

Giancarlo Erasmo Saccoman

LA (CONTRO)RIFORMA DEL LAVORO

Jobs Act



Introduzione di Matteo Gaddi



Edizioni
Punto Rosso

Giancarlo Erasmo Saccoman

LA (CONTRO)RIFORMA
DEL LAVORO

(Jobs Act)

Introduzione di
Matteo Gaddi

Edizioni Punto Rosso
I Tascabili

Finito di stampare: novembre 2014
presso Digital Print, Segrate, Milano.

EDIZIONI PUNTO ROSSO

Via G. Pepe 14 - 20159 Milano

Telefoni e fax 02/87234046

edizioni@puntorosso.it; www.puntorosso.it

Direzione Editoriale

Roberto Mapelli e Raffaele K. Salinari.

Redazione delle Edizioni Punto Rosso: Nunzia Augeri,
Eleonora Bonaccorsi, Laura Cantelmo, Serena Daniele,
Roberto Mapelli, Giuseppe Marchi, Stefano Nutini, Erica
Rodari, Raffaele K. Salinari, Pietro Senigaglia, Domenico
Scoglio, Franca Venesia.

INDICE

Introduzione di Matteo Gaddi 7

PREMESSA 29

**LA FLESSIBILITÀ DEL LAVORO,
UNA TENDENZA NEOLIBERISTA
INTERNAZIONALE** 47

IL RETROTERRA IDEOLOGICO DELL'INSISTENZA
SULLA CENTRALITÀ DELLA "FLESSIBILIZZAZIONE"
DEL LAVORO

Un'azione di politica economica per l'occupazione. Il neolibero-
simo del "*laissez-faire*" e la teoria delle "*aspettative razionali*". La "di-
soccupazione di equilibrio". Le astruse assurdità del calcolo del
Nawru e le sue gravi conseguenze. Il fallimento conclamato delle
teorie neoliberiste sull'occupazione. Il ritorno degli interventi di
politica economica.

LE ATTUALI TENDENZE DELL'OCCUPAZIONE

Come si misura la disoccupazione. La mancanza di posti di lavo-
ro. Le attuali tendenze della disoccupazione tecnologica.

LE POLITICHE ECONOMICHE CHE INFLUENZANO
L'OCCUPAZIONE

Una crisi che non passa. Le politiche di austerità concorrenziale
e la ripresa senza occupazione. Il ricorso alla "svalutazione com-
petitiva interna". Commissione europea: l'analisi è sbagliata ma
serve politicamente per l'austerità. L'azione delle banche centrali.

LE CONSEGUENZE NEGATIVE DELLE POLITICHE
EUROPEE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE

I riflessi sulle politiche dell'occupazione. Liberalizzare i licenzia-
menti? Lo vuole l'Europa e non solo. La ricetta dell'Ocse. Le
proposte della Bce. I veri obiettivi dell'austerità tedesca.

Convergenza o divergenza?

L'attuale revisione delle politiche del lavoro.

I DIVERSI SIGNIFICATI DEL “DIRITTO AL LAVORO”

Alle origini del “diritto sociale al lavoro”. La “libertà di lavorare” dell’Unione europea.

**IL LIVELLO DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI
NEI PAESI EUROPEI**

Il livello di protezione dei lavoratori in Italia e in Europa.

LA TUTELA DAL LICENZIAMENTO

La diffusione della reintegra nei paesi europei. La situazione in Spagna. La situazione in Francia. La situazione in Gran Bretagna. La situazione in Germania.

GLI INTERVENTI A SOSTEGNO DEL LAVORO

Licenziabilità e occupazione. La “flessibilità sostenibile” (flexsecurity). Il “Modell Deutschland”. In Italia si può “fare come la Germania”?

**GLI EFFETTI DELLA “FLESSIBILITÀ”
SULLA CRESCITA E L'OCCUPAZIONE**

135

LA LIBERTÀ DI LICENZIAMENTO

Licenziabilità e occupazione. Le conseguenze occupazionali della libertà di licenziamento. Le conseguenze della liberalizzazione dei licenziamenti in Spagna.

**ALCUNE CARATTERISTICHE FONDAMENTALI PER
LA TUTELA DAI LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI
E DI RAPPRESAGLIA**

Tutela reale e tutela obbligatoria. La “prova diabolica” del licenziamento discriminatorio

L'EVOLUZIONE DELLE TUTELE **145**
DEL LAVORO IN ITALIA

Il “regime di fabbrica” del primo dopoguerra. La svolta dello “Statuto dei lavoratori”. Le strategie di elusione dello Statuto. Il declino dei diritti del lavoro e la lunga storia dell’assalto all’articolo 18. La deregolazione del mercato del lavoro.

L'ATTACCO FRONTALE **165**
ALLA REINTEGRA

**L'OFFENSIVA RESTAURATRICE NEI CONFRONTI
DEI LAVORATORI E DEI SINDACATI**

L’attuale dibattito sulla riforma del mercato del lavoro e il progetto di Ichino. La riforma Fornero. La tesi della “precarietà espansiva”

**IL “CODICE SEMPLIFICATO”, OVVERO IL
COSIDDETTO “JOBS ACT”, DELLA
RIFORMA RENZI-ICHINO- SACCONI**

Quali sono le origini dell’attacco all’articolo 18 e quali sono i suoi sostenitori? Il porto delle nebbie. Il nodo centrale della riforma. Gli altri contenuti del “Jobs Act”. Lo scontro attualmente in atto. Le ragioni di una battaglia. Un cambiamento antropologico? Ciò che serve all’economia italiana.

Quando ci propongono una riforma usualmente definita con un termine inglese (perfettamente superfluo, perché esistono i corrispondenti precisi termini italiani), occorre stare molto attenti perché c'è dentro sicuramente una fregatura.

Usano l'inglese per dare una veste più tecnocratica e internazionale, quasi oggettiva e indiscutibile, alle cose che ci vengono propinate, come se fossero vere e scientificamente inattaccabili.

Ma non lo sono, anzi è vero il contrario.

Si tratta generalmente di dogmi falsi e assurdi, proposti con precisi fini politici antipopolari, che ci stanno portando al disastro.

Introduzione

di Matteo Gaddi

Il libro di Giancarlo Saccoman sul progetto di riforma del mercato del lavoro del Governo Renzi (il cosiddetto “Jobs Act”) ha tutti i pregi dell’*instant-book* senza rinunciare, tuttavia, ad approfondimenti teorici di grande rilievo, soprattutto fornendo dati e elementi conoscitivi citati da rapporti di ricerca di organismi internazionali.

Questo libro, quindi, è uno strumento assai utile per quanti (sindacalisti, delegati, attivisti politici) sono attualmente impegnati a contrastare questoennesimo attacco nei confronti del mondo del lavoro in quanto fornisce argomenti, dati, per contrastare le affermazioni del discorso dominante, secondo le quali un ulteriore indebolimento (per non dire cancellazione) delle tutele previste per i lavoratori indurrebbe le imprese ad un atteggiamento di maggiore disponibilità in termini di nuove assunzioni favorendo, quindi, decisioni per una maggiore occupazione.

Saccoman è estremamente rigoroso nel sottoporre a critica una ad una le presunte “strozzature” della situazione economica che si vorrebbero determinate da una legislazione in materia di lavoro improntata alla valorizzazione e al riconoscimento “reale” delle tutele a favore dei lavoratori. Ovviamente, secondo il pensiero dominante, dall’eliminazione di queste “strozzature” deriverebbero automaticamente una serie di conseguenze positive, quasi che l’abbattimen-

to di barriere e muri potesse favorire un impetuoso scorrere di investimenti, innovazioni, assunzioni, mobilità professionale, miglioramenti quantitativi e qualitativi dei dati occupazionali ecc. Si tratta, quindi, di argomentazioni che si sorreggono sulla base di una serie di affermazioni apodittiche, che non abbisognano di dimostrazione, ma che devono essere prese per buone in quanto tali. Soprattutto non devono essere sottoposte a procedimenti di verifica altrimenti ne verrebbe immediatamente dimostrata l'inconsistenza. Si tratta di argomentazioni di chiara impronta liberista utilizzate per giustificare un intervento liberista sul mercato del lavoro: chiamiamo le cose con il loro nome !

Questo libro le prende in esame dimostrando non solo l'inconsistenza di queste affermazioni (i dati concreti spesso ci dicono il contrario di quanto voglia farci credere il discorso dominante) , ma addirittura il fatto che una volta analizzate esse si tramutino, dal punto di vista delle conseguenze, nell'esatto opposto di quanto sostengono: l'esempio più lampante è quello che stabilisce una relazione (come ben dimostra Saccoman) inesistente tra flessibilità del mercato del lavoro e livelli occupazionali; anzi ad una riduzione delle tutele si accompagna un netto peggioramento degli indici quantitativi e qualitativi del lavoro. L'elenco degli argomenti a sostegno delle tesi liberalizzatrici che Saccoman giustamente bolla come "assolutamente falsi" è piuttosto ampio: a)l'eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano per le troppe

protezioni dal licenziamento; b) l'impedimento (per le troppe tutele dei lavoratori a tempo indeterminato) per i giovani ad entrare nel mondo del lavoro; c) il fatto che la disparità tra tutele previste dai contratti "tipici" e a tempo indeterminato e i tantissimi contratti "atipici" proliferati negli anni debbano essere superate con un livello "al ribasso" dei diritti; d) il fatto che gli imprenditori non investono a causa della difficoltà di licenziamento (o per dirla alla Renzi-Marchionne: per la scarsa flessibilità in uscita) o addirittura che la riduzione delle tutele dei lavoratori favorirebbe gli investimenti esteri in Italia; e) i modelli spagnolo e tedesco come esempi virtuosi da imitare.

Tra le ragioni a supporto del Jobs Act sopra ricordate, vale la pena richiamare quella relativa ad un presunta eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano, sia come elemento in sé, sia come possibile causa della scarsa competitività del sistema economico. In realtà tutti i rapporti ci dicono che così non è, a partire, proprio dall'Europa: il rapporto sull'occupazione in Europa dimostra che dal punto di vista della rigidità intesa come disciplina dei licenziamenti l'Italia è uno dei Paesi più flessibili assieme a Danimarca, Gran Bretagna e Irlanda. Del resto sono gli stessi padroni a sapere benissimo come stanno le cose: nel Rapporto sulla Competitività Globale presentato a Davos due anni fa (The Global Competitiveness Report 2010-2011) evidenziava come stanno, per davvero, le cose nel mercato del lavoro. Esaminando la

rigidità del mercato del lavoro (intesa come l'insieme delle tutele previste dalla legislazione a protezione del lavoratore) e la flessibilità della determinazione salariale (cioè il rapporto tra la parte fissa e quella variabile del salario), il Rapporto di Davos ha dimostrato che dal punto di vista della rigidità dell'impiego il livello italiano era inferiore a quello di Francia e Germania e uguale a quello della Svezia, mentre dal punto di vista della flessibilità della determinazione salariale la nostra situazione non era dissimile a quella di Svezia e Germania (diverso il caso francese). Eppure, il Rapporto Davos assegnava all'Italia il 48° posto nella classifica della competitività, mentre Svezia, Germania e Francia si collocavano nei primi 15 posti a livello mondiale.

Inoltre, non si può affermare che in Italia il mercato del lavoro sia rigido. Basta prendere in esame l'indicatore utilizzato dall'Ocse, l'EPL (*Employment Protection Legislation*). Questo indice comprende le tutele contro i licenziamenti ingiustificati ma anche la diffusione dei contratti "atipici". L'indice EPL si muove di pari passo con la qualità e la quantità di tutele di cui gode un lavoratore: più è alto più il lavoratore è tutelato. L'Italia ha un indice EPL tra i più bassi in Europa, più basso che in Francia o Germania. Cioè in Italia c'è già una elevata flessibilità del lavoro. ma come dimostrato più volte da Emiliano Brancaccio¹ non esiste nessuna correlazione positiva tra flessibilità e tasso di occupazione. Ad una riduzione

¹ E. Brancaccio (2009), *La crisi del pensiero unico*, Franco Angeli.

dell'EPL generalizzata per molti Paesi (ma diversificata come detto sopra, con l'Italia che ha sperimentato una delle deregolamentazioni più pesanti) hanno fatto da riscontro tassi di occupazione e disoccupazione con gli andamenti più disparati. Ad esempio, tra il 1998 e il 2003 l'indice EPL si è ridotto in Austria, Germania, Giappone, Norvegia e Portogallo; ma il tasso di disoccupazione è aumentato. Mentre nello stesso periodo, a fronte di un leggero aumento dell'EPL in Spagna, Francia, Regno Unito, Irlanda e Nuova Zelanda si era registrata una riduzione della disoccupazione. Oggi questi dati devono essere tutti rivisti alla luce della crisi (e su alcuni Paesi come la Germania vanno fatti altri ragionamenti), ma le ricerche empiriche ci dicono una cosa molto chiara: non esiste nessuna correlazione statisticamente significativa tra flessibilità e andamento dell'occupazione.

La convergenza liberista dei modelli di relazioni sindacali

Nel testo di Saccoman ricorrono in più parti le conseguenze di un intervento liberista nell'ambito della legislazione del lavoro. Tra queste figurano aspetti quali: l'individualizzazione dei rapporti di lavoro, l'aumento della discrezionalità dei padroni nell'attuare scelte che riguardano l'organizzazione del lavoro fino alle decisioni relative all'instaurazione o all'interruzione dei rapporti di lavoro; lo svuotamento del ruolo e dei contenuti del contratto nazionale di settore; il proliferare di contratti aziendali (o territo-

riali) in deroga sia rispetto alle disposizioni della contrattazione nazionale che della legislazione in materia di lavoro ecc.

Tutto questo incide in profondità sull'intero sistema di relazioni sindacali. Vale la pena, quindi, fornire una sintetica panoramica di quanto sta accadendo a livello europeo dove si assiste ad una traiettoria delle performance istituzionali convergente, nonostante i diversi punti di partenza, il diverso passo del cambiamento. Questa convergenza nel sistema di relazioni e istituzioni sindacali segue una direzione comune che è quella neoliberista. Per fare questo farò riferimento ad un notevole saggio di Lucio Baccaro e Chris Howell.²

Col termine neoliberista i due autori, oltre agli aspetti più direttamente economici, in materia di lavoro intendono che i governi siano disponibili a rinunciare alla piena occupazione.

Mentre sul terreno delle relazioni industriali significa due cose. Primo: deregolamentazione attraverso l'eliminazione o l'allentamento delle barriere istituzionali, per eliminare vincoli sulla discrezionalità del capitale, rimuovendo limitazioni di legge o contrattuali nei luoghi di lavoro e più in generale nel mercato del lavoro. Secondo: passaggio dai livelli di contrattazione collettiva da livelli più alti a quelli più bassi (aziendali o territoriali), maggiore ricorso alla con-

² L. Baccaro e C. Howell (2012), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale n. 1/2012*, Ediesse.

trattazione individuale tra padrone e lavoratore, unilateralità della decisione del padrone, indebolimento del livello di organizzazione e capacità di azione collettiva degli attori di classe. Quest'ultimo aspetto ben evidenziato da Saccoman: intervenire svuotando l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori significa indebolire in generale il sindacato e l'organizzazione collettiva dei lavoratori.

Si assiste, quindi, ad una riduzione generalizzata dei vincoli – nelle forme del diritto del lavoro o della regolazione collettiva – imposti ai padroni, traiettoria neoliberista significa espansione della discrezionalità padronale.

Questo avviene in un quadro segnato da:

- indebolimento dei sindacati riscontrabili, ad esempio, dalla riduzione delle adesioni;
- calo della conflittualità sindacale (date le condizioni attuali una bassa conflittualità sindacale è segno non di forza, ma di debolezza);
- processo di decentramento della contrattazione collettiva (vedi in Italia tutti i tentativi di forzare verso il secondo livello di contrattazione, quello aziendale).
- Indice di concertazione in aumento: ma proprio perché i sindacati si stanno indebolendo i Governi sono propensi a coinvolgerli.

Vediamo sinteticamente i casi-studio analizzati dai due autori.

Francia

In Francia la legge Auroux ha spostato il livello

del “dialogo sociale” a livello di impresa, tra padroni e istituzioni di rappresentanza dei lavoratori esterne al sindacato, creando i comitati di impresa e i gruppi di “auto-espressione del lavoratore”. Si sono così moltiplicati gli accordi in deroga con sindacati locali o questi gruppi a livello di impresa che offrivano una maggiore flessibilità rispetto a quella prevista dalla legislazione nazionale o dai contratti nazionali di categoria. Negli anni 90 questo trend ha accelerato anche grazie alla legge Fillon che ha permesso un ricorso molto più ampio agli accordi in deroga incentivando l'autonomia delle aziende dal sistema più ampio di relazioni sindacali, incoraggiando il passaggio nelle forme di rappresentanza del lavoro, dai sindacati a istituzioni extra-sindacali.

Ma dato che queste ultime tendono ad essere più deboli e meno indipendenti dalle dirigenti aziendali rispetto ai sindacati, il risultato è quello che in Francia prevalgono gli accordi che riflettono maggiormente gli interessi dei padroni. Queste forma extra-sindacali sono state lo strumento attraverso il quale lo stato è stato portato a sottrarsi ad un ruolo di regolazione diretta del mercato del lavoro, allargando quindi l'ambito di discrezionalità degli imprenditori.

Gran Bretagna

In Gran Bretagna il processo di cambiamento è avvenuto con un attacco diretto, di distruzione del sistema di relazioni sindacali esistente portato avanti dai Governi conservatori tra il 1979 e il 1997.

Negli anni 80, in un quadro di aumentata competitività internazionale i governi britannici ritennero che la progressiva individualizzazione del rapporto di lavoro tra padrone e lavoratore fossero la strada per incrementi di produttività. Con l'intensificarsi della pressione competitiva riduzione dei costi e adozione di strategie basate su una forza lavoro sottopagata e dequalificata.

Va sottolineato che i padroni non sarebbero riusciti a cambiare il rapporto con il mondo del lavoro senza l'aiuto dello stato tramite cambiamenti della legislazione del lavoro o politiche economiche.

Tra queste figurano le leggi che hanno reso molto più difficile lo sciopero, indebolita la contrattazione collettiva contribuendo a ridurre gli iscritti al sindacato (-40% a partire dal 1979, con un tasso di sindacalizzazione inferiore al 30%) e con la contrattazione collettiva il cui grado di copertura è crollato drasticamente a meno del 40%.

Con il governo del New Labour la stragrande maggioranza della legislazione conservatrice in materia di relazioni industriali è rimasta in vigore; a questa si è aggiunta una regolazione limitata del mercato del lavoro in forma di diritti individuali sanciti per legge.

Germania

In Germania, a partire dall'unificazione, il nucleo fondamentale delle relazioni industriali ha conosciuto un processo di erosione e trasformazione.

Si è ridotta la presenza di meccanismi di consultazione a livello aziendale tramite i consigli d'azienda

(nel 2005 inferiori al 40% del numero di imprese).

La quota di lavoratori coperti da accordi di categoria si è ridotta dal 72% del 1996 e al 57% del 2006 . è aumentato il decentramento della contrattazione dal livello nazionale a quello aziendale, con la crescente presenza di accordi aziendali in deroga con i consigli d'azienda nell'ambito di alleanze o patti per l'occupazione. Ormai il 75% dei luoghi di lavoro approva accordi che derogano rispetto al livello nazionale.

Svezia

In Svezia il modello di relazioni sindacali, vigente dal 1938, è collassato nel decennio 83-93, con gli imprenditori che hanno agito per porre fine alla contrattazione centralizzata, uscendo dal modello tripartito. Dalla crisi degli anni '90 è emerso un nuovo sistema di relazioni sindacali.

Anche in questo caso lo stato ha svolto un ruolo decisivo nel disegnare il nuovo sistema di relazioni industriali introdotto tra il 97 e il 2000 il cui perno era rappresentato dalla determinazione tecnocratica di un criterio salariale da parte di un "Consiglio economico per l'industria" indipendente con nuove pratiche di contrattazione collettiva con obblighi di mediazione e periodi di raffreddamento, demandandone l'attuazione a livello locale.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali sono diventati sempre più snelli, limitati a garantire un aumento salariale "di riserva", qualora non si raggiunga un accordo a livello locale. Al tempo stesso le

voci della contrattazione collettiva rappresentano una percentuale sempre più piccola nella determinazione del salario, lasciando così spazio all'aumento dell'individualizzazione.

Anche nel caso svedese, quindi, il modello scivola verso decentramento e individualizzazione; il ruolo dei sindacati sembra essere quello di limitarsi a “monitorare” l'attuazione di accordi stipulati a livello del singolo luogo di lavoro, anziché portare avanti una vera e propria contrattazione.

Irlanda

Il modello irlandese prevedeva una concertazione nell'ambito della quale la moderazione salariale (che ha consentito incrementi di competitività) veniva scambiata con una riduzione delle tasse individuali (aspetto, quest'ultimo, che ha prodotto gravi riduzioni del gettito fiscale complessivo, oltre alla tassazione di favore per le imprese). Con la crisi il Governo si è sbarazzato immediatamente del modello di partnership sociale imponendo ai lavoratori non solo restrizioni dei salari reali, ma veri e propri tagli ai salari nominali. Addirittura molte imprese hanno utilizzato la clausola del contratto nazionale relativo alla “incapacità di pagare” per attaccare i livelli salariali. Il trend liberista, quindi, ha trasformato il panorama delle relazioni industriali lungo la medesima traiettoria sia attraverso un processo di vera e propria deregolamentazione (Francia, Germania, Gran Bretagna), sia ridisegnando gli obiettivi della contrattazione (Irlanda, Italia, Svezia) tramutandola da strumento redistribu-

tivo ed egualitario a strumento di attacco alle condizioni del mondo del lavoro.

I cambiamenti nelle strategie produttive, le ristrutturazioni industriali, le pressioni competitive della maggior integrazione internazionale, la mobilità dei capitali: sono tutti elementi che hanno spinto verso quella che David Harvey chiama “accumulazione flessibile” per indicare il notevole aumento della discrezionalità padronale quale segno caratterizzante l’attuale sistema di relazioni sindacali con le organizzazioni di classe fortemente indebolite e gli Stati impegnati attivamente a sostenere questo processo.

Situazione produttiva industriale in Italia

Altrettanto bene fa Saccoman a concentrare la sua attenzione sui veri limiti del sistema produttivo italiano, che non dipendono certo dalla legislazione sul lavoro, dai modelli di contrattazione nazionale, dall’insieme dei diritti (salariali e normativi) dei lavoratori; si tratta, invece, di limiti che affondano le loro radici direttamente nella particolare traiettoria di sviluppo che ha seguito l’economia italiana. Per questo gli ennesimi interventi di deregolamentazione del mercato del lavoro o di vera e propria compressione dei diritti possono risultare ulteriormente dannosi per il sistema economico nel suo complesso e per specifici aspetti come quello della produttività. Ancora una volta: le controriforme di segno liberista producono l’esatto contrario di quello che, a parole, pro-

clamano di voler perseguire. Per sommi capi si possono ripercorrere alcuni passaggi che hanno contribuito a determinare la situazione attuale. Nel fare questo attingo a piene mani a dati e considerazioni espresse in un recente lavoro da Giuseppe Travaglini.³

Non si può non ricordare come dal 1964 le misure di aggiustamento, fatte di restrizioni monetarie e fiscali, vengano scaricate sul mondo del lavoro e sulla stessa matrice del sistema produttivo italiano. A partire dagli anni settanta l'indebolimento della lira venne utilizzato come strumento di competitività con l'illusione di colmare i deficit di competitività determinando un oggettivo impoverimento tecnologico e della qualità delle produzioni. Il cosiddetto "protezionismo interno" degli anni '70, fatto di agevolazioni fiscali e creditizie, si mosse nella medesima direzione, indebolendo ulteriormente capacità di crescita e di innovazione.

Se gli anni '80 sono quelli del "galleggiamento" (senza ristrutturazione dell'apparato tecnologico e produttivo e con la svalutazione della lira si determina un consolidamento della traiettoria di trasformazione del tessuto produttivo con l'estensione della piccola e micro-impresa, soprattutto in produzioni a basso valore aggiunto, con bassi livelli di ricerca e sviluppo ed una corrispondente – cioè bassa – specializzazione produttiva – in particolare nella compo-

³ V. Comito, N. Paci, G. Travaglini (2014), *Un paese in bilico. L'Italia tra crisi del lavoro e vincoli dell'euro*, Ediesse.

mentistica); con gli anni '90 la globalizzazione si abbatte come un tornado sui limiti della struttura produttiva italiana. Mentre si accentua la divergenza del nostro sentiero di sviluppo da quello dei principali Paesi industrializzati, una parte consistente di imprese risponde al nuovo quadro internazionale accentuando i processi di delocalizzazione delle produzioni verso le aree a più basso costo del lavoro (dalla Romania alla Cina interi distretti industriali sono stati delocalizzati) e con l'ondata di privatizzazioni si sono distrutti interi settori industriali, anche di carattere strategico per un Paese industriale, compresi quelli suscettibili di espansione (anche e soprattutto qualitativa con innovazioni di prodotto) purché adeguatamente sostenuti con investimenti. Con le privatizzazioni nei principali settori industriali crollano gli investimenti, con i nuovi proprietari impegnati esclusivamente a spremere gli ultimi margini di utili da impianti e produzioni sempre più obsolete.

Se negli anni '90 e nei primi 2000 l'economia italiana è ferma, dal 2008 si comincia ad arretrare, con gli indici di progresso tecnologico e di innovazione che si azzerano. Pur nell'ambito di una crisi che investe tutti i Paesi industrializzati, le conseguenze in Italia sono più pesanti con il PIL pro-capite che diverge in misura significativa rispetto ad altri paesi europei come Francia e Germania. Oltre al tasso di partecipazione al mercato del lavoro più basso, l'Italia sconta una produttività oraria più bassa pur in presenza di un maggior numero di ore lavorate. Insomma in Ita-

lia ogni occupato lavora più ore che in altri paesi ma con una produttività molto più bassa. Colpa dei lavoratori ? o forse colpa della bassa qualità e specializzazione della produzione, del basso contenuto tecnologico del capitale, del pressoché azzeramento di ricerca e sviluppo, ossia di tutti quegli elementi che *concorrono insieme* al lavoro alla creazione del valore aggiunto? Vediamo un po' più nel merito.

Una quota importante prodotto manifatturiero in Italia viene realizzata dai settori tradizionali, a bassa intensità tecnologica e basso valore aggiunto: si tratta del 31% contro il 18% della Germania. Nel 2009 la quota di valore aggiunto manifatturiero prodotto dai comparti a medio e basso contenuto tecnologico raggiungeva il 62% (44% Germania). Il settore ad alta tecnologia nel 2011 non superava il 6,7% del valore aggiunto industriale. Accanto a questo va segnalato che i settori tradizionali hanno subito una grave perdita in termini di produzione: nel “Made in Italy” il calzaturiero ha perso rispetto agli anni '90 il 70%, mentre il tessile è calato del 50%: questa tendenza è condivisa anche da Francia e Germania ma in Italia è aggravata dal peso molto elevato che avevano questi settori sul sistema industriale nel suo complesso. Per questo il mix di merci prodotte è assai simile a quelle destinate all'export prodotte dai BRIC che possono contare su una manodopera a basso costo, incomparabile con quella dei livelli dell'Europa Occidentale. E al tempo stesso, va rilevato che anche nelle esportazioni a più alto contenuto tecnologico i BRIC han-

no fatto meglio dell'Italia. Inoltre, come dimostrato benissimo da Gallino⁴, questa tendenza alla progressiva perdita di base industriale (che in alcuni casi riguarda veri e propri settori) interessa l'intera industria: dall'elettronica alla chimica. Aggiungiamo considerazioni sulle dimensioni medie dell'impresa italiana. Il 95% di essa ha dimensioni da micro-impresa (meno di 10 addetti) coprendo il 48% dell'occupazione complessiva. Con le imprese di piccole dimensioni (meno di 49 addetti) si arriva al 99% di imprese e al 70% dell'occupazione.

Cominciando, quindi, a mettere assieme i vari aspetti. bassa specializzazione produttiva e bassa intensità tecnologica, avanzato processo di deindustrializzazione, piccola o piccolissima dimensione media di impresa. Tutto questo si ripercuote in maniera negativa sulla produttività del lavoro dell'intero sistema; ma non certo per colpa dei lavoratori o dei loro diritti sanciti da una rigida legislazione del lavoro. semmai è la Produttività Totale dei fattori (Ptf) nel suo complesso ad essere calata, e questo per un contributo assai negativo dovuto al rallentamento nella crescita dell'intensità di capitale e alla decrescita delle componenti tecnologiche. Nell'ultimo decennio si è registrato il duplice fenomeno del ridimensionamento degli investimenti in capitale e della riduzione del tasso di crescita dell'intensità del capitale. In questo quadro si collocano le recenti controriforme del mercato del lavoro (dalla legge Treu al decreto Poletti), tutte im-

⁴ L. Gallino (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi.

prontate alla “flessibilità esterna” fatta di contratti a termine, parasubordinati, lavoro interinale, riduzione dei vincoli che disciplinano assunzioni e licenziamenti. Tutti questi aspetti hanno influenzato sì le scelte di investimento delle imprese e la stessa struttura produttiva, ma in negativo.

Per questo è possibile dimostrare che le recenti scelte in materia di flessibilità del lavoro non solo non hanno risolto il problema della produttività in Italia, ma anzi lo hanno aggravato.

Il modello tedesco

Più volte Saccoman ha messo in discussione le presunte virtù del “modello tedesco” sottoponendo in più occasioni ad una critica stringente la cosiddetta politica economica del “rubamazzetto”, (“beggar-thy-neighbour”). Si tratta di una politica economica di stampo interventista e fortemente concorrenziale, perseguita da un paese che ne beneficia per risolvere i propri problemi con mezzi che danneggiano la situazione degli altri paesi. È strettamente connessa alle politiche neomercantilistiche, per guadagnare quote di mercato internazionale a scapito dei propri partner commerciali e con l’obiettivo di sostenere la propria domanda aggregata mediante un incremento delle esportazioni.

Si tratta di una scelta che rischia di innescare circolo vizioso in quanto ogni paese preso singolarmente ha interesse a perseguire tale politica aggressi-

va nei confronti dei suoi concorrenti, ma in tal modo peggiora la situazione di tutti, compreso sé stesso.

E' impensabile, infatti, che ogni paesi possa adottare una simile politica economica fatta di svalutazioni competitive o di ritorsioni tariffarie ingenerando una guerra commerciale di tutti contro tutti: se tutti si comportassero come la Germania nessuno riuscirebbe ad ottenere vantaggi per le proprie esportazioni nette; l'unico risultato sarebbe quello di una recessione generalizzata.

All'interno dell'Eurozona, l'impossibilità di realizzare una svalutazione monetaria, questa verrebbe sostituita da una "svalutazione competitiva interna" con ovvie conseguenze sociali. In questo libro Saccoman approfondisce molto bene le scelte adottate dalla Germania nel proprio mercato del lavoro: essendo le scelte tedesche ampiamente trattate dall'Autore, allo specifico capitolo rimando.

Mi interessa invece approfondire qualche aspetto, dal punto di vista dell'organizzazione delle catene produttive, del tanto decantato "modello tedesco". Per questo parte farò riferimento principalmente a due saggi: quello di Simonazzi, Ginzburg e Nocella⁵, e quello di Sinn⁶. La Germania ha definito il proprio sistema produttivo caratterizzato da una elevatissima propensione all'export riorganizzandolo in vere e

⁵ Simonazzi, Ginzburg, Nicocella (2013), *Economic relations between Germany and southern Europe*, in *Cambridge Journal of Economics*.

