

L'EUROPA, IL LAVORO E LE VECCHIE PAURE DELLA SINISTRA

di PIETRO ICHINO

Pubblicato su l'Unità - 2 maggio 1998

C'è chi teme che l'inserimento stabile nel sistema economico-monetario europeo costringa l'Italia ad allinearsi con gli altri *partners* non soltanto per quel che riguarda il debito pubblico e il tasso di inflazione, ma anche per quel che riguarda il diritto del lavoro e in particolare la disciplina dei licenziamenti. In realtà, l'Unione Europea stabilisce soltanto dei livelli minimi di tutela della stabilità del posto di lavoro, ma nessun limite massimo: sul piano del diritto comunitario siamo e resteremo dunque del tutto liberi di conservare il nostro regime attuale, in materia di licenziamento come negli altri campi del diritto del lavoro. L'entrata nel sistema monetario unico ci costringe però a fare i conti con i costi della tutela del lavoro e a individuare chi li paga, dal momento che essi non possono essere scaricati sui prezzi in misura superiore a quanto avviene nel resto del continente e la competitività delle nostre imprese non può più essere recuperata attraverso la svalutazione della moneta nazionale, come eravamo abituati a fare in passato.

Vediamo dunque innanzitutto *quanto* il nostro sistema è più rigido rispetto agli altri e quali ne sono i costi. Il grado di tutela dei lavoratori contro il licenziamento nei maggiori Paesi europei è stato misurato in uno studio dell'OCDE del 1993, che vedeva l'Italia al vertice della graduatoria con un grado di rigidità 10, preceduta soltanto dal Portogallo (11), seguita da Spagna (9), Germania (8), Grecia (7), Francia e Olanda (5,5), Irlanda (4), Danimarca (3), Belgio (2), Regno Unito (1). Successivamente, fra il 1994 e il 1997, Portogallo e Spagna hanno significativamente allentato i propri vincoli in materia di licenziamento: si può quindi presumere che oggi l'Italia detenga il primato assoluto in questo campo nel gruppo considerato.

La maggiore sicurezza contro il licenziamento significa, sul piano economico, che le imprese italiane offrono ai propri dipendenti stabili, rispetto alle altre imprese europee, una "copertura assicurativa" più ampia contro le sopravvenienze negative: crisi di mercato, shocks tecnologici, perdita di produttività individuale per cause diverse. E, come in tutti i contratti a contenuto assicurativo, anche nel contratto di lavoro alla maggiore "copertura" corrisponde automaticamente un "premio" più alto che l'assicurato paga all'assicuratore: il "premio" che i lavoratori pagano alle imprese si manifesta nella riduzione - più alta in Italia che altrove - del compenso orario del lavoro subordinato rispetto a quello del lavoro autonomo.

È questo un primo costo di cui tener conto, che peraltro i lavoratori italiani ben possono scegliere di pagare, considerandolo inferiore ai benefici che ne derivano: maggiore sicurezza del futuro, maggiore libertà e uguaglianza sul posto di lavoro. Se però l'assicurazione produce l'effetto di consentire una minore propensione di una parte degli assicurati ad aggiornarsi professionalmente o a mantenere adeguato il proprio livello di produttività, o addirittura l'effetto di consentire atteggiamenti opportunistici di disimpegno nel lavoro, il costo di tali comportamenti viene pagato da tutti i lavoratori con un "premio" assicurativo più alto, cioè con retribuzioni ulteriormente ridotte: il costo effettivo della sicurezza può allora rivelarsi sproporzionato rispetto al beneficio che ne deriva.

Nel compiere questa scelta, occorre inoltre tener conto del fatto che all'imposizione per legge di un contenuto assicurativo più esteso nel contratto di lavoro regolare corrisponde naturalmente una più forte tendenza degli imprenditori marginali a ricorrere al lavoro irregolare, nonché una più forte tendenza a collocarsi nell'area del lavoro autonomo da parte dei lavoratori più sicuri di sé e quindi meno disposti a pagare un "premio" assicurativo elevato. Non è un caso che i tassi più alti di lavoro irregolare e di lavoro autonomo si registrino in Europa proprio nei Paesi della fascia mediterranea (Portogallo, Spagna, Italia, Grecia) nei quali vige la tutela più rigida della stabilità del posto di lavoro subordinato.

Infine, è dimostrato che maggiore stabilità degli occupati regolari significa anche, in qualche misura, maggiore difficoltà per gli irregolari e per i disoccupati ad uscire da tale loro situazione, poiché il mercato del lavoro ne è reso meno fluido, o addirittura ne risulta diviso in compartimenti stagni (come è in parte quello italiano): ciò che non va precisamente in direzione di una maggiore uguaglianza tra i lavoratori. Quanto più marcato è questo fenomeno, tanto meno si può ragionevolmente affermare che il regime di tutela della stabilità degli occupati regolari corrisponda anche a un interesse di irregolari e disoccupati.

In conclusione, la stabilità è un bene, ma non un bene assoluto; e, come tutti i beni, ha un costo. Siamo liberi di scegliere un grado di stabilità più elevato rispetto agli altri Paesi, purché sia chiaro che a pagarne il costo sono anche i lavoratori: sia quelli che ne godono, sia quelli che ne sono esclusi. È una scelta da compiere tenendo conto pragmaticamente di tutti i pro e i contro; e senza pregiudizi ideologici, come

quello secondo cui qualsiasi flessibilizzazione del nostro regime di stabilità del lavoro costituirebbe un “ritorno al medioevo” (dichiarazione di questi giorni di un esponente di primo piano di Rifondazione Comunista): sono forse “medioevali” le condizioni nelle quali si lavora in Francia, Olanda o Germania?

A una cosa l'entrata in Europa obbliga sicuramente la sinistra italiana: ad abbandonare il suo radicato snobismo nei confronti delle esperienze straniere.