

Carlo Dell’Aringa

Ordinario di Economia Politica
Università Cattolica di Milano

1 Le relazioni industriali

La discussione sui temi delle relazioni industriali e delle risorse umane vedono il settore del credito impegnato «in prima fila», in particolare sul fronte delle relazioni industriali, sia perché sono in corso i negoziati per il rinnovo del contratto nazionale e le politiche di ristrutturazione, sia per effetto della crisi economica e finanziaria che ha colpito tutto il mondo – anche il nostro Paese, – che richiedono una gestione dell’occupazione all’interno del settore che può comportare la presenza di esuberanti. Non c’è dubbio che il settore del credito rappresenti un po’ l’«emblema» di quello che altri settori dell’economia italiana stanno attraversando: problemi di costi, di ristrutturazione, di produttività. Vorrei articolare il mio ragionamento facendo una considerazione: non più tardi di un paio d’anni fa le Parti Sociali hanno firmato un Protocollo d’intesa sul cosiddetto nuovo modello contrattuale. Il Sindacato più importante, come noto, non ha firmato, però l’accordo ha funzionato perché da allora, in questi due anni, sono stati rinnovati moltissimi contratti nazionali e quasi tutti firmati anche dalle componenti della Cgil, tranne l’importante contratto dei metalmeccanici e,

di recente, anche quello del commercio. Il rinnovo del contratto del credito avviene in questa tornata, successiva all’accordo del 2009, il quale toccava materie importanti – con un valido tentativo di innovazione – tutto sommato riconfermando quel modello che era anche preesistente al 2009 e che consisteva nel «legare» le retribuzioni all’inflazione. Un’inflazione non più programmata, perché l’istituto dell’inflazione programmata aveva dato scarsi risultati; un’inflazione prevista ma tutto sommato sempre nel solco di forme di «quasi indicizzazione». E tutti i contratti nazionali sono stati rinnovati osservando quel canovaccio. Dai giornali si legge che, nel rinnovo del contratto del credito, c’è un elemento che costituisce un problema: quello di legare (almeno a quanto sembra di capire) gli aumenti retributivi all’inflazione. E si dice: «no, non bisogna legarli essenzialmente o principalmente all’inflazione, ma alla produttività». Vediamo cosa è successo in questo periodo, che può, se non giustificare, almeno far capire un cambiamento di clima delle relazioni industriali che secondo me riveste un’importanza molto forte anche se è stato considerato dalla stampa quotidiana molto meno di quanto sia stato ripreso l’episodio della Fiat.

Keywords: Sindacati, crescita economica, welfare

Jel codes: J51, J01, O23, O25

Due considerazioni: un riferimento importante è quello del patto di stabilità, di criteri guida, che soprattutto la Germania e la Francia vogliono sviluppare, secondo cui i Paesi dell'Euro-zona non devono preoccuparsi solo e soltanto di mettere sotto controllo i conti pubblici, ma devono anche garantire le condizioni macroeconomiche che possono assicurare stabilità e competitività. E quindi bisogna entrare anche in argomenti quali la riforma del sistema pensionistico e dei sistemi di indicizzazione della retribuzione. Questo è un messaggio importante che cala per la prima volta nel nostro Paese: sarà interessante capire quale soluzione uscirà dai negoziati perché questa soluzione sarà in grado di condizionare anche il futuro andamento della contrattazione collettiva in Italia.

Per inciso, va riconosciuto che il nostro Paese ha perso moltissima competitività in questi dieci anni, perché il costo del lavoro è aumentato come l'inflazione ed è aumentato come in tutti i Paesi, ma la produttività è rimasta stagnante e questo ha fatto sì che il costo del lavoro, per aumentare il prodotto, aumentasse molto di più che in altri Paesi come, ad esempio, la Germania. La perdita di competitività si sta riversando anche sui nostri conti con l'estero, che stanno peggiorando.