⁶ H.W. Sinn (2006), *The pathological export boom and bazaar effect. How to solve the german puzzle*, Cesifo Working Paper n. 1708.

proprie catene del valore internazionali. Le principali determinanti del modello orientato all'export della Germania sono: 1) l'aumento della competitività dei costi attraverso la restrizione salariale; 2) il legame con i mercati in crescita delle economie emergenti (specialmente Cina e India); 3) un incremento dell'esportazione di beni capitali in risposta all'aumento degli investimenti nei paesi emergenti; 4) la formazione di piattaforme regionali di fornitura attraverso la delocalizzazione di parti della produzione. Non va dimenticato che dietro al boom dell'export tedesco non ci sono soltanto le esportazioni, ma anche le importazioni che la Germania effettua di parti e componenti dei propri prodotti che poi vengono esportati: queste forniture avvengono grazie alle delocalizzazioni tedesche nei Paesi a basso costo del lavoro, specialmente nell'Europa dell'Est. Al tempo stesso, mentre in Germania si è registrato un calo della percentuale di investimenti sul PIL, c'è stato un forte aumento di investimenti esteri attraverso le attività produttive delocalizzate. La Germania, quindi, ha molto investito nei Paesi vicini, quelli oltre-cortina, integrando le industrie che in queste aree realizzava nelle proprie catene del valore. Il modello di delocalizzazione tedesco si basa sul mantenimento "in casa" delle fasi finali della produzione, spostando nei Paesi a basso costo del lavoro la produzione di componenti; a differenza di quello italiano che delocalizza l'intero processo. In questo modo, tra l'altro la Germania ha riorientato propri flussi commerciali per

le importazioni verso l'Est Europa riducendo quelli con il Sud Europa, ma quest'ultima area continua a rappresentare una quota importante del surplus tedesco realizzato tramite le esportazioni. La domanda di beni intermedi della Germania favorisce solo i Paesi ad essa vicini dell'Europa Orientale e Centrale.

Come tante altre economie occidentali, l'economia tedesca si è dovuta confrontare con le economie che competono grazie a bassi livelli salariali, questo ha indotto queste precise reazioni da parte delle imprese tedesche. Da una parte le fabbriche hanno sostituito i lavoratori con i robot (si tratta dell'intensificazione del capitale degli anni 70-80), dall'altra hanno reagito con questa nuova organizzazione internazionale della produzione.

Gli investimenti netti all'estero sono più alti del 50% di quelli in Germania: le imprese tedesche sono impegnate in uno "sciopero degli investimenti" in casa propria. La maggioranza delle imprese tedesche si è ristrutturata sostituendo i lavoratori con le macchine e utilizzando prodotti intermedi realizzati all'estero, anche delocalizzando gli impianti per utilizzare i vantaggi dei bassi salari dei paesi ex comunisti.

Le PMI tedesche stanno ripetendo nell'Est Europa quello che le grandi imprese hanno fatto negli anni 80 in Asia; il 60% delle PMI ha già realizzato impianti all'esterno della vecchia Europa dal 2002, mentre, secondo stime della Deutsche Bank, le imprese tedesche hanno creato all'estero 3,5 milioni di posti di lavoro. La Germania è diventata il più grande

investitore diretto nell'Est Europa, più grande di Gran Bretagna, Francia e USA messi assieme: l'imprenditoria tedesca ha creato nell'Est Europa tra 800mila e 1 milione di posti di lavoro.

Come visto: le fasi prevalentemente manifatturiere sono delocalizzate, quelle finali sono mantenute in Germania. Questo avviene anche nel caso dell'industria dell'auto: le linee della Porche Cayenne sono a Bratislava (Slovacchia) mentre solo il motore, o poco più, viene aggiunto a Lipsia. In poche parole: solo un terzo del valore di quest'auto viene prodotto in Germania. Dietro la produzione manifatturiera c'è un enorme aumento di prodotti intermedi importati. La Germania si è gradualmente trasformata in una "economia bazar" che sta rifornisce il mondo con una vasta gamma di prodotti, ma una quota crescente del valore dei suoi beni prodotti viene realizzata nel suo hinterland est europeo. La quota media delle importazioni delle esportazioni tedesche è aumentata dal 27% del 1991 al 39% nel 2002 e il contenuto di importazioni dei beni esportati è già al 53%.

Secondo la vulgata dominante, la fase finale della catena, nella quale la Germania è specializzata, non produrrebbe solo posti di lavoro per l'assemblaggio, ma anche posti di lavoro sofisticati nel design, nell'ingegneria e degli altri servizi per la distribuzione dei prodotti. Questo è vero solo in parte: dai dati si dimostra che non è vero che i posti di lavoro delocalizzati vengono rimpiazzati da posti di alta qualifica; semplicemente non vengono rimpiazzati. A meno

che non si tratti dei mini-jobs, dei part time ecc, la Germania tra il 95 e il 2005 ha avuto una perdita netta di 1,2 milioni di posti di lavoro, comprendendo in questo calcolo i nuovi posti di lavoro riferiti alle fasi più pregiate della produzione. Le imprese restano competitive sbarazzandosi dei lavoratori tedeschi e sostituendoli con polacchi, rumeni, bulgari, ungheresi, cinesi o robot. Questo processo sembra essere destinato a durare a lungo: il processo di convergenza dei salari sarà molto lento. I salari dell'Est Europa aumenteranno dall'attuale 13% al 50% di quelli occidentali nel 2030. In base alle precedenti esperienze di convergenza in Europa Occidentale, il 50% del salario tedesco verrebbe raggiunto soltanto nel 2060. Ma la convergenza si muove in entrambe le direzioni, per cui se i salari dell'est crescono più velocemente, quelli dell'Ovest crescono meno o addirittura calano, anche per queste pressioni competitive che le imprese sfruttano a loro vantaggio minacciando i lavoratori europei di delocalizzare qualora non accettassero tagli a salari e diritti.

Questi spunti, che il libro di Saccoman ha avuto il merito di suggerirmi, credo debbano essere oggetto di specifici approfondimenti da parte delle organizzazioni di classe del movimento operaio.

PREMESSA

Una cesura storica dal Novecento italiano

La quinta Leopolda resterà nella storia d'Italia come il momento della grande svolta. È dunque particolarmente interessante, e illuminante, leggere le diverse analisi apparse sui giornali, che convergono tutte, al di là degli opposti schieramenti politici, su una lettura condivisa di quanto è avvenuto.

Non si tratta, come qualcuno ha suggerito, d'una "Bad Godesberg italiana", e neppure solo d'una "seconda Bolognina", quanto d'una vera e propria mutazione genetica del partito erede del Pci, nelle sue varie trasformazioni e contaminazioni democristiane (ma della destra DC), che sono alla fine prevalse, prendendo in mano il partito. Si tratta invece d'una cesura storica. Dalla Leopolda nasce una nuova realtà: "il nuovo partito comincia qui", ci informa Elisabetta Gualmini nel suo articolo di fondo su La Stampa, "il nuovo progetto si va componendo", un "partito della nazione" che cancella la differenza fra destra e sinistra e trancia qualsiasi radicamento sociale, sostituito da un populismo mediatico officiato da un "capo" carismatico, osannato dalle folle, "spietato nella sua determinazione, con la sicurezza smisurata di aver fiutato lo spirito dei tempi e di saperlo cavalcare alla perfezione, per di più solo e incontrastato... Lo stile Leopolda può anche lasciare perplessi, più

che un incontro politico sembrava una diretta radiofonica con il richiamo martellante dell'hashtag da twittare e conduttori yé-yé, che parevano pronti a lanciare canzoni su richiesta con dedica. I difetti ci sono, le incoerenze pure, come la promessa non mantenuta della rivoluzione basata sul merito, sostituita da nomine in gran parte all'insegna di realtà prepolitiche e prossimità personale”.

Contro chi si rivolge l'attacco di Renzi? L'avversario è chiaro, e, come spiega ancora la Gualmini, per Renzi *“nel mirino c'è sempre l'indistinta nebulosa composta da professori-gufi, tecnocrati, politici di lungo corso, dall'establishment, insomma, che ha portato l'Italia al collasso e continua a pontificare, che rosica e teme che i ragazzi della Leopolda possano riuscire dove loro hanno fallito”*. Ma, ovviamente, *“il bersaglio grosso della Leopolda5 è l'altra sinistra, quella minoritaria, identitaria e nostalgica, nei confronti della quale ora la sfida è aperta, potete pure protestare, riempire le piazze, fare un partito, sarà bello vedere chi vince, quello che non vi consentiremo è di riprendervi il Pd (applausi scroscianti)”*. Renzi diventa anche irridente, affermando che *“solo noi che abbiamo trent'anni possiamo guidare il cambiamento, non certo chi, di fronte ad uno smartphone, cerca il foro in cui mettere il gettone, o prendere una macchina fotografica digitale e metterci il rullino”*.

“Renzi scarica la sinistra”, ci informa con soddisfazione la prima pagina de Il Giornale, che prosegue *“il premier umilia la Cgil e sfida la minoranza Pd: poveri reduci, provate a riprendervi il partito. Nelle parole di Renzi si intravede addirittura l'auspicio che Bersani, Bindi, Fassina, Cuperlo e soci, siano coerenti e abbiano le palle di portare la*

sfiducia della piazza dentro il Parlamento, come dire, via il dente, via il dolore, cade il governo, si torna a votare in ordine sparso e poi si vede chi l'aveva vista giusta". Galli della Loggia, sul Corriere della sera, sostiene che così viene messa "la parola fine all'intero universo ideologico del Novecento italiano e delle sue culture politiche" e ciò "poteva venire solo da chi fosse in grado di abbattere la fortezza della Sinistra ... perché solo i lontani eredi dell'antico Partito comunista hanno custodito fino ad oggi l'ultima fiammella. Questa rivoluzione dall'alto (l'ennesima "rivoluzione passiva" della nostra storia) è quella a cui s'è dedicato Matteo Renzi smantellando virtualmente il Pd (hanno ragione i suoi avversari interni): gettando via pezzi della storia, distruggendone i luoghi comuni della tradizione, le idee ricevute del suo popolo. Lo fa sempre con poco garbo, è vero, spargendo sulle ferite aceto anziché miele. Ma proprio smantellando il Pd, cioè la sinistra esistente, Renzi manda all'aria tutto, perché era su quella sinistra che storicamente ormai tutto si reggeva. Inevitabilmente egli smantella anche la Destra ... che in Italia è sempre stata priva d'una vita propria. Accade così che Renzi abbia ben poche speranze di essere un ricostruttore, per cercare di rimettere in moto la storia ha dovuto per forza sbarazzarsi del Pd, ma facendolo vede farsi il vuoto intorno a sé ... oltre Renzi non c'è più nulla, solo tabula rasa, gli arride un consenso plebiscitario che non conosce confini di Destra e Sinistra, avendoli egli cancellati virtualmente tutti ed essendo rimasto di fatto l'unico in campo. Il suo successo si accompagna dunque alla solitudine. Ma proprio in quella solitudine c'è qualcosa che inquieta: l'ombra d'un rischio, il sentore d'un eccesso". Di solito chi smantella finisce anche lui smantellato.

Il “partito della nazione” ha tranciato le sue radici sociali

Proprio la giornata del 25 ottobre ha mostrato con grande chiarezza la distanza ormai abissale che separa il nuovo “*partito della nazione*” dal mondo del lavoro e dalle sinistra che vuol mantenerne il riferimento ideale.

Oltre un milione di lavoratori sono scesi in piazza San Giovanni a Roma, in quella che è la seconda più grande manifestazione sindacale europea, dopo quella del 23 marzo 2003, per protestare contro l’attacco ai diritti dei lavoratori sferrato da un premier che avevano votato, esponente d’un partito che è stato finora la sinistra esistente nel governo del paese e ciò ha rappresentato per molti un vero dramma, un problema di coscienza risolto però scegliendo di scendere in piazza a Roma. Risulta del tutto evidente la netta contrapposizione fra il milione di lavoratori di piazza San Giovanni, che manifestavano per la difesa dei diritti di tutti, e la quinta “*convention*” della Leopolda a Firenze (accusata da Rosy Bindi di essere una riunione di corrente), che ha posto al centro la “ *riforma del diritto del lavoro*”, ovvero l’eliminazione dell’articolo 18, ed era affollata di imprenditori e finanzieri. Persino Mario Mauro, presidente dei Popolari, ha sintetizzato così la situazione: “*gli operai in piazza e i padroni alla Leopolda*”.

Erano presenti, in modo esorbitante, le “*cattive compagnie*”, assai legate al premier, che hanno finan-

ziato attraverso la Fondazione Open (già Big Bang e prima ancora Link), che ha proprio lo scopo statutario di sostenere economicamente le iniziative di Matteo Renzi.

Il primo finanziatore della “*convention*” per oltre la metà del costo totale, ma anche di Renzi nella campagna elettorale del 2012, è stato David Serra, residente a Londra dal '95, finanziere fondatore e amministratore delegato del fondo speculativo Algebris Investments, con sedi a Londra, Singapore, Boston e alle Cayman (noto paradiso fiscale), e un patrimonio di oltre 2,5 miliardi, specializzato in “sofferenze” (*non performing loans*, con un guadagno del 15%). È intervenuto sostenendo la necessità “*di eliminare il diritto di sciopero, come in Russia e in Cina*” (ma in Cina di scioperi ne fanno moltissimi e sempre di più), e sostenendo che “*la Cgil sostiene i diritti d'una fascia di lavoratori, rubando quelli degli altri*”.

Osservando la lunga sfilata di imprenditori, spesso assai discussi, finanziatori della Leopolda, si poteva notare, fra i tanti, Patrizio Bertelli (che ha transato un'evasione fiscale di 470 milioni di euro), Aldo Bonomi (vicepresidente di Confindustria, rinviato a giudizio con l'accusa di falso ideologico in atto pubblico per induzione in errore di pubblico ufficiale), Alberto Bianchi (condannato dalla Corte dei conti a restituire 4,7 milioni di euro per la sua attività di liquidatore dell'Efim), Brunello Cucinelli, Andrea Guerra, Vincenzo Novari, Oscar Farinetti, Fabrizio Landi, Marco Carrai, e moltissimi altri. Pippo Civati ha

commentato ironicamente “*mi sa che c'è anche una delegazione della destra repubblicana statunitense*”.

La deregolazione del lavoro

Il nodo centrale discusso alla Leopolda è stato quello della deregolazione del lavoro, ovvero del “*Jobs Act*”. Renzi accusa il sindacato di essere fermo al '900. Ma il suo “*Jobs Act*” segna invece un ritorno più indietro, all'arbitrio padronale, a un lavoro “*schiaivo*”, prima delle grandi conquiste democratiche del mondo del lavoro nell'800. Renzi ha detto (ripetendo un ritornello ormai abusato) che lo Statuto dei lavoratori e, in particolare, l'articolo 18 “*è una regola degli anni Settanta che la sinistra allora non aveva nemmeno votato, siamo nel 2014, il posto fisso non c'è più, è cambiato tutto, il modello fordista della fabbrica non c'è più, la monogamia aziendale è sparita e aggrapparsi ad una norma del 1970 è come prendere un Iphone e dire dove metto il gettone? Come prendere una macchina digitale e provare a metterci il rullino. È finita l'Italia del rullino ... Sarà bello capire se è più di sinistra restare aggrappati alla nostalgia o provare a cambiare il futuro*”.

Ma il problema è come si vuole cambiare il futuro, se in meglio, chiedendo diritti per tutti, come ha fatto dal palco Susanna Camusso, o se in peggio, togliendoli a chi ce li ha, come fa il “*Jobs Act*”.

Come spiega Domenico Gallo, l'abolizione delle tutele garantite dall'articolo 18 non apre la strada al futuro, “*ma è una regressione a un'epoca in cui le relazioni*

industriali erano regolate esclusivamente di rapporti di forza, a prescindere dal diritto. Di fronte alle mistificazioni con le quali si tenta di ingannare l'opinione pubblica, occorre precisare che l'articolo 18 dello Statuto non incide sulla libertà di licenziamento, che resta regolata dal principio della giusta causa e del giustificato motivo, bensì sulla repressione dei licenziamenti illegali, consentendo ai forti e ai furbi, di sottrarsi all'osservanza delle regole. Tale sanzione rappresenta l'architrave per la tenuta di tutti l'edificio dei diritti, sanciti dallo Statuto, che tutela la dignità del cittadino lavoratore nei confronti del potere privato. Infatti da lungo tempo la giurisprudenza della Corte costituzionale e della Cassazione ha rilevato che i diritti nascenti dal rapporto di lavoro, possono essere esercitati solo in presenza di un regime di stabilità reale”, che assicuri “la tutela contro il licenziamento ingiustificato, come richiede l'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea”.

La Costituzione italiana assicura il godimento dei diritti della libertà per tutti, garantendo ai lavoratori una serie di diritti (retribuzione adeguata, durata massima della giornata lavorativa riposo settimanale, ferie annuali retribuite) che impediscono la riduzione del lavoro a una semplice merce sul mercato dei fattori produttivi.

Allo Statuto è stato riconosciuta la funzione di aver fatto valere la Costituzione anche nei confronti del potere padronale, in un ambito da cui era stata precedentemente esclusa.

L'eliminazione della reintegra, che costituisce la pietra fondamentale su cui è costruito lo Statuto,

consente al potere padronale di sottrarsi alle leggi e ai principi costituzionali e trasforma nuovamente il lavoro in una merce qualsiasi, calpestando i diritti dei lavoratori e intaccando il potere negoziale delle organizzazioni sindacali sgradite al padronato che potranno essere espulse dai luoghi di lavoro, sbarazzandosi dai lavoratori sindacalizzati, come avveniva negli anni '50 del secolo scorso.

Che non si tratti d'un pericolo puramente teorico è dimostrato dall'esperienza di questi ultimi anni che ci hanno fatto assistere al tentativo di Marchionne di sbarazzarsi del più forte sindacato metalmeccanico europeo, che è stato bloccato solo per l'intervento dell'autorità giudiziaria, che il "*Jobs Act*" intende oggi disarmare, smantellando le sanzioni della reintegra per i comportamenti illegali e impedendo così di fatto l'azione di tutela della magistratura.

Se teoricamente rimane la reintegra per i licenziamenti discriminatori e di rappresaglia, non è però concretamente possibile realizzarla perché il licenziamento viene sempre motivato con finte ragioni economiche e la dimostrazione dell'esistenza di motivazioni illegali che consentono la reintegra deve in tal caso portata dal lavoratore non sulla base di circostanze fattuali ma della dimostrazione della effettiva volontà discriminatoria del datore, ma si tratta d'una cosa impossibile: per questo viene chiamata la "*probatio diabolica*", perché occorrerebbe leggere nel pensiero la reale volontà del datore di violare le norme antidiscriminatorie e antirappresaglia.

Le molte giustificazioni fittizie del governo

Per giustificare la propria azione, motivata essenzialmente dalla volontà di portare alla Merkel e alla Commissione europea il trofeo (o, come molti l'hanno chiamato, lo “*scalpo*”) della controriforma del lavoro, per ottenere in cambio una flessibilità del bilancio, ma al disotto del limite del 3% del rapporto deficit/pil, che, con un Pil in riduzione costituirà comunque un vero e proprio massacro sociale e occupazionale. Ma le giustificazioni portate a sostegno del “*Jobs Act*”, che giunge a breve distanza dal massacro effettuato dalla legge Fornero, sono tutte infondate e molte palesemente false. In realtà il “*Jobs Act*” è la prosecuzione dell’assalto ideologico al diritto del lavoro, che si è concretizzato in Italia nel “*pacchetto Treu*” del ’98 e nella legge Biagi del 2003, che erano provvedimenti caratterizzati da una crescente precarizzazione e sottoprotezione sociale

Il problema è limitato

Un primo argomento è che riguarda pochi casi, ma se il problema è così irrilevante non si spiega allora l'accanimento con cui viene perseguita la cancellazione della reintegra. Questo problema ha riguardato, in passato, un numero limitato di casi solo perché oggi c'è ancora, nonostante la riforma Fornero, la possibilità di ricorrere al giudice per chiedere la reintegra in caso di licenziamento illegittimo, e ciò aveva un effetto deterrente, mentre l'obiettivo del “*Jobs*

Ad' è proprio quello di togliere al giudice ogni possibilità di decidere la reintegra, per consentire al datore, pagando un semplice obolo, di disfarsi dei lavoratori a lui sgraditi, perché chiedono il rispetto dei loro diritti o denunciano un danno (inquinamento o prodotti nocivi) nei confronti dell'intera collettività. È dunque presumibile una grande diffusione dei licenziamenti fintamente economici, e la decontribuzione triennale per i neoassunti incentiverà il ricambio, con il licenziamento dei lavoratori anziani ultracinquantenni, cosa che già sta da tempo avvenendo, creando una enorme schiera di “né, né” anziani, senza lavoro e senza pensione, destinati a vivere in un limbo di povertà per almeno un ventennio, in attesa d'una pensione miserabile verso i settant'anni.

Non ci sono più i padroni d'una volta

Renzi sostiene che siamo nel 2014, e non ci sono più i padroni d'una volta, sono lavoratori anche loro e occorre collaborazione e non conflitto. Probabilmente è per questo che la Leopolda era affollata da padroni e speculatori, mentre mancavano i lavoratori e i sindacati. Ma basta guardare agli infortuni e morti sul lavoro, alla nocività delle produzioni, all'allungamento dell'orario di fatto, alle numerose violenze (dal caporalato al sottosalario, fino all'uccisione di chi chiedeva solo il pagamento del proprio salario), per capire che ci sono ancora i “*padroni?*” d'una volta, Marchionne docet. Del resto a smentire la favola dei padroni buoni ci ha pensato Warren Buffet, un guru

della finanza mondiale, fra i più ricchi del mondo, che ha detto “*c'è una guerra di classe, è vero. Ma è la mia classe, la classe ricca, che l'ha dichiarata, e stiamo vincendo*”.

Favorisce i giovani

Un altro argomento è che *favorisce i giovani*. Alla Leopolda compariva la scritta “*Qui si crea lavoro*”, invece lo si distrugge. Ormai una vastissima produzione di analisi mostra come la liberalizzazione dei licenziamenti abbia un effetto depressivo sull'occupazione, anche perché determina una riduzione dei consumi, della domanda interna e del Pil, e perché la maggior pressione del padronato tende ancor più a concentrare l'orario di lavoro in un numero sempre più ridotto di lavoratori che lavorano sempre più a lungo e intensamente. Se non si crea nuovo lavoro non ci saranno miracoli, e il nuovo lavoro non può scaturire da una produzione in riduzione, ma da un aumento dei consumi e dalla riqualificazione della matrice produttiva, che però nessuno cerca di realizzare. Perciò i giovani più preparati emigrano all'estero in quantità impressionante, perché la produzione italiana è troppo bassa e matura per poterli assorbire.

Inoltre il contratto a tutele crescenti estenderebbe i diritti a molti giovani precari che ne erano privi. Ma l'unica vera garanzia dei diritti è la reintegra per i licenziamenti illegittimi, che viene cancellata, lasciando solo una mancia, se avviene dopo i tre anni, mentre prima si tratta solo della cessazione d'un rapporto, senza alcun indennizzo. È del tutto ovvio il fatto che,

data la grande disoccupazione, i lavoratori verranno espulsi prima della fine del triennio, senza alcuna garanzia e senza neppure la mancia economica. I precari sono intrappolati nella loro situazione, che colpisce in particolare i giovani e gli ultracinquantenni espulsi dal lavoro e diviene sempre più difficile uscirne verso un lavoro stabile. Luca Ricolfi su *La Stampa* dice “*chi lavora, lavora tantissimo, spesso in nero o col doppio o triplo lavoro, chi è fuori dal mercato del lavoro ha poche possibilità di entrarci e pochissime di farlo con un contratto di lavoro vero, ossia regolare, a tempo pieno e indeterminato*”.

La volontà di dividere e contrapporre giovani e anziani sembra però non funzionare, non solo perché numerosissimi giovani senza lavoro vengono mantenuti, loro malgrado, dai salari dei genitori o dalle pensioni dei nonni, ma anche perché capiscono benissimo che obiettivo del “*Jobs Act*” è di ridurre diritti, salari e pensioni, con una perdita di libertà e dignità per tutti. Infatti i giovani in piazza San Giovanni erano moltissimi, perché hanno capito che licenziare gli anziani non darà alcun lavoro ai giovani, ma anzi ridurrà le loro possibilità di lavoro, perché avrà effetti recessivi e dunque il lavoro diminuirà ulteriormente.

Il licenziamento non lo pagano i padroni ma ci pensa il governo

Il licenziamento non deve pagarlo il padrone, deve pensarci il governo, ha detto Renzi. “*Cosa fa un governo di sinistra se non una politica che si prende in carico*

quelli che hanno perso il lavoro? Noi ci prendiamo cura con un assegno, poi ti vengo a cercare e ti offro un'occasione di lavoro e facendo questo dico che tu sei importante...Per anni ci siamo divisi in modo profondo tra chi voleva combattere il precariato organizzando manifestazioni, e chi voleva farlo organizzando convegni: ma il precariato si combatte innanzitutto cambiando la mentalità delle nostre imprese, e le regole del gioco. Sarà bello capire se è più di sinistra restare aggrappati alla nostalgia o provare a cambiare il futuro". Ma il problema è che il lavoro non c'è se non si creano nuovi posti di lavoro e i padroni italiani non ci pensano neppure lontanamente. Il richiamo alla "flexsecurity" è assurdo, perché può funzionare solo se la disoccupazione è frizionale e dunque il problema è solo quello di traghettare i lavoratori da un posto di lavoro all'altro, ma oggi il passaggio è dal lavoro alla disoccupazione permanente. Inoltre la "flexsecurity" esige risorse enormi che non ci sono, anzi il governo non rifinanzia neppure la cig speciale già esistente e intende cancellare in gran parte gli ammortizzatori. Insomma si tratta di una enorme presa in giro.

Come si creano posti di lavoro

Luca Ricolfi, sul *La Stampa*, ha sostenuto che la strategia del governo "per creare posti di lavoro è scritta sulla sabbia. Il piatto forte è la cosiddetta decontribuzione (non far pagare i contributi sui nuovi assunti), un provvedimento che in questi giorni viene venduto sul mercato dei media ora come capace di creare 800.000 posti di lavoro in 3 anni (ministro Padoan), ora come capace di incentivare 850.000

assunzioni in un anno (Gutgeld), ma si tratta di cifre campate per aria: il costo del contributo per un lavoratore a tempo pieno è di circa 10.000 euro l'anno, il budget 2015 è pari a 1,9 miliardi e dunque è in grado di azzerare i contributi di 190.000 lavoratori, non certo di 850.000. Gutgeld si arrampica sui vetri e, visto che i soldi non ci sono proprio, si ricorre al trucco di conteggiare la assunzioni part-time (4.600 euro l'anno) e per pochi mesi, giungendo a 2.200 euro l'anno. Il fatto che un'assunzione sia senza contribuzione non garantisce minimamente che corrisponda a un posto di lavoro in più. Le risorse stanziare non sono in grado neppur lontanamente di lenire la piaga della mancanza di lavoro”.

Il sindacato sono io

Di fronte alla grandiosa manifestazione di Roma Renzi ha detto che *“la piazza non ci fermerà, il lavoro non si crea con le manifestazioni”*. *“Ascolteremo, come abbiamo sempre fatto, poi andremo avanti, perché se c'è una cosa che non si può fare è pensare che una piazza blocchi un Paese ... una volta discusso e deciso si va avanti, con determinazione, perché è del tutto evidente che questo Paese ha bisogno di riforme e io non intendo fermarmi ... il lavoro non si crea con le manifestazioni”*. Ma l'ascolto è durato solo un'ora e non sembra che abbia influito sulle decisioni di Renzi, che ha affermato *“Il sindacato sono io”*, nella convinzione populista del rapporto diretto fra il capo e il popolo, che non ammette intermediari e non accetta i soggetti sociali, la *“società di mezzo”*, e dunque anche i sindacati, visti come un ostacolo e un ritardo rispetto alle proprie decisioni.

Un vuoto enorme da colmare al più presto

Sia pure preparata da tempo, fin dagli anni '80, dall'attacco al lavoro e allo stato sociale, e dalla teorizzazione del "*partito leggero*", che cerca la governabilità attraverso le alchimie istituzionali, lontano dalle pressioni sociali, l'attuale situazione presenta caratteri del tutto inediti, anche rispetto agli altri grandi paesi europei.

Nel suo "blog" sul New York Times, Krugman si chiede dove è finita la sinistra e dove sono finiti gli economisti di sinistra in Europa.

Non esiste più in Parlamento, un partito di massa che si dichiari di sinistra, neppure a quella socialdemocratica, né un partito che intenda rappresentare il mondo del lavoro, rimasto, di fatto, senza alcuna significativa rappresentanza. Ma ancora, il mondo del lavoro e il sindacato vengono visti come il "*vecchio*" da abbattere, da rottamare, travolgendolo con l'ondata giovanilista del "*nuovo*", che troppo spesso assomiglia alla vulgata neoliberista, sconfessata dalla storia ma ancora pervicacemente presente per giustificare gli interessi oligarchici. Chi rivendica i diritti sarebbe perciò al di fuori della storia, diverrebbe così fautore d'un corporativismo che appartiene al passato, anzi quasi a un'altra era geologica e non è in grado di capire la nuova realtà che avrebbe superato destra e sinistra, togliendo loro qualsiasi significato. Ma è proprio così?

Certo, dobbiamo riflettere al fatto che stiamo at-

traversando una crisi non congiunturale, né solo economica, ma una “*crisi organica*”, in senso gramsciano, che investe le rappresentanze politiche, sociali, istituzionali, ma anche le culture e i valori collettivi, l'insieme della vita sociale, generando quello che è stato chiamato un “*caos sistemico*”, una babele di linguaggi eterogenei e privi d'un senso comune, da cui non si può uscire ritornando semplicemente al passato ma solo costruendo un “*ordine nuovo*”.

Dunque non c'è una società pacificata, anzi non c'è forse più una vera società, intesa come insieme di individui legati da interessi, solidarietà e valori comuni, perché oggi impera un individualismo dilagante e la concorrenza più sfrenata, accanto a risorgenti nazionalismi, particolarismi, tribalismi, fascismi, populismi, come tentativo, profondamente sbagliato, di trovare una protezione, una piccola solidarietà egoistica cementata dall'odio per un nemico comune, un capro espiatorio (in particolare l'immigrato). Proprio in queste situazioni nasce l'affidamento fideistico e irrazionale a un “*capo*”, acclamato in modo plebiscitario come unico risolutore di realtà troppo complesse. È l'epoca della “*post-democrazia*” o della “*democrazia*” (ovvero della dittatura sotto le mentite spoglie della democrazia).

Il confronto avviene tra chi intende restaurare, attraverso la violenza del mercato (contro i diritti del lavoro, lo stato sociale, la solidarietà di classe, la democrazia) un potere oligarchico e antipopolare, e chi invece intende estendere diritti, democrazia, solida-

rietà e partecipazione politica e sociale. Dunque la differenza fra destra e sinistra esiste ancora, anzi è più forte di prima, ma oggi l'offensiva è in mano al capitale e le forze democratiche sembrano disorientate, deboli e sguarnite, spesso frammentate e apparentemente incapaci di resistere, spesso profondamente intrise delle idee dell'avversario.

Occorre dunque un lungo lavoro di ricostruzione del legame sociale, di solidarietà e valori condivisi, ma ciò non può scaturire da un semplice appello ma deve fondarsi sulla ricerca di interessi comuni, da sperimentare e cementare nelle lotte.

Bene, tutto ciò passa necessariamente attraverso la centralità del lavoro come fondamento sociale. Si tratta d'una realtà oggettiva fondata sul carattere antagonistico del conflitto strutturale che, nel modo di produzione capitalistico, assumono i contrapposti interessi di lavoratori e padronato, che strutturano l'insieme dei rapporti sociali. Ma questo dato oggettivo (la "*classe in sé*") non si traduce automaticamente in una coscienza dell'esistenza di interessi comuni, nella costruzione d'un soggetto collettivo (la "*classe per sé*"), che può scaturire solo da una teoria ed un progetto di trasformazione, dalla costruzione d'una organizzazione politica e di vaste alleanze sociali, per realizzare un nuovo blocco sociale egemone, capace di unire l'insieme degli interessi delle classi subalterne oppresse e delle contraddizioni vissute nella società, da quella di genere a quella generazionale, etnica, ecc.

Per uscire, dunque, da una grande crisi organica

come l'attuale, dal caos sistemico oggi imperante, è indispensabile riunificare le forze oggi disperse ed eterogenee del mondo del lavoro (innanzitutto evitando un'ulteriore frammentazione, come quella che viene oggi proposta dal "*Jobs Act*" e chiedendo una estensione dei diritti e delle garanzie per tutti) battendosi per il lavoro (e non solo per un sussidio alla disoccupazione, peraltro oggi carente) anche attraverso una diversa politica economica, la riduzione delle diseguaglianze, una estensione dei diritti civili, la ricostruzione d'un universo di valori solidali come nuova idea di sinistra oggi.

