registrazione Tribunale di Milano n.322 del 28.11.1965 - La tiratura del Sole 24 Ore di oggi, 10 Gennaio 2019 è stata di 121.109 copie