La seconda e ultima osservazione: nel 2009 abbiamo avuto la riforma del modello contrattuale che riconferma, accanto a novità importanti, un sistema di indicizzazione. Un importantissimo sindacato riteneva che l'indicizzazione non fosse un parametro affidabile dal momento che da questo veniva escluso il prezzo del petrolio. Oggi siamo in una situazione in cui la parte datoriale di un importante settore produttivo dice che l'indicizzazione deve essere superata. Siamo ai due estremi, è come un elastico che viene tirato. Allora il problema è: si romperà questo elastico o si potranno ricomporre le posizioni?

2 Le strategie per lo sviluppo del Paese

Non c'è dubbio che gli organismi internazionali puntano continuamente il dito sul problema del nostro Paese sostenendo – da dieci o quindici anni a questa parte – che l'Ita-

lia presenta uno sviluppo poco significativo e che ha una produttività stagnante, non tanto e non solo del lavoro ma in genere dei fattori produttivi. Questo determina problemi di stabilità macroeconomica perché non c'è dubbio che basta qualche aumento dei prezzi o dei valori nominali dei redditi, dei salari ma anche di altri redditi, perché l'Italia si ponga al di fuori della competitività. In altri Paesi come la Germania (ma anche altri) se si verifica una piccola tensione sui prezzi si tende a recuperarla con la produttività. Il costo per unità di prodotto rimane costante. Ma se non viene recuperato con la produttività ecco che i nostri valori nominali (qui siamo nel settore bancario, parliamo di moneta...) crescono più che negli altri Paesi. Ormai, si dice in giro, venire in Italia costa di più che non in altri Paesi, nonostante abbiamo la stessa moneta. Con la produttività zero siamo entrati in crisi di competitività, che si va ad aggiungere al problema del debito pubblico. Questo assetto determina un circuito vizioso dal punto di vista macroeconomico: poca produttività, bassi salari reali. Recenti rapporti dell'OCSE pongono l'Italia sotto la media: il nostro Paese perde continuamente posizioni, si determina così una domanda aggregata stagnante, oltre a problemi di equità sociale. Qualcosa forse rimane da fare. Occorre riavviare un circolo virtuoso a fronte del quale sarà possibile affrontare le situazioni di emergenza. In Europa esistono esempi di Paesi che sono precipitati o stanno precipitando. È un elemento che va ricordato, perché vuol dire che non si è sfruttato tutto quello che si doveva sfruttare. Ad esempio, nel nostro Paese il potenziale di crescita è ridotto dell'1 o 2%. Quale produttività di sistema riusciremo a determinare se cresciamo dell'1%? L'algebra della macroeconomia è semplice: la produttività è la differenza fra quanto aumenta il prodotto nazionale e quanto aumenta la forza lavoro. Questo significa la messa a punto di politiche attive, che mancano nel nostro Paese perché, ad esempio, non esistono uffici del lavoro come nei Paesi nordici, che riescono a collocare la forza lavoro, a dare le informazioni giuste, la formazione, la riqualificazione. Il settore del credito è un settore che ha al suo interno politiche che si muovono in questo senso. Certamente, quando si tratta invece di acquisire, di aumentare la pro-