Ma occorre soprattutto una grande partecipazione sociale e politica e dunque la ricostruzione d'un partito, oggi assente, che rappresenti gli interessi solidali del mondo del lavoro e delle sue possibili alleanze sociali e sia capace di realizzarli con la forza d'un progetto di trasformazione. Si tratta d'un percorso certo lungo e difficile, ma necessario e indispensabile per evitare la catastrofe e per ridare un futuro alle nuove generazioni.

LA FLESSIBILITÀ DEL LAVORO, UNA TENDENZA NEOLIBERISTA INTERNAZIONALE

IL RETROTERRA IDEOLOGICO DELL'INSISTENZA SULLA CENTRALITÀ DELLA "FLESSIBILIZZAZIONE" DEL LAVORO

Un'azione di politica economica per l'occupazione

Nella teoria keynesiana la disoccupazione è determinata da un livello insufficiente della domanda aggregata, in presenza di una massa di beni invenduti, per effetto della diminuzione dei consumi, con una conseguente flessione dei prezzi, in regime di recessione. Non è invece compatibile con l'inflazione, che deriverebbe invece da una situazione di pieno impiego, in quanto l'eccesso della domanda aggregata rispetto all'offerta aggregata (già al massimo e non più espandibile in termini quantitativi), non potendo essere soddisfatto, determina un incremento dei prezzi e del Pil nominale.

Nel '62 l'economista Arthur Melvin Okun, ha elaborato il cosiddetto "*coefficiente Beta*" (della "*Legge di Okun*") secondo cui per ogni incremento di un punto del tasso di disoccupazione naturale il Pil reale si riduce dai 2 ai 3 punti percentuali.

La "*curva di Phillips*" (proposta negli anni '20 da

Irving Fisher, ripresa nei '58 da Alban William Phillips e sostenuta da Paul Samuelson e Robert Solow) descrive una relazione inversa (*“trade-off”*) fra il tasso di disoccupazione e d'inflazione. Essa implica che si possa ridurre la disoccupazione e aumentare la produzione con una inflazione più alta, e che la politica economica possa influenzare tali variabili: un aumento della quantità di moneta, aumentando la domanda, fa diminuire la disoccupazione e aumentare la produzione, causando però un aumento dei prezzi. Spiegava Solow che *“la società può permettersi un saggio d'inflazione meno elevato o addirittura nullo, purché sia disposta a pagarne il prezzo in termini di disoccupazione”*.

Per questo sarebbe possibile determinare una riduzione permanente della disoccupazione nel lungo periodo attraverso un'azione di politica economica che determini un'espansione della domanda e un incremento del tasso di inflazione, facendo aumentare in misura equivalente il reddito e il tasso di attività della popolazione, ovvero:

- Per aumentare l'occupazione fino ad una data percentuale, occorre aumentare anche la produzione con una percentuale adeguata e ben precisa.
- L'aumento della produzione necessita d'un corrispettivo aumento della domanda di beni e servizi da parte della Pubblica amministrazione e la disoccupazione si può combattere solo aumentando la spesa pubblica o incentivando la spesa privata.

Il neoliberalismo del “laissez faire” e la teoria delle “aspettative razionali”

Alla fine degli anni sessanta s'è manifestata per la prima volta nei paesi occidentali la “*stagflazione*”, ovvero la contemporanea presenza di inflazione e stagnazione economica, che in precedenza erano sempre state disgiunte. Ciò ha determinato la crisi delle teorie interventiste, keynesiana e della “*curva di Phillips*”, che, fino ad allora erano state un valido strumento di politica economica.

Anche i tentativi di combatterla, sul modello keynesiano, con politiche economiche espansive hanno aggravato ulteriormente tale fenomeno, e ciò venne spiegato coll'esistenza del monopolio sindacale nel mercato del lavoro, che determinerebbe una rigidità dei salari, e con i cartelli delle materie prime. Dato che la teoria keynesiana e la “*curva di Phillips*” non erano in grado di spiegare questo nuovo fenomeno molti economisti le abbandonarono, ritornando alla teoria economica liberista.

Alla fine del 1967 Milton Friedman e Edmund Phelps hanno portato avanti un modello neoliberalista che chiedeva il ritorno a politiche economiche non interventiste, di libero mercato, usando la teoria delle “*aspettative razionali*” (secondo cui gli individui usano le informazioni in modo efficiente, senza compiere errori sistematici nella formazione delle aspettative riguardanti le variabili economiche) per mettere in discussione la relazione inversa di lungo periodo tra in-

flazione e disoccupazione mostrata dalla curva di Phillips. Per i sostenitori delle “*aspettative razionali*” i mercati sono sempre in equilibrio, perché gli agenti economici determinano prezzi e salari per massimizzare profitto e utilità, e non esiste la “*disoccupazione involontaria*”, perché il disoccupato potrebbe sempre trovare lavoro a un “*salario d’equilibrio*” inferiore (che secondo Ricardo, potrebbe essere inferiore al salario di sussistenza), che però non sarebbe disposto ad accettare.

Friedman sosteneva che l’aumento della quantità di moneta creerebbe aspettative di inflazione, lasciando immutata la domanda reale, ma facendo aumentare le richieste salariali, perciò non aumenterebbero domanda e produzione, lasciando immutata la disoccupazione. La politica economica, e quella monetaria in particolare, sarebbero perciò incapaci di determinare variazioni della produzione, della domanda e della disoccupazione.

Aveva definito un “*tasso naturale di disoccupazione*”, coerente col livello potenziale della produzione aggregata, che l’economia raggiungerebbe in assenza di frizioni temporanee e che, a loro avviso, non potrebbe essere ridotto da politiche espansive della domanda che determinerebbero solo un aumento dell’inflazione ma senza riduzione della disoccupazione.

Ricorreva anche a un “*ritardo d’azione*” (*isteresi*) del recupero salariale dovuto alla “*illusione monetaria*” (quando per effetto della inflazione l’aumento dei salari nominali nasconde la caduta di quelli reali) per

cui uno *shock* improvviso vede una reazione di rincorsa salariale solo dopo un certo periodo di tempo, quando diviene palese la riduzione del potere d'acquisto.

L'evidenza empirica ha mostrato che si tratta d'una teoria errata che è stata accettata solo da pochi economisti conservatori, mentre è stata generalmente sottoposta a vaste critiche perché gli individui non sono adeguatamente informati e razionali nelle loro scelte, e non esiste un mercato del lavoro di concorrenza perfetta, ma solo un mercato organizzato sindacalmente, su posizioni di monopolio del venditore e di monopsonio del compratore, che dipende dal loro rispettivo potere negoziale, influenzato dal livello di disoccupazione. Di volta in volta prevale il “*mercato del venditore*” di forza lavoro, in una situazione prossima alla piena occupazione che consente maggiori richieste salariali, e un “*mercato del compratore*” di forza lavoro, in presenza di una disoccupazione elevata e involontaria, con un “*esercito di riserva*” di disoccupati che preme sugli occupati, indebolendoli e abbassandone la retribuzione.

La “disoccupazione di equilibrio”

Proprio per cercare di spiegare la “*stagflazione*”, la teoria delle “*aspettative razionali*” ha creato il *Nawru* (*Non-accelerating wage rate of unemployment*), che è il “*tasso di disoccupazione di stabilità salariale*”, ovvero, secondo i suoi autori, il tasso di disoccupazione necessario

ad evitare un'accelerazione della crescita dei salari, e il *Nairu* (*Non-accelerating inflation rate of unemployment*), che è il “*tasso di disoccupazione di stabilità inflattiva*”, ovvero il tasso di disoccupazione necessario ad evitare una crescita dell'inflazione, strettamente correlato al precedente. Rappresenterebbero, secondo i neolibertisti, una situazione d'equilibrio macroeconomico (*disoccupazione di equilibrio*), senza sovra- e sotto-produzione, in cui il tasso di disoccupazione e la crescita dei salari reali corrispondono all'evoluzione della produttività.

Differiscono dal “*tasso di disoccupazione naturale*”, perché, mentre quest'ultimo si riferisce a un mercato del lavoro concorrenziale in equilibrio, in cui la disoccupazione è unicamente “*frizionale*” (ovvero una forma di disoccupazione di breve periodo e di lieve entità, connessa agli scompensi temporanei nella riallocazione dei lavoratori fra i diversi settori), il *Nairu* è dovuto a imperfezioni del mercato del lavoro (come una eccessiva rigidità dei salari verso il basso) e consta anche della disoccupazione strutturale (ovvero di una forma duratura e più elevata di disoccupazione determinata da profondi mutamenti strutturali dell'economia). Friedman prevede solo una disoccupazione volontaria, mentre l'analogo concetto neokeynesiano di “*disoccupazione d'equilibrio*” prevede la disoccupazione involontaria e un effetto d'isteresi, ovvero un aumento della durata della disoccupazione d'equilibrio oltre le cause che l'hanno prodotta.

Questi due parametri distinguono fra una “*curva*

di Phillips di breve periodo”, che escluderebbe qualsiasi impatto sull’occupazione (che richiederebbe invece un periodo più lungo per poter mostrare i suoi effetti), e una di *“lungo periodo”*, in cui ogni sforzo teso a ridurre il tasso di disoccupazione al di sotto del Nairu determinerebbe una *“accelerazione della inflazione”*, ovvero un immediato aumento delle aspettative d’inflazione con un conseguente peggioramento del *“trade-off”* fra disoccupazione e inflazione e un connesso fallimento delle politiche di contrasto, che spiegherebbe il fenomeno della *“stagflazione”* e impedirebbe qualsiasi possibilità di intervento di politica economica per ridurre il tasso di disoccupazione.

Questi indicatori hanno assunto un rilievo particolare in quanto sono stati assunti come il perno su cui ruota l’intera concezione economica (fiscale e di bilancio) dell’Unione europea e della Bce e, cosa ancor più importante, per la definizione degli obiettivi cogenti imposti dalla Commissione ai singoli paesi dell’Unione ed in particolare della Eurozona, rispetto al riaggiustamento semi-automatico del bilancio pubblico in conformità ai parametri di Maastricht, resi ancor più cogenti dal Patto di bilancio (*Fiscal compact*). La sua influenza è particolarmente rilevante in quanto ogni variazione, anche lieve, del Nawru, determina variazioni assai più rilevanti sugli obiettivi da raggiungere per il contenimento del disavanzo e del debito pubblico, determinando conseguenze assai rilevanti sulle politiche economiche e sociali dei singoli stati.

Le astruse assurdità del calcolo del Nawru e le sue gravi conseguenze

Le regole, formali e informali, dell'Unione europea prevedono che le politiche economiche e di bilancio espansive possano essere perseguite da un paese solo in presenza di un consistente “*output gap*” (che è la differenza tra il prodotto interno lordo effettivo e quello potenziale, ovvero quello massimo raggiungibile stabilmente da un sistema economico), in quanto consentono solo un indebitamento di natura ciclica, collegato appunto all’“*output gap*”, mentre vietano un indebitamento di tipo strutturale.

A parità di indebitamento nominale, l'indebitamento ciclico e quello strutturale sono complementari e dunque più basso è l’“*output gap*” e quindi l'indebitamento ciclico, tanto più alto risulta quello strutturale, che la Commissione europea impone di correggere attraverso le politiche di austerità.

Tanto più si avvicina il tasso reale di disoccupazione e il Nawru, tanto più si riduce l’“*output gap*”, e di conseguenza si restringono i margini concessi dalla Commissione europea per le politiche di sviluppo.

Ma il Nawru presenta rilevanti contraddizioni perché, a differenza di altri indicatori, come il Pil reale e l'indebitamento nominale, il cui valore è costruito sulla base di regole precise, sia pur discutibili, e dunque è misurabile con certezza, al contrario il rapporto fra indebitamento strutturale e ciclico è il risultato d'una valutazione stimata sulla base del Nawru,

“che a sua volta non è un valore fisso ma è estremamente variabile nel tempo”. il calcolo del Nawru scaturisce da una serie di stime previsionali che presentano un elevato carattere di discrezionalità e aleatorietà, se non di arbitrarietà, e le variazioni troppo consistenti a cui è stato sottoposto da un anno all’altro, fanno pensare ad una manipolazione politica volta a costituire elementi di pressione sulle politiche di bilancio dei paesi dell’Unione, in particolare nei confronti dei cosiddetti *“Piigs”*.

A causa di questa volatilità del Nawru, la Commissione tende a fissarlo sempre più in alto, proprio quando nella realtà esplose anche il tasso di disoccupazione e, di conseguenza, la Commissione europea impone ai paesi che sono già in crisi, l’obbligo, non solo di evitare politiche espansive, ma di promuovere politiche restrittive che peggiorano la situazione. *“In questa concettualizzazione regolatoria e giuridica – sostiene in un’intervista a IlSole24ore Stefano Fantacone, capo economista del CER, il centro di ricerca economica che per primo ha sollevato il problema – risiede quella meccanicità che dà forza operativa e giustificazione teorica ai fautori di un rigore severo che nulla ascolta. E non a caso, è un meccanicismo basato su uno strumento predittivo, il Nawru, che ha una sua ragion d’essere nel controllo dell’inflazione”* che in questo momento non esiste, perché l’Europa, e ancor più l’Italia, hanno un enorme problema di deflazione che questo meccanismo tende a peggiorare. *“La Commissione formula un’ipotesi per ogni paese, per non avere inflazione bisogna che il tasso di disoccu-*

pazione sia a un certo livello, e fa una stima i quale sia questo livello. Il problema è quello che concretamente che capita in uno scenario dissestato come quello europeo, con un disoccupazione crescente e difficile da controllare, che fa sì che ogni anno il filtro statistico del Nawru postulato dalla Commissione tenda anch'esso ad aumentare sempre più, quasi inseguendo il tasso di disoccupazione reale”.

Proprio per questo motivo il Nawru è causa di dissidi e di veri e propri scontri fra i fautori d'un rigore ossessivo che dovrebbe sostituire qualsiasi valutazione degli obiettivi di politica economica e coloro che tale concezione subiscono come una camicia di forza, un vero e proprio “*letto di Procuste*” che amputa ogni possibilità di crescita economica e, di conseguenza, di stabilità anche di bilancio. Vladimiro Giaché, presidente del CER, sottolinea il fatto che il Nawru “*è la leva che viene adoperata per garantire l'ipercontenimento dell'inflazione*”, *ma in una situazione in cui il problema è invece quello della deflazione*”.

Anche Draghi, con una implicita polemica nei confronti della Germania, pur considerando valido il Nawru, sostiene che nella cassetta degli attrezzi per curare le patologie recessive non esiste solo la politica monetaria, ma ci sono anche le politiche economiche espansive, evidenziando il fatto che proprio l'austerità sta portando l'Europa, Germania compresa, in un vicolo cieco.

Il fallimento conclamato delle teorie neoliberiste sulla occupazione

Alla fine degli anni '90 il tasso naturale d'inflazione è sceso negli Stati Uniti, al 4%, ben al di sotto di ogni possibile stima del Nairu, mentre l'inflazione, anziché accelerare, come era previsto dai neoliberisti, è rimasta moderata e ciò ha tolto ogni validità esplicativa al Nairu e al Nawru, che tuttavia sono ancora comunemente usati dagli economisti, in particolare dalla Ue.

Anche il concetto di “*aspettative razionali*” che si auto realizzerebbero è stato smentito dal fatto che tale modello era fondato sull'esistenza d'un unico punto di equilibrio dell'economia, indipendente dalle condizioni della domanda, mentre è ormai chiaro che il Nairu non ha un unico punto d'equilibrio, come era precedentemente ipotizzato.

Il ritorno degli interventi di politica economica

Da tali fallimenti sono sorte ulteriori teorie. Molti economisti hanno continuato ad usare la “*curva di Phillips*”, trasformandola però da fissa in dinamica e dunque rendendola sensibile agli interventi di politica economica che potrebbero influire nel migliorare il “*trade-off*”, come negli anni '90 o peggiorarlo, come negli anni '70.

Il modello del “*triangolo di Gordon*”, proposto da Robert J. Gordon della Northwestern University, fa

dipendere l'andamento del tasso d'inflazione da tre fattori: l'inflazione a breve termine della "curva di Phillips", gli shock sull'offerta (come quelli del petrolio) e la "inflazione intrinseca" (*built-in-inflation*), che riflette le aspettative d'inflazione e la spirale prezzi-salari.

Questo modello modifica il Nairu rispetto alle tendenze di lungo periodo per cui con una bassa disoccupazione e un'alta inflazione pluriennale determina una accelerazione delle aspettative d'inflazione e la spirale prezzi-salari (come negli anni '60 negli Stati Uniti), mentre con una disoccupazione elevata e una bassa inflazione pluriennale rallentano le aspettative d'inflazione e la spirale prezzi-salari (come negli Stati Uniti negli anni '80).

LE ATTUALI TENDENZE DELL'OCCUPAZIONE

Come si misura la disoccupazione

I dati sulla disoccupazione si prestano a svariate manipolazioni, perché sono fondati su un numero minimo di giornate ed ore lavorative in un dato periodo di tempo, per cui basta abbassare la soglia e, per incanto, sparisce buona parte della disoccupazione. Ad esempio l'Istat considera occupate "le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento abbiano svolto almeno un'ora di lavoro in qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura, o un'ora di lavoro

non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente". Naturalmente riducendo il numero di ore di lavoro necessarie per essere considerati occupati, si assiste ad un apparente miglioramento, puramente statistico e fittizio della situazione occupazionale anche se sta in realtà peggiorando. Ciò è particolarmente vero in una situazione di supersfruttamento come quella attuale, che vede un utilizzo di manodopera a bassissimo costo, o a volte persino gratuita (nella speranza di accumulare esperienze per il proprio "curriculum") dei cosiddetti "stagisti", spesso tenuti al lavoro per uno o due mesi e poi sostituiti con altri, dato che la richiesta non manca.

Per avere un'idea più precisa dello stato del mercato del lavoro è perciò necessario introdurre il concetto di "*disoccupazione relativa*", ovvero del fenomeno inedito della "*povertà relativa*" degli occupati. Infatti la disoccupazione non è costituita solo dalla mancanza di lavoro, perché chi vive di rendita e non è interessato a cercare un lavoro, pur non lavorando, non può certo essere considerato disoccupato, ma anche i disoccupati di lungo periodo escono dal mercato del lavoro perché, avendo perso la speranza di trovare una occupazione, sono "*scoraggiati*" dal cercarla e non appaiono più nelle statistiche dei disoccupati. Il problema della disoccupazione è dunque strettamente connesso a quello del reddito perché si può lavorare anche dieci ore al giorno pur rimanendo "*disoccupati parziali*" se tale lavoro non offre un reddito sufficiente.

La mancanza di posti di lavoro

Il vero problema del mercato del lavoro è oggi determinato dalla carenza di posti di lavoro, abbastanza generalizzata in tutti i paesi avanzati, anche se con significative differenze a seguito delle diverse politiche economiche adottate, espansive come negli Stati Uniti o recessive, come in Europa. Ciò non deriva certo da una eccessiva rigidità delle tutele, ormai profondamente lacerate, per cui si assiste semmai ad un eccesso di “flessibilità” sotto forma d’una precarietà multiforme, con una labilità del lavoro che impedisce di accumulare esperienze e consolida un modello di concorrenza fondato sul costo e non sulla qualità del lavoro, che non è reggibile in un paese avanzato di fronte alla pressione dei paesi emergenti.

In realtà oggi la flessibilità e precarietà del lavoro sono già eccessive rispetto alla stessa esigenza di qualità della produzione e ciò è chiaramente dimostrato dalle ormai molto frequenti richieste di richiamo in produzione, specie negli Stati Uniti, di lavoratori pensionati perché le loro conoscenze sono indispensabili per far funzionare l’attività dell’impresa. Ma in tal modo si persegue un’impossibile competitività di prezzo e si va verso un rapido declino anche produttivo del paese. Si entra, come dice Lucrezia Reichlin, “dell’epoca buia dei mezzi lavori”, anzi, d’un lavoro senza qualità.

Le attuali tendenze della disoccupazione tecnologica

David Ricardo, il più liberista fra gli economisti classici, era inizialmente convinto che il progresso tecnico avrebbe dato vantaggi per tutti ma poi, nei suoi *“Principi”* del 1821, ha affermato di dover correggere questa sua valutazione erronea, perché l'introduzione di innovazioni tecnologiche poteva danneggiare i lavoratori, in quanto porta ad una modifica della composizione del capitale trasformandone una parte da circolante (fondo salari) in fisso (macchinari) e se il capitale complessivo non cresce, ne consegue una riduzione dell'occupazione, determinata dalla *“disoccupazione tecnologica”*.

Il modello di Ricardo è fondato sull'idea, ripresa dai neoliberisti, che il *“salario di equilibrio”* potrebbe scendere al di sotto del livello di sussistenza. Questa interpretazione è stata riproposta con la crisi del 2007, che ha mostrato come il progresso tecnico intervenuto negli ultimi decenni, specie nel campo dell'informatica e delle comunicazioni, ha portato nella maggior parte dei paesi avanzati ad una vasta e crescente disoccupazione e ad una riduzione dei salari reali. Si tratta d'una linea di tendenza verso la disoccupazione tecnologica di massa destinata ad accentuarsi a seguito della digitalizzazione dell'economia e dell'introduzione delle stampanti 3D.

Tale fenomeno è stato offuscato nel trentennio postbellico (definita l'“*età dell'oro*” o i *“trenta gloriosi”*)

da un'intensa crescita economica conseguente alla globalizzazione e integrazione delle economie, che è prevalsa rispetto agli effetti del progresso tecnico, creando più posti di lavoro rispetto a quelli distrutti dalle tecnologie, consentendo di ridurre la disoccupazione a livelli "*frizionali*" e dando l'impressione di una situazione di relativo equilibrio.

Tuttavia, con la riduzione della crescita, la situazione è cambiata da circa trent'anni, causando l'erosione dei salari reali dei lavoratori, in particolare di quelli meno qualificati. Le tutele del lavoro (assicurazioni contro la disoccupazione, salario minimo contrattuale o legislativo, tutela dal licenziamento discriminatorio, assistenza sanitaria, ecc.), oggi sotto attacco, hanno frenato in passato la riduzione dei salari reali mentre prosegue il taglio dei costi dell'automazione produttiva che determina un ulteriore spiazzamento dell'occupazione.

Sono ormai molti gli economisti che ipotizzano l'impossibilità d'un ritorno alla situazione precedente la crisi, perché, a causa della scarsa quantità di lavoro incorporata nelle nuove tecnologie e della loro produttività assai più elevata della dinamica dei consumi, non funziona più il meccanismo di trasferimento "*frizionale*" della 'occupazione da un settore in declino ad un nuovo settore in crescita, per cui si determina una conseguente disoccupazione e una carenza di consumi con effetti depressivi. In questa situazione, sostiene Summer, la crescita potrà dipendere unicamente dalla creazione di bolle che offrano una cre-

scita della domanda non salariale tale da determinare una crescita dei consumi, come del resto è stato fatto negli Stati Uniti con la bolla immobiliare e poi della “*new economy*”, con gli effetti infausti che conosciamo. L’unica terapia plausibile, però difficile da realizzare perché si scontra frontalmente con i dogmi economici oggi imperanti, sarebbe la distribuzione del lavoro, a fronte di una forte riduzione dell’orario individuale complessivo nel corso della vita (incidendo sull’orario settimanale, mensile ed annuo, ma anche aumentando i periodi di formazione e anticipando il pensionamento), accompagnato da investimenti pubblici nell’economia verde e nei servizi sociali e a un aumento di salari e pensioni.

LE POLITICHE ECONOMICHE CHE INFLUENZANO L'OCCUPAZIONE

Una crisi che non passa

Dopo aver ormai da anni annunciato, già a partire dall’ormai lontano 2008, l’imminente uscita dal tunnel, i dati economici mostrano, in particolare in Europa, a causa delle sue politiche di una pretesa “*austerità espansiva*” che è invece in realtà fortemente recessiva, una tendenza al peggioramento, aggravata dalle turbolenze geostrategiche che stanno imperversando nel mondo, tanto da suggerire, persino per bocca di papa Francesco, l’inizio d’una “*terza guerra mondiale*”, diffusa e strisciante.

Le politiche di austerità concorrenziale e la ripresa senza occupazione

Data la situazione dell'economia internazionale, anche nel caso di una ripresa economica, questa sarebbe comunque, secondo tutte le organizzazioni economiche internazionali, “*senza lavoro*” (*jobless recovery*) a causa della trasformazione tecnologica della produzione che esige un sempre minore utilizzo della manodopera, da ultimo con la produzione attraverso le stampanti 3D. Si spezza così la connesione fra produzione e consumi salariali, anche a causa d'una crescente concorrenza internazionale da costi che contribuisce ad eroderli. Per questo, data la carenza di domanda interna, determinata dalle politiche di deflazione salariale a fini concorrenziali, l'economia d'un paese è ricercata in un'improbabile aumento delle esportazioni. Ciò non è tuttavia sufficiente a rimediare alla carenza di domanda interna, data l'assenza d'un paese che svolga il ruolo, interpretato a lungo dagli Stati Uniti, di “*consumatore di ultima istanza*” a livello mondiale, finanziato stampando dollari e aumentando i “*debiti gemelli*” (debito pubblico e debito della bilancia dei pagamenti), ed ora definitivamente scomparsa. Siamo perciò in presenza di un'acuta carenza di consumi che impedisce, sia pure in misura differenziata da paese a paese, una ripresa dell'economia.

L'unica soluzione positiva plausibile sarebbe costituita da un accordo cooperativo a livello mondiale

per un rilancio coordinato dell'economia, accompagnato dalla distribuzione del lavoro esistente, con la riduzione dell'orario individuale non solo settimanale, mensile e annuale, ma anche nell'arco della vita, ovvero riducendo l'età di pensionamento e aumentando i periodi di formazione.

Ciò esige però un profondo mutamento degli attuali orientamenti economici, riducendo la concorrenza (che è il vero e proprio feticcio della Ue) e favorendo la cooperazione fra stati, trasformando la competizione in collaborazione finalizzata al contrasto della disoccupazione tecnologica, anche attraverso una formazione continua capace di conciliare lo sviluppo tecnologico con quello delle risorse umane, con il consolidamento d'una ripresa economica, socialmente e ambientalmente favorevole.

Questa soluzione collaborativa, ampiamente sollecitata dalle autorità statunitensi, è resa attualmente impossibile dalle politiche deflattive europee, imposte dalla Germania attraverso i parametri di Maastricht, ulteriormente irrigiditi dal Patto di bilancio (*Fiscal compact*). Infatti la soluzione attualmente perseguita, particolarmente nell'Eurozona, è invece quella neoliberista, che consiste in una ulteriore accentuazione della concorrenza, anche a prezzo di enormi costi sociali, con la riduzione del salario medio sotto il livello di povertà relativa, attraverso la riduzione delle tutele del lavoro e la liberalizzazione dei licenziamenti, nonché il taglio di pensioni e stato sociale.

Il ricorso alla “svalutazione competitiva interna”

Proprio per la difficile situazione dell'economia e l'assenza di progetti di cooperazione espansiva delle politiche economiche, quasi tutti i paesi hanno adottato politiche mercantilistiche e vogliono forzare le proprie esportazioni attraverso il taglio della domanda interna (privata e pubblica, ovvero salari e spesa pubblica e sociale), ma si tratta d'un gioco a somma negativa in cui tutti, compresa la Germania che l'ha più fortemente sollecitato, escono perdenti. Come aveva precisato Roy Harrod, in assenza d'una crescita generalizzata, un aumento della produzione d'un paese superiore a quello medio comporta il fatto che, per riportare il sistema in equilibrio è necessario che in qualche altro paese si produca di meno (o che le sue merci restino invendute), per cui ogni variazione del tasso di accumulazione in un paese genera un movimento cumulativo che non corregge gli scostamenti ma anzi li aggrava.

Per questo, in modo particolare nell'Eurozona, dove, a causa della presenza dell'euro, i singoli paesi non possono sostenere la propria competitività attraverso la svalutazione monetaria, agendo sulla leva del cambio, le autorità europee hanno promosso la “*svalutazione competitiva interna*” come fattore concorrenziale, attraverso la svalorizzazione del lavoro (con la liberalizzazione dei licenziamenti, la abolizione del contratto nazionale, la commisurazione del salario

alla redditività della singola azienda), la sua concentrazione (con un allungamento dell'orario di fatto e l'aumento dell'età di pensionamento) e la compressione del “*welfare*” (col taglio delle pensioni, dell'assistenza, della sanità, dell'istruzione e dei lavoratori del pubblico impiego)

Ma la spinta ad una maggiore produttività, in assenza d'una crescita della domanda, significa solo creare nuove schiere di disoccupati e può essere ottenuta solo attraverso un'ulteriore intensificazione del lavoro umano (che viene così concentrato) o mediante l'introduzione di innovazioni di processo che sostituiscono il lavoro con macchine (espellendo altri lavoratori).

Si tratta infatti della cosiddetta politica “*rubamazzetto*” (B.T.N., “*beggar thy neighbour*”, letteralmente “*frega il tuo vicino*”) che però, come è noto, ha il difetto di poter funzionare unicamente se è praticata da un solo paese, mentre se viene imposta a tutti i paesi, chiedendo di fare deflazione salariale “*come la Germania*”, gli effetti si neutralizzano a vicenda, con il solo risultato di portare tutti quanti in una spirale recessiva di tagli sempre più rilevanti, in una continua corsa al ribasso che conduce inesorabilmente alla depressione, con i connessi costi sociali e politici e l'esplosione dei populismi di destra.

Commissione europea: l'analisi è sbagliata ma serve politicamente per l'austerità

Nonostante la sua palese incongruenza, le istituzioni europee hanno ripreso il concetto neoliberista del “*tasso di disoccupazione naturale*” e della sua evoluzione nel “*tasso di disoccupazione necessario di stabilità economica*”, che ha portato alle politiche reaganiane e thatcheriane.

La struttura tecnica della Commissione europea (l'*Output gap working group*), che calcola la crescita potenziale in funzione della applicazione dei parametri di Maastricht, continua a fondare le proprie previsioni di deficit strutturale di ciascun paese membro su un obiettivo della “*disoccupazione di equilibrio*” (Nawru/Nairu), che non produrrebbe inflazione, nonostante il fatto che, come abbiamo già visto, le analisi economiche abbiano ormai dimostrato la loro assoluta discrezionalità e inattendibilità. Il suo valore varia da paese a paese e l'Ue ha fissato come obiettivo il Nairu italiano all'assurda cifra del 10,4% nel 2013, al 10,8% nel 2014 e all'11% nel 2015.

Va osservato come la previsione sulla “*disoccupazione di equilibrio*” abbia subito un'impennata repentina, che appare come una vera e propria manipolazione politica, nell'autunno del 2012, rispetto alla precedente previsione dell'8,5% della primavera del 2012 e del 7,5% dell'ottobre 2011. Infatti tale valore influenza grandemente il saldo strutturale di bilancio.

La crescita della disoccupazione strutturale pro-

duce infatti effetti rilevanti sul Patto di Bilancio (*Fiscal compact*) e gli Omt (Obiettivi a medio termine) per il consolidamento fiscale, perché riduce lo scarto tra il tasso di disoccupazione strutturale e la disoccupazione effettiva e ciò determina, nei calcoli del Patto di stabilità europeo, un restringimento dei margini per la politica economica, per gli strumenti d'intervento di stampo keynesiano e della domanda pubblica e, di conseguenza anche degli spazi per le politiche strutturali industriali. Col venir meno di tali spazi d'azione, per rispettare i vincoli di bilancio (che non sono il 3% nel rapporto deficit/Pil di Maastricht, ma il pareggio, con uno scarto massimo dello 0,50%, ma comprendendoci anche il 5% di rientro ventennale del debito pubblico oltre il 60% del Pil) l'unica strada possibile è quella, socialmente ed economicamente devastante, della “*svalutazione interna*”, ovvero del taglio della spesa pubblica (servizi, stipendi e occupazione), e di quella privata (flessibilità del lavoro con conseguente riduzione del salario medio), ma ciò ha evidenti effetti recessivi in una situazione dove il problema principale è la carenza di domanda, in declino ovunque, anche nei Brics, che l'hanno tirata negli scorsi anni. Si instaura così una spirale di tipo greco che aumenta il debito pubblico e richiede sempre nuovi tagli che peggiorano ulteriormente economia e occupazione.

