

TESTATA: la Repubblica
DATA: 13/02/2001
PAGINA: 17

TITOLO: Flessibilità, i pericoli della libertà di licenziare

AUTORE: Paolo Sylos Labini

TESTO:

FRA Confindustria, governo e Cgil sono sorti diversi contrasti. Qualche giorno fa il presidente degli industriali ha minacciato di cercare accordi senza la Cgil, la più importante associazione sindacale. Il governo ha dichiarato: niente accordi senza la Cgil. Bruno Trentin, il predecessore di Cofferati, per riunire il sindacato propone una grande consultazione su flessibilità e formazione. Nei contrasti, uno dei temi più caldi è la flessibilità, che ha diverse facce, due in particolare: la libertà di licenziare e la flessibilità, verso il basso, dei salari. Nella speranza che possano servire a un confronto pacato, intendo esprimere alcuni commenti sul primo tema, limitandomi a una breve osservazione sul secondo. Molti anni fa, il 22 giugno 1985, Repubblica pubblicò un mio articolo dal titolo "Libertà di licenziare per salvare l' occupazione". Il tema era scottante, anche più di oggi, ed Eugenio Scalfari, allora direttore, mi aveva telefonato per chiedermi se ero consapevole che correvo dei rischi: le Brigate Rosse erano virulente. Eppure io non sostenevo la piena libertà di licenziare: sostenevo che in qualche modo dovessero essere estesi i giustificati motivi. Suggerivo, a titolo di esempio, di studiare la possibilità di utilizzare i contratti a termine di formazione, che in seguito sono stati introdotti. Sono stati poi adottati altri contratti "atipici" - contratti a tempo determinato e per lavoro a tempo parziale - che hanno rappresentato progressi significativi verso una maggiore flessibilità del mercato del lavoro. Dal momento che non solo i dirigenti della Confindustria, ma anche molti economisti ragionano come se fosse auspicabile una flessibilità piena e incondizionata, e non solo per i licenziamenti, debbo chiarire bene perché dissento da questo punto di vista. Nell' interesse generale dobbiamo perseguire non la flessibilità massima ma una flessibilità ottimale, che non coincide affatto con la massima; è la tesi che sostenevo in quell' articolo e che poi ho sviluppato in altre pubblicazioni, fra cui due libri. Se è arduo licenziare, quando aumenta la domanda i manager cercheranno ogni volta che possono di ricorrere a macchine piuttosto che a lavoratori; ciò contribuirà alla crescita della produttività, ma non dell' occupazione. Viceversa, se è facile licenziare si avranno le conseguenze opposte: bassa crescita della produttività, alta crescita dell' occupazione e, al tempo stesso, considerata la debolezza contrattuale dei sindacati in tali condizioni, bassa crescita dei salari nominali, con probabile riduzione dei salari reali quando c' è inflazione. Se l' occupazione ristagna, ciò non è nell' interesse generale; ma non è nemmeno nell' interesse generale se la produttività cresce poco, ciò che accade sia perché, con la facilità di licenziare, l' incentivo a introdurre macchine che risparmiano lavoro è basso sia perché i lavoratori non si sentono legati all' impresa e non si sforzano di perfezionare le loro capacità particolari. Se la produttività cresce poco ne soffre la competitività internazionale del paese; d' altra parte, quando i salari reali diminuiscono nella società si diffonde malessere e, a parità di altre condizioni, viene frenata l' espansione produttiva. Queste non sono argomentazioni astratte; per quanto è possibile in economia, abbiamo una sorta di verifica empirica: da un lato i paesi europei, in primo luogo l' Italia, dall' altro gli Stati Uniti. Negli ultimi venti anni in Italia oltre l' 80 per cento dell' aumento di reddito è imputabile all' aumento di produttività e meno del 20 per cento all' aumento dell' occupazione, mentre negli Stati Uniti è accaduto l' opposto - in diversi anni la produttività è rimasta addirittura stagnante, ciò che suscitò allarme nel paese.