duttività riducendo l'impiego della mano d'opera questo diventa più complicato. È chiaro che vanno sfruttati tutti gli elementi possibili. Ormai non si fa altro che parlare di orari di lavoro: si tratta di un ambito in cui certamente bisogna intervenire per aumentare la produttività. Il settore del credito, nell'ambito dei servizi, si presta indubbiamente a recuperi di produttività. E quindi non c'è dubbio che da lì bisogna partire. Ebbene, in una fase recessiva come l'attuale, ciò significa anche doversi liberare di mano d'opera, dover ricorrere a strumenti che sembravano poter essere abbandonati, come quello dei prepensionamenti. Eppure il nostro Paese, soprattutto con un certo tipo di mano d'opera, è talmente rigido che non si riesce a ristrutturare se non ricorrendo a questi strumenti. Insomma, il panorama non è certamente roseo. Però sappiamo – ecco la risposta – che se non incidiamo sulla produttività non c'è futuro per il nostro Paese. Ci «avvitiamo» ulteriormente, non c'è più nemmeno un filo di spazio per aumenti della retribuzione a livello complessivo se si cerca di aumentare la produttività. Questo è un settore in cui le cose si fanno all'interno delle aziende. Ultima osservazione. La produttività non dipende solo dal lavoro e dal capitale, dipende anche dal contesto esterno. Il nostro Paese ha un ambiente esterno non favorevole alle iniziative, all'innovazione e al perseguimento dell'efficienza. Non è per giustificare il comportamento delle aziende, che devono fare molto di più al loro interno, ma occorre capire che se le aziende sono inserite in un contesto non efficiente, non riescono ad essere efficienti a loro volta. Le imprese tedesche sono efficienti non solo perché all'interno hanno capacità, ma anche perché operano in un ambiente esterno che le facilita da tutti i punti di vista: le infrastrutture, la burocrazia, l'allargamento dei mercati, la dimensione, la capitalizzazione, la cultura industriale.

3 La produttività

Per tanto tempo si è detto che la produttività è importante per l'industria perché l'industria è quella che sposta la concorrenza internazionale. Questo concetto è stato ampia-

mente superato, è prevalso un concetto di produttività di Paese, dove anche i servizi svolgono un ruolo importante. In molti Paesi, specie quelli più avanzati, che sono cresciuti maggiormente, la produttività è aumentata di più nel settore dei servizi e persino in settori che una volta si pensava fossero impermeabili all'innovazione, come il commercio. Invece, in certi Paesi la produttività è aumentata moltissimo in questi settori, facendo leva, appunto, sui progressi delle nuove tecniche.

Una seconda riflessione sul credito. L'efficienza del credito non si riflette solo all'interno del settore, che quindi può garantire occupazione e salari reali nel proprio ambito. È uno snodo fondamentale del funzionamento del sistema economico, quindi efficienza, burocrazia, infrastrutture, cultura e credito migliorano l'efficienza del sistema bancario. L'efficienza nel credito si ripercuote perciò favorevolmente su tutto il sistema economico. Le relazioni sindacali o le relazioni di lavoro, soprattutto nel nostro Paese – ancora più di quanto non sia stato fatto in altri Paesi – devono essere improntate a uno scambio fra compensi e produttività, quello, cioè, che io intendo con «scambio virtuoso». E quindi ecco tentativi di decentrare le relazioni industriali negli altri Paesi. Da noi si fa un po' fatica. Anche il modello del 2009, fondamentalmente, è un sistema abbastanza accentrato, ma perché? Perché nelle nostre relazioni industriali il contratto nazionale è l'unico strumento importante che abbiamo e quindi si ha l'impressione che, se depotenziamo il contratto nazionale, le Parti Sociali non hanno più «niente da fare». Paesi in cui le relazioni industriali sono ancora vive, interessanti, positive, fruttuose sono i Paesi del Centro Europa, i Paesi del gruppo tedesco e i Paesi nordici, in cui sono state sperimentate altre strade oltre quella della contrattazione nazionale: in Germania, ad esempio, la partecipazione; nei Paesi nordici la gestione del welfare, sia sul territorio che nell'azienda. In questi Paesi le relazioni sindacali sono andate avanti, non hanno patito la decadenza che hanno patito in altri sistemi economici. In Italia si fa fatica a passare da relazioni sindacali basate essenzialmente sul contratto nazionale a relazioni sindacali imperniate sulla partecipazione, sullo scambio a livello locale fra produttivi-

tà e compensi e sulla gestione del welfare, cioè dei servizi a favore dei lavoratori. Ecco, se le Parti riusciranno a muoversi anche in questa direzione – e alcune novità in questo senso sono presenti nell'accordo del 2009 – forse riusciremo anche a porre le condizioni affinché si possa decentrare sensibilmente il nostro sistema di contrattazione senza sminuire il ruolo e l'importanza delle Parti Sociali nel nostro Paese, che sono un elemento di garanzia anche democratica.