Secondo i calcoli del Cer, “*se l'Europa avesse stimato per l'Italia un Nairu di circa l'8%, come fino all'inizio del 2012, oggi potremmo vantare un surplus strutturale dello*

0,3% del Pil invece di un deficit dello 0,6% e l'Italia sarebbe in attivo". La differenza è di circa 15 miliardi di euro. Come spiega Manuele Buonaccorsi "uno strumento di misurazione concepito per contrastare la crisi economica, messo nelle mani dell'Ue, è diventato pro ciclico: rende ancora più forte la crisi e rafforza le politiche di austerità".

Anche il Ministero del Tesoro italiano ha scritto nel Def che *"i parametri da cui è ricavato il Nairu sono particolarmente soggetti a discrezionalità"* e le cifre della Ue molto sovrastimate, con un effetto particolarmente negativo per l'Italia, perché ne consegue un deficit strutturale più alto.

Va anche ricordato che la Spagna ha contestato le stime del Nawru fornite dalla Ue ed è riuscita ad ottenere una revisione di ben due punti del deficit strutturale, allentando in tal modo i vincoli e aumentando la flessibilità che da tempo le è già stata concessa, ma non è ancora soddisfatta e chiede una ulteriore revisione di dimensioni ancora maggiori.

Al contrario il governo italiano, che appare succube della Commissione e delle pretese della Merkel, non ha sollevato il problema, accontentandosi di chieder una insufficiente flessibilità sotto il 3% del rapporto deficit/Pil, ampiamente superato da Spagna, Francia e molti altri paesi. Ma una richiesta analoga a quella avanzata, con successo, dalla Spagna, sarebbe tuttavia molto importante rispetto alle conseguenze sul bilancio pubblico e le richieste di rigore connesse alle regole del Patto di bilancio (*Fiscal compact*) che la Commissione europea intende far spetta-

re, nonostante derivino da un accordo interstatale e non su norme europee.

L'azione delle banche centrali

Per questo le autorità monetarie internazionali, a partire dalla Fed e Bce, sono spaventate da una ulteriore tendenza al declino che non sembrano in grado di contenere, anche a causa dell'inflessibile austerità tedesca che ci sta portando alla rovina. Rinunciando al loro professionale ottimismo di maniera che derivava dal loro ruolo istituzionale, hanno annunciato, negli ultimi tempi, il ricorso a misure straordinarie non convenzionali (compreso il cosiddetto "*bazooka*" dell'acquisto diretto di titoli pubblici sul mercato primario), impegnandosi a fare "*tutto quanto è necessario*" per combattere la deflazione, suscitando così l'immediata irritazione tedesca che ha cercato di porre ostacoli a questi provvedimenti.

Infatti la Bce ha cercato di combattere la deflazione promuovendo una maggiore "*facilitazione monetaria*" (ovvero il finanziamento dei debiti pubblici sul mercato primario, emettendo moneta), ma per giustificare il proprio operato agli occhi ostili della Germania, ha chiesto in cambio, nel solco d'una tradizionale impostazione neoliberista e per ribadire una richiesta da ormai lungo tempo avanzata, l'attuazione di " *riforme strutturali*" che si concretizzano in una serie di misure economiche di contenimento dell'azione sindacale (come una contrattazione solo aziendale e legata

alla crescita della produttività) dove l'aspetto centrale e determinante è però dato dalla riforma del lavoro, nel senso di accrescerne la flessibilità in uscita, ovvero la libertà di licenziamento, come strumento per poter ridurre il salario medio al di sotto dei minimi contrattuali per favorire le esportazioni sulla base di una accanita concorrenza di prezzo. Hanno così riaffermano, anche se solo in un senso assai negativo, quella “*centralità del lavoro*”, ormai dimenticata da gran parte della stessa sinistra.

LE CONSEGUENZE NEGATIVE DELLE POLITICHE EUROPEE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE

I riflessi sulle politiche dell'occupazione

Sulla base di questa impostazione neoliberista, le istituzioni europee e internazionali (come la Troika) che fondano la propria azione essenzialmente sulla concorrenza, hanno proposto, o addirittura imposto, di aumentare la flessibilità del lavoro, estendendo, come è avvenuto in Germania, l'occupazione povera, e promuovendo la riduzione del salario e delle tutele del lavoro, eliminando quelle protezioni che erano state definite quando la situazione economica era molto più favorevole di quella attuale, e dunque quando ve n'era un minore bisogno. Ma anche una totale flessibilità e una completa liberalizzazione del mercato del lavoro, socialmente devastante, non sa-

rebbe sufficiente a fronteggiare la disoccupazione tecnologica che condiziona sempre più le condizioni di vita di miliardi di persone, ma solo a ritardarne gli effetti, persino nei paesi emergenti a basso costo del lavoro.

L'analisi dei dati Ocse mostra chiaramente che le politiche di flessibilità del lavoro perseguite negli ultimi 25 anni non hanno avuto alcun effetto nel ridurre la disoccupazione in Italia e nella Eurozona. La stessa Ocse è giunta alla conclusione di negare l'esistenza di una correlazione tra flessibilità e occupazione, e il capo economista del Fmi, Olivier Blanchard ha sostenuto, in uno studio del 2006, che *“le differenze nei regimi di protezione dell'impiego appaiono largamente incorrelate alle differenze tra i tassi di disoccupazione dei vari Paesi”* e uno studio più recente mostra come, nel periodo 1990-2013, la correlazione tra la variazione della protezione del lavoro e il tasso di disoccupazione mostra un segno negativo, per cui la riduzione delle tutele del lavoro si è registrato un incremento tendenziale del tasso di disoccupazione. Nonostante ciò in Italia si continua a sostenere, anche da parte del governo, che la flessibilità del lavoro favorisce la crescita dell'occupazione.

Andrea Boitani e Lucio Landi hanno evidenziato su lavoce.info come *“i paesi dell'eurozona che hanno fatto maggiori aggiustamenti di bilancio primario (al netto delle variazioni cicliche) sono anche quelli che hanno visto crescere di più il tasso di disoccupazione. Dato un trend comune di crescita della disoccupazione, per ogni punto in più di “migliora-*

mento” del saldo primario in media si è registrato un aumento di 0,67 punti del tasso di disoccupazione. La correlazione tra più austerità e più disoccupazione è abbastanza elevata. In Germania, dove la variazione del saldo primario è stata nulla, il tasso di disoccupazione si è ridotto di un punto”. Dunque queste misure non solo non favoriscono l’occupazione, ma anzi la danneggiano profondamente.

Il problema è ancora più acuto proprio in paesi come l’Italia che presenta una disoccupazione elevata ed anche un imponente numero di lavoratori “*scoraggiati*”, ovvero che non cercano neppure più il lavoro perché non hanno alcuna speranza di trovarlo. Si tratta di una carenza di posti di lavoro che deriva dallo sfacelo industriale che attraversa attualmente l’Italia, per carenza di domanda interna e il mancato aggiornamento della matrice produttive rispetto alle nuove esigenze di produzioni tecnologiche, accompagnato da una fuga delle imprese verso paesi a minor costo del lavoro e a minor prelievo fiscale (come avviene del resto anche in Francia, Germania, Gran Bretagna e Stati Uniti, che stanno correndo ai ripari).

Come spiega anche Boeri, “*le riforma che riducono il grado di protezione dell’impiego durante le recessioni finiscono per aumentare i licenziamenti, come mostra un’ampia casistica internazionale. La riforma Fornero sembra aver avuto pronunciati effetti negativi sul lato delle assunzioni*”. Luigi Pasinetti spiega che “*sebbene possa essere significativo pensare che il singolo imprenditore accresca la sua domanda di lavoro a fronte d’una riduzione del salario, non ha senso asserire che la domanda complessiva di lavoro aumenta se si verifica*

una riduzione del salario, ad una data struttura dei prezzi. Infatti se il salario viene ridotto, ciò implica che si riduca il reddito e quindi la domanda complessiva, il che intacca la base su cui si suppone si fondasse l'originale domanda di lavoro”.

Perciò Dunque l'aumento della flessibilità, perseguito per motivi concorrenziali dalla Commissione europea, non è una soluzione praticabile, non solo socialmente ma anche economicamente, con conseguenze irreparabili.

Ma un fattore importante per la riduzione dell'occupazione risiede anche nella riduzione dello stato sociale, perché l'introduzione dei diritti sociali (istruzione, malattia, invalidità, pensioni) ha determinato una forte riduzione del tempo di lavoro individuale nell'intero arco di vita, sottraendo al mercato del lavoro una quota rilevante di popolazione, in particolare fra i giovani e gli anziani, consentendo di riassorbire i disoccupati rilasciati dall'agricoltura e dalla trasformazione dei settori industriali, mentre la attuale tendenza ad aumentare l'età di pensionamento e ridurre l'istruzione e lo stato sociale, possono determinare un rilevante aggravamento della disoccupazione.

Ciò spiega anche il motivo del funzionamento della “flexsecurity” nordica, non trasferibile nella realtà italiana, perché in Scandinavia le limitate garanzie in uscita sono compensate da elevati servizi sociali e indennità di disoccupazione, nonché da un carattere frizionale e non strutturale della disoccupazione, che consente il passaggio da un posto di lavoro vecchio

ad uno nuovo e non ad una disoccupazione permanente..

Liberalizzare i licenziamenti? Lo vuole l'Europa e non solo

Dunque, a differenza dei molti altri casi in cui l'Europa è stata invocata per imporre provvedimenti antipopolari, nel caso della liberalizzazione dei licenziamenti non si tratta d'una scusa, ma d'una vera e propria imposizione.

Lo impone l'Europa, ma non solo, lo chiedono anche molte organizzazioni internazionali, a partire dalla Troika, che ritengono che per uscire dalla crisi occorra una dura repressione di classe, con la libertà di licenziamento, la fine dello stato sociale e la limitazione dei diritti civili e sociali. Impongono la cosiddetta “*svalutazione interna*”, sposando la teoria neoliberista, assolutamente infondata e controproducente, della “*disoccupazione di stabilità*”, propugnata da Reagan e dalla Thatcher. Si tratta d'un enorme salto indietro nel passato che intende annullare le grandi conquiste di più d'un secolo di lotte del movimento dei lavoratori, che ha prodotto una liberazione sul terreno delle libertà sociali, civili e democratiche, non solo per il mondo del lavoro ma per l'avanzamento dell'intera società.

Si tratta però d'una soluzione inefficace e perdente, come spiega Lucrezia Reichlin nel suo articolo sul Corsera (“*L'epoca buia del mezzo lavoro?*”), “*la disoccupa-*

zione europea, dice il presidente della Bce, non è dovuta solo all'insufficienza della domanda: in parte ha radici in cambiamenti strutturali. Come di consueto Draghi invoca l'importanza delle riforme del mercato del lavoro e pone l'enfasi nella differenza tra un mercato virtuoso, a bassa disoccupazione, come quello tedesco, e uno vizioso e rigido, che genera alta disoccupazione". Ma, prosegue la Reichlin, "la Bce, ma anche le altre istituzioni europee, dovrebbero fare un passo ulteriore nell'analisi. I cambiamenti del mercato del lavoro, soprattutto nell'ultimo decennio, hanno generato nuova precarietà e una fragilità che, come insegna Yellen, è difficile capire da una lettura dei soli dati della disoccupazione o del numero degli occupati. Questa fragilità tocca non solo la periferia europea ma anche la Germania e gli altri paesi dell'Europa forte".

Un chiaro esempio di ciò sta proprio, come vedremo più avanti, nella precarietà legalizzata dei "Kleinarbeiten" tedeschi, che nascondono, nei fatti, una semi-disoccupazione involontaria e sono usati per abbassare, sia pur in termini dualistici, il salario medio tedesco per motivi mercantilistici e concorrenziali nelle esportazioni.

La ricetta dell'Ocse

Constatando la gravità della situazione e l'aumento impressionante della disoccupazione strutturale di lungo periodo, particolarmente nell'Eurozona, l'Ocse propone unicamente una maggior flessibilità del mercato, ovvero meno regole e costi per le assunzioni e, soprattutto, la liberalizzazione dei licenzia-

menti, con l'invito ad eliminare la possibilità del reintegro per i licenziamenti illegittimi.

Secondo l'*Employment Outlook* dell'Ocse, il lavoro in Italia *“è caratterizzato da un basso livello di sicurezza, a causa dell'elevato rischio di disoccupazione e di un sistema di protezione sociale caratterizzato da un tasso di copertura piuttosto ridotto e da un contributo economico poco generoso”*. Per questo ritiene urgente una *“riforma del lavoro”* che sostenga *“le imprese che devono adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di mercato, ma dia anche più sicurezza ai lavoratori che devono trasferirsi da un lavoro all'altro”* e offra un supporto adeguato alla disoccupazione. Il cosiddetto *“Jobs Act”* deve essere *“approvato e reso operativo subito ... in modo da ridurre i costi di licenziamento e l'incertezza sull'esito del licenziamento economico”*. L'Ocse propone, fra l'altro, l'utilizzo dell'indennità che aumenta sulla base dell'anzianità aziendale ma precisa che le nuove norme dovrebbero essere applicate *“allo stesso modo per l'interruzione dei contratti permanenti e temporanei (anche se giunti a scadenza), come accade in Irlanda e in Gran Bretagna”*, ovvero precarizzare tutti. Il problema è che queste denunce sono effettuate da una organizzazione che è tra gli ispiratori della precarizzazione del mercato del lavoro, ma non esiste alcun rapporto fra le critiche alle carenze rilevate e le misure che vengono proposte che hanno invece l'effetto di peggiorare ulteriormente la situazione.

Le proposte della Bce

L'incremento della “*flessibilità*” del lavoro è stato l'argomento centrale della conferenza annuale dei governatori delle principali banche centrali mondiali, tenutasi il 22 agosto a Jackson Hole nello Wyoming, che si propone di definire le priorità strutturali da affrontare per guidare le scelte di politica monetaria.

Il presidente della Bce, Mario Draghi, nel suo intervento alla conferenza ha collegato la possibilità di allentare i parametri previsti dal Patto di bilancio (*Fiscal compact*) per dare il tempo necessario a realizzare le riforme strutturali, a suo avviso non più rinviabili, proponendo uno scambio fra una politica monetaria più accomodante, con il ricorso alla “*facilitazione quantitativa*” (*quantitative easing, Qe*, con l'acquisto di titoli sovrani sul mercato primario effettuato attraverso l'emissione di moneta non sterilizzata, sul percorso già da tempo intrapreso dalla Fed e da altre banche centrali) e l'attuazione di tali riforme strutturali.

Ha anche chiarito, una volta per tutte, se mai ce ne fosse ancora bisogno, che queste riguardano in primo luogo la riforma del mercato del lavoro e che il tema dirimente è la flessibilità in uscita (licenziabilità) attraverso la soppressione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e dunque che il governo italiano verrà giudicato innanzitutto sulla base della sua capacità di realizzarla, come condizione per ottenere margini di flessibilità sul deficit e il debito pubblico.

Ciò avverrebbe in modo analogo a quanto già av-

venuto in Spagna dove tale flessibilità è stata concessa al governo di Mariano Rajoy, solo dopo il varo di tale pesantissima riforma ed ha perciò consigliato di seguire l'esempio spagnolo.

Si tratta d'una richiesta non nuova, già avanzata dalla Bce nella lettera all'Italia del 5 agosto 2011, firmata da Trichet e Draghi, che perseguiva l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro e che è stata nuovamente ribadita da Draghi e dalla Commissione europea, assieme alla richiesta di legare i salari alla produttività e di promuovere la contrattazione aziendale di secondo livello a scapito di quella nazionale. Ma tutti sono ben consapevoli che tale scelta costituisce un "feticcio" ideologico neoliberista, che può produrre solo un peggioramento della occupazione, ma viene considerato come una sorta di sacrificio rituale da concedere alle pressioni ideologiche della Commissione europea e della Germania, che serve a Draghi per giustificare le proprie politiche di reflazione e vincere le forti resistenze tedesche rispetto all'uso della "facilitazione monetaria", ma ciò non gli ha risparmiato un duro attacco della Buba, del ministro delle finanze e una telefonata di protesta della Merkel, nonché una forte resistenza, che dura tuttora, rispetto alle sue scelte di interventi non convenzionali per salvare l'euro e con esso l'Unione europea.

Draghi ha effettuato anche un confronto fra la Spagna e l'Irlanda, spiegando che quest'ultima avrebbe limitato la crescita della disoccupazione consentendo, fra le altre misure, anche un più ampio "down-

ward wage adjustment”, ovvero una maggiore compressione salariale: un consiglio evidentemente rivolto anche all’Italia, perché proprio questo è l’obiettivo ultimo della cancellazione dell’articolo 18.

Questa impostazione, che cancella di colpo secoli di conquiste dei lavoratori, ha trovato una critica implicita nell’intervento della Yellen, capo della Fed, che ha posto il problema dei possibili danni strutturali causati dalla crisi al mercato del lavoro ed ha evidenziato il rischio permanente per la stabilità economica nel vasto utilizzo del sottoimpiego.

I veri obiettivi dell’austerità tedesca

Dal punto di vista della Germania, o almeno d’una parte rilevante della sua classe dirigente, si tratta anche d’una scommessa pericolosa sul fatto di riuscire ad uscire per primi dalla recessione, dopo averla favorita con la politica di austerità, conquistando il primato economico sulla base dell’altrui distruzione. “*Mors tua, vita mea*”, dicevano i latini o meglio, come dice un illuminante proverbio tedesco, “*San Floriano, risparmia la mia casa, brucia le altre*”: si tratta d’una versione molto più truce del “*frega il tuo vicino*” inglese, che illustra in modo chiarissimo la natura della politica economica tedesca, anche secondo osservatori internazionali come il Financial Time.

Un libro di Vittorio Feltri sostiene che la Germania si sta avvantaggiando della crisi a scapito degli altri paesi europei i cui governi sembrano incapaci di

resistere efficacemente ai diktat della Merkel e ai parametri depressivi europei imposti dalla Germania, che sta bacchettando tutti perché non sfuggano alle politiche di un rigore mortifero, mentre resiste solo Draghi, ma con estrema difficoltà, di fronte ai continui attacchi tedeschi e per il fatto che per salvare l'Europa non bastano iniezioni di liquidità ma occorre una svolta drastica di politica economica e una riforma dei Trattati europei e dello statuto della Bce. Feltri accusa la Germania di usare la tattica del “*poliziotto buono*” interpretato dalla Merkel che promette aiuti, che mai verranno, ai paesi in difficoltà, e del “*poliziotto cattivo*”, interpretato dal capo della Buba, Jens Weidman, dal ministro dell'economia Wolfgang Schäuble e dai giudici costituzionali tedeschi, che sono gli strenui persecutori di ogni deviazione dal rigido sentiero tracciato dalla Germania.

Rispondendo al dilemma posto da Thomas Mann circa il futuro di “*un'Europa germanica o d'una Germania europea*”, Feltri non ha alcun dubbio nel propendere per la prima ipotesi, relativa all'intenzione tedesca di un “*Quarto Reich*” che sta conquistando l'Europa facendone una appendice subalterna del proprio impero, per assicurarsi, sulle macerie economiche degli altri paesi europei, un ruolo fra i “*grandi*” a livello mondiale, a cui, da sola, non avrebbe mai potuto aspirare. “*Siamo al guinzaglio della Merkel, la quale evidentemente fa gli interessi della Germania e non i nostri e quindi proseguiamo nel nostro rapido, inarrestabile declino*”.

Questa strategia tedesca è stata definita l’“*An-*

schluss” dell’Europa, perché la Germania vuole entrare come grande potenza fra i pochi protagonisti della futura economia mondiale del *dopo-crisi*, assieme a Stati Uniti e Cina, ma non ne possiede le dimensioni economiche necessarie. Per raggiungerla intende ripetere, su scala molto maggiore, nei confronti dell’intera Europa, ciò che ha già fatto con l’annessione della Germania orientale, colonizzandone l’apparato produttivo a prezzi di liquidazione e subordinandone alle proprie esigenze la politica economica e l’attività produttiva. Una smania di dominio che, in una sorta di “*coazione a ripetere*” ripercorrerebbe, sia pure in forma solo economica e dunque meno cruenta, gli altri tentativi di dominio tedeschi che hanno portato alle due grandi guerre mondiali. Del resto anche papa Francesco ha giustamente parlato d’una “*terza guerra mondiale*” strisciante, già oggi in atto.

Paolo De Ioanna, in un articolo su Repubblica spiega come in una “*Europa a trazione tedesca*”, la Germania “*che guarda con un occhio ad ovest e uno a est sta cercando di capire come fare per gestire al meglio la tempesta ucraina, che ha contribuito non poco essa stessa ad alimentare, la stessa tecnica che aveva utilizzato per disarticolare alcuni stati della ex-Jugoslavia che ora sono saldamente nella sfera tedesca (Croazia in testa)*”.

Un editoriale di *El Pais*, il principale quotidiano spagnolo, di orientamento progressista ha accusato la Merkel di essere “*come Hitler, che ha dichiarato guerra al resto del continente, stavolta per garantire alla Germania il*

suo spazio economico vitale”, ovvero il *Lebensraum* hitleriano. Il settimanale laburista britannico *New Statesman* sostiene che la Merkel “è il leader tedesco più pericoloso dopo Hitler”, una minaccia all’ordine globale peggiore di Ahmadinejad e di Kim Jong-un. In Francia Marine Le Pen, capo dell’estrema destra con quello che è oggi il primo partito del paese, s’è richiamata alla resistenza francese contro l’invasione nazista durante la Seconda guerra mondiale e Syriza in Grecia avanza giudizi analoghi.

Il vero problema è che non si vede oggi chi sia in grado di fermare questo progetto, a cui si adeguano anche le sue vittime sacrificali. Non esistono neppure i presupposti per un fronte comune anti-austerità dei paesi mediterranei, perché ciascuno invoca singolarmente la grazia alla Germania, assecondandone i voler. Aznar ha fatto un patto con la Germania, della quale è diventato un satellite, chiedendole una proroga della flessibilità del deficit *oltre* il 3%, che già gli è stata concessa. Hollande, dopo aver rinunciato alla battaglia anti-austerità che aveva promesso nella campagna elettorale, punta anche lui a prorogare fino al 2017 la flessibilità *oltre* il tetto del deficit del 3%, mentre è ancora tutta da verificare l’alzata di scudi del nuovo ministro dell’economia, che potrebbe semplicemente cercare di ottenere ulteriori margini di flessibilità. Renzi ha chiesto, in cambio della completa liberalizzazione dei licenziamenti, di cui la Merkel s’è detta molto soddisfatta, una flessibilità per il 2014 *sotto* il tetto del 3%, chiedendo il rinvio al 2017 del

5% di rientro del debito entro il tetto del 60%, che non sarà assolutamente in grado di rispettare, nonostante i conseguenti massacri sociali, oltretutto ottenendo solo un sostanziale diniego tedesco (“*prima occorre vedere gli effetti della riforma del lavoro e poi si vedrà*”), perché l’Italia si vede costantemente negare ciò che è già stato concesso, da tempo e in misura molto maggiore (sia per quantità che per scadenza), a Francia e Spagna (ma che si era autonomamente concessa nel 2003 la stessa Germania).

Si tratta d’una sorta di “*mobbing*” europeo nei nostri confronti che, con qualche debole e timida protesta, sembriamo disposti ad accettare, impegnandoci a fare i “*compiti a casa*” ed osannando addirittura quel “*modello*” tedesco che ci sta massacrando. Siamo evidentemente affetti dalla “*sindrome di Stoccolma*”, ovvero, nella definizione di Anna Freud, dall’identificazione con l’aggressore, per cui, durante i maltrattamenti subiti, la vittima prova un sentimento positivo nei confronti del proprio carnefice, una sorta di alleanza e solidarietà sino all’amore nei confronti del proprio aguzzino.

I MODELLI EUROPEI E OCCIDENTALI

Convergenza o divergenza?

Sul piano internazionale sono a lungo convissuti modelli profondamente diversi sia sul piano strutturale che su quello normativo, che riguardano le retribuzioni, la spesa sociale, la tipologia (centrale o decentrata) e la copertura contrattuale, la presenza di lavoro precario ed atipico (tempo parziale, determinato e interinale, nonché il lavoro nero), la protezione sociale in caso di disoccupazione, l'adesione ai sindacati e la partecipazione sindacale alla concertazione politica.

I due modelli tradizionali divergono rispetto alla platea dei beneficiari e ai metodi di finanziamento:

- Il modello continentale “*bismarkiano*” ha una copertura contributiva di tipo contributivo occupazionale e l'intervento statale è solo complementare e limitato, prevalentemente, ai casi di tipo assistenziale.
- Il modello universalistico “*beveridgiano*”, finanziato fiscalment, con un ruolo sostitutivo dello stato, che prescinde dalla famiglia, dall'occupazione e dal mercato. Questo modello presenta due diverse varianti: quella liberistica residuale della Gran Bretagna thatcheriana, fondata su bassi costi e sulla disponibilità all'avviamento (“*workfare*”) e quello

socialdemocratico, con prestazioni e costi elevati, attualmente in progressivo disarmo.

Esistono anche due doversi approcci interpretativi: coloro che sostengono l'esistenza di una crescente divergenza e quelli che sostengono invece l'esistenza di una progressiva convergenza dei modelli sociali e della gestione del lavoro fra i diversi paesi.

Chi sostiene l'esistenza d'un processo di divergenza ritiene che la diversità dei sistemi politici condizioni negativamente la possibilità di una omogeneizzazione della regolazione del lavoro e porta ad esempio la difficoltà incontrata nella elaborazione di una regolazione comune europea in materia di diritto del lavoro e nel ricorso a un Metodo Aperto di Coordinamento per un'emulazione delle "buone pratiche" fra i diversi paesi.

Chi sostiene l'esistenza di un processo di "convergenza" ritiene invece che la pressione della concorrenza, della globalizzazione e l'evoluzione tecnologica tendano a ridurre le divergenze esistenti nei modelli di accumulazione dei singoli paesi, spingendoli verso una maggiore omogeneità in senso neoliberalista.

L'attuale spinta verso una deregolazione di stampo reaganiano da parte delle istituzioni internazionali e soprattutto da parte delle istituzioni europee, che parte dalle regole della concorrenza, tende oggi a favorire una convergenza negativa, che promana da un arbitraggio fra i diversi sistemi che favorisce quelli più deregolati, con minori costi e diritti, rispetto a

quelli che difendono le tutele, la remunerazione e la qualità del lavoro, colpiti da “*punizioni*” quali il rifiuto di sostegno economico della banca centrale e la conseguente esposizione alla speculazione finanziaria internazionale e alla fuga di imprese e capitali, come “*vendetta del mercato*”. Con una moderna legge di Jevons, il lavoro cattivo scaccia quello buono.

L'attuale revisione delle politiche del lavoro

Esiste attualmente una tendenza, che deriva dalle restrizioni del Patto di bilancio (*Fiscal compact*) europeo, ma esprime anche una tendenza più generale, alla riduzione delle prestazioni e della platea dei beneficiari:

- L'attenuazione della tutela dal licenziamento, sollecitata da Bce, Fmi e Commissione europea e realizzata in Spagna, Austria, e, parzialmente, in Francia e oggi nei nuovi provvedimenti del “*Jobs Act*” in Italia.

- Una riduzione dell'accesso al trattamento di disoccupazione (Hartz IV in Germania, veri interventi e propositi di esclusione degli immigrati, ecc.).

- Un allentamento dei vincoli al lavoro temporaneo e atipico (Italia, Germania, Svezia, Olanda).

Il Rapporto sull'occupazione in Europa ha proposto cinque diverse tipologie:

- Nordico, alta flessibilità del lavoro, della sicurezza sociale e del prelievo fiscale.
- Anglosassone, elevata flessibilità, bassa tas-

sazione e sicurezza.

- Mediterraneo, prelievo fiscale medi e bassa flessibilità e sicurezza sociale.
- Continentale, intermedio fra i tre modelli precedenti.
- Centro orientale: media flessibilità e tassazione ma poca sicurezza sociale.

Va osservato che l'Italia viene collocata in quest'ultima tipologia, la più debole.

Inoltre tutte le riforme, tranne Francia e Gran Bretagna, sono state precedute da accordi con i sindacati, recepiti nella contrattazione collettiva, che prevedono una partecipazione dei sindacati anche nella loro gestione.

I DIVERSI SIGNIFICATI DEL “DIRITTO AL LAVORO”

Alle origini del diritto sociale al lavoro

Il “*diritto al lavoro*” può assumere, nei diversi contesti legislativi, un valore profondamente diverso. Può essere interpretato come un diritto civile, ovvero come la facoltà di stipulare un contratto di lavoro fra soggetti privati senza alcuna interferenza pubblica, o come un diritto sociale di tutti i cittadini al lavoro che esige un sostegno normativo pubblico in favore del soggetto più debole, ovvero del lavoratore.

Il diritto sociale al lavoro è comparso per la prima volta nella stesura iniziale della Costituzione francese,

sulla spinta del proletariato, ma ne fu espunta nelle successive elaborazioni, specie dopo la repressione del febbraio 1848, su sollecitazione di Alexis de Tocqueville che ha sostituito il diritto al lavoro con il diritto all'assistenza caritatevole. Il diritto sociale al lavoro è ricomparso (come "*diritto al lavoro o al mantenimento*"), nel 1929, durante il fugace periodo della repubblica di Weimar.

La Costituzione italiana, "*fondata sul lavoro*", ha segnato un mutamento di paradigma, riprendendo il concetto del diritto sociale al lavoro, affermando che "*L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali*" (art. 41), e stabilendo così precisi limiti sociali all'attività d'impresa e un ruolo attivo dello stato per farli rispettare.

Affermava che il lavoro era un "*diritto sociale*", tutelato dallo stato, che limitava il libero arbitrio del mercato, ponendogli dei limiti per assicurare una sua funzione sociale, volta a garantire una retribuzione che assicurasse una vita dignitosa ai lavoratori e alle loro famiglie.

Questi principi sono rimasti però inapplicati fino alla metà degli anni '60, in una situazione caratterizzata da una "*dittatura di fabbrica*", caratterizzata da una dura repressione e da licenziamenti discriminatori e di rappresaglia, che colpivano i sindacalisti, gli scio-

peranti, gli appartenenti alla sinistra, ma anche le donne che si sposavano o che mettevano al mondo dei figli. Sono state le spinte sociali prodotte dalle grandi lotte operaie della seconda metà degli anni '60 che hanno sbloccato la situazione consentendo, con il centro sinistra, il varo delle leggi sociali previste dalla Costituzione e, in primo luogo, quello della legge 300/70, lo "*Statuto dei lavoratori*", che ha sancito il diritto sociale al lavoro, e portato diritti e democrazia entro i cancelli della fabbrica, consentendo finalmente l'ingresso del sindacato nei luoghi di lavoro, superando quella "*dittatura di fabbrica*" che nei decenni precedenti aveva lasciato mano libera alle discriminazioni e rappresaglie del padronato (parola oggi vietata).

La norma fondamentale è costituita dall'articolo 18, che definisce i casi legittimi di licenziamento, stabilendo la reintegra per tutti i casi di licenziamento illegittimo, ovvero immotivato, discriminatorio e di rappresaglia. Si tratta della pietra angolare dello Statuto perché è quella che consente l'azionabilità di ogni altro diritto, che sarebbe altrimenti impedito, attraverso la minaccia del licenziamento nel caso di un mero indennizzo del lavoratore che farebbe comunque perdere il posto di lavoro.

Anche i licenziamenti discriminatori e di rappresaglia, che sono teoricamente nulli e dunque sempre tutelati dalla reintegra, sono sempre mascherati da licenziamenti economici, ed è pressoché impossibile provare, non in via presuntiva, ma sulla base di una

documentazione certa delle reali intenzioni del datore, la reale natura. Senza tale protezione diviene impossibile per il lavoratore denunciare il mancato rispetto delle norme sulla sicurezza (con la moltiplicazione degli infortuni, spesso mortali), la nocività, i danni ambientali e alla salute, la criminalità e così via. Ha consentito il licenziamento motivato da “*giusta causa*”, per un comportamento improprio del lavoratore, o “*giustificato motivo*” per esigenze della produzione, prevedendo invece per i licenziamenti “*ingiustificati*”, discriminatori e di rappresaglia, e dunque illegittimi, la reintegra nel posto di lavoro.

Dallo Statuto sono derivate le norme sulla libertà sindacale, il diritto di sciopero, la contrattazione nazionale e il suo valore “*erga omnes*”, per garantire una tutela generale anche alle situazioni più deboli. La sua applicazione era tuttavia limitata alle aziende con oltre 15 dipendenti e ciò ha creato una discriminazione che ha dato origine al tentativo di omogeneizzazione delle situazioni attraverso l'estensione delle tutele anche alle aziende minori da parte della sinistra e attraverso la soppressione generalizzata della reintegra da parte della destra.

La “libertà di lavorare” dell'Unione europea

L'Unione europea è stata invece costruita sulla libera concorrenza del mercato e si occupa del lavoro solo per evitare che possa costituire un ostacolo alla concorrenza, nella convinzione che se il lavoro è

protetto rallenterebbe la crescita economica, per cui si limita ad affermare, nel Trattato di Nizza, una “*libertà di lavorare*” individuale, che non implica alcun intervento pubblico di sostegno a livello europeo. Per questo il modello neoliberista di Reagan e della Thatcher, è stato adottato dalla Ue nella forma specifica dell’“*ordoliberalismo tedesco*”, che ammette un intervento dello stato solo per fissare le regole del mercato.

Sta proprio qui la contraddizione fra il “*diritto sociale al lavoro*” della Costituzione, tutelata dallo stato e la “*libertà di lavorare*” della Ue, affidata al solo mercato, libero da vincoli sociali, che si concretizza proprio nella reintegra, come garanzia del “*diritto sociale al lavoro*” della Costituzione italiana, che risulta incompatibile con il principio fondamentale su cui si basa l’Unione europea della piena libertà dell’impresa, a fini concorrenziali, che rifiuta qualsiasi limite sociale.

Il dogma neoliberista imposto dalla Ue comporta alcune precise conseguenze, che sono state peraltro esplicitate nelle “*raccomandazioni*” europee, inviate ai vari governi dell’Eurozona, ivi comprese le lettere inviate al governo italiano. Il primo concetto è che il mercato trova sempre una sua situazione di equilibrio, ma questa può realizzarsi anche a livelli salariali molto bassi, e dunque l’eccesso di disoccupazione deriva dalle resistenze dei sindacati ad adeguare i salari verso il basso, al di sotto dei minimi contrattuali.

Ne deriverebbe perciò la necessità di eliminare tutte le rigidità del lavoro, attraverso il superamento del contratto nazionale e dei minimi salariali in esso

previsti, nonché del suo valore “*erga omnes*”, portando la contrattazione a livello unicamente aziendale, sulla base della produttività ivi realizzata. In tal senso il sindacato si trasforma da soggetto contrattuale in semplice esecutore subalterno delle esigenze aziendali, mentre divengono peraltro superflue anche le stesse organizzazioni padronali, come la Confindustria, come già è avvenuto in Gran Bretagna, dove è stata sciolta. Si tratta in sostanza dell’applicazione del modello statunitense, che abbiamo conosciuto anche in Italia attraverso il “*modello Fial*”, che prevede norme diverse in ciascun stabilimento). Ne discende la “*raccomandazione*” europea di eliminare il contratto nazionale e, soprattutto, di perseguire l’obiettivo della disoccupazione “*necessaria*”, di “*stabilità*” contro l’inflazione, che è stata fissata per l’Italia oltre l’11%.

IL LIVELLO DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI NEI PAESI EUROPEI

Il livello di protezione dei lavoratori in Italia e in Europa

Per lungo tempo l’Italia è stata accusata d’aver una eccessiva rigidità del mercato del lavoro a causa dei vincoli eccessivi posti nei confronti del licenziamento, perché proprio questa sarebbe la causa, secondo i dogmi neoliberalisti, la causa dell’elevata disoccupazione del paese.

Tale giudizio nasce dal fatto che da oltre un de-

cennio l'Ocse, interpretando male le nostre leggi, aveva assegnato all'Italia un punteggio più alto nella classifica dei paesi con i lavoratori più tutelati, creando l'illusione di una loro protezione eccessiva, che ha spinto la Germania (e di conseguenza le istituzioni europee) a chiederne una riduzione a fini concorrenziali.

Infatti l'errore dell'Ocse, *“già segnalato da Bankitalia e ripreso dalla Boccon?”*, ad opera del professor Maurizio Del Conte, era quello di considerare *“il Tfr come un indennizzo a beneficio del lavoratore in caso di licenziamento, mentre non lo è, essendo una porzione del salario che invece di esser versata al lavoratore viene trattenuta, una volta in azienda ora nei fondi?”* e liquidata all'atto del licenziamento. Proprio l'intervento di Bankitalia e della Bocconi per spiegare all'Ocse una corretta lettura della situazione italiana, è riuscito ad ottenere un ricalcolo dell'indice di rigidità del mercato del lavoro italiano che, una volta corretto, risulta inferiore agli altri principali paesi europei.

“Ma non è l'unico esempio. Il punto, purtroppo, è che il mito è rimasto nonostante le ultime riforme abbiano pesantemente cambiato il quadro”, sostiene Del Conte, e *“noi continuiamo ad essere il paese dei luoghi comuni sul mercato del lavoro”*, commenta Emilio Reyneri, sociologo del lavoro all'Università di Milano Bicocca. Proprio da questo errore, spiega ancora Del Conte *“nasce il mito del modello tedesco, che è sbagliato”* perché *“il mercato del lavoro tedesco ha elementi di rigidità anche più forti del nostro, soprattutto se non consideriamo solo i parametri presi normal-*

mente in considerazione dalle grandi statistiche, come quella elaborata dall'Ocse", dato che "non è indifferente, nel determinare la rigidità del sistema, il meccanismo tedesco dei sindacati in azienda e dei consigli di fabbrica, con una struttura partecipativa, non solo di facciata ma sostanziale, negli organi di governance. Non è vero che il mercato del lavoro tedesco è un mercato dove si licenzia liberamente. Nei fatti un imprenditore tedesco, quando si tratta di licenziare, ha difficoltà analoghe o superiori a quelle di un imprenditore italiano".

Dunque "il modello tedesco è solo un mito da sfatare. La nostra normativa in materia di licenziamenti collettivi è una delle più flessibili al mondo e l'imprenditore che decide di licenziare paga pochissimo, basta che dica che intende procedere a una riduzione del personale per ragioni economiche e lo fa con un costo minimo, 6 mensilità di contributi al fondo Inps, e al lavoratore non va nulla, salvo gli eventuali ammortizzatori sociali", per cui "l'Italia è un campione assoluto nei licenziamenti collettivi".

Infatti il Rapporto sull'occupazione in Europa che ha esaminato il grado di rigidità (*stricness*) del rapporto di lavoro, in particolare per la disciplina dei licenziamenti, da cui risulta che l'Italia è fra i paesi più flessibili d'Europa, assieme a Danimarca, Gran Bretagna e Irlanda, ma osserva anche, smentendo un dogma neoliberalista, che esiste uno stretto rapporto fra elevata rigidità e tassi di occupazione più elevati. Una constatazione confermata anche da un'analisi della C.c.i.a di Mestre che ha dimostrato come, senza l'articolo 18 ci sarebbero già in Italia centinaia di migliaia di licenziamenti in più.

L'indice Epl (*OECD indicators on Employment Protection Legislation Index*), elaborato annualmente dall'Ocse, che misura il grado di protezione generale dell'occupazione dipendente previsto dall'assetto normativo di ciascun paese, dopo la correzione dei dati italiani, è da tempo inferiore in Italia rispetto a molti altri paesi europei, a partire dalla Germania.

Rispetto all'indice della tutela per il lavoro a tempo indeterminato (Eprc, che definisce la rigidità in una scala di protezione crescente da 1 a 6), nel 2013 il valore italiano (2,51) risulta più flessibile di quello della Germania (2,87), indicata come modello di flessibilità, e di molti altri paesi dell'Ocse (3,18 in Portogallo, 2,82 in Olanda da tutti elogiato per la sua "*flex-security*", 2,61 in Svezia). Inoltre tale indice è calato in Italia del 40% dal '90 al 2013 e, dal 2012 al 2013, è sceso da 2,76 (che era stabile fin dall'85) al 2,5, per effetto della riforma Fornero che ha ridotto le tutele dell'articolo 18, mentre è rimasto invariato in Germania, Olanda e Svezia.

Rispetto invece all'indice della flessibilità dei contratti a tempo determinato (Ept) l'Italia, con il 2 risulta meno rigida della Francia (3,63), della Norvegia e della Spagna (3%), mentre la Germania si colloca esattamente un punto sotto l'Italia. Ma l'Italia ha effettuato una discesa rapida verso la flessibilità con il "*pacchetto Treu*" del 1997 (prima era al 4,75).

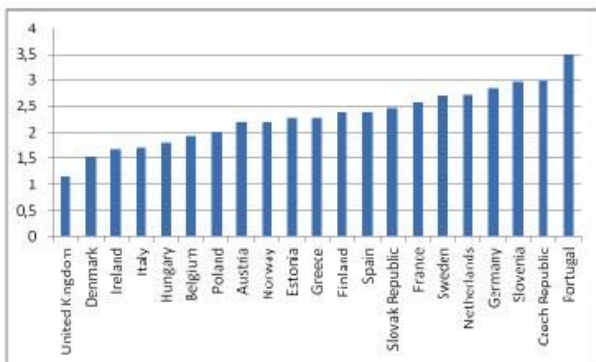
Va inoltre osservato che questa rilevazione è anteriore alla legge del ministro Poletti, che ha liberalizzato i contratti temporanei, abolendo la causale e allun-

gando il numero delle proroghe. Il precariato in Italia, dalla metà degli anni '90, è cresciuto del 122%, superando ogni record, rispetto a un aumento del 62% della Spagna e del 48% della Francia e Germania.

Il principio è che tanto più la legislazione accentua la flessibilità del mercato del lavoro, eliminando protezioni, vincoli e costi per le imprese, intervenendo sulla disciplina dei contratti a tempo indeterminato e a termine, tanto minore risultano i due rispettivi indicatori (Eprc/ Ept), come pure l'indicatore generale Epl.

Maurizio Del Conte, spiega che *“sul lavoro siamo più flessibili della Germania”*. Infatti l'analisi sui dati Ocse del grado di flessibilità del mercato del lavoro mostra che negli ultimi 25 anni tutti i paesi dell'Eurozona, tranne Francia, Austria e Irlanda, hanno notevolmente ridotto la protezione del lavoro, flessibilizzando fortemente i loro mercati e l'Italia è tra i paesi che si sono maggiormente impegnati a ridurre la protezione dell'occupazione (oltre il 40%, dal 3,82 del '90 al 2,26 del 2013).

Questi dati sono fermi alla fine del 2013 e quindi non considerano gli effetti del decreto Poletti, che comporta una ulteriore riduzione dell'Epl e l'effetto del “Jobs Act”, che saranno visibili nelle rilevazioni dei prossimi anni.



Altro luogo comune da sfatare è che l'Italia abbia un mercato del lavoro scarsamente flessibile in entrata, con troppi vincoli ed oneri, per assumere: “*il nostro mercato del lavoro è flessibilissimo, offriamo ogni genere di possibilità*”.

Nel suo articolo “*Le fandonie sui lavoratori troppo protetti*” Nicola Acocella ha spiegato che “*in Italia i lavoratori sono meno protetti che in Francia e Germania e l'accanimento sull'art.18 è inutile e solo simbolico. Sembra quasi che le ragioni della riforma siano essenzialmente di natura cosmetica (abbattimento di simboli che denoterebbero l'attuale presunto ingessamento del mercato del lavoro italiano). Una ventata di liberismo, da lungo tempo auspicata dalla grancassa mobilitata dal più becero capitalismo nostrano e stranamente sostenuta e utilizzata in alcuni ambienti accademici, doveva essere il suggello della positiva novità apportata dal governo Monti alla licenziabilità dei lavoratori a tempo indeterminato. È strano però che questa ripetizione di falsità*

che accreditano l'idea di lavoratori italiani eccessivamente protetti non regga il confronto dei dati. A parte il fatto che ormai i 3/4 dei nuovi lavori sono di carattere temporaneo e assolutamente non protetti, ciò che accomuna l'Italia a pochi altri paesi europei, quella che è stata per anni la stessa giustificazione di questa anomalia, ossia l'esistenza di lavoratori a tempo indeterminato eccessivamente protetti, è infondata”.

Recenti studi che hanno confrontato le variazioni della disoccupazione con l'indice di protezione dell'Ocse hanno dimostrato che si tratta di due variazioni non correlate, o addirittura blandamente correlate in senso negativo, mentre è del tutto evidente la correlazione positiva fra la riduzione dell'indice di protezione e la minor crescita dei salari. Ciò suggerisce il fatto che la progressiva decrescita dei salari rispetto al Pil sia stata distribuita su di una più ampia platea di lavoratori, con una nuova forma di “*disoccupazione nascosta*”.

Secondo le rilevazioni dell'Ocse la protezione del lavoro a tempo indeterminato in Italia risulta sostanzialmente in linea con la media dell'Eurozona e inferiore a quella che si registra nei principali paesi con dimensioni economiche analoghe, Germania e Francia. Rispetto alla reintegra la protezione del lavoro in Italia è inferiore alla Germania (con un indice rispettivamente di 2 e 3), ma anche alla Grecia, alla Norvegia e al Portogallo, mentre risulta allineata con Danimarca, Irlanda, Olanda e Polonia e maggiore rispetto alla Francia, alla Spagna, al Belgio e alla Svezia. È il risultato del pesante depotenziamento della reintegra

in Italia, a seguito della “*riforma Fornero*” del 2012, e l’Ocse registra al riguardo la riduzione del grado di protezione della reintegra da 6 (il valore massimo) degli anni precedenti a 2 nel 2013, scendendo al di sotto del dato tedesco. Anche la protezione dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato sono in linea con la media europea. Ciò dimostra la totale infondatezza dell’idea che la disciplina dell’articolo 18 abrogata dal “*Job Act*” costituisca un eccesso di protezione dei lavoratori.

I dati Ocse mostrano che anche il dualismo del mercato del lavoro italiano (misurato attraverso il rapporto Ept/Epcr, ovvero tra la protezione del lavoro a termine e quello a tempo indeterminato: tanto minore è questo rapporto, tanto maggiore risulta il dualismo del mercato), risulta in linea con la media europea, al contrario della Germania che mostra un accentuato dualismo, ben maggiore di quello italiano, con una drammatica divaricazione della protezione tra i lavoratori a tempo indeterminato, più tutelati di quelli italiani, e quelli a termine, con tutele bassissime.

Ciò è avvenuto a seguito delle riforme Hartz, spesso citate come esempio da seguire dal governo italiano, che tra il 2002 e il 2005, hanno dimezzato gli indicatori tedeschi di protezione del lavoro a termine, mentre nel contempo veniva lievemente accresciuta la protezione del lavoro a tempo indeterminato.

Il mercato del lavoro italiano è dunque flessibile come la media dei paesi dell’Eurozona, a seguito del-

le (contro) riforme attuate negli ultimi quindici anni che hanno drasticamente ridotto la tutela del lavoro, ma nonostante ciò il dualismo fra lavoratori protetti e non protetti resta ancora di gran lunga inferiore alla Germania e ad altri paesi europei. Ciò mostra la falsità della tesi, adottata dal governo italiano a sostegno dell'abolizione della reintegra, secondo la quale essa costituirebbe un'eccessiva protezione dei lavoratori a tempo indeterminato che approfondirebbe il dualismo tra lavoratori protetti e non protetti e disincentiverebbe gli investimenti italiani e stranieri.

Ciò non significa che non si debba operare per ridurre ulteriormente tali differenze, ma ciò dovrebbe essere fatto innalzando le tutele di chi attualmente è meno protetto e non portando tutti al livello più basso.

LA TUTELA DAL LICENZIAMENTO

La diffusione della reintegra nei paesi europei

Viene spesso citato il confronto con gli altri paesi europei, ma la reintegra è prevista in gran parte dei grandi paesi industrializzati, con la significativa eccezione degli Stati Uniti. Ad eccezione della Svizzera il reintegro è previsto da tutti gli ordinamenti europei (compresa la bozza di Costituzione europea e la Carta di Nizza), ma assume forme assai eterogenee nei diversi paesi. Il reintegro è obbligatorio, ma con diverse limitazioni, in Italia, Grecia, Portogallo, Au-

stria, Svezia e Danimarca. L'esecuzione forzata della reintegra è però esclusa in Germania, Svezia, Gran Bretagna e Spagna e, in caso di rifiuto di eseguirla da parte del datore, viene sostituita da una indennità.

La situazione in Spagna

La Spagna è stata ripetutamente citata, anche da Draghi, come un esempio virtuoso da imitare perché *“ha introdotto la norma per cui i contratti aziendali prevalgono su quelli nazionali e i licenziamenti individuali possono essere effettuati autonomamente dalle imprese senza alcuna autorizzazione”*.

Nella Spagna, afflitta da una delle più elevate disoccupazione del mondo sviluppato, il governo di Mariano Rajoy è intervenuto con una legge molto drastica, che abbassa i costi del licenziamento per motivi economici o senza giusta causa e facilita il licenziamento per motivi economici nel caso in cui la riduzione del livello di entrate o di vendite dell'azienda si verifichi per almeno tre trimestri consecutivi.

Ha eliminato la notifica degli esuberi, liberalizzato i licenziamenti senza giusta causa, abbassandone il costo per l'imprenditore, dato alle aziende la possibilità di modificare le mansioni e tagliare gli stipendi del 10% senza il consenso del lavoratore (come ha già imposto la Troika alla Grecia nel 2011), l'aumento del lavoro fuori dai contratti standard, incentivi al tempo-parziale per i primi impieghi a tempo determinato e l'estensione dell'apprendistato.

Nel 2013 i lavori temporanei sono saliti dal 23% del 2012 al 30%. Il giudice può accordare al lavoratore (solo dopo un anno di lavoro, aumentato rispetto ai precedenti 6 mesi) la reintegra in caso di licenziamento illegittimo, ma la riforma l'ha resa facoltativa per il datore che perciò sceglie generalmente la via dell'indennizzo, che prevede un indennizzo di 20 giorni per ogni anno di anzianità; nei contratti a tempo indeterminato riduce da 45 a 33 giorni all'anno l'indennizzo per licenziamento senza giusta causa, per un massimo di due anni anziché di tre e mezzo.

Tale deregolazione, che ha favorito i datori di lavoro, ha prodotto un significativo peggioramento dell'occupazione.

La situazione in Francia

In Francia il *Code du travail* impone che il licenziamento debba essere basato su fondate e valide ragioni, debba essere comunicato per iscritto e preceduto da un mese di preavviso. In caso di licenziamento “*sans cause réelle et sérieuse*” è previsto a reintegra nel posto di lavoro, ma il datore può opporsi, e in tal caso il giudice non può imporlo e può disporre, a favore del lavoratore con contratto a tempo indeterminato, solo un indennizzo, generalmente concordato fra le parti, di importo non inferiore a 6 mesi, che aumenta sulla base dell'anzianità di servizio del lavoratore. La reintegra è invece obbligatoria in caso di licenziamento discriminatorio, ovvero nullo per motivi

attinenti alla vita privata del lavoratore o a seguito di molestie.

La Commissione ha invece censurato la Francia, giudicando insostenibili nel lungo periodo i suoi provvedimenti che legano una maggiore flessibilità a maggiori controlli del Ministero del lavoro, con generosi sussidi statali: il 75% dell'ultima retribuzione per 2 o 3 anni, senza alcun obbligo di accettazione del lavoro che viene proposto (obbligo che invece esiste, con il cosiddetto “*workfare*”, nei paesi nordici).

La situazione in Gran Bretagna

In Gran Bretagna il licenziamento è legittimo quando il lavoratore è in esubero o inadeguato o incapace di svolgere determinate mansioni, o tiene una condotta che viola un dovere legale. È invece illegittimo se attuato sulla base di discriminazioni sessuali, razziali o sindacali e, in tal caso la legge lascia al giudice un'ampia discrezionalità nel decidere se scegliere la reintegra o la riassunzione, con un risarcimento. La reintegra può essere nel medesimo posto occupato in precedenza (*reinstatement*) o in altro posto a parità di retribuzione (*reengagement*).

Il datore può rifiutare la reintegra pagando un compenso aggiuntivo e, in tal caso il giudice opta per un risarcimento, variabile secondo l'anzianità di servizio, generalmente piuttosto elevato e ulteriormente aumentato qualora il datore non abbia rispettato la procedura prescritta per i recessi.

La situazione in Germania

In Germania esiste un diritto alla reintegra. Il sistema del lavoro è caratterizzato da forme di partecipazione molto avanzate e per i licenziamenti è necessaria una consultazione con il comitato d'impresa che, se lo ritiene illegittimo, ricorre al giudice. Le tutele sul licenziamento si applicano nelle aziende con più di 10 dipendenti. Il licenziamento deve essere motivato con argomenti inerenti ai comportamenti personali o alla condotta del lavoratore o ad urgenti ragioni economiche dell'impresa. Il lavoratore può impugnare il licenziamento entro tre settimane. Per i licenziamenti non economici non è prevista alcuna indennità di licenziamento salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

In linea di principio la legge prevede il reintegro del lavoratore licenziato in modo illegittimo, ma il giudice ha la facoltà di verificare caso per caso che ciò non turbi gli equilibri economici e sociali dell'impresa, ed esiste una giurisprudenza ormai consolidata che privilegia il solo indennizzo e consente al datore, in caso di licenziamento illegittimo, di scegliere la via dell'indennizzo, perché opta per una tutela reale solo se c'è una ripresa d'una proficua collaborazione tra datore e lavoratore.

GLI INTERVENTI A SOSTEGNO DEL LAVORO

La “precarietà espansiva”

Di fronte al crescente dramma occupazionale nei diversi paesi europei sono state avanzate differenti strategie per realizzare un miglioramento della situazione occupazionale, che comunque prevedono un imponente intervento dello stato per supportarne i costi e dunque sono difficilmente imitabili nei paesi che presentano maggiori difficoltà rispetto ai vincoli del Patto di bilancio (*Fiscal compact*), mentre i tentativi di escludere tali spese dal computo del deficit sono stati duramente rintuzzati dalla Germania.

I maggiori paesi dell'Eurozona e la Troika sostengono la tesi della “*precarietà espansiva*”, ovvero che la maggiore flessibilità dell'offerta di lavoro ed una licenziabilità indiscriminata porterebbe più occupazione.

Come abbiamo già visto, si tratta d'una valutazione completamente errata, ma, sulla base di tale teoria, tutti i paesi cercano di far fronte alla disoccupazione con dosi sempre più massicce di neoliberalismo, ma così la situazione non può che peggiorare.

Le politiche espansive di stampo neokeynesiano degli Stati Uniti hanno portato a un miglioramento della situazione occupazionale, mentre il fanatismo ideologico dell'assurda “*austerità espansiva*” ordoliberalista, figlia dei dogmi reaganiani e tatcheriani, imposta

dalla Germania alla Commissione e agli altri paesi europei, sta ovviamente aumentando la disoccupazione e ci sta portando verso il baratro della depressione, da cui è oltremodo difficile uscire. Ma quando ci sono di mezzo i dogmi non si discute: se la realtà va in un'altra direzione è certamente la realtà che sbaglia.

Anche in Italia Renzi s'è adeguato a questa ideologia, secondo la quale togliendo gli attuali “*lacci e lacciuoli*” le imprese, anche straniere, sarebbero invogliate ad investire in Italia. Si tratta di una affermazione che non ha alcun fondamento in generale e che è ancor più sbagliata nell'attuale situazione economica, perché “*il cavallo non beve*”, ovvero non c'è alcuna voglia di investire, per svariati motivi:

- Mancano gli indispensabili consumi interni, sia privati (per la crescente disoccupazione e impoverimento dei salari e dalle pensioni) che pubblici (con il taglio della domanda pubblica) ed esiste un consistente sottoutilizzo degli impianti rispetto alla domanda solvibile.
- Mancano gli indispensabili investimenti pubblici infrastrutturali e nell'innovazione per alzare il livello della matrice produttiva italiana, specie nelle nuove produzioni ad alto valore aggiunto, in crescita nel commercio mondiale.
- L'Italia non è attrattiva perché è un paese in declino economico e demografico.

Come si vede tutto ciò nulla ha a che vedere con

la libertà di licenziamento illegittimo che, anzi, da un lato non favorisce una crescita qualitativa della produzione, che esige un'occupazione stabile e di qualità e dall'altro agevola licenziamenti di lavoratori che, data la mancanza di posti di lavoro, non troveranno alcuna occupazione.

La tesi della “*precarietà espansiva*” è stata ormai smentita da innumerevoli studi che hanno dimostrato esattamente il contrario. Basti citare il rapporto Ocse del 2004 sull'occupazione, i dati dell'Isfol, le ricerche del Cnel e della C.c.i.a. di Mestre, nonché gli studi di numerosi economisti. Inoltre, come abbiamo già visto in precedenza l'Italia è un campione di flessibilità e precarietà e dunque, se la tesi della “*precarietà espansiva*” fosse giusta, dovrebbe vedere una crescita galoppante, mentre è il paese più in recessione dell'Europa che, a sua volta è l'area mondiale più in recessione del mondo, anche a causa del suicidio causato dall'austerità tedesca.

La stessa motivazione era stata già avanzata dalla Fornero, per giustificare la propria riforma, che prevedeva anche una verifica che però non ha dato i risultati sperati: si sono rifotte drasticamente le assunzioni a tempo indeterminato e, fra quella a tempo determinato, il 67,3% delle assunzioni è a breve o brevissimo termine, a volte addirittura per un solo giorno. Negli ultimi 25 anni è esplosa la precarizzazione e c'è stato un crollo delle protezioni di legge per il lavoro, più che in qualsiasi altro paese europeo, ma l'occupazione va, ovviamente, sempre peggio.

Inoltre la precarietà taglia l'occupazione stabile ma incentiva un'occupazione di scarsa qualità, bassa produttività e bassissima retribuzione, di brevissimo periodo, ovvero, come abbiamo visto in precedenza, “*mordi e fuggi*”, di pochi mesi e comunque inferiore all'anno, che non offre alcuna qualificazione. Non si tratta di “*licenziati*” perché si tratta solo della scadenza d'un contratto a termine, che in genere non viene reiterato. La riforma si limita a precarizzare anche i pochi contratti a tempo indeterminato, che diventano licenziabili e dunque simili agli altri. Con il contratto a tutele crescenti, legate all'anzianità di lavoro, o anche per i nuovissimi “*contratti Poletti*”, senza motivazione, non sarà comunque accessibile, perché la stragrande maggioranza dei lavoratori interessati verranno normalmente licenziati prima. Per i pochi riconfermati con un contratto a tempo indeterminato si avrà una sorta di “*apartheid generazionale*”, sempre comunque esposti al licenziamento fintamente economico.

La flessibilità sostenibile (“flexsecurity”)

L'Unione europea ha indicato, nella “*strategia europea per l'occupazione del 2005*” e poi nel “*Libro verde*” l'obiettivo della “*flessibilità sostenibile*” (“*flexsecurity*”, ovvero flessibilità del lavoro e sicurezza sociale), passando dalla sicurezza del posto di lavoro alla “*occupabilità*”), che garantisce una rapida ricollocazione del lavoratore licenziato, ma ciò esige ben precise condi-

zioni di attuazione:

- Un mercato del lavoro “*frizionale*” (ovvero connessa allo spostamento dei lavoratori da un vecchio settore in declino ad uno nuovo in crescita), con una bassa disoccupazione e una facile reperibilità di nuove occupazioni una volta abbandonata quella precedente: cosa ormai del tutto lontana dalla realtà odierna del mercato del lavoro, in presenza di una vasta disoccupazione strutturale di lungo periodo, di disoccupazione cronica giovanile e anziana, di assenza di posti di lavoro, di disoccupazione scoraggiata.
- Un sostegno abbastanza elevato e costoso al reddito e alla contribuzione per i periodi di non lavoro: anche questa è un miraggio in una situazione in cui l’obiettivo è la riduzione dei costi degli ammortizzatori sociali e l’abbreviazione del periodo di copertura. Va però ricordato che ormai da qualche anno i paesi che hanno adottato questo sistema ne stanno riducendo fortemente l’impatto economico perché risulta eccessivamente costoso in tempo di crisi, e, proprio per realizzare una protezione consimile, pur in una situazione economica ben diversa dall’attuale, la stessa Germania era stata costretta a sfiorare nel 2003 il 3% del rapporto deficit/Pil. Per questo i vincoli di Maastricht che rendono oltremodo difficile attuare tali programmi.

- Politiche attive del mercato del lavoro, oggi del tutto carenti.
- La formazione permanente lungo tutto l'arco della vita.

In Danimarca esiste il cosiddetto “*triangolo d'oro*”, fra un'ampia permissività nei licenziamenti, elevati sussidi di disoccupazione (fino al 90% dello stipendio, fino a un nuovo lavoro o a 4 anni), efficaci politiche attive del lavoro, in materia di servizi all'impiego e formazione continua, che garantiscono il reimpiego.

Il “*sistema Ghent*” della Danimarca, presente in modo consimile in Svezia e Finlandia, fondato sul modello della “*flexsecurity*”, garantisce una elevata protezione dei lavoratori, la libertà di licenziamento per i datori, il ruolo negoziale forte del sindacato.

Ma si tratta ovviamente di una situazione non ripetibile in altri paesi come l'Italia, sia per motivi di costo che di situazione di disoccupazione strutturale del mercato del lavoro. Del resto anche in Danimarca e negli altri paesi dove è stata applicata, a seguito della crisi economica c'è stato un sensibile peggioramento degli interventi di sostegno all'occupazione.

Il “Modell Deutschland”

La Merkel ha consigliato agli altri paesi europei di “*fare come la Germania*”, aumentando produttività e concorrenza, e molti attori economici e politici, an-

che del nostro paese, hanno fatto proprio questo obiettivo. Giovanni Ajassa, capo ufficio studi Bnl, sostiene “*impariamo dalla Germania a fare le riforme*”, in materia di occupazione. Ma l’esperienza tedesca è stata evocata anche da Draghi e dallo stesso Renzi, che dice di voler seguire l’esempio tedesco, come una buona pratica da imitare per risolvere i nostri problemi occupazionali.

Si tratta però d’un obiettivo irraggiungibile, perché in un mercato in recessione i guadagni di produttività e bilancia commerciale, attraverso le esportazioni, d’un paese (la Germania) sono ricavati a spese degli altri paesi dell’Eurozona (i Piigs soprattutto), attraverso la politica economica “*rubamazetto*” (*beggar-thy-neighbour, B.T.N.*), apertamente perseguita dalla Germania, come ha denunciato anche il Financial Time.

Ma poi siamo proprio sicuri che il comportamento tedesco sia così virtuoso? C’è da dubitarne, specie se si esamina il mercato del lavoro tedesco, dove dilagano i lavori precari a basso reddito, oltretutto sostenuto dalle finanze pubbliche che pagano la maggior parte di questi salari, sussidiando in tal modo le imprese e praticando quei comportamenti di concorrenza sleale che la Germania stigmatizza duramente negli altri paesi. Vale anche qui la parabola evangelica di chi condanna la pagliuzza nell’occhio altrui senza badare alla trave che ha nel proprio.

Per rispondere alla domanda se possano essere praticati anche in Italia e se siano utili alla sua econo-

mia per uscire dalla crisi, è dunque opportuno esaminare alcuni strumenti del mercato del lavoro tedesco, ovvero i “*mini lavori*”, i “*midi lavori*” ed il “*sistema duale*”.

All'origine del modello tedesco: Terza via e mercato del lavoro

Nel giugno '99 Gerhard Schröder aveva firmato a Londra con Tony Blair un documento programmatico comune sull'Europa (“*La strada da seguire per i socialdemocratici europei*”), rimasto famoso in Italia come il manifesto della “*Terza Via*” (denominato in Germania “*Nuovo Centro*”, “*Neue Mitte*”), che cercava di individuare una risposta ai problemi posti dalla globalizzazione finanziaria e dal crescente invecchiamento della popolazione.