Negli stessi anni le retribuzioni reali sono cresciute molto poco negli Stati Uniti e in diversi anni sono diminuite, mentre in Italia le retribuzioni sono cresciute in misura paragonabile alla produttività. Come si sa, il deficit commerciale americano ha raggiunto proporzioni mostruose; a mio giudizio una delle cause è proprio il debole aumento della produttività, che solo negli ultimi anni, grazie alla diffusione di tecnologie informatiche, ha avuto una certa ripresa. Gli Stati Uniti si sono potuti permettere quel deficit poiché il dollaro è moneta di riserva e c'è stato un forte afflusso di capitali esteri. Si teme una resa di conti, che sarebbe dannosa per tutti. Si può obiettare: la flessibilità nei mercati del lavoro dei paesi europei trent'anni fa era anche minore di oggi: perché allora prevaleva una situazione non lontana alla piena occupazione? La risposta non è difficile: allora i paesi avanzati crescevano a saggi superiori al 4 per cento e l'Italia ad un saggio perfino più alto e gli investimenti rappresentavano una quota elevata del Pil. In seguito quei saggi e quella quota si sono dimezzati; l'alta disoccupazione dell'Italia del Sud dipende in buona misura dalla caduta degli investimenti in opere pubbliche accompagnata da un aumento insufficiente degli investimenti delle imprese. Con una crescita lenta il problema della flessibilità assume importanza molto maggiore che nel passato. Il confronto mette in luce che l'impulso all'aumento dell'occupazione proviene dagli investimenti; la flessibilità non è un impulso, ma una condizione permissiva: quanto più è bassa tanto più alta dev'essere la quota degli investimenti per ottenere un dato aumento dell'occupazione. La correlazione inversa fra quota degli investimenti e disoccupazione appare evidente anche negli Stati Uniti. Se è vero che c'è un optimum di flessibilità, come possiamo individuarlo? La risposta è complessa, se non altro perché ci sono tanti tipi di flessibilità. Quanto alla libertà di licenziare, anche ammesso che i contratti atipici abbiano consentito notevoli progressi, penso che non siamo ancora all'optimum; tenendo conto che la quota dei nostri lavoratori a tempo parziale è nettamente più bassa della media europea - la quota più alta è quella olandese - penso che occorra fare di più in tale direzione, introducendo regole adeguate. Ma in questo, come in tanti altri casi, sono necessarie indagini sistematiche da parte non solo della Confindustria e della Cgil, ma anche del ministero del Lavoro e della Banca d'Italia. Abbiamo bisogno, non di duri scontri sociali, ma di studi approfonditi riguardanti le nostre esperienze e quelle di altri paesi. In tali studi va sempre tenuto presente il quadro internazionale. Dobbiamo renderci ben conto che l'occupazione in certe importanti industrie tradizionali, come quella tessile e quella delle calzature, è destinata al declino progressivo a causa della concorrenza dei paesi del Terzo mondo, dove i salari sono inferiori a un decimo dei nostri. Ovvio che nessuna flessibilità salariale può rimuovere questa prospettiva: possiamo salvarci solo puntando sulla ricerca e sui nuovi prodotti. Qui siamo gravemente carenti, per colpa dello Stato ma anche di più per colpa degli industriali, che preferiscono investire in calciatori. Bisogna riconoscere che hanno dato prova di maggior senso di responsabilità i sindacati che firmarono nel 1993 con Ciampi un protocollo in cui, con l'adesione al metodo della concertazione, si riconosceva il ruolo essenziale della ricerca per lo sviluppo economico e civile. Gli industriali insistono sulla flessibilità incondizionata; dovrebbero preoccuparsi molto di più della ricerca e dello sviluppo di nuovi prodotti, come fanno gli industriali dei paesi più progrediti, occorrono ampi investimenti a rendimento non immediato.