

Cnel: italiani più disponibili alla flessibilità

Cala la preoccupazione per il lavoro, cresce la disponibilità per una maggiore flessibilità del mercato del lavoro e aumentano i sostenitori di una società più aperta. Sono questi i principali risultati della quinta indagine socio-politica semestrale del Cnel. Nello spazio di un anno, dal novembre '98 al novembre '99, il problema della disoccupazione, pur rimanendo al primo posto tra le priorità riconosciute dagli italiani, è scesa

dal 49% al 41% del totale delle indicazioni. La preponderanza della questione lavoro, secondo l'indagine, è calata soprattutto al Nord (passando dal 38% al 35%), mentre al Sud la discesa si è arrestata al 51% (tre punti in meno rispetto a sei mesi prima). Sulla flessibilità del posto di lavoro si rileva un sostanziale equilibrio tra chi è favorevole ad una maggiore libertà di manovra delle imprese (orientamento alla «società aperta»: 44%) e chi invece si dichiara contrario (orientamento alla «società chiusa»: 43%). Se si considera il tema del salario di ingresso, prevalgono le preferenze per l'opzione società aperta, con l'80% degli intervistati che ritiene che, pur di cominciare a lavorare, un giovane dovrebbe accettare un salario più basso.



3

OSSERVATORIO
TENDENZE

USA

Sussidi di disoccupazione più 27mila le richieste

Nella settimana terminata il 5 febbraio scorso le richieste di sussidi settimanali di disoccupazione in Usa sono cresciute di 27mila unità collocandosi a 301mila, contro le 279mila richieste attese dagli analisti. La media delle ultime quattro settimane si è attestata invece a quota 276.250, in calo rispetto alle 278.750 della settimana precedente.

La media delle richieste su quattro settimane ha toccato il livello più basso dal 15 dicembre del '73.

ITALIA/1

Tasso di occupazione 10% meno della media Ue

Un tasso di occupazione di 10 punti inferiore alla media dell'Unione europea (50,8 per cento contro il 60,8 per cento) nella popolazione di età fra i 15 ed i 64 anni ed una forte disparità (pari a quasi 30 punti percentuali) fra uomini e donne: la più alta quota di disoccupati di lunga durata (ovvero in cerca di lavoro da più di un anno) fra i paesi dell'Unione; uno sviluppo ancora molto modesto del part-time (3,7 per cento del totale degli impieghi rispetto al 10,3 per cento dell'Ue).

Sono alcune delle debolezze del mercato del lavoro italiano, evidenziate dal confronto dettagliato fra i dati 1998 dei Quindici stati membri dell'Ue. Le cifre, che Eurostat ha raccolto in un volume sui conti economici dell'Unione, fotografano una situazione che vede l'Italia costantemente nelle ultime posizioni in campo continentale.

Un primato negativo - già più volte richiamato dalla Commissione di Bruxelles - è quello dei senza lavoro «cronici»: a fine 1998, rappresentavano infatti il 67,3 per cento del totale nazionale, espresso da un tasso di disoccupazione del 12,2 per cento. La media dell'Unione europea è del 48,9 per cento.

Nella classe d'età fra i 15 ed i 24 anni, i disoccupati di lungo termine toccano in Italia l'81, 4 per cento, un livello più alto rispetto a quello di tutti gli altri paesi partner dell'Unione europea.

ITALIA/2

In Lombardia il 20,1% dell'economia nazionale

L'economia della Lombardia rappresenta 1/5 di quella nazionale, con un Pil (prodotto interno lordo) pari al 20,1 per cento di quello italiano. E quanto emerge dalle elaborazioni dell'Annuario statistico regionale, in collaborazione tra la Regione Lombardia, Unioncamere Lombardia e Istat.

L'industria concorre per quasi il 43 per cento del Pil regionale, mentre i servizi per il 53 per cento.

Sono 850mila le aziende iscritte alle Camere di Commercio, di cui quasi la metà a Milano. Rilevante anche il numero, 250mila, delle imprese artigiane.

GERMANIA

In gennaio l'11% senza impiego

Il tasso di disoccupazione in Germania è salito a gennaio all'11 per cento dal 10,3 per cento del mese di dicembre. Lo ha reso noto l'Ufficio federale di statistica, precisando che i disoccupati si sono attestati su base stagionalizzata a 4.293.420 unità (-33mila).

In Germania occidentale il tasso è salito dall'8,6 per cento al 9 per cento e in quella orientale dal 17,7 per cento al 19,1 per cento.

Su base stagionalizzata i senza lavoro tedeschi sono risultati pari a 3.959 milioni con un calo di 33mila unità rispetto al mese di dicembre.

In Germania occidentale, sul calcolo non stagionalizzato, i senza lavoro sono saliti a 2,827 milioni - da 2,690 - mentre in Germania orientale sono stati pari a 1,467 milioni rispetto ai precedenti 1,357 milioni.

Commentando i dati il presidente del Dipartimento al Lavoro, Bernhard Jagoda, ha spiegato che l'aumento della disoccupazione è da attribuire prevalentemente a fattori stagionali al netto dei quali la situazione invece appare in via di miglioramento.

L'analisi

Cosa succede quando un grande gruppo automobilistico cede all'esterno pezzi delle sue attività? Che aumentano i conflitti tra diversi management, che si riduce drasticamente l'efficienza operativa, che cala la flessibilità

La terziarizzazione Fiat ha mandato in soffitta la «fabbrica integrata»

PIERO PESSA

Con un'ulteriore perdita di quote di mercato in Europa e un probabile saldo negativo di bilancio, i risultati negativi registrati da Fiat Auto nel 1999, rilanciano il dibattito sulle scelte strategiche del gruppo, anche per quanto riguarda l'aspetto degli assetti proprietari. Tra le scelte che Fiat ha realizzato in questi anni ci sono molti successi, come testimoniano le acquisizioni realizzate da Comau e New Holland, che hanno portato questi gruppi nei primi posti nel mondo come dimensioni e mercati, ma ci sono anche aspetti molto controversi, che riguardano soprattutto il settore auto. In particolare è interessante esaminare una delle scelte strategiche del gruppo, la cosiddetta "terziarizzazione". In altre parole il processo di riorganizzazione in cui parti consistenti delle attività aziendali sono cedute in gestione ad altre aziende assieme ai lavoratori interessati. Questo processo comporta spesso la necessaria convivenza all'interno dello stesso stabilimento di diverse aziende con i relativi dipendenti, come si può verificare dall'esempio illustrato dalla tabella in alto. Cosa distingue questo processo dalla ormai normale pratica aziendale del *make or buy*, cioè nel valutare quali sono le attività che è conveniente fare in proprio e quelle che invece è opportuno decentrare a terzi? E quali sono gli obiettivi di questa scelta organizzativa? Per quanto riguarda la prima domanda la tabella in basso fornisce una schematica interpretazione delle differenze esistenti tra la tradizionale esternalizzazione e quella che qui viene definita la "terziarizzazione strategica", che nella sostanza non comporta solamente l'eliminazione di un'attività nei propri assetti organizzativi, ma implica anche una revisione completa del modello organizzativo dell'azienda che attua la terziarizzazione, con l'adozione di politiche di ge-

ATTIVITÀ CEDUTE A TERZI NELLO STABILIMENTO DI MIRAFIORI CARROZZERIA		
Già terziarizzate		
Attività terziarizzate	Addetti	Azienda subentrante
Montaggio sospensioni	216	M. Marelli (gruppo Fiat)
Sorveglianza	57	Sirio (gruppo Fiat)
Manutenzione impianti	602	Comau Service
Logistica e moviment. materiali	814	TNT
Attività informatiche	11	ITS
Elaborazione buste paga	8	Sepin
Manutenzione Carrelli	40	Movincar
Prossime cessioni		
Verniciatura paraurti	200	Breed
Selleria della Panda	200	Lear Seating
Montaggio plance	130	M. Marelli
Lastratura parti mobili	100	
Servizi generali e pulizie	65	
Totale	2.443*	

(* Rappresentano circa il 30% degli organici di stabilimento
Fonte: V lega Fiom Torino

ESTERNALIZZAZIONE TRADIZIONALE	TERZIARIZZAZIONE STRATEGICA
Solo attività non core	Tutte le attività possono essere coinvolte
Risoluzione di un problema immediato	Obiettivi a lungo termine
Riduzione costi	Aumento profitti
Dismissione attività	Cooperazione in aree
Relazione contrattuale	Partnership
Scarso interesse al successo del partner	Condivisione obiettivi, risultati, investimenti

stione cooperativa tra tutte le aziende coinvolte nel processo, che richiedono una trasformazione della tradizionale cultura organizzativa delle aziende. La risposta alla seconda domanda richiede una lettura delle trasformazioni in atto nel settore-auto nel corso degli anni '90, dove il progressivo accentuarsi della competizione ha portato tutti i costruttori ad effettuare investimenti crescenti per innovare i prodotti e i processi produttivi. L'entità di questi investimenti è stata straordinaria e concentrata nel giro di pochi anni, con un aumento considerevole del capitale investito. Tuttavia per la Fiat - e in misura diversa anche altri produttori europei - il rendimento del capitale è rimasto sostanzialmente modesto, al contrario della produttività del lavoro che invece si è notevolmente incrementata. Il peso crescente del capitale e la sua scarsa redditività sono evidenziati nella "creazione di valore", che è il parametro economico con cui la finanza internazionale giudica le grandi società quotate in borsa. In tal senso il presidente della Fiat ha dichiarato, già nella "Relazione sulla gestione" del 1996, che questo parametro sarebbe stato considerato la principale misura del futuro andamento aziendale. In funzione di questo obiettivo la terziarizzazione è stata definita una scelta strategica per diminuire l'entità del capitale investito e i relativi costi e per concentrare gli investimenti sulle attività più centrali (*core business*), in modo da incrementare la "creazione di valore". È opportuno rilevare che sul versante della terziarizzazione strategica la Fiat sembra il produttore automobilistico che si spinge più avanti degli altri, che invece manifestano un atteggiamento nettamente più prudente, anche per-

ché sono processi difficilmente reversibili e con evidenti elementi di rischio, quali la perdita di competenze distintive e la demotivazione dei lavoratori costretti a cambiare rapporto di lavoro. Nei fatti l'applicazione di questa strategia organizzativa è tutt'altro che semplice e i suoi effetti non sono scontati, come dimostra un primo esame dei processi di terziarizzazione già effettuati in Fiat, in cui si riscontrano aspetti contraddittori dal punto di vista dell'efficienza organizzativa. Gli aspetti positivi si basano sul fatto che alcune perdite gestionali emergono poiché la separazione delle attività richiede un'imputazione rigorosa delle responsabilità e dei relativi costi; questo consente di rendere evidente le inefficienze e le relative cause. Nel complesso però sembrano prevalere, o sono molto più visibili, gli aspetti negativi che, in sintesi, si possono così descrivere:

1) La nuova configurazione organizzativa sembra improntata ad un elevato conflitto interno tra il management operativo delle diverse società interessate; infatti, si evidenziano logiche di potere e di autotutela delle burocrazie aziendali, piuttosto che comportamenti cooperativi, con un rimando reciproco di responsabilità tra le diverse gerarchie aziendali interessate. Ciò è maggiormente evidente nei molteplici episodi di scarsa trasparenza organizzativa e nelle mancate comunicazioni, tra un'azienda e l'altra, su aspetti essenziali come le variazioni degli stessi programmi produttivi (l'informazione è potere, diceva un vecchio slogan del '68).

2) In molti casi la composizione dei lavoratori delle nuove società, è stata determinata dalla selezione attuata dalle gerarchie Fiat: spesso si sono verificati casi di selezione negativa con la "terziarizzazione" dei lavoratori giudicati meno capaci o indesiderati. Ciò ha determinato evidenti carenze in termini di competenze necessarie con una riduzione del livello di servizio e di efficienza operativa. Come ulteriore conseguenza si è accentuata la sensazione di frustrazione da parte dei lavoratori interessati.

3) La terziarizzazione ha messo definitivamente in crisi il modello di "Fabbrica Integrata": per fare un esempio è ritornato in auge l'imperativo di non fermare mai la linea di montaggio, tanto i costi di eventuali inefficienze sono scaricati sulla società che gestisce la logistica (TNT). La caduta poi di efficienza gestionale ha fatto di nuovo levitare il livello delle scorte intermedie, con i relativi costi, mentre sono ormai molto limitate le tecniche *just in time*. Tutto questo porta a ritenere piuttosto problematica l'asserita maggiore flessibilità derivante dalla frammentazione della struttura aziendale.

L'ARTICOLO

Il patto per Milano: «Illegittimo e quindi a rischio»

FRANCO SCARPELLI*

I «Patto per Milano»: buone intenzioni tradotte in contenuti illegittimi. Il Patto per Milano presenta, dal punto di vista giuridico, due aspetti fortemente critici:

a) l'introduzione di regole dei rapporti di lavoro applicabili ad alcuni lavoratori esclusivamente in ragione della loro cittadinanza (extracomunitari);

b) la violazione delle regole del sistema di contrattazione di categoria.

La previsione di regole differenziate - rispetto a quelle generali dei rapporti di lavoro - collegate alla esclusiva condizione soggettiva della nazionalità è in netto contrasto con la regola della parità di trattamento e non discriminazione tra cittadini italiani e stranieri, dettata da fonti interne e internazionali.

Non ci pare convincente in merito l'obiezione, sollevata ad esempio da Marco Biagi e Pietro Ichino, che il Patto mira a un risultato favorevole per gli stranieri, in quanto diretto a garantire loro maggiori occasioni di occupazione. Contrariamente a quanto sembrano ritenere Biagi

e Ichino, le assunzioni da parte delle imprese partecipanti ai progetti previsti dal Patto, nonostante l'ambiguo impiego del termine "regolarizzazione", non potranno rivolgersi agli immigrati irregolari, dovendo rispettare le regole di legge sull'accesso al lavoro subordinato: viene dunque meno la possibilità di giustificare le deroghe differenziate e peggiorative (come quelle vietate) con lo scopo di favorire l'emersione del lavoro irregolare degli extracomunitari: ciò a maggior ragione in un mercato del lavoro come quello milanese, caratterizzato da una disoccupazione abbastanza contenuta e dai più elevati livelli di avviamenti regolari al lavoro dei cittadini extracomunitari. Se così è, e fermo restando che la discriminazione è comunque vietata dalla legge (né può certo ritenersi autorizzata dalla legge sui contratti a termine del 1987), risulta evidente l'effetto di frattura del mercato del lavoro tra stranieri e italiani. In questa prospettiva, la discriminazione potrebbe essere fondatamente contestata dai lavoratori italiani svantaggiati nell'accesso alle oc-

casioni di lavoro create dal Patto, col pericolo di alimentare reazioni xenofobe.

La nota metafora di Ichino che paragona il mondo del lavoro regolare a una cittadella murata, egotisticamente difesa dai lavoratori «normali», dai sindacati e dai giuslavoristi ortodossi, va dunque aggiornata: il Patto di Milano apre le porte della cittadella anche agli stranieri, purché accedano disciplinatamente ad appositi quartieri di periferia e vivano in case meno belle. Un secondo aspetto critico riguarda la violazione delle regole della contrattazione collettiva. È difficilmente contestabile il rilievo mosso dalla Cgil, secondo la quale il Patto costituisce - pur con la limitazione ad alcune materie - un accordo territoriale ulteriore, e dissonante, rispetto alla struttura della contrattazione di categoria definita fin dall'accordo interconfederale del 1983.

Inoltre, deve dubitarsi della possibilità di un'intesa di tal genere di avvalersi degli spazi di deroga affidati da alcune leggi alle parti sociali, e ampiamente utilizzati dalla contrattazione di categoria. La compe-

tenza delle organizzazioni confederali locali a regolare la materia dei contratti a termine è infatti dubbia non solo in relazione alla disciplina legale, ma soprattutto in relazione alle clausole sulla contrattazione contenute negli stessi contratti di categoria, nei quali le regole della flessibilità sono frutto di faticosi equilibri negoziali sulla complessiva disciplina dei rapporti di lavoro. Il problema diviene particolarmente acuto con la stipulazione di un «accordo separato» senza la sottoscrizione della Cgil, cioè di una delle associazioni confederali apparentate con le associazioni di categoria firmatarie dei contratti nazionali: vengono così a coesistere diverse e contrastanti discipline contrattuali sulle assunzioni a termine (ma l'osservazione vale anche per altri istituti), contenute l'una nel contratto di categoria e l'altra nell'intesa territoriale, sottoscritte da soggetti disomogenei; il singolo imprenditore, applicando le regole del Patto, si troverebbe automaticamente a violare il contratto nazionale, almeno nei confronti dell'associazione non

firmataria dell'intesa territoriale e quindi dei lavoratori ad essa iscritti. Va rilevato, a margine, come la ricchezza di profili di illegittimità, qui solo accennati, dovrebbe scongiurare qualsiasi imprenditore dall'avvalersi realmente delle disposizioni derogatorie del Patto per Milano, gravide di rischi di contenzioso.

Non mancano nell'accordo altri elementi di ambiguità, come la norma che prevede l'inserimento lavorativo dei soggetti destinatari dell'accordo mediante le "borse lavoro", strumento ad oggi poco definito e suscettibile di nascondere - del tutto illegittimamente - dei normali rapporti di lavoro subordinato.

Insomma, pur volendo dar credito ad alcune buone intenzioni dei proponenti, in termini di promozione dell'occupazione di soggetti più svantaggiati, i contenuti dell'intesa portano a ben diversi risultati, introducendo nel mercato del lavoro e nel sistema di relazioni industriali elementi di conflitto assai pericolosi.

* Associato di diritto del lavoro Università dell'Insubria, Como