Accanto alla riforma strutturale della sanità, delle pensioni e del mercato del lavoro e al taglio delle tasse, conteneva fra l'altro l'idea di una “*rinuncia al salario in cambio di posti di lavoro*”, per far fronte alla minaccia di trasferire i posti di lavoro all'estero. Infatti negli anni '90 Blair, Clinton e Schröder avevano pensato di ridurre la disoccupazione, che aveva origine in realtà dalla carenza di posti di lavoro derivante da un eccesso di capacità produttiva rispetto alla domanda solvibile, attraverso un aumento della flessibilità nell'utilizzo della manodopera, con la cosiddetta “*precarietà espansiva*”.

Tale scelta di deregolazione del mercato del lavoro è promossa attualmente anche dalla Commissione europea, che pure non ha competenze in materia di

lavoro, ma giustifica il suo intervento in termini di competitività nelle esportazioni, ed ha coinvolto anche Grecia, Spagna, Francia e Italia.

L'austera resurrezione della Germania

All'inizio del millennio la Germania, nonostante fosse stata avvantaggiata da un cambio con l'euro assai favorevole, era considerata il “*grande malato d'Europa*” con un crescita bassissima, a causa d'un modello economico fondato sulle esportazioni manifatturiere (*export oriented*), che subiva la pressione d'una competizione salariale che si trasformava da europea a globale, a seguito dell'ingresso della Cina nell'Omc. Nel 2004 la situazione economica tedesca era particolarmente pesante, con cinque milioni di disoccupati. Il governo tedesco ha reagito con una politica ordoliberalista di “*austerità deflattiva*”, fondata sulla cosiddetta “*svalutazione interna*” riducendo lo stato sociale, l'occupazione pubblica e la spesa pubblica primaria (al netto degli interessi, dal 45% del '97 al 43% del 2013, contro una crescita in Italia dal 41% al 46%), ma il recupero concorrenziale è stato ricavato a danno degli altri paesi dell'Eurozona, che assorbono la maggior parte (circa i due terzi) delle sue esportazioni.

L'intervento più importante è stato appunto quello sul mercato del lavoro, voluto da Schröder, che intendeva sostenere la competitività del sistema industriale tedesco, per cui è stato elaborato un patto fra stato, regioni, imprenditori e sindacati, per la forma-

zione certificata e la lotta contro il lavoro nero ma soprattutto trattenendo una quota più elevata di capacità produttiva nel paese attraverso la riduzione del costo del lavoro, con una retribuzione al di sotto dei dieci euro all'ora per un quarto degli occupati tedeschi.

La Germania ha così aumentato la sua capacità competitiva e ha avuto negli scorsi anni un andamento economico assai più favorevole, fondato sulle esportazioni, a causa della politica di deflazione salariale, ovvero al fatto che il costo unitario del lavoro è aumentato assai meno che negli altri paesi della Eurozona, a causa di un andamento più contenuto della crescita salariale media, proprio a causa della vasta presenza di “*Kurzarbeiten*”, più noti all'estero con il nome inglese di “*mini-jobs*”, e “*midi-jobs*” ovvero i “*mini-lavori*” e “*midi-lavori*”, a bassa retribuzione.

Ciò non bastava da solo a competere con paesi emergenti con un costo orario di 3-5 euro all'ora, ma ha contribuito al successo economico degli ultimi anni, assieme agli investimenti, alla buona produttività, alla riduzione delle tutele contro la disoccupazione (rese più economiche e accorciate nel tempo), all'efficienza burocratica e all'adozione dell'euro, che ha rappresentato una svalutazione competitiva fra il 15 e il 30% cristallizzata nel tempo.

Il Piano Hartz

La Germania presentava poi, rispetto agli altri paesi, un problema aggiuntivo specifico. Dopo la riu-

nificazione s'è diffusa nel mercato del lavoro tedesco la giornata ridotta, riguardante i lavori non superiori alle 15 ore settimanali o ai 50 giorni annuali, con un salario inferiore ai 630 marchi che, con l'introduzione dell'euro, nell'aprile '99 il limite salariale è stato portato a 325 euro.

Da queste premesse in Germania era scaturito, tra il 2003 e il 2005 un accordo con sindacati e imprese (guidate da Martin Kannegiesser, allora leader della *Gesamtmetall*, la federazione delle imprese metalmeccaniche e metallurgiche), una riforma del mercato del lavoro, costituita da quattro leggi che prendono il nome da Peter Hartz, all'epoca ministro del lavoro. Il “*piano Hartz*” era parte integrante dell’“*Agenda 2010*”, articolata in 13 punti, che uniformava l'assegno di disoccupazione e riformava il collocamento presso l'Agenzia Federale per il lavoro, prevedendo:

- - la semplificazione delle procedure di assunzione, l'introduzione di buoni per la formazione e l'istituzione dei centri per l'impiego,
- l'introduzione dei “*Kurzarbeiten*”, contratti di lavoro atipici con una retribuzione massima odierna di 450 euro al mese e per lo più non soggetti a contribuzione pensionistica e sociale.
- la trasformazione dell'Ufficio Federale del Lavoro in Agenzia Federale per l'Impiego, con l'unificazione dei sussidi sociali e dell'indennità di disoccupazione in un unico sistema di assistenza finalizzato alla riduzio-

ne della disoccupazione di lungo periodo (con il cosiddetto “*workfare*”, ovvero l’obbligo di accettare l’avviamento per qualsiasi lavoro).

Ha anche determinato il passaggio, ormai avvenuto, verso un sistema contrattuale interamente decentrato azienda per azienda, dove passa la “*moderazione salariale*” con forti tagli del costo del lavoro, allo scopo di favorire la competitività dell’impresa.

La riforma ha introdotto una indennità di disoccupazione universale, di poco più di 300 euro mensili per un singolo, a cui va aggiunto un contributo per l’affitto che può raggiungere anch’esso un massimo di 300 euro al mese, ma è maggiore per chi ha perso il lavoro ed è in tal caso calcolata in proporzione allo stipendio precedente.

Questo ammortizzatore ha trasformando però il precedente sussidio di “*welfare*” (ovvero un diritto incondizionato), in un “*workfare*”, ovvero una prestazione vincolata all’accettazione di qualsiasi lavoro che viene proposto dall’Agenzia dell’impiego, talvolta anche a stipendio zero o retribuito a un euro all’ora, come è avvenuto ad Amburgo per le mense popolari di quartiere, e se il lavoratore rifiuta gli viene ridotta l’indennità fino ad azzerarla.

Esiste inoltre lo “*Arbeitslosengeld*”, un reddito di cittadinanza, anch’esso sottoposto a una serie di obblighi, con contributi per casa, famiglia, figli e un’assicurazione sanitaria. Esistono inoltre buoni di formazione e misure mirate agli ultracinquantenni

espulsi dal lavoro. Ciò ha portato al “*Jobwunder*”, ovvero al “*miracolo occupazionale*”, che ha ridotto la disoccupazione dal 10,5% del 2004 al 5,3% del 2013, ottenuta essenzialmente attraverso la crescita degli impieghi precari, temporanei e a tempo parziale, che superano il 35% del totale, per cui la Germania si pone al secondo posto, in Europa occidentale, dopo la Spagna, per il lavoro temporaneo e a tempo parziale, ed ha la più alta proporzione di lavoratori a basso salario rispetto al reddito nazionale mediano.

Ma la riduzione della disoccupazione è stata pagata in termini di una diffusione di lavori precari per legge, di scarsa qualità e a bassissima retribuzione. L’Eurostat, nel suo censimento periodico dei lavoratori a bassa retribuzione (*low wages earners*), che comprende i lavoratori che ricevono un compenso (inclusivo dell’eventuale contribuzione previdenziale) non superiore ai due terzi della retribuzione oraria mediana del paese, per cui è differente nei diversi paesi (10,2 euro all’ora in Germania, 9,2 in Francia, 7,9 in Italia), ma differiscono anche rispetto alla diffusione (22,2% in Germania, 12,4% in Italia e 6,1% in Francia).

Ma anche la percentuale tedesca va meglio specificata, perché sale al 38% nel caso dei lavori a tempo determinato e dei lavoratori sotto i 30 anni, supera il 50% per i lavoratori con titoli di studio inferiore al diploma, ma si riduce al 18% fra gli apprendisti, i diplomati professionali e i partecipanti ai corsi di “*scuola-lavoro*” (*Berufschülen*).

Cosa sono e come funzionano i “Kurzarbeiten”?

La parte più importante del Piano Hartz consiste nella creazione dei “*Kurzarbeiten*”, introdotti nel 2003 dal governo socialdemocratico di Gerhard Schröder, con l’obiettivo di ridurre il tasso di disoccupazione e far emergere l’economia sommersa, esplosa con la crisi economica dei *Länder* dell’est dopo la riunificazione.

È stata in tal modo sancita, anche a livello legislativo, con il consenso del sindacato, una crescente precarizzazione attraverso forme di lavoro atipico, volte a liberalizzare gli orari, a ridurre i salari ed i benefici sociali, ma anche i diritti e le tutele dei lavoratori. Ne è derivata una forte segmentazione del mercato del lavoro, con una crescente divaricazione fra lavoratori contrattualizzati e precari “*ufficiali*”, con un doppio mercato, quello centrale delle grandi imprese, tutelato dalla “*Mitbestimmung*” (codecisione), e quello marginale, escluso dalla contrattazione, con poco salario e scarsi diritti, prevalentemente privo di coperture previdenziali, ovvero, nella sostanza, d’un precariato legalizzato e malpagato, ritenuto la condizione necessaria per scongiurare la disoccupazione di massa. Proprio a seguito della introduzione dei “*Kurzarbeiten*” la Germania ha la più alta proporzione di lavoratori a basso salario rispetto al reddito nazionale mediano di tutti i paesi dell’Europa occidentale. Esistono due diverse tipologie, i “*mini-impieghi*” e i “*midi-impieghi*”, la cui differenza consiste nel fatto che i primi danno diritto ad una pensione, sia pure di di-

mensioni pressoché solo simboliche, mentre gli altri non prevedono alcuna pensione.

I “*mini-impiegati*” hanno uno stipendio massimo di 450 euro mensili (aumentati dal gennaio 2013 dal precedente limite di 400 euro) perché è questo il limite che segna la soglia di esenzione fiscale e dal pagamento dei contributi sociali per il lavoratore, e con un tetto, del tutto teorico e sostanzialmente fittizio, quasi mai rispettato, di 15 ore di lavoro settimanali. Di solito un’ora viene pagata tra i 5 e i 7 euro, ma ciò dipende dall’accordo fra le parti perché in Germania non esiste un salario minimo interprofessionale.

Hanno un regime tributario assai vantaggioso per le imprese, che pagano il 2% al fisco e il 28% alla previdenza sociale (15% al fondo pensioni e 13% per la malattia), per cui il contributo sociale complessivo ammonta al 30% (135 euro per uno stipendio massimo di 450, per un totale lordo di 585 euro).

Il lavoratore può integrare il proprio esiguo fondo pensione con una contribuzione volontaria del 4,5% dei propri emolumenti. Possono essere praticati solo grazie a un intervento da parte dello stato di circa 600 euro per sgravi fiscali e il pagamento dell’affitto, che riguarda in Germania circa l’80% della popolazione. I “*midi-impiegati*” sono privi di contributi previdenziali, con uno stipendio oscillante fra 401 e 850 euro (aumentato dal gennaio 2013 dai precedenti 800 euro), con ferie pagate, congedi per maternità e i termini per il licenziamento.

Il loro utilizzo ha cambiato natura

Le statistiche hanno rilevato come, nel quinquennio 2005-2010, i “*Kurzarbeiten*” siano aumentati tre volte più rapidamente del resto dell’occupazione, riducendo la quota del lavoro standard a tempo pieno. Circa nove milioni di lavoratori tedeschi, ovvero un lavoratore su quattro, il 25% dei dipendenti, ma oltre la metà dei nuovi occupati, rientra in questa categoria di rapporti di lavoro instabile ed a basso salario.

Un rapporto del 2011 del Ministero per gli affari familiari sulla verifica della loro applicazione mostra come in realtà non costituiscano affatto un ponte verso il lavoro regolare a tempo pieno e indeterminato e che anzi tale passaggio risulta molto difficile.

Secondo la Fondazione Bertelsmann, gli imprenditori non utilizzano tale strumento come flessibilità per fronteggiare i picchi della produzione, ma per sostituire il lavoro regolare, trasformandolo in un contratto precario a tempo determinato, per cui la Germania ha uno dei tassi più bassi della Ue rispetto alla trasformazione dei lavori precari in lavoro stabile di qualità; anzi, al momento della sostituzione del *turn-over*, avviene ormai normalmente il processo opposto, con la trasformazione dell’occupazione regolare esistente in mini-impieghi precari.

Sempre più spesso le imprese utilizzano i mini-lavori anche per coprire il tempo pieno, pagando le ore supplementari in nero, evitando di accreditare la previdenza sociale e gli altri contributi obbligatori del lavoro ordinario.

La disoccupazione ufficiale tedesca è scesa dall'11 al 6,6%, ma è peggiorata drasticamente la qualità dell'impiego e la condizione di vita della sempre più vasta popolazione con un lavoro precario.

Dunque uno strumento creato come impiego temporaneo o integrativo per entrare nel mercato del lavoro, rivolto in particolare a studenti, pensionati, donne, disoccupati di lungo periodo, è stato invece utilizzato, specie nel sud, come soluzione stabile per sostituire il lavoro standard con un lavoro precario a basso stipendio e con contributi minimi o assenti, determinando un forte incremento delle diseguglianze retributive e un crollo delle prestazioni pensionistiche future.

I mini-impieghi costituiscono dunque una promozione da parte dello stato (attraverso aiuti pubblici fiscali alle imprese) di impieghi a bassa qualificazione e basso salario, non soggetti a contributi o soggetti a contribuzione ridotta, che penalizza la possibilità di accesso alla previdenza pubblica. La logica è quella neoliberista della “*disoccupazione volontaria*”, il cui salario di equilibrio può scendere anche al di sotto del livello di sussistenza.

La retribuzione troppo esigua di tali lavori non è assolutamente sufficiente per vivere, per cui molti lavoratori devono fare più “*mini-lavori*” o comunque trovare altre fonti di sostentamento. Rappresenta comunque un costo elevato per lo stato, che non è trasponibile, per ragioni di vincoli di bilancio, per cui proprio l'introduzione di questo piano ha costretto la

Germania a sfiorare, nel 2003, i parametri da essa stessa imposti a tutti gli altri paesi.

Il costo per il sistema previdenziale e assistenziale

Il costo per il sistema assistenziale sarà molto elevato, perché questi lavoratori non avranno una pensione adeguata e dovranno ricorrere all'assistenza per poter vivere. Si tratta d'una bomba a orologeria per il sistema pensionistico, perché i contributi alla previdenza pubblica danno diritto solo a 3,11 euro al mese di pensione per ogni anno di lavoro: dopo 37 anni di contribuzione si avrebbe diritto ad una pensione mensile di soli 115,07 euro.

Per questo milioni di lavoratori tedeschi, specie le donne si troveranno in una condizione di estrema povertà nella pensione, anche al di sotto dei 680 euro, la pensione minima attuale del paese.

Gli impieghi poveri sono una strada diretta verso la miseria degli anziani e, dato che l'80% dei lavori meno pagati vengono effettuati da donne, ciò determina una crescente divaricazione economica di genere che è in contraddizione con la tendenza mondiale alla sua riduzione.

Il giudizio negativo dei sindacati tedeschi

Il giudizio dei sindacati sugli effetti prodotti dai mini-lavori è molto negativo ed è fonte di grande preoccupazione, perché ritengono che si tratti d'una misura che ha peggiorato la condizione di lavoro, con effetti più pesanti sui lavori meno qualificati. An-

che Schröder, che ne era stato l'artefice, ha dato un giudizio negativo, attribuendo la colpa del fallimento al fatto che *“il capitale era da troppo tempo diventato internazionale, mentre era ancora organizzato su base nazionale”* e che *“la disoccupazione di lungo periodo avrebbe chiarito che questo problema strutturale non poteva essere attenuato da nessun modello, per quanto possa essere sofisticato”*.

I sindacati tedeschi sostengono che si tratta di una *“trappola della precarietà”* che riguarda soprattutto le donne: 4,5 milioni di tali lavori sono coperti da donne (tra il 70 e l'80%) di cui 3 milioni non hanno altra fonte di reddito. *“È una società in cui le donne continuano ad essere soggette a chiudersi in casa a badare ai figli”*, spiega un sindacalista.

Il modello tedesco dei mini-impieghi sta consacrando una casta di persone impoverite e produce una segregazione per età e sesso. Secondo la *Süddeutsche Zeitung* oltre 800.000 pensionati tedeschi (120.000 ultrasessantacinquenni) hanno un mini-lavoro per incrementare la propria pensione, svolgendo lavori poco attraenti (come la distribuzione dei giornali, i rifornimenti degli scaffali nei supermercati, ecc.), rifiutati dagli altri lavoratori.

I lavoratori del settore pubblico hanno effettuato uno sciopero di 24 ore contro la precarietà, cosa assolutamente insolita in Germania, dove lo sciopero è consentito per legge solo in materia di *“tariffe”* (come vengono da loro chiamati i minimi contrattuali di categoria), mentre è vietato per i temi da loro ritenuti *“politici”*, come previdenza, fisco, occupazione, sanità,

stato sociale, che sono di pertinenza esclusiva del parlamento.

L'introduzione del salario minimo

Queste riforme hanno suscitato un vivace dibattito circa le loro conseguenze, che molti, in ambito sindacale e della sinistra, ritengono abbiano esteso e consolidato la precarietà. I sindacati, che si erano finora opposti, vogliono introdurre il salario minimo, per far fronte ad una situazione giudicata ormai incontrollabile. Per questi motivi il governo tedesco (assieme a quello olandese che lo ha imitato in passato) sta rivedendo la propria posizione e intende varare delle leggi per disincentivare l'utilizzo dei mini-lavori.

In tal senso la Ministra del lavoro tedesca, Andreas Nahles ha avanzato la proposta, fatta propria tanto dai socialdemocratici che da una parte del partito popolare, di un "*Mindestlohn*", ovvero una retribuzione minima di 8,50 euro all'ora, da 18 anni in su, a partire dal gennaio 2015. L'intenzione è quella di correggere il fatto che ormai troppi milioni di lavoratori (a partire dai "*mini-jobber*") hanno una retribuzione troppo bassa.

Secondo uno studio della Deutsche Bank tale misura dovrebbe determinare degli incrementi salariali per il 17% della forza lavoro, con un aumento che può raggiungere anche il 30%, ma sta trovando una forte resistenza da parte delle aziende, che prevedono in tal caso una perdita di un milione di posti di la-

voro. Questa proposta ha suscitato un vivace dibattito. Autorevoli istituti hanno calcolato l'onere per l'industria, ad esempio il Diw sostiene che il costo per i datori di lavoro potrebbe ammontare a 16 miliardi di euro. Il governo invece parla solo di “*costi burocratici*” di imposto pressoché nullo.

Un rapporto del “*Normenkontrollamt*” (una commissione di dieci esperti indipendenti, fra i quali Hahlen, ex presidente dell'Istituto di statistica, istituita nel 2006 presso il *Kanzleramt*, ovvero dagli uffici della Cancelleria), sostiene che la proposta ministeriale di salario minimo “*il calcolo dei costi è lacunoso*” e “*mancano le alternative*”.

Gli effetti in Europa: distorsione della concorrenza e dumping sociale

Tutto ciò incide negativamente anche sul resto dell'Europa perché se i tedeschi pagano stipendi molto bassi per incrementare la loro produttività, ciò costringe gli altri paesi a tagliare i propri salari per restare competitivi ed evitare di perdere ulteriori quote di mercato, con una conseguente pressione generalizzata verso il basso che riduce salari, previdenza e tutele. Si tratta d'una spirale perversa, perché determina una riduzione della domanda salariale individuale e della domanda collettiva pubblica, con effetti recessivi e depressivi che riducono il mercato complessivo, accentuando la concorrenza che viene effettuata per la spartizione di una domanda sempre più ridotta.

La Germania è stata accusata da altri stati, come il Belgio, l'Olanda e l'Austria, di concorrenza sleale e di “*dumping*” salariale proprio per la grande diffusione di mini-impieghi introdotti dalla riforma Schröder, che possono essere praticati solo grazie alla compensazione statale. Le critiche avanzate sono che:

- Si tratta di aiuti di stato alle imprese, con cui lo stato tedesco si accolla buona parte dei costi di manodopera, severamente vietati dalle regole anticoncorrenziali della Ue, volute proprio dalla Germania e da lei invocata nei confronti degli altri paesi. Si tratta in effetti di un lavoro nero legalizzato.
- Proprio a causa di questi aiuti, di dimensioni enormi, la Germania ha sfiorato nel 2003 il tetto del rapporto debito/pil, ma ha chiesto e ottenuto, con il voto favorevole di tutti gli altri paesi, Italia compresa, di non essere sanzionata.
- La compressione salariale ha determinato un'inflazione molto bassa, inferiore al 2% (il limite fissato dalla Bce su pressione della Germania) ma poi proprio la Germania ha poi superato questo limite senza sanzioni.

Adam Posen, già membro del comitato di politica monetaria della Banca d'Inghilterra, pur appartenendo ad un paese che presenta scarse tutele per l'occupazione, ha scritto sul Financial Time: “*se il modello economico tedesco è il futuro dell'Europa, allora dobbiamo essere tutti molto preoccupati. La Germania ha ora la più ele-*

vata proporzione di lavoratori a basso salario rispetto al reddito nazionale mediano in Europa occidentale. Dopo oltre un decennio di stagnazione salariale solo lo scorso anni i salari medi sono aumentati più dell'inflazione e della crescita della produttività". In pratica ha accusato la Germania di aver praticato il *dumping* sociale fin da quando è entrata nell'euro e di essere diventata più competitiva proprio perché ha svalutato i salari con la cosiddetta "svalutazione interna".

Infatti il mercato del lavoro tedesco ha subito una deflazione salariale, ovvero una stagnazione dei salari, rimasti, proprio a causa dei mini-impieghi, in media pressoché invariati dalla fine degli anni '90 ad oggi, per cui la Germania è l'unico paese europeo in cui il salario medio non è aumentato da oltre un decennio, con conseguenza depressive sull'intera economia della eurozona, proprio a causa di questa dualità del mercato del lavoro dove, mentre i lavoratori delle grandi aziende sono tutelati dalla "*Mitbestimmung*", gli altri lavoratori ne sono esclusi e hanno salari bassissimi che riducono la media nazionale, nonostante la crescita economica assai sostenuta prima della crisi.

Ciò comprime la domanda interna per cui il paese cresce per l'export, sottraendo quote di mercato ed esportando deflazione negli altri paesi della Unione Europea. Secondo l'archivio sindacale tedesco *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen*, dal 2000 al 2012 i salari medi sono scesi dell'1,8%, sacrificando i consumi interni con una manovra deflattiva che ha inciso ne-

gativamente sull'economia degli altri paesi, esportandovi la recessione.

Occorre una svolta decisa della politica sociale ed economica tedesca, che deve adeguare i propri comportamenti proprio a quelle norme che la Germania ha imposto agli altri paesi.

Il "sistema duale"

Oltre ai mini-impieghi non va dimenticato il "sistema duale" (scuola-lavoro) ha consentito di ridurre la disoccupazione giovanile (a luglio) al 7,8%, contro il 42,9% in Italia, attraverso un orientamento certificato alla professione. Gli imprenditori tedeschi hanno investito 24 miliardi per collegare mezzo milioni di giovani con le aziende e il 70% resta occupato in azienda al termine della formazione. Ma per aver risultati adeguati occorrono molti soldi : la Germania ha investito in questo progetto 2 miliardi, con 5.000 addetti, contro i 6,6 milioni investiti in Italia col D.l. Carrozza, e senza addetti specifici al progetto. Il collocamento pubblico occupa 120.000 addetti in Germania, contro i 9.000 addetti in Italia. Ma ciò che fa la differenza fondamentale non è tanto lo strumento per gestire l'intervallo fra la fine di un lavoro e la ricerca d'un altro, ma è il fatto che in Germania il lavoro c'è e la disoccupazione è solo "frizionale" e di breve periodo, mentre in Italia il lavoro non c'è e la disoccupazione è strutturale e di lungo periodo.

In Italia si può “fare come la Germania”?

Dunque il “*Modell Deutschland*” attuale è figlio della austerità, della deflazione salariale, del taglio delle prestazioni sociali e del contenimento del mercato interno. Si tratta d’un modello disegugiante ed iniquo, giustificato con la tenuta dell’occupazione, ma di scarsa qualità e a bassissimo reddito. Molte però sono le voci, anche in Italia che sostengono che occorre “*fare come la Germania*”.

Il precedente governatore della Bce, Jean-Claude Trichet, aveva inviato una lettera segreta alla Spagna e all’Italia che poneva come condizione per la concessione dei prestiti l’introduzione dei mini-impieghi anche in questi paesi. Renzi, nel corso della sua visita alla Merkel ha spiegato che vede nei mini-lavori tedeschi la via maestra per la riforma del lavoro italiana.

Ma si tratta d’un modello riproducibile altrove, come, ad esempio, in Italia? E quali ne sarebbero i risultati? Nel dibattito italiano sono emerse varie considerazioni:

- L’importo rappresenta circa il 60% del salario medio, come anche in Francia, mentre in Gran Bretagna il salario minimo rispecchia circa il 40-45% del salario mediano. Tito Boeri e Paolo Guerrieri ritengono che gli 8,5 euro orari sia una cifra già enorme per la stessa Germania e molto difficile da applicare in Italia e “*per moltissimi lavoratori già 5 euro sarebbe un enorme miglioramento rispetto ai livelli attuali*”.

- I criteri sono differenziati: in Olanda e Gran Bretagna il salario minimo viene erogato al 30% a 16 anni, per salire gradualmente fino al 100% a 23 anni; in Germania gli 8,50 euro verranno applicati dai 18 anni in più. Boeri propone una modulazione fondata sull'età.
- Boeri ritiene importante che sia una commissione indipendente (e non il governo o le parti sociali) a decidere le modalità, come proposto in Germania; in Gran Bretagna decide una commissione mista, composta per un terzo da esperti indipendenti, un terzo le parti sociali, e un terzo da membri di nomina politica.

Tra il 2005 e il 2013 il tasso di disoccupazione è salito in Italia dal 7 al 12%, mentre in Germania è sceso dall'11 al 6,6% per cui la Germania è diventata oggi il paese con l'economia più solida e con minore disoccupazione in Europa, anche se la sua crescita sta oggi arenandosi. Ma la situazione italiana non dipende certo dalla libertà di licenziamento, ma dalla carenza di domanda interna, dovuta alle politiche di austerità, che stanno affossando l'economia del paese. Del Conte della Bocconi sostiene *“che la soluzione non sono i mini-job. Se li facciamo in Italia, senza il resto del sistema tedesco, collassa tutto. In Germania, oltre agli ammortizzatori, c'è un fortissimo apparato di orientamento e avviamento al lavoro, in particolare per i giovani. È un sistema efficiente, che interviene fin dalle scuole. In Germania hanno*

100 mila dipendenti addetti al servizio per l'impiego, un numero impensabile in Italia, dove è tutto frammentato e demandato alle regioni, e dove meno del 3% delle nuove assunzioni passa per i centri?

GLI EFFETTI DELLA “FLESSIBILITÀ” SULLA CRESCITA E L'OCCUPAZIONE

LA LIBERTÀ DI LICENZIAMENTO

Licenziabilità e occupazione

La libertà di licenziamento viene spesso invocata sulla base della giustificazione che indurrebbe una maggiore occupazione. Ciò deriva dal fatto che nel dibattito politico europeo degli ultimi anni viene usualmente stabilito un nesso causale tra la rigidità del mercato del lavoro e la gravissima situazione occupazionale di molti paesi europei.

Il confronto viene effettuato con il mercato del lavoro statunitense individuando la sua maggiore capacità di creare occupazione di quello europeo non nel carattere maggiormente espansivo della politica economica e monetaria (che ne è la vera ragione), ma perché è più flessibile, ovvero, secondo tale interpretazione, è caratterizzato da bassa sindacalizzazione, scarsa copertura della contrattazione collettiva, ampia facoltà di assumere e licenziare senza alcun vincolo (*employment at will*), e da prestazioni sociali di carattere residuale.

Ma anche i partiti di sinistra hanno accettato la tesi che per ridurre la disoccupazione sia necessario aumentare la flessibilità del mercato del lavoro. Come ha osservato Esping-Anderson “*anche i sociali-*

sti non pentiti, da Stoccolma a Madrid, si inchinano, sia pur riluttanti, al nuovo mantra: se vuoi creare posti di lavoro devi deregolamentare”.

Tra le rigidità che impedirebbero l'azione equilibratrice del mercato vengono citate la sindacalizzazione, la contrattazione collettiva (specie quella centralizzata in contratti nazionali), l'eccessivo carico previdenziale sui salari e il regime di protezione dell'impiego attraverso la tutela dai licenziamenti.

Secondo un'altra interpretazione la protezione del lavoro (legislativa, sindacale, della contrattazione collettiva, a causa della mancanza di una libertà di licenziamento indiscriminata e della presenza di ammortizzatori sociali) aumenterebbe l'isteresi (ovvero il ritardo di reazione) del mercato, per cui la disoccupazione si mantiene elevata anche all'inizio delle fasi espansive e l'occupazione declina meno rapidamente nelle fasi recessive.

Il taglio di salari e occupazione e dunque del reddito disponibile e dei consumi interni costituiscono un fattore recessivo che aggrava l'economia. Per l'Italia il fattore critico è stato l'andamento della produttività (rimasta ferma tra il 2000 e il 2013, contro una crescita del 15% in Germania, del 18% in Spagna e 12% in Gran Bretagna, 13% in Francia) che deriva dal ritardo tecnologico della produzione e non dalla produttività del lavoro, dato che le ore lavorate annualmente in Italia sono ben 300 in più della media tedesca, né dipende dalla crescita dei salari, attualmente in declino.

Le conseguenze occupazionali della libertà di licenziamento

Ma tale libertà indiscriminata per le imprese ha prodotto storicamente in diversi Paesi un aumento della disoccupazione e l'esplosione della spesa pubblica e delle assunzioni nel pubblico impiego in funzione di ammortizzatori sociali: basta considerare l'esperienza di Svezia e Norvegia, caratterizzate da un elevato prelievo fiscale e da una vasta gamma di servizi pubblici, agli Stati Uniti dove un quinto dei cittadini sono dipendenti dello Stato (in particolare nelle 15 agenzie della sicurezza nazionale), al Regno Unito dove la spesa pubblica raggiunge il 40% del Pil e il governo Cameron si appresta a licenziare mezzo milione di dipendenti pubblici.

Una ricerca condotta dall'Ocse sugli effetti delle leggi di protezione dell'impiego mostra che non influenzano il livello di disoccupazione. Le uniche, deboli correlazioni statistiche mostrano che con una maggiore protezione si riduce il tasso di disoccupazione degli uomini in età matura, che vengono espulsi in misura inferiore, aumentano i lavoratori autonomi (veri o finti?) e, stranamente, si riduce la quota di lavoratori temporanei.

Le conseguenze della liberalizzazione dei licenziamenti in Spagna

La Spagna è stata più volte citata da molti, com-

preso Mario Draghi, come esempio virtuoso da seguire, ma i risultati ottenuti sembrano smentire tale giudizio.

Secondo Mariano Rajoy tale riforma del lavoro e delle relazioni sindacali è una leva per creare nuova occupazione, ma, come spiega, Lezcano Lòpez delle Cc.Oo, *“in agosto s’è perso occupazione e il lieve miglioramento registrato nei mesi precedenti è derivato non dalla creazione di nuovo lavoro ma dalla sua redistribuzione con contratti a tempo determinato con una grave svalorizzazione del lavoro”*. Tali politiche *“hanno realizzato una frattura sociale senza precedenti, caratterizzata dall’incremento della povertà, la scomparsa di settori intermedi della società e l’esclusione. Il disastro sociale è così grande che sconsiglio di seguire quello che si è fatto da noi”*.

La ripresa spagnola è precaria e fondata sul superfruttamento del lavoro attraverso la distruzione di occupazione e la deflazione salariale. *“I contratti a tempo determinato sono cresciuti notevolmente con condizioni di precarietà e bassi salari che non garantiscono neppure la sussistenza: avere un lavoro non garantisce più dalla povertà”*. L’ultimo rapporto dell’Ocse denuncia la rilevante riduzione dei salari spagnoli come un rischio di povertà per i lavoratori e le loro famiglie, ma questo è l’ovvio risultato, del resto esplicitamente perseguito, delle politiche di austerità imposte dalla Germania e accettate dalla Spagna, che però ha ottenuto negli scorsi anni, assieme alla Francia, una deroga al Patto di stabilità.

ALCUNE CARATTERISTICHE
FONDAMENTALI PER LA TUTELA
DAI LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI
E DI RAPPRESAGLIA

Tutela reale e tutela obbligatoria

Nel diritto del lavoro, la “*tutela reale*” si differenzia dalla “*tutela obbligatoria*” perché dà diritto, in caso di licenziamento illegittimo o discriminatorio, ove previsto dalla legge in vigore (ormai molto frequentemente modificata) non solo ad un risarcimento di natura economica (ovvero ad una “*obbligazione*”) delle retribuzioni maturata dal licenziamento, ma, oltre a questo, anche alla reintegra nel posto di lavoro che consiste nella ripresa della medesima attività lavorativa con azzeramento degli effetti del recesso; il lavoratore può, a sua scelta, chiedere la corresponsione d’un risarcimento economico sulla base della retribuzione globale di fatto.

La reintegra differisce dalla riassunzione perché non si tratta di un nuovo contratto di lavoro ma della prosecuzione di quello precedentemente esistente, non ha mai cessato di avere validità e di vincolare il datore agli impegni in esso sottoscritti, mantenendo inquadramento, mansione e retribuzione.

La tutela reale è stata oggetto di critiche perché era applicata solo alle imprese che impiegano almeno 15 dipendenti, e dunque escludeva un notevole numero di lavoratori, essendo il tessuto produttivo ita-

liano composto da una prevalenza di piccole e medie imprese. Un'altra critica sosteneva che la tutela reale incentiverebbe il nanismo delle imprese italiane, indotte a restare sotto i 15 dipendenti per mantenere una libertà di licenziamento, mentre le imprese maggiori sarebbero indotte a “*dividersi*” in aziende sotto i 15 dipendenti, che operano come un'unica realtà produttiva.

Anche Renzi ha sostenuto che “*non c'è cosa più iniqua che dividere i cittadini tra quelli di serie A e di serie B. Essere di sinistra vuol dire essere contro questa disegualianza, è un mondo del lavoro basato sull'apartheid*”, anche se deve spiegare perché mantiene questa divisione, sopprimendo le tutele dal licenziamento solo per i nuovi assunti. Occorre inoltre chiedersi perché l'omogeneizzazione dei lavoratori dovrebbe avvenire solo verso il basso, togliendo le garanzie e precarizzando tutti, anziché verso l'alto, estendendo le garanzie a chi ne è oggi sprovvisto.

L'attuale distorsione del mercato potrebbe essere eliminata attraverso l'estensione delle tutele a tutti i lavoratori, come è stato richiesto in vari referendum e disegni di legge e nei 5 milioni e mezzo di firme raccolte dalla Cgil, o calcolando il numero di chi lavora nella stessa attività integrata, indipendentemente dalla scomposizione giuridica puramente informale in più aziende e in diversi contratti, anziché con l'abolizione della tutela reale e la riduzione dei diritti per tutti i lavoratori togliendo le tutele a tutti, come era stato invece richiesto nel referendum bocciato e in

numerose proposte di legge, in particolare di Ichino, che è stato anche l'ispiratore del "Jobs Act".

La libertà di licenziamento azzerava l'efficacia del giuslavorismo, come insieme di diritti e tutele a protezione del lavoratore, che potrebbe adire al giudice per ottenere l'applicazione dei diritti garantiti dalla Costituzione e dalle leggi vigenti, ma il datore potrebbe intimare il licenziamento con una motivazione economica, che, anche in caso di illegittimità, prevede solo un indennizzo, a distanza di tempo perché non sia possibile ravvisare un nesso causale con il ricorso del lavoratore: ed è proprio ciò che avviene nella quasi totalità dei licenziamenti discriminatori, teoricamente sanzionabili con la reintegra, ma che risulta impossibile da dimostrare.

Per questo motivo la libertà di licenziamento impedisce una effettiva azionabilità di qualsiasi diritto e tutela, non solo relativi al lavoro, ma anche ad altri diritti come quello alla salute (personale e ambientale, contro nocività e inquinamento), alla sicurezza (contro gli infortuni sul lavoro, la criminalità organizzata, ecc.), alla famiglia (maternità e matrimonio), ecc.

La libertà di licenziamento confligge con la libertà di opinione e di azione richieste ai lavoratori, quando si intendano introdurre democrazia e pluralismo sindacale, un approccio più partecipativo e meno conflittuale nelle relazioni con i datori di lavoro. Viene di fatto preclusa l'esistenza dell'autonomia decisionale connessa all'esistenza di forme partecipative.

La “prova diabolica” del licenziamento discriminatorio

Nel modificare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, la riforma Fornero ha riconosciuto il diritto alla reintegra al lavoratore in caso di licenziamento discriminatorio (ovvero quello dovuto alla attività e alle idee del dipendente espresse dentro o fuori dell'ambiente di lavoro, in ragione di opinioni politiche, le credenze religiose, orientamenti sessuali, l'etnia o per ragioni comportamentali). La giurisprudenza vi ha incluso anche il “*motivo di ritorsione*” e il “*motivo illecito*” unico e determinate. Il licenziamento discriminatorio è vietato dall'art. 3 della Costituzione e dal codice civile ed è stato disciplinato dall'art. 4 della legge 604/196 e dall'art. 3 della legge 108/1990. Secondo l'art. 15 Statuto dei Lavoratori è nullo qualsiasi atto o patto diretto a “*licenziare un lavoratore] a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero*”, “*a fini discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso*”.

La legge prevede la nullità del licenziamento per tutti i lavoratori (compresi i dirigenti), indipendentemente dalla motivazione adottata e dalle dimensioni dell'azienda (anche sotto i 15 dipendenti), e l'applicazione della tutela reale, per cui l'interessato può scegliere fra il risarcimento del danno o la reintegra nel posto di lavoro.

Per eludere la nullità, i licenziamenti discriminatori vengono, nella quasi totalità dei casi, mascherati dal

datore con falsi motivi organizzativi ed economici e dato che l'onere della prova ricade sul ricorrente, ovvero sul lavoratore licenziato, il maggiore ostacolo per una effettiva repressione degli atti discriminatori consiste nella difficoltà di provare l'esistenza della discriminazione (o ancor prima, più a monte, la conoscenza delle circostanze idonee ad attestarla con il cosiddetto preliminare onere di allegazione) adducendo le prove necessarie, per cui si parla di "*probatio diabolica*", un'espressione giuridica latina usata per indicare una prova impossibile, in tutte le ipotesi in cui l'accertamento di un diritto o la dimostrazione di uno o più fatti dipende da ricostruzioni probatorie estremamente complesse e difficili da realizzare.

Per questo spesso si assiste al rigetto della domanda per carenza di prova (perché, secondo la Cassazione occorre fornire elementi idonei a "*dimostrare la sussistenza di un rapporto di causalità fra le circostanze dedotte e l'asserito intento di rappresaglia, in difetto del quale deve escludersi il carattere discriminatorio del licenziamento*"), o, ancora più spesso, alla rinuncia al ricorso da parte del lavoratore discriminato. L'unica eccezione è data dall'inversione dell'onere della prova in caso di discriminazione per sesso (legge 125/91) perché il datore di lavoro deve provare l'insussistenza della discriminazione, anche se indiretta, prescindendo anche dal suo intento soggettivo. Ma per dimostrare il fatto che il licenziamento economico non è solo illegittimo (e dunque sanzionabile in termine economici senza reintegra), ma che si tratta di un licenziamento discri-

minatorio, l'onere della prova ricade evidentemente sul ricorrente. Il problema è dunque che si tratta di un fatto del tutto indimostrabile, specie nel contesto della nuova normativa prevista dal cosiddetto “*Jobs act*”.

La vera garanzia contro i licenziamenti discriminatori consiste nella tutela reale anche nei licenziamenti economici illegittimi, per cui nella riforma non è prevista la reintegra. Un'estensione delle fattispecie di licenziamento discriminatorio, che è nullo a priori, amplierebbe la casistica di lavoratori non licenziabili, riducendo la discrezionalità oggi di fatto concessa ai datori.

L'EVOLUZIONE DELLE TUTELE DEL LAVORO IN ITALIA

Il “regime di fabbrica” del primo dopoguerra

Nel primo dopoguerra la necessità di superare la struttura corporativa introdotta sotto la dittatura fascista ha portato i padri costituenti a definire, nel primo articolo della Costituzione, il lavoro come elemento fondante dell'ordinamento democratico repubblicano, come per costruire una nuova “*civiltà del lavoro*”.

Ma ancora per molto tempo, fino agli anni '60, a causa della prevalenza delle formazioni politiche di impronta conservatrice, che avevano promosso la scissione del sindacato, sostenendo gli interessi della classi dominanti e di un padronato reazionario, la democrazia e i diritti finivano davanti ai cancelli dei luoghi di lavoro, perché al loro interno, data l'assenza di una tutela dal licenziamento, imperava ancora un durissimo “*regime di fabbrica*” dove regnava indisturbato il padrone, in modo discrezionale, incondizionato e incontestabile, con una sorta di dittatura fondata sulla repressione e il ricatto della disoccupazione.

Per questo erano del tutto normali i licenziamenti di rappresaglia per gli scioperi, quelli nei confronti di militanti politici e sindacali, o di chi si faceva vedere con in tasca l'Unità, ma anche delle donne in gravi-

danza o di chi protestava per la mancanza di protezione per la sicurezza e contro le lavorazioni altamente nocive. La repressione dei lavoratori da parte delle cosiddette “forze dell’ordine”, su indicazione del padronato, era all’ordine del giorno. Il sindacato era sostanzialmente esterno perché chi faceva sindacato all’interno veniva immediatamente licenziato, ad esclusione, ovviamente, dei rappresentanti dei “*sindacati gialli*”, creati dall’azienda e alle dipendenze dirette dell’ufficio del personale.

La situazione ha iniziato a cambiare, con il primo centrosinistra, quando, negli anni ’60, sono state emanate delle leggi di tutela su infortuni e malattie professionali, le pensioni sociali e di anzianità, la tutela delle lavoratrici madri. Le lotte dell’“*autunno caldo*”, hanno portato alla conquista di nuove libertà e tutele e portato all’unità sindacale della “*Tripla alleanza*”.

La svolta dello “Statuto dei lavoratori”

Il licenziamento era stato regolato dall’articolo 2118 c.c. che consentiva il licenziamento “*ad nutum*”, ovvero con un semplice “*gesto*”, effettuato con il solo cenno della mano (vial!), totalmente discrezionale, che non poneva alcuna limitazione, senza alcun vincolo od obbligo per il datore, consentendo il pieno uso del ricatto costituito dall’Esercito Industriale di Riserva (Eis) dei disoccupati, che premevano sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori, abbassan-

done la retribuzione e la sicurezza. Già una prima regolamentazione in materia di licenziamento è stata introdotta dalla legge 604/66 che prevedeva la tutela “*obbligatoria*” per i licenziamenti arbitrari, così definita perché prevedeva unicamente un “*obbligo*” al risarcimento, senza prevedere però la reintegra. Non riduceva perciò la ricattabilità del lavoratore perché in una situazione di pesante difficoltà occupazionale, il pagamento d’una penale, del tutto irrisoria era un costo ben sopportabile per il datore, che si liberava così di soggetti che considerava inutili o dannose (donne in gravidanza, sindacalisti, lavoratori politicizzati e scioperanti, ecc.), mentre il lavoratore restava ricattabile perché era disposto a qualsiasi sacrificio pur di non diventare disoccupato.

La svolta decisiva che ha cambiato profondamente la situazione, portando la democrazia e il sindacato fin dentro i cancelli della fabbrica e dando cittadinanza al lavoro si è concretizzata nel ’70 con il varo dello “*Statuto dei lavoratori*” (Legge 20 maggio 1970, n. 300), scritta da una commissione voluta da Giacomo Brodolini e guidata da Gino Giugni, considerato il padre dello Statuto, il cui perno centrale, fondamentale per l’accesso a tutti gli altri diritti, è stato proprio quello della tutela reale, assistita dalla reintegra, dai licenziamenti ingiustificati, contenuta nell’articolo 18 dello Statuto, che ha prodotto effetti profondamente diversi dalla tutela obbligatoria, sostenendo il lavoratore, come parte debole, rispetto al diritto del datore di licenziare.

Lo Statuto non ha vietato il licenziamento ma lo ha consentito sulla base di determinati criteri che sono il licenziamento disciplinare per “*giusta causa*” (talmente grave da impedire il proseguimento del rapporto neppure per il preavviso) e per “*giustificato motivo*” (più lieve, che consente la risoluzione del rapporto al termine del periodo di preavviso); inoltre esiste licenziamento individuale per “*giustificato motivo oggettivo*”, non disciplinare, per ragioni di riorganizzazione tecnica, organizzativa o economica, o per la sopravvenuta inidoneità del lavoratore (malattia o inabilità) o per il superamento del periodo di comportamento (previsto per la conservazione del posto in malattia), ovvero del limite del periodo di malattia previsto nel contratto per la conservazione del posto). Il licenziamento immotivato era consentito solo nel caso della natura fiduciaria dell’attività del datore (organizzazioni di tendenza, che esigono un’adesione culturale: partiti, sindacati, enti religiosi) e per i dirigenti, i lavoratori domestici, i dipendenti in prova e i lavoratori ultrasessantenni che hanno maturato i requisiti per il diritto alla pensione.

Per il licenziamento illegittimo lo Statuto prevede la “*tutela reale*”, con la reintegra nel posto di lavoro sopra i 15 dipendenti (o l’indennizzo, a scelta del lavoratore), e quella “*obbligatoria*”, unicamente risarcitoria, sotto i 16 dipendenti che obbliga il datore solo a un indennizzo economico.

L’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori si applicava solo alle aziende con almeno 15 dipendenti e ri-

teneva il licenziamento è valido solo se attuato per giusta causa o giustificato motivo. Prima della Riforma del lavoro del 2012, il giudice che aveva riconosciuto l'illegittimità del licenziamento era obbligato ad ordinare la reintegrazione del lavoratore (col mantenimento dello stesso posto precedentemente occupato) e il risarcimento degli stipendi non percepito, ma in alternativa, il dipendente poteva accettare, a sua scelta, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultimo stipendio, o un'indennità crescente con l'anzianità di servizio.

Le strategie di elusione dello Statuto

Per eludere tale normativa la soglia numerica di applicazione, originariamente fissata sopra i 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel comune o 60 complessivamente, è stato man mano ampliata escludendo dal computo varie tipologie di lavoratori e lo smembramento dell'attività in diverse società e contratti che operano nella stessa struttura produttiva, per cui si è giunti, ad esempio nella grande distribuzione, ad attività di oltre 200 lavoratori che non superano la soglia dei 15 dipendenti. Il tetto numerico ha facilitato la destrutturazione delle imprese, scivolate sotto la soglia, con il risultato di un indebolimento strutturale del sistema produttivo italiano. Questa situazione di ulteriore frammentazione del tessuto produttivo italiano ha ristretto progressivamente l'area coperta dalle tutele dello Statuto, con effetti de-

generativi sui diritti e le tutele del lavoro. Già nel 1982 Dp aveva promosso un referendum per estendere l'efficacia dello Statuto anche alle aziende minori, ma non è stato ammesso dalla Consulta per eterogeneità del quesito, in quanto interveniva a modificare più punti della legge.

Episodi gravissimi, come la strage della Elisabetta Montanari, il 13 marzo 1987 a Ravenna, hanno reso più impellente il problema dell'estensione dei diritti anche alle piccole aziende e Dp ha promosso nuovamente un referendum, molto simile a quello effettuato poi nel 2003, che avrebbe dovuto svolgersi nel '90, ma non venne effettuato perché per fermarlo, in previsione d'un suo successo, venne approvata una legge (108/90, detta legge Cavicchioli) che eliminava il licenziamento "*ad nutum*" (ovvero a gesto, senza motivazione), rendendo necessario il requisito della "*giusta causa*" e dunque imponendo la motivazione scritta per i licenziamenti in tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione, ma lasciando la tutela reale solo per i lavoratori delle imprese sopra i 15 dipendenti.

Il declino dei diritti del lavoro e la lunga storia dell'assalto all'articolo 18

Con la fine dei "*trenta gloriosi*" e l'avvio dell'epoca della crisi è iniziato anche in Italia, un ripensamento delle politiche sindacali, sulla scia della costituzione del governo di solidarietà nazionale. Nel '77 Luciano

Lama aveva annunciato , in una intervista alla Repubblica, i contenuti della svolta dell'Eur, sostenuta nel Pci da Napolitano e Amendola: *“La politica salariale nei prossimi anni dovrà essere molto contenuta ... l'intero meccanismo della cassa integrazione dovrà essere rivisto da cima a fondo: Non possiamo più obbligare la aziende a trattenere alle loro dipendenze un numero di lavoratori che esorbita le loro possibilità produttive , né possiamo continuare a pretendere che la cassa integrazione assista in via permanente i lavoratori eccedenti”*. Ma questa linea non è stata recepita nei rinnovi contrattuali del '78, mentre nel '79 il Pci usciva dal governo di solidarietà nazionale.

Va tale proposito ricordato che l'articolo 18 non vieta il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ma solo quello ingiustificato, che costituisce un continuo ricatto che impedisce la effettività degli altri diritti indisponibili (maternità, assenze per malattia, salute in azienda, licenziamenti di rappresaglia, retribuzioni sotto i minimo contrattuali, iscrizione al sindacato, ecc.) perché la richieste di rispettarli conduce al licenziamento, in quanto i comportamenti perseguibili penalmente sono difficili da dimostrate (occorrerebbe la cosiddetta *“prova diabolica”*, ovvero la possibilità di leggere nel pensiero le reali intenzioni del datore di lavoro che ha licenziato).

A partire dal 1984 è iniziato un processo di progressiva demolizione delle tutele del lavoro conquistate nei decenni precedenti, per ristabilire più rigidi rapporti di classe che consentissero un taglio dei salari, delle pensioni e, più in generale, dello stato sociale.

La “*flessibilizzazione*” del mercato del lavoro ha visto la sua prima applicazione con la legge n. 863 (19 dicembre '84), come risultato del cosiddetto Protocollo Scotti sul costo del lavoro (1983), che ha ampliato i criteri di applicazione del tempo parziale e introdotto i contratti di solidarietà e di formazione-lavoro. Nel 1987 la legge 56 ha esteso i contratti termine a tutti i settori. Sul lato del salario e dei diritti sindacali, intimamente connessi alle politiche sul mercato del lavoro, dopo il fallimento del referendum abrogativo del decreto di San Valentino (14 febbraio 1984) emesso al Governo Craxi che riduceva l'incidenza della scala mobile iniziava il processo di revisione della stessa scala mobile sfociato poi nell'accordo del 31 luglio 1992, accettato con tribolazione da Trentin, allora segretario generale della Cgil, che sanciva l'abolizione degli scatti di contingenza sulla base della accettazione del Trattato di Maastricht, ma con la garanzia che la Banca Centrale non avrebbe mai svalutato la lira per evitare un incremento dell'inflazione da cui i salari non erano più protetti. Ma dopo un solo mese, il 9 settembre 1992, il Sistema Monetario Europeo (Sme) collassava, e la lira subiva la più grande svalutazione del dopoguerra (30% in un anno). Questa situazione, assieme ai vincoli di Maastricht avevano portato il governo Amato a varare una finanziaria “*lacrime e sangue*” di 90.000 miliardi di lire. Era la prima d'una lunga serie di finanziarie volte a smantellare lo Stato sociale per consentire il rispetto dei parametri di Maastricht in materia di deficit pubblico e infla-

zione, addebitando a lavoratori e pensionati il costo del processo di armonizzazione monetaria europea.

Il 23 luglio 1993 veniva firmato, tra i sindacati confederali, la Confindustria e il Governo Ciampi, il “*protocollo*” sul costo del lavoro, la politica dei redditi e dell’occupazione, gli assetti contrattuali, le politiche del lavoro e il sostegno al sistema produttivo, che prevedeva nuove forme di flessibilità e nuove regole per l’elezione dei rappresentanti dei lavoratori nelle aziende. Concludeva il processo di deregolamentazione e flessibilizzazione del salario, iniziato col decreto Craxi dell’84, che ha determinato una spaccatura nella Cgil fra socialisti e comunisti, sopprimendo la scala mobile e predeterminava la dinamica salariale, vincolandola al tasso d’inflazione programmato, con un risultato costantemente inferiore al tasso d’inflazione effettivo, e ciò ha determinato negli anni ’90 una rincorsa salariale rispetto alla perdita di potere d’acquisto, senza redistribuire verso il lavoro gli incrementi di produttività e del Pil, pressoché interamente assorbiti da profitti e rendite, con una conseguente costante erosione di oltre 10 punti rispetto al Pil in un decennio. La concertazione durò però solo un anno e mezzo, a partire dal 1 giugno 1992. Ma l’erosione prosegue tuttora, in particolare con un attacco al salario differito (accantonato mensilmente come Tfr e contributi previdenziali e sanitari).

Nel ’95 si tenne il referendum contro l’abrogazione della scala mobile, promosso da Berlinguer ed effettuato un anno dopo la sua morte, che ha visto

una partecipazione di massa (77,9%), ma anche una vittoria dei no (54,3%), a causa della campagna di disinformazione mediatica portata avanti dal governo. Il 1995 fu anche l'anno della riforma delle pensioni del governo Dini che ha cambiato profondamente il meccanismo di calcolo, passando dal sistema retributivo a quello contributivo. La riforma fu bocciata dai metalmeccanici e l'accordo non fu firmato da Confindustria, ma venne approvato dal referendum indetto dalle confederazioni. L'11 novembre del 1997, è stato stipulato l'“*accordo di Ognissanti*” tra il Governo Prodi e sindacati che ha revisionato il percorso della riforma del '95 omogeneizzando le regole di pensionamento tra i lavoratori pubblici e privati, cancellando le “*pensioni baby*” e accelerando il percorso del '95 per mandare in pensione di anzianità gli italiani con meno di 35 anni di contributi e 57 anni di età.

La deregolazione del mercato del lavoro

In tale situazione, nel corso degli anni '90 riprese vigore la discussione sull'articolo 18, ma von proposte di segno contrario, volte a ridurne l'efficacia, anche da parte dello schieramento di centro-sinistra.

È iniziato così il lungo processo di deregolamentazione del mercato del lavoro e della prestazione lavorativa a partire inizialmente dalla “*flessibilità in ingresso*”, con la proliferazione delle modalità di assunzione atipiche e poi con la “*flessibilità in uscita*” con la liberalizzazione dei licenziamenti ed anche con il

cambiamento delle modalità concertative delle relazioni sindacali o addirittura con il rifiuto del confronto col sindacato. Lo scopo è stato quello di realizzare una maggiore subordinazione e ricattabilità del lavoro ma anche di rompere verso il basso i vincoli dei minimi salariali, fissati contrattualmente.

La legge 236 (19 settembre 1994) ha dato la possibilità di assumere lavoratori con contratto di apprendistato; la legge 299 (16 maggio 1994) ha esteso l'uso della mobilità e dei contratti di formazione-lavoro e disciplinato i contratti di solidarietà.

Nel '96 venne pubblicato un libro di Pietro Ichino che sosteneva che il diritto del lavoro italiano forniva, con l'articolo 18, tutele e rigidità eccessive rispetto alla licenziabilità, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato delle grandi aziende, disincentivando assunzioni e lasciando privi di tutele tutti gli altri. Anche la Confindustria, guidata da Giorgio Fossa chiedeva una liberalizzazione dei licenziamenti “*sia individuali che collettivi*”. Nel '97 il senatore Debenedetti dei Ds, sulla base delle proposte di Ichino, chiedeva una deregolamentazione sul modello anglosassone, con una modifica dell'articolo 18 che eliminasse interamente la reintegra (tranne che per i licenziamenti discriminatori e di rappresaglia), sostituendola con un risarcimento crescente con l'anzianità. Questo disegno di legge aveva sollevato l'indignazione dei sindacati e il commento del Presidente della repubblica che l'aveva bollata come una “*battuta infelice*”.

Il “pacchetto Treu”

L'*accordo per il lavoro*, interconfederale, del 24 settembre 1996, che prevedeva la introduzione di misure che favorissero l'utilizzo di manodopera flessibile nel mercato del lavoro, ha aperto la strada al *pacchetto Treu* (legge 196, 24 giugno 1997), che disciplinava in un unico articolato le forme di lavoro “*non standard*”, con tutele affievolite, eliminato di fatto il monopolio pubblico del collocamento, previsto nella Statuto dei lavoratori, introdotto il “*lavoro interinale*”, esteso l'uso dei contratti a termine e a tempo parziale, e dei contratti d'inserimento, a costo ridotto (formazione-lavoro e apprendistato), ecc. La Legge Treu aveva proclamato l'intenzione di favorire l'occupazione flessibilizzando l'ingresso nel mercato del lavoro, ma il suo reale obiettivo era quello, perseguito anche in Germania, di realizzare una deflazione salariale, abbassare il costo del lavoro medio, sostituendo il lavoro a tempo indeterminato con lavoro precario scarsamente retribuito, favorendo la diffusione di forme di lavoro atipiche. La successiva legge 469 (23 dicembre 1997) ha decentrato e privatizzato il collocamento, privilegiando la chiamata individuale su quella numerica.

S'è trattato del provvedimento fondamentale che ha destrutturato il mercato del lavoro italiano, creando l'attuale sfarinamento dei contratti precari. Proprio l'applicazione del “*pacchetto Treu*” ad un tessuto produttivo strutturalmente flessibile, fortemente de-

centrato, con una ridottissima dimensione d'impresa (metà della media europea) e una scarsa presenza delle organizzazioni sindacali, ha reso il mercato del lavoro italiano il più flessibile d'Europa, con una mobilità paragonabile quella esistente negli Stati Uniti, una quota di lavoro autonomo (spesso fittizio) più che doppia rispetto all'Europa e agli Stati Uniti, la diffusione dei lavoratori parasubordinati (co.co.co., co.co.pro, coordinati e continuativi, autonomi eterodiretti, partite Iva, ecc.). Tutto ciò ha limitato fortemente il numero dei lavoratori che possono essere tutelati dallo Statuto dei lavoratori.

Le limitazioni poste dal sindacato ai progetti di liberalizzazione venivano bollate dalla Confindustria e dai neoliberisti come una manifestazione di conservatorismo inaccettabile. In questo contesto nel '97, al congresso DS Massimo D'Alema si scontrò con il segretario della Cgil, Sergio Cofferati, sulla revisione dell'articolo 18 ma poi fece marcia indietro. Il "*Patto di Natale*" del 22 dicembre 1998 tra il governo D'Alema, imprese e sindacati, ha definito un nuovo patto sociale, affidando alla concertazione il compito di individuare strumenti e misure per abbattere l'inflazione, riavviare lo sviluppo e accrescere l'occupazione. Nel '99 Massimo D'Alema, allora presidente del Consiglio aveva inserito, all'interno di alcune misure per la crescita dimensionale delle imprese, l'ipotesi di consentire a quelle con meno di 15 dipendenti di assumere altri lavoratori a tempo indeterminato, applicando loro una moratoria triennale dell'articolo 18,

ma l'opposizione di Sergio Cofferati, allora segretario della Cgil, aveva bloccato l'iniziativa. Facendosi interprete delle volontà confindustriali, il Partito radicale, sostenuto dalla Confindustria (che affermava che avrebbe ridotto la disoccupazione), e anche da Forza Italia e Pri, prese l'iniziativa di sfidare il sindacato proponendo un referendum abrogativo dell'articolo 18 che liberalizzava i licenziamenti individuali ingiustificati, ma la consultazione, svolta il 21 maggio 2000 non ha raggiunto il quorum (32,7% di partecipanti, dei quali il 66,4% si era espresso per il no). Il "Comitato per il No", capeggiato da Cofferati che aveva sottolineato che non era un attacco "*contro il sindacato, ma contro i cittadini lavoratori d'ogni genere*", aveva visto un sostegno compatto delle confederazioni e del centro sinistra. In un'intervista su La Repubblica, Cofferati aveva testimoniato di sapere con certezza che Silvio Berlusconi aveva detto a Confindustria di non preoccuparsi del fallimento del referendum radicale, perché ci avrebbe pensato lui a risolvere il problema appena vinte le elezioni.

In quello stesso anno era sorta una divaricazione, destinata ad approfondirsi, fra la Cgil, che considerava la flessibilità come lesiva dei diritti dei lavoratori e la Cisl (seguita a ruota dalla Uil), che lo riteneva un possibile oggetto di scambio con il governo.

Nel marzo 2001 la Confindustria, guidata da D'Amato, in un suo convegno a Parma, in vista delle elezioni, dichiarò le sue "*affinità culturali*" con il Polo di Berlusconi, con cui aveva stretto un'alleanza,

aveva proposto un documento sulle “*Azioni per la competitività*”, che portava avanti un pesante attacco al sindacato, alla concertazione e alla contrattazione collettiva, proponendo la contrattazione individuale già introdotta dalla Thatcher, e il cui pezzo forte era la deregolamentazione del mercato del lavoro, sulla base di quanto avvenuto in Spagna e Gran Bretagna, prevedendo per tutti i lavoratori la sola tutela risarcitoria e chiedendo la liberalizzazione dei contratti “*atipici*”, lasciando più spazio alla “*libera volontà delle parti*”. Stupisce la durezza della Confindustria se si pensa che la concertazione, fino ad allora praticata negli incontri triangolari, la maggior pace sociale dal dopoguerra, ed aveva consentito, secondo l’Istat, fra il ’96 e il 2001, una riduzione dei salari reali del 3,4%, mentre erano aumentati in tutto il resto d’Europa e la crescita della produttività aveva ridotto il Clup (Costo del lavoro per unità di prodotto) del 16,6% contro una media europea del 7,5%.

La svolta del “Libro Bianco” di Maroni

Dopo la vittoria elettorale, per mantenere gli impegni assunti con Confindustria, già nell’agosto 2001 i ministri Maroni (Lavoro), Marzano (Sviluppo) e Tremonti (Economia) del governo Berlusconi si dichiaravano favorevoli alla modifica dell’articolo 18. Il 3 ottobre 2001 il governo Berlusconi 2 ha presentato il “*Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*”, cosiddetto “*di Maroni*” (che era ministro del lavoro), elaborato

da un gruppo di lavoro presieduto da Maurizio Sacconi e Marco Biagi nel quale sono state presentate delle proposte di intervento:

- Aumento delle fattispecie di lavoro flessibile, con una liberalizzazione dalle limitazioni del loro utilizzo, e con l'introduzione del lavoro a progetto come nuova tipologia contrattuale di lavoro per aumentare la flessibilità in ingresso.
- Sviluppo della flessibilità in uscita, ovvero la liberalizzazione dei licenziamenti, tramite una revisione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori per eliminare la reintegra: questo obiettivo è poi divenuto centrale nella delega interna alla Legge Finanziaria per il 2002 in materia di riforma del mercato del lavoro.
- Eliminazione della concertazione e riduzione della contrattazione collettiva nazionale a vantaggio di quella aziendale e della contrattazione individuale.
- Liberalizzazione dei servizi di collocamento.

La Cisl aveva accolto il Libro bianco come *“un’opportunità e un terreno di negoziazione vero”*, mentre la Cgil l’aveva respinto come un progetto negativo, specie in materia di legislazione del lavoro e di contrattazione individuale.

È interessante esaminare alcune affermazioni in esso contenute che mostrano una strategia organica volta a considerare il lavoro come una merce qualsia-

si, sulla base d'una fittizia parità dei contraenti, e a riportare, come nell'800, verso un rapporto individuale, non gestito a livello collettivo, negando così il ruolo di rappresentanza solidale del sindacato.

“Il principio di fondo su cui si sviluppa il Libro Bianco e tutto il processo di flessibilizzazione degli ultimi 15 anni si basa sul primato del libero mercato. Il mercato del lavoro è un mercato come tutti gli altri, dove l'equilibrio è garantito dal libero incontro tra domanda e offerta. Perché ciò avvenga occorre che vi sia piena flessibilità nella domanda e nell'offerta di lavoro, in modo tale da consentire il raggiungimento di un livello di salario in grado di garantire la piena occupazione (flessibilità del salario). La filosofia di questo approccio sta nell'individualismo metodologico, ovvero quell'insieme di postulati che descrivono lo scambio economico come un atto che avviene solo tra individui e non su basi aggregate o collettive. L'individualismo economico è condizione necessaria e sufficiente per garantire l'equilibrio economico generale e il massimo benessere per tutti. Ne consegue che il principio regolatore del mercato del lavoro deve essere l'individualismo contrattuale. Per raggiungere ciò, occorre innanzitutto colmare il deficit culturale, di natura ideologica, che ancora attanaglia buona parte dei lavoratori, che non si rendono conto, che lavoro e capitale sono elementi paritari costituenti il processo produttivo. Condizione propedeutica, infatti, perché domanda e offerta di lavoro si esplicino in modo individuale, come una qualsiasi attività di scambio tra agenti economici, è che lavoratore/trice e impresa/imprenditore si muovano in ambiti di assoluta parità, senza nessuna discriminazione aprioristica. Pertanto, qualunque sia la forma contrattuale e giuridica che regola lo scambio pa-

ritario di lavoro, essa deve svolgersi all'interno delle regole del libero mercato. L'ambito giuridico di riferimento diventa così quello del diritto privato e del diritto commerciale. Il diritto del lavoro e il diritto pubblico o sono superflui o non devono avere nessuna voce in capitolo". "Il sistema di contrattazione collettiva ha ... caratteristiche di centralizzazione che si sono rilevate eccessive e inadeguate ad assicurare quella flessibilità della struttura salariale capace di adeguarsi ai differenziali di produttività e di rispondere ai disequilibri di mercato. ... Essa produce norme che escludono la libera pattuizione individuale e non lascia alcuna flessibilità alle parti". "La contrattazione individuale è l'unico ambito che può regolamentare lo scambio economico che avviene sul mercato del lavoro. Qualunque intervento ad un livello sovra-individuale diventa distorsivo e quindi, capitalisticamente, inefficiente". "Il processo di individualizzazione del rapporto di lavoro è in atto da molto tempo nel nuovo paradigma dell'accumulazione flessibile. Tale processo, non solo è implicito nelle forme di lavoro autonomo, dove la contrattazione tra lavoratore e committente è per definizione diretta e senza intermediari, non essendoci formalmente un comando sul lavoro (rapporto di lavoro indipendente), ma comincia sempre più a diffondersi anche all'interno del lavoro subordinato (rapporto di lavoro dipendente)". "Un mercato del lavoro flessibile, al contrario di quanto spesso temuto, può migliorare la qualità oltre che la quantità dei posti di lavoro, rendendo più fluido l'incontro tra obiettivi e desideri delle imprese e dei lavoratori in tema di caratteristiche della prestazione lavorativa, consentendo ai singoli individui di cogliere le opportunità lavorative più proficue ed evitando che gli stessi rimangano intrappolati in ambiti ristretti e segmentati. I lavo-

ratori necessitano, in tale contesto, adeguate forme di tutela, ma queste devono agire innanzitutto nel mercato, non operare contro il mercato”.

Dopo il “Libro Bianco”

Il 15 novembre 2001 il governo Berlusconi, che intendeva rompere l'unità sindacale, aveva presentato il decreto legge delega 848 bis sul mercato del lavoro, che prevedeva, con il consenso di Cisl e Uil, l'abolizione dell'articolo 18.

È iniziata una ondata di proteste in tutto il paese, e la Cgil, con il dissenso delle altre confederazioni, si è posta alla testa della mobilitazione. Il 23 marzo 2002 la Cgil ha effettuato a Roma, al Circo Massimo, la più grande manifestazione mai registrata in Italia e in tutto l'Occidente, con tre milioni di partecipanti.

Nel suo intervento Cofferati aveva detto di considerare l'articolo 18 un diritto fondamentale per un necessario sistema universale di diritti e dando la disponibilità della Cgil ad una trattativa col governo solo se veniva stralciata la soppressione dell'articolo 18. Il segretario della Cgil appena eletto, Guglielmo Epifani ha consegnato al presidente del Senato, Marcello Pera, 5 milioni e mezzo di firme contro l'abrogazione dell'articolo 18.

Battaglie analoghe sono state combattute anche in altri paesi europei, con alterni risultati. In Gran Bretagna lo scontro fra Tony Blair e le Unions, che lo accusavano di essere una variante del thatcherismo,

s'è risolta con la vittoria di Blair e il cambiamento genetico del Labour Party. In Germania lo scontro sui “*Kurzarbeiten*” fra Gerhard Schröder e Oskar Lafontaine s'è concluso con l'uscita dal governo di quest'ultimo.

La manifestazione aveva spinto verso uno sciopero generale unitario di metà aprile, ma Berlusconi aveva offerto, sen stralciare l'articolo 18, un tavolo a cui aderivano Cisl e Uil, a cui non ha partecipato la Cgil, che ha portato all'accordo separato del “*Patto per l'Italia*”, stipulato il 5 luglio 2002 fra Il governo, Confindustria, Confesercenti, Lega delle Cooperative, Cisl, Uil e sindacati autonomi, a cui non ha aderito la Cgil. Riguardava la politica di contenimento dei redditi e dello stato sociale, e prevedeva, per la prima volta tre allegati sulla delega al governo per il superamento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, la riforma fiscale e il ddl per la modifica di trasferimento di ramo di azienda. Ma, a seguito della enorme manifestazione del 23 marzo, l'attacco frontale per la demolizione dell'articolo 18 era stato sventato.

Il 15 e 16 giugno 2003 s'è svolto il referendum, chiesto dal Prc, per l'estensione della giusta causa anche alle piccole aziende, ma non ha raggiunto il quorum. Enrico Letta e Maurizio Sacconi l'hanno giudicato “*un referendum sbagliato*”, proponendo invece di cancellare la reintegra per tutti.

L'ATTACCO FRONTALE ALLA REINTEGRA

L'OFFENSIVA RESTAURATRICE NEI COFRONTI DEI LAVORATORI E DEI SINDACATI

L'attuale dibattito sulla riforma del mercato del lavoro e il progetto di Ichino

In Italia la discussione sulla riforma del mercato del lavoro è stata giustificata con la necessità di favorire la crescita delle imprese e di evitare una eccessiva rigidità del lavoro (oggi del tutto assente in Italia), che frenerebbe gli investimenti italiani ed esteri. Viene inoltre sostenuta con l'argomento che consentirebbe una crescita dell'occupazione, nella logica d'una inesistente "*precarietà espansiva*". S'è da tempo incentrata sul terreno della libertà di licenziamento ingiustificato anche sopra la soglia dei 15 dipendenti, attraverso la revisione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Uno dei più insistenti sostenitori, già da molti anni, di questa tesi, è stato Pietro Ichino (ex dirigente sindacale della Fiom e della Camera del lavoro di Milano, poi deputato del Pci e senatore del Pd, ora passato a Scelta civica), che, in materia di lavoro ha sostenuto una riforma che preveda una disciplina radicalmente nuova dei licenziamenti, concretizzata in un

disegno di legge contenente un “*Codice del lavoro semplificato*” (9 novembre 2009 n. 1873), ripresentato il 5 agosto 2013 (n. 1006). Prevede un contratto di lavoro unico per tutti i nuovi assunti, in aziende di ogni dimensione, con garanzie crescenti nel corso del tempo, di carattere esclusivamente economico, prevedendo la reintegra solo in caso di licenziamenti discriminatori e ritorsivi, per motivi politici, sindacali, di genere. Nei primi anni dall’assunzione ogni rapporto di lavoro può essere liberamente sciolto da parte del datore col solo pagamento di una indennità di licenziamento pari a una mensilità dell’ultima retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio e la liberalizzazione dei contratti a termine. A partire dal terzo anno in caso di licenziamento immotivato il datore deve aggiungere all’indennità di licenziamento l’offerta di un percorso di ricollocazione (*outplacement*) assistito nella ricerca d’un nuovo lavoro, con formazione e trattamento complementare di disoccupazione che cessa in caso di rifiuto del lavoratore della formazione o d’una occasione di lavoro (*workfare*). La tutela reale della reintegra è soppressa nei licenziamenti economici, è lasciata al consenso del datore in caso di licenziamento disciplinare immotivato, mentre è prevista per i licenziamenti discriminatori o di rappresaglia.

Secondo Ichino tale progetto intende superare l’attuale dualismo del mercato del lavoro italiano e attuare in Italia i principi della “*flexicurity*”, che sta da tempo al centro delle raccomandazioni rivolte agli

stati membri dalla Ue. Sostiene che con questa riforma dei licenziamenti si realizzerebbe una sostanziale eguaglianza di opportunità per tutti i lavoratori che accedono al tessuto produttivo, con superamento dell'attuale dualismo caratteristico del mercato del lavoro italiano. Sostiene anche il primato dei contratti aziendali e la loro derogabilità rispetto a quelli nazionali e intende intervenire anche per liberalizzare i licenziamenti collettivi.

Come si può chiaramente vedere, il progetto di Ichino è quello che ha ispirato gli interventi governativi degli ultimi anni, dalla riforma Fornero al “*Job Act*”, ma anche i progetti di cui si sta discutendo rispetto alla deregolazione aziendale del contratto nazionale, che andrebbe abolito secondo la Commissione europea.

Nella manovra finanziaria 2011 è stata inserita, dietro sua ispirazione, una norma (art. 8) che facilita i licenziamenti e, secondo i giuslavoristi, rende di fatto inefficace l'articolo 18 allorché si realizzino “*specifiche intese*” tra sindacati e azienda.

Il progetto di Ichino ha sollevato numerose critiche da parte della Cgil e dei giuslavoristi, che ritengono che con tale riforma diviene di fatto impraticabile l'applicazione della tutela reale, ovvero della reintegra, anche nel caso dei licenziamenti disciplinari, discriminatori, di rappresaglia, potendo il datore interrompere in tutti i casi, il rapporto di lavoro con una diversa motivazione economico-organizzativa, non opponibile davanti al giudice, come effettivamente fa.

Inoltre mancano filtri ai licenziamenti collettivi, specie se trasformati in licenziamenti individuali plurimi per motivi economico-organizzativi, perché vengono meno gli obblighi di informativa e consultazione sindacale.

La riforma Fornero

Nel febbraio 2013 la riforma del lavoro di Elsa Fornero, varata dal governo Monti, ha profondamente trasformato la disciplina di licenziamenti illegittimi, con l'abolizione della reintegra automatica e la sua sostituzione, salvo poche eccezioni, con un semplice risarcimento economico.

La profonda modifica dell'articolo 18 sulla disciplina dei licenziamenti illegittimi è sicuramente il punto più controverso di tutta la riforma del lavoro del governo Monti, usualmente definita riforma Fornero, dal nome della ministra del lavoro che l'ha proposta. Ha limitato i casi in cui è prevista la tutela reale della reintegra, privilegiando quella obbligatoria con un semplice risarcimento economico per alcune tipologie di cause all'interno dei licenziamenti collettivi e di quelli con motivazione economica, superando l'automatismo tra licenziamento illegittimo e la reintegrazione del lavoratore. Distingue tra tre tipi di licenziamento: disciplinare, economico e discriminatorio.

Il *licenziamento disciplinare* è quello motivato dal comportamento del lavoratore e può essere per “giu-

sta causa”, se deriva da una circostanza così grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro (come il rifiuto di lavorare, l’insubordinazione, il furto in azienda ecc.), o per “*giustificato motivo soggettivo*”, cioè in caso di significative violazioni disciplinari, degli obblighi contrattuali o di illeciti penalmente perseguibili da parte del lavoratore. Il giudice poteva ritenere il licenziamento illegittimo per due motivi: se il fatto non sussiste, o se può essere punito con un altro tipo di sanzione. I requisiti del licenziamento disciplinare erano restati sostanzialmente gli stessi, ma in caso di licenziamento illegittimo, mentre in precedenza il giudice ordinava automaticamente la reintegra del dipendente nel posto di lavoro, la riforma Fornero obbliga il datore di lavoro, anziché a reintegrare il dipendente, a un risarcimento economico pari alla retribuzione da 12 a 24 mensilità, senza versamento dei contributi; se il giudice accerta che il dipendente non ha commesso il fatto che ha dato origine al licenziamento, poteva decidere, a seconda dei casi, di disporre il reintegro e un’indennità pari alla retribuzione dovuta dal momento del licenziamento con un massimo di 12 mensilità.

Il *licenziamento economico* può essere motivato da “*giustificato motivo oggettivo*”, cioè da ragioni inerenti non al comportamento del lavoratore ma a “*l’attività produttiva, l’organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa*” (come la chiusura dell’attività, l’automazione della produzione, outsourcing ecc.), che im-

pongono all'azienda di fare a meno della collaborazione del lavoratore (riduzione addetti fino a un massimo di 4). In precedenza l'insussistenza del requisito valido faceva scattare la reintegra. Con la riforma Fornero se il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, ovvero, in pratica, quando viene camuffato con ragioni economiche un licenziamento di altra natura, come è prassi normale per i licenziamenti discriminatori, può condannare l'azienda al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura ridotta, da 12 a 24 mensilità, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore e delle dimensioni dell'azienda stessa, oltre che del comportamento delle parti. Può decidere la reintegra nel posto di lavoro, applicando la stessa disciplina prevista per il licenziamento disciplinare, nell'esclusiva ipotesi in cui accerti che il licenziamento sia “*manifestamente infondato*”, ovvero “*la manifesta insussistenza del fatto*” posto a base del licenziamento per giustificato motivo. Per i licenziamenti collettivi il reintegro resta per la violazione dei criteri di scelta e in caso di licenziamento senza forma scritta.

Il *licenziamento discriminatorio* è quello effettuato violando diritti costituzionali o tutelati dalla legge, (sulla base del credo politico o della fede religiosa; dell'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione a scioperi ed altre attività sindacali; del sesso, dell'età, dell'appartenenza etnica o religiosa, dell'orientamento sessuale, della concomitanza con matrimonio, maternità o paternità) o in caso di licen-

ziamento orale (cioè comunicato solo verbalmente). Come in precedenza, il licenziamento è nullo e viene applicata la *reintegra* e il risarcimento integrale (pari a tutte le mensilità perdute, con un minimo di 5 mensilità, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali non versati). Tale licenziamento è nullo e ciò obbliga il datore di lavoro (qualunque sia il numero dei suoi dipendenti) alla riassunzione del dipendente, al risarcimento di un minimo di 5 mensilità e al versamento dei contributi arretrati. Il dipendente ha in più la facoltà di richiedere invece del reintegro un risarcimento di 15 mensilità.

La tesi della “precarietà espansiva”

Gli interventi di riduzione delle tutele “*eccessive*” del lavoro, che, come abbiamo già esaminato, sono del tutto inesistenti, riflettono la tesi della “*precarietà espansiva*”, sostenuta anche da Renzi, secondo la quale la maggiore flessibilità dell’offerta di lavoro porterebbe più occupazione, perché, togliendo gli attuali “*lacci e laccioli*”, le imprese, anche straniere, sarebbero invogliate ad investire in Italia. Si tratta di una affermazione che non ha alcun fondamento in generale e che è ancor più sbagliata nell’attuale situazione economica, in particolare in Italia, perché “*il cavallo non beve*”, ovvero non c’è alcuna voglia di investire, per svariati motivi:

- Mancano gli indispensabili consumi interni, sia privati (per la crescente disoccupazione e

impoverimento dei salari e dalle pensioni) che pubblici (con il taglio della domanda pubblica) ed esiste un consistente sottoutilizzo degli impianti rispetto alla domanda solvibile.

- Mancano gli indispensabili investimenti pubblici infrastrutturali e nell'innovazione per alzare il livello della matrice produttiva italiana, specie nelle nuove produzioni ad alto valore aggiunto, in crescita nel commercio mondiale.
- L'Italia non è attrattiva perché è un paese in declino economico e demografico.

La tesi della “*precarietà espansiva*” è stata ormai smentita da innumerevoli studi che hanno dimostrato esattamente il contrario. Basti citare il rapporto Ocse del 2004 sull'occupazione, i dati dell'Isfol, le ricerche del Cnel e della C.c.i.a. di Mestre, nonché gli studi di numerosi economisti. Inoltre, come abbiamo già visto in precedenza l'Italia è un campione di flessibilità e precarietà e dunque, se la tesi della “*precarietà espansiva*” fosse giusta, dovrebbe vedere una crescita galoppante, mentre è il paese più in recessione dell'Europa che, a sua volta è l'area mondiale più in recessione del mondo, anche a causa del suicidio economico causato dalla austerità tedesca.

Dato che le riforme del mercato del lavoro già attuate e quelle in corso di approvazione sono finalizzate ad aumentare la “*flessibilità*” del lavoro e dunque la sua precarietà, in una situazione già largamente com-

promessa, è interessate effettuare una ricognizione sulla situazione al riguardo attualmente esistente. Ci agevola il fatto che sono apparsi di recente i risultati di alcune indagini dell'Istat, relative al bilancio degli effetti della riforma Fornero, che chiariscono meglio l'attuale situazione.

Il contratto a tempo determinato pesa per il 16,4%, ma è prevalente nei nuovi rapporti di lavoro (68% nel 2013; fra i contatti a tempo determinato il 46,3% ha avuto una durata inferiore al mese, e il 19,3% tra i due e tre mesi, il 31% entro un anno, mentre solo il 2,5% ha superato l'anno.

Il Co.co.co, istituito nel '97 dal “*Pacchetto Tren*” e largamente abusato dalle imprese, è ormai pressoché abbandonato perché è stato ormai superato dal “*contratto a progetto*” (Co.co.pro) della legge Biagi (tranne che in pochi casi: albi professionali, lavori pubblici, ecc.), che è più specifico nella definizione dell'oggetto per evitarne la reiterazione, ma è anch'esso abusato e scarsamente utilizzato. Ma anche il lavoro a progetto (Co.co.pro) è in declino: dopo il calo del 6,5% nel 2012, si è aggiunto un calo del 22% nel 2013 (sono ora 503.000 con una riduzione di 145.000 sul 2012), con un picco fra i giovani sotto i 30 anni (-30% sul 2012 e -40% sul 2008). La retribuzione media annua è di 5.000 euro, da cui scaturiscono esigui contributi previdenziali: un terzo di questi giovani non riesce ad accumulare neppure un mese di contributi e il 45% da 1 a 5 mesi. Per sapere come cambieranno le regole con la riforma occorre attendere

l'approvazione dei decreti delegati. Il governo ha finora annunciato, in modo spesso contraddittorio, di voler cancellare i soli Co.co.pro, lasciando in piedi le altre forme di lavoro atipico, estendendo anche a loro l'Aspi (che sostituirà l'indennità di disoccupazione, finanziata attraverso la revisione degli attuali strumenti di sostegno al reddito, nonché l'indennità di maternità).

Il contratto di apprendistato pesa per il 2,5% (le previsioni hanno alleggerito i programmi di formazione), Le altre tipologie (intermittente, interinale, accessorio) pesa per il 6%. Il lavoro accessorio (63,5% sotto i 40 anni, specie donne del commercio) con un tetto di 5.000 euro all'anno, è pagato con “*buoni lavoro*” (*voucher*), comprensivi di contributi Inps e Inail. Erano 950.000 per un importo medio di 527 euro annui. Il lavoro con partite Iva e le associazioni in partecipazione sono in larga parte in realtà un lavoro subordinato fintamente autonomo (12%, circa 400.000 persone). La gestione separata dell'Inps per i parasubordinati con 1,3 milioni di iscritti ne ha perso 167.000 in un anno e 350.000 rispetto al periodo pre-crisi (-11,7% sul 2012, -18% sul 2008).

Il rapporto dell'Istat sul lavoro a tempo parziale mostra una forte crescita di tale fenomeno (+40% dal 2000 al 2013, da tre a quattro milioni), ma anche una profonda trasformazione della sua natura. Un tempo era prevalentemente femminile, usato per conciliare lavoro e problemi familiari, mentre oggi almeno un terzo di tali rapporti nasconde situazioni di

lavoro nero dei falso tempi parziali e ciò è avvenuto soprattutto negli ultimissimi anni, dopo la riforma Fornero, con un andamento in forte progressione. I falsi tempi parziali nascondono in realtà tempi pieni sottopagati (e le ore medie lavorate sono il 40% in più di quelle contrattualmente previste) o un utilizzo ultra-flessibile (come un lavoro a chiamata secondo le mutevoli esigenze produttive dell'azienda), subito dai lavoratori per mancanza di alternative ed è divenuto prevalentemente maschile. Più di un quinto dei contratti sarebbe completamente falso e nel 2011, già prima della recente impennata, gli imponibili non dichiarati superavano i 2 miliardi. Questo strumento è stato dunque utilizzato dalle imprese per ridurre i costi di produzione, dato che sul lavoro non dichiarato non vengono pagati contributi e imposte e che le ore lavorate non dichiarate vengono spesso non retribuite o sono retribuite in misura minima, inferiore a quella contrattualmente prevista. Esiste anche il fenomeno opposto di tempi parziali mascherati da tempi pieni, per conseguire i requisiti (78 giornate lavorative) per maturare l'indennità di disoccupazione, o, nella scuola, per maturare i contributi previdenziali o i requisiti per il conseguimento d'una cattedra, anche rinunciando, in tutto o in parte allo stipendio.

Va considerato anche il fatto che la precarietà taglia la occupazione stabile ma incentiva una occupazione di scarsa qualità, bassa produttività e bassissima retribuzione, di brevissimo periodo, ovvero, come abbiamo visto in precedenza, “*mordi e fuggi*”, di

pochi mesi e comunque inferiore all'anno, che non offre alcuna qualificazione. La cessazione del lavoro per mancata reiterazione del contratto temporaneo alla scadenza non viene computata fra i “*licenziamenti*”.

Ciò traspare anche dalla verifica degli effetti della riforma Fornero, anch'essa giustificata come un vantaggio per l'occupazione, che però non ha dato, ovviamente, i risultati sperati: si sono ridotte drasticamente le assunzioni a tempo indeterminato e, fra quella a tempo determinato, il 67,3% delle assunzioni è a breve o brevissimo termine, a volte addirittura per un solo giorno. Negli ultimi 25 anni in Italia è esplosa la precarizzazione e c'è stato un crollo delle protezioni di legge per il lavoro più che in qualsiasi altro paese europeo, ma l'occupazione va sempre peggio.

Esiste poi il problema dello sfoltimento della selva di contratti atipici e precari prodotti dal “*Pacchetto Treu*” e dalle leggi successive. Renzi giustifica l'abrogazione dell'articolo 18 come uno strumento per abolire la precarietà ma, rispetto alle 47 modalità contrattuali a tutele ridotte, create a partire dalla Riforma Treu, si sta parlando, sembra, di abolire solo i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co) e dei contratti a progetto (Co.co.pro), ormai obsoleti. In compenso la separazione fra vecchi e nuovi assunti sembra contribuire a infoltire ulteriormente la selva delle differenti modalità contrattuali, per cui alla fine il risultato potrebbe essere

un'ulteriore crescita e non una diminuzione delle diverse fattispecie contrattuali atipiche. Da ultimo il recente decreto Poletti ha portato a 5 entro 36 mesi i rinnovi senza causale. Non è chiaro cosa avverrà con la nuova riforma. Il professor Del Conte della Bocconi spiega che *“oggi abbiamo una platea di lavoratori soggetti a regole e tutele troppo differenziate. La riduzione deve esserci ma il punto è prevedere un regime di tutela valido per tutti i contratti e non rendere un contratto più conveniente dell'altro. Altrimenti resterà la tendenza allo shopping delle forme contrattuali, favorendo quelle con meno oneri”*.

Come si vede tutto ciò nulla ha a che vedere con la libertà di licenziamento illegittimo che, anzi, da un lato non favorisce una crescita qualitativa della produzione, che esige un'occupazione stabile e di qualità e dall'altro agevola licenziamenti di lavoratori che, data la mancanza di posti di lavoro, non troveranno più alcuna occupazione. Perciò non ha senso affermare che il mercato del lavoro è ingessato dalle eccessive garanzie e che liberalizzando i licenziamenti in Italia si possa incentivare nuove assunzioni giovanili e favorire la ripresa economica. Basti pensare che il 90% delle aziende in Italia è sotto i 15 dipendenti e dunque non deve rispondere agli obblighi dell'articolo 18, ma non fanno certo assunzioni in mancanza di una adeguata domanda interna.

Le riforme si limitano a precarizzare anche i pochi contratti a tempo indeterminato, che diventano licenziabili e dunque simili agli altri. Con il contratto a tutele crescenti, legate all'anzianità di lavoro, o an-

che per i nuovissimi “*contratti Poletti*”, a termine senza motivazione, la stabilizzazione non sarà comunque accessibile, perché la stragrande maggioranza dei lavoratori interessati verranno normalmente licenziati prima. Per i pochi riconfermati con un contratto a tempo indeterminato si avrà una sorta di “*apartheid generazionale*”, e saranno sempre comunque esposti al licenziamento fintamente economico.

Dunque il vero obiettivo dell’attuale attacco nei confronti della reintegra dell’articolo 18 è un salto indietro di molti decenni, per restaurare un dominio incontrastato del datore calpestando i diritti indisponibili, ma in realtà così non più esigibili, dei lavoratori, mentre svariati studi evidenziano l’effetto, desiderato dalla Ue, di un ulteriore taglio delle retribuzioni sotto i minimi contrattuali, già pesantemente falcidiate. Liberalizza i licenziamenti, rende inesigibili tutti i diritti (alla salute, alla sicurezza, alla maternità, all’attività politica e sindacale), trasforma tutti i lavoratori in precari instabili, come aveva spiegato lo stesso Monti, sostenendo che occorre dare l’addio al lavoro stabile da lui giudicato troppo monotono. Ma oggi l’uscita dal lavoro in Italia non è verso un altro lavoro, ma verso la disoccupazione cronica con la connessa inevitabile miseria.

IL “CODICE SEMPLIFICATO”, OVVERO IL COSIDDETTO “JOBS ACT”, DELLA RIFORMA RENZI-ICHINO-SACCONI

Quali sono le origini dell’attuale attacco all’articolo 18 e quali sono i suoi sostenitori?

Il ministro dell’interno Angelino Alfano, in un’intervista su La Repubblica ha affermato che la tutela sul licenziamento “è un totem degli anni ’70 e non è stato abolito finora perché ha retto un asse fra il Pd e i sindacato, ma ormai è venuto il momento di mettere davanti a tutti la necessità di dare un lavoro a chi non ce l’ha, liberando da ogni laccio l’imprenditore che vuole assumere qualcuno e sbloccare l’idea che un’assunzione sia un matrimonio a vita. L’abolizione dell’articolo 18 a questo punto diventa necessaria” e ne ha chiesto “l’abolizione entro la fine d’agosto”. Una posizione inizialmente respinta da diversi esponenti governativi, ma poi assunta da Renzi, che ha affermato “sul Jobs Act siamo pronti anche a intervenire d’urgenza, anche sulla base delle sollecitazioni europee, per dimostrare che fa sul serio e ottenere in cambio una maggiore flessibilità dei conti pubblici italiani rispetto ai vincoli del Patto di bilancio. Viene sostenuta anche da Maurizio Gasparri per Forza Italia, che promette di far “uscire allo scoperto chi veramente vuole tenere imbrigliata l’Italia”.

In effetti, come abbiamo visto, l’origine della soppressione dell’articolo 18 risiede proprio nelle posizioni tradizionali della destra, che lo considera un suo patrimonio ideologico, ma i suoi contenuti costi-

tuiscono la concretizzazione del modello di (contro)riforma dell'articolo 18 e della sostanziale soppressione della reintegra tracciato ormai da anni da Ichino.

Ma il “*Jobs Act*” risponde anche al tentativo di Renzi di scambiare una riforma simbolo chiesta dalla Ue con una flessibilità di bilancio (ma entro il 3%, che non basta certo alle esigenze di crescita dell'Italia), ma si tratta d'un risultato reso difficile dai rigurgiti di rigorismo suicida della Germania e della Commissione, ormai infarcita da “*kamikaze*” dell'austerità, come il finlandese bocciato alle elezioni nel suo paese proprio per il suo fanatismo nel promuovere un'austerità fondamentalista.

Ma anche Draghi sollecita il “*Jobs Act*” per giustificare il suo intervento di sostegno finanziario all'economia europea a fronte dei continui pesanti attacchi della Germania, che sembra ormai preda d'un irrimediabile “*cupio dissolvi*”. Sacconi ha spiegato che “*siamo attesi da tutte le istituzioni sovranazionali alla prova di discontinuità sul mercato del lavoro*”.

Il porto delle nebbie

Il provvedimento di riforma del mercato del lavoro è molto stringato ed alquanto nebuloso nella formulazione della delega. Presenta, secondo Pomicino, “*un testo legislativo che a leggerlo impressiona per la sua genericità e per un linguaggio talmente ermetico da capirci poco anche dopo averlo letto più volte. Forse non si sa ancora come ri-*

formare il mercato del lavoro o perché si vuole avere poi carta bianca con una delega generica?”.

Presenta anche problemi di una applicazione non corretta, perché si tratta, nella sostanza, d'una vera e propria delega in bianco, mentre la norma che regola le leggi delega impone una chiara e precisa definizione dei concreti obiettivi da raggiungere. Viene avanzata anche una critica circa la legittimità costituzionale rispetto alla adozione d'un decreto legge che nella sua stesura generica non rispetta i precisi requisiti richiesti per garantire i contenuti dei relativi decreti delegati, che non prevedono un voto di ritorno in aula.

Infatti l'articolo 76 della Costituzione consente di delegare al governo di emanare decreti legislativi ma solo sulla base e con l'osservanza dei “*principi e criteri direttivi*” fissati nella stessa legge delega. Si tratta dunque d'una indicazione molto generica che non individua i criteri e gli obiettivi della riforma.

Per questo motivo il “*Job act*” e i suoi decreti attuativi incorrerebbero, secondo Piergiorgio Alleva, in un giudizio di incostituzionalità sulla base della sentenza n. 340 dell'8 ottobre 2007, secondo la quale “*il libero apprezzamento del legislatore delegato non può mai assurgere a principi o criteri direttivo, in quanto agli antipodi di una legislazione vincolante, quale è, per definizione, la legislazione su delega*”.

Trattandosi d'una legge delega, il governo ha tempo un anno per stendere i decreti delegati, ma ne potrebbe anticipare alcune parti con un decreto.

Discutibile è anche la procedura seguita, prima

negando il confronto col sindacato e poi limitandolo a un' informativa d'una sola ora, quasi offensiva, tanto che persino il Financial Time ha spiegato che *“ha dato loro solo 60 minuti, iniziando alle 8 di mattina”* e, citando una frase di Susanna Camusso *“solo una volta prima di adesso è stata vista in Europa una tale assenza di dialogo sociale, con la Thatcher”*. Sono in gioco il ruolo del sindacato e gli assetti di medio e lungo periodo della società italiana.

Primeggiano idee di Pietro Ichino, sostenute fin dagli anni '90 e attaccate dalla sinistra. Mentre Renzi rifiuta un vero confronto col sindacato, usa *“esperti”* che provengono tutti dalla parte datoriale ed esautora di fatto tenendosi le mani libere nella definizione dei decreti delegati, sostenendo che *“la difesa dell'art 18 è uno slogan del passato e chi non lo capisce è un retrogrado, questa sarà anche la nostra risposta all'Europa e a chi vorrebbe fermarci”*.

Il nodo centrale della riforma

La legge delega mira a un complessivo cambiamento del diritto del lavoro, attraverso la *“redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali del rapporto di lavoro semplificato”*. Dovrebbe dunque introdurre il *“Testo unico semplificato” (Tus)*, *“sostitutivo dello Statuto dei Lavoratori”*, che cancella i capisaldi della tutela del lavoratore nella disciplina dei rapporti di lavoro, con un ulteriore ampliamento della precarietà.

Ma il punto più controverso della nuova riforma

del lavoro (*Jobs act*) Renzi-Ichino-Sacconi, che riflette le posizioni sostenute da ormai molti anni da