

LAVORO: UNA RIFORMA INDISPENSABILE PER ENTRARE IN EUROPA

di FRANCO DEBENEDETTI e PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera – 1° luglio 1997

Il parere positivo espresso dal Comitato monetario europeo sul piano di convergenza italiano presentato da Ciampi ha confermato che riusciremo a entrare con i primi nel nuovo sistema della moneta unica. Promossa per la materia “conti pubblici” a Bruxelles, l'Italia rischia però nei prossimi giorni di essere bocciata per la materia “mercato del lavoro” a Lussemburgo, se la Corte di Giustizia europea accoglierà le conclusioni della Commissione e dell'Avvocato Generale, che chiedono la condanna del nostro monopolio statale dei servizi di collocamento al lavoro per la sua inefficienza strutturale e la conseguente violazione dei principi comunitari.

Quale che sia il contenuto dell'imminente decisione della Corte di Giustizia, è certo che il nostro mercato del lavoro non è oggi in condizione di affrontare la sfida dell'ingresso nel nuovo sistema monetario europeo. Né l'handicap di cui soffriamo è soltanto la carenza assoluta delle strutture necessarie per il buon incontro fra domanda e offerta: pesa pure gravemente il difetto di flessibilità della disciplina dei rapporti di lavoro, la mancanza della mobilità necessaria per l'allocazione ottimale delle risorse umane.

Già negli anni trenta Keynes avvertiva, nella *Teoria generale*: “se fate parte di un sistema internazionale potete sempre migliorare i vostri affari diminuendo i salari in misura maggiore rispetto ai vostri vicini”. Oggi, però, la differenza rispetto ai tempi di Keynes è che, con l'Euro, quel “diminuendo i salari” non sarà una scelta deprecabile di rapaci capitani d'industria, bensì la punizione inevitabile per i sistemi meno efficienti in seno all'Unione monetaria: venendo meno la “valvola di sicurezza” della svalutazione della divisa nazionale, il riequilibrio di competitività tra i diversi Paesi dell'Unione dovrà avvenire attraverso la riduzione delle retribuzioni, quale unica alternativa alla fuga dei capitali.

In questo ordine di idee il tema della disciplina dei licenziamenti costituisce un tabù da affrontare senza indugio, nell'interesse di tutti. Proprio in questi giorni anche Michele Salvati (*La sinistra, il governo, l'Europa*) ci avverte che, conquistato il diritto di competere nell'agone del sistema monetario unico, diventa indifferibile affinare gli strumenti della competizione, eliminare quei fattori tradizionali di inefficienza che fino ad oggi abbiamo coperto con la svalutazione della moneta; e indica tra le cause di inefficienza l'eccesso di rigidità del nostro diritto del lavoro. Uno studio dell'OCSE (Grubb e Wells, 1993) assegna all'Italia il grado 10 di rigidità effettiva della disciplina inderogabile del lavoro, a fronte del 7 assegnato alla Germania, 5,5 a Francia e Paesi Bassi, 2 al Belgio, 1 alla Gran Bretagna. Non basta certo qualche intervento di manutenzione ordinaria: si tratta di passare dal vecchio equilibrio statico a un nuovo equilibrio più dinamico, che consenta l'allocazione migliore delle risorse umane.

Non si tratta di puntare a un regime di *hire and fire* all'americana, bensì di contemperare la necessaria tutela della sicurezza di *tutti* i lavoratori (anche di quelli che ne sono oggi esclusi) con le garanzie per gli imprenditori di prevedibilità dei costi e di flessibilità della struttura produttiva, senza le quali l'Italia resterà tagliata fuori dai grandi flussi degli investimenti e non potrà mai sperare di eliminare la piaga della disoccupazione.

Il nostro sistema attuale tende a compensare i lavoratori della totale carenza di servizi nel mercato con una tutela di fatto della stabilità del posto spinta al limite della inamovibilità, quindi generatrice di posizioni di privilegio ingiustificato o addirittura di rendita parassitaria. Il nuovo sistema deve tendere, al contrario, a coniugare un drastico aumento della possibilità di scelta del lavoratore nel mercato e quindi del suo potere negoziale effettivo - attraverso servizi efficienti di informazione, formazione professionale e assistenza alla mobilità geografica - con la possibilità effettiva per

l'imprenditore di determinare la quantità e la qualità dell'organico aziendale. Questo è il nuovo equilibrio che dobbiamo costruire: un sistema in cui domanda e offerta di lavoro si incontrano più facilmente nel mercato e in cui la maggiore mobilità rende i lavoratori più produttivi, quindi più capaci di competere nel mercato mondiale.

É questa la concezione della "sicurezza del lavoro" che può e deve essere sostituita a quella finora propugnata dal sindacato, troppo sovente impegnato in difesa di strutture produttive o amministrative obsolete, in oggettivo contrasto con l'interesse della maggioranza dei lavoratori e dell'intera collettività. Questa vera e propria "rivoluzione culturale" in seno al movimento sindacale non potrà che essere rafforzata da un terzo intervento legislativo, in aggiunta a quello sui servizi per l'impiego e a quello sui licenziamenti: una riforma che assicuri una verifica elettorale periodica della rappresentatività effettiva di ciascuna associazione nei luoghi di lavoro e che dalla rappresentatività così misurata faccia dipendere l'efficacia generale dei contratti collettivi nazionali, regionali e aziendali. Solo in questo modo il sindacato confederale potrà essere legittimato in modo pieno e del tutto trasparente come interlocutore degli imprenditori e del Governo, in rappresentanza della generalità dei lavoratori.