4 L'apprendistato

In tema di apprendistato, soprattutto in certe Regioni che non avevano legiferato in materia, l'assunzione di apprendisti si è rivelata per le imprese una vera e propria «corsa ad ostacoli». Mancava una regolazione univoca, essendo la competenza distribuita fra lo Stato, le Regioni, le Parti Sociali. Ora speriamo che il provvedimento in corso di approvazione faccia chiarezza sui ruoli delle Parti in causa, e dia certezza alle imprese nell'attivare rapporti di lavoro regolari. Questo vale per i giovani e soprattutto per le ragazze, perché fra coloro che trovano maggiore difficoltà nella difficilissima transizione che è la fine degli studi e l'inizio di un lavoro stabile, ci sono soprattutto le ragazze, specialmente nel Mezzogiorno. Meno di una su due infatti riesce ad avere, in un certo numero ragionevole di anni, accesso ad un lavoro stabile dopo la fine dei propri studi. L'apprendistato può quindi costituire uno strumento di miglioramento. Certo, va rafforzato l'aspetto formativo e anche il discorso delle risorse perché – questa è un'osservazione importante – si parla in genere di precariato ma non tutte le situazioni sono uguali. Ci sono dei rapporti di lavoro che, per quanto temporanei, prevedono delle garanzie – di legge, previdenziali e che, dopo un certo numero di anni, danno buone probabilità di trasformarsi in un lavoro stabile. Quello che non va bene sono i rapporti di lavoro «camuffati», partite IVA, rapporti di collaborazione, ecc., che nascondono, di fatto, la-

vori alle dipendenze. La legislazione sui rapporti di lavoro temporanei non va bene perché non viene rispettata. E anche quei rapporti di lavoro temporanei che dopo un certo numero di anni potrebbero dar luogo a un rapporto permanente non vengono resi abbastanza attivi perché le imprese, soprattutto piccole, del terziario cercano di sfruttare altri percorsi per camuffare dei rapporti di lavoro che invece sono di carattere subordinato. Anche gli stages, che durano un anno o due, devono essere svolti dai giovani durante il percorso di studi, non alla fine, altrimenti si impiegano anni prima di poter attivare un vero rapporto di lavoro. Noi siamo il Paese, secondo statistiche OCSE, che presenta la più bassa percentuale di giovani che hanno un'esperienza di lavoro durante il percorso scolastico. Ora, a parte il sistema tedesco dell'apprendistato, in cui la metà dei giovani alterna scuola e lavoro, in tutti i Paesi del Nord Europa, in tutti i Paesi anglosassoni – quelli di più lunga tradizione anche di civiltà – i giovani hanno esperienze di lavoro durante il percorso scolastico. Un dato per tutti: in Danimarca (il famoso modello danese che talvolta viene preso a riferimento per la flex-security), l'età media cui i ragazzi vanno all'Università è di 23 anni. Fin troppo dicono all'OCSE. Ma, finiti gli studi di scuola superiore, per loro è normale avere un'esperienza di lavoro anche di un anno o due. E quando si tratta di passare dalla fine dell'esperienza degli studi al lavoro, in Danimarca il problema della transizione non esiste.

Nel nostro Paese il concetto di fare esperienza di lavoro durante gli studi viene concepito come una perdita di tempo, una perdita di concentrazione, il ragazzo si svia, poi non riesce a studiare, a impegnarsi, a concentrarsi. Ma in tutti i Paesi del mondo o d'estate, o durante l'anno o alternando scuola e lavoro, l'approccio con il mondo del lavoro avviene molto prima della fine degli studi. Il nostro è un Paese in cui fra la fine degli studi e i cinque anni successivi, i nostri ragazzi sono nell'occupazione per meno di due anni, dimostrando, in sostanza, che in Italia non si verifica ancora un efficace incontro fra lavoro e Università. ■