

MICHELANGELO CIMINO

C u l t u r @

L'innovazione?
Vuole «rigidità»

Lavoro: le tesi di Lia Fubini

I trentasei milioni di disoccupati presenti in area Ocse dovrebbero augurarsi che i governi dei rispettivi paesi insistano su una linea di liberalizzazione del mercato del lavoro o che, al contrario, virino in direzione di una più equa (e moralmente accettabile) redistribuzione?

Posta in questi termini, la domanda può risultare brutale; e infatti se da un lato evita di girare intorno alle questioni affrontate nel libro curato da Lia Fubini («Strategie per l'occupazione», Prefazione di Vittorio Valli, Carocci, pagg. 194, Lit. 26.000), dall'altro salta a piè pari una delle proposte-cardine che in esso vengono avanzate: mettere in campo politiche attive di sostegno alla domanda, anche attraverso un rinnovato ruolo dell'intervento pubblico. Il che, in altri termini, significa «stornare a Keynes» (per citare il titolo di un numero non recentissimo della rivista *Finesecolo*). Lia

Fubini ragiona in questi termini: siccome gran parte della disoccupazione dipende dall'adozione di politiche monetariste che costringono gli stati europei al pareggio dei bilanci, a scapito di un sostegno alla domanda, e dipendono, ancor più, dall'irruzione di sofisticate tecnologie di informazione e comunicazione nei processi produttivi, «una politica generalizzata di flessibilizzazione si rivelerebbe dannosissima». In primo luogo

perché porterebbe a un calo dei salari reali, quindi dei consumi interni - che costituiscono la quota più rilevante della domanda aggregata -, e di conseguenza all'innescarsi di pesanti effetti recessivi. E poi perché un ricambio continuo di lavoratori non lascerebbe ad essi il tempo di aderire agli obiettivi delle imprese - come direbbe Christian Marazzi - e di acquisire una buona padronanza delle mansioni a medio-alto contenuto tecnologico che andrebbero a svolgere. Conclusione: servono salari più elevati e contratti rigidi, in

modo che le imprese possano «catturare» quei lavoratori specializzati di cui hanno estremo bisogno per innovare ed essere competitive sui mercati internazionali; e non già come avviene ora me-

dante il drastico abbattimento del costo del lavoro, ma facendo leva sulla qualità del prodotto. Per cui, sostiene Lia Fubini, non è la flessibilità il fattore principale che determina la crescita occupazionale, ma «il contenuto tecnologico della produzione». Altrimenti non si capirebbe come

Danimarca, il Giappone, pur avendo un mercato del lavoro rigido, presentano tassi di disoccupazione considerati fisiologici. Liberalizzazione e flessibilità, insomma, altro non sarebbero che «scappatoie». Perciò, «nelle attuali condizioni», in mancanza cioè di politiche industriali,

salari, farebbe aumentare le incertezze dei lavoratori sul proprio futuro e si rivelerebbe l'ennesimo diversivo per non investire in tecnologia e formazione. Del resto, soluzioni per creare occupazione non agendo soltanto sul lato sull'offerta, che avrebbero il vantaggio di lasciare invariati

dall'ormai lontano 1992; e sia pure con motivazioni, finalità e richieste in parte diverse. Nello studio di Francesco Scacciati, la proposta di riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali è però interamente e volutamente ricalcata sul «modello francese»: vale a dire su un modello che prevede la riduzione «a parità di salario compensata da incentivi [della durata di cinque anni, ndr], a patto che venga raggiunto, nell'impresa che si propone per l'incentivo, un aumento del 6% dell'occupazione».

Queste, in sintesi, sarebbero le condizioni cui gli imprenditori italiani, al pari di quelli francesi, dovrebbero sottostare. Ma i nostri, a differenza dei secondi, nel 57% dei casi (su un campione di 400) rifiutano «pregiudizialmente o non sanno»; mentre nel 33,5% dei casi sarebbero disponibili a prendere in considerazione la proposta, a fronte di un incentivo annuo per neo-assunto pari a 5 milioni; un 22,4% pari o inferiore a 4 milioni; un 21,3% pari

o inferiore a 4 milioni. Eppure, e, potremmo aggiungere, nonostante tutte le cautele del caso - dovute innanzi tutto agli squilibri che la differenza tra pagamento degli incentivi e minor gettito fiscale provocherebbero nei conti pubblici -, una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali avrebbe soltanto effetti «difensivi»: arresterebbe l'emorragia di posti di lavoro, ma non allargherebbe la base degli occupati, per così dire. Scacciati, allora, si

spinge oltre e chiede una riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore settimanali (4 giorni x 8 ore): misura che avrebbe l'effetto di aumentare gli addetti alla produzione di un buon 25%, senza creare nessun posto di lavoro ex novo.

E in aggiunta, il varo di una legge, che egli ritiene indispensabile per superare le «pregiudiziali ideologiche [che] ostacolano l'avvio spontaneo di una contrattazione con il sindacato». Rimane da capire se un provvedimento così discusso e controverso incontrerebbe il favore dei diretti interes-



mai in Italia, dai rinnovi contrattuali del 1983 in avanti, l'immissione di dosi massicce di flessibilità nel sistema non abbia condotto ad alcun risultato di rilievo. Vero è che in tale questione ha giocato, e gioca anche la falsa con-

trapposizione fra mercati rigidi e flessibili. Secondo una nota vulgata, i primi creerebbero disoccupazione, a differenza dei secondi che invece genererebbero occupazione. Ma il caso della Spagna, troppo spesso e avventatamente portato a modello da imitare, prova esattamente il contrario: e cioè

che in presenza di una elevata flessibilità e di un basso costo del lavoro la disoccupazione, benché in calo, si mantiene a livelli elevatissimi (il 17% nel 1999); mentre paesi come l'Austria, la Svizzera, la

ricerca e sviluppo, e anche di un rilancio degli investimenti pubblici e privati, «la flessibilità è considerata dagli imprenditori come un «bene assoluto»». Prova ne sia una indagine svolta dalla CRA Nielsen su un campione di 400 imprese italiane medio-piccole (15-600 dipendenti), da cui risulta che i tipi di flessibilità del lavoro più graditi agli imprenditori sono quelli che permettono di stipulare contratti a tempo determinato e di licenziare con più facilità. Quest'ultimo, poi, fa registrare un vero e proprio coro di «sì» tra gli imprenditori del Nord-Est. Comunque, il dato complessivo che emerge dall'indagine è che nella ipotesi di una introduzione nel sistema di massima flessibilità, nel breve periodo gli imprenditori (in maggioranza del Nord) sarebbero disponibili a creare 500.000 posti di lavoro. Ma, nel lungo periodo, una tale politica si rivelerebbe un boomerang, poiché porterebbe a una diminuzione dei

salari, di evitare di assestare altri colpi mortali al sistema di garanzie dei lavoratori, e, in più darebbero loro prospettive meno incerte sul futuro prossimo, non mancano certo. Guido Ortona ad esempio avanza una proposta di riduzione del costo del lavoro per nuovi assunti, mediante l'azzeramento di tutti gli oneri sociali e le ritenute fiscali a carico delle imprese. L'incremento occupazionale che ne deriverebbe sarebbe di poco inferiore a quello che si otterrebbe attraverso la totale flessibilizzazione del mercato del lavoro. E, parti-

colare non trascurabile, a costi per lo Stato assai vicini allo zero. Non c'è dubbio, però, che l'interesse maggiore si concentri intorno alla proposta avanzata da Fausto Bertinotti e Sergio D'Antoni, sin-

Recenti ricerche dicono che i lavoratori, e soprattutto le lavoratrici, accetterebbero riduzioni orarie solo se coerenti con una maggiore «sigroria» sull'uso e la distribuzione del proprio tempo.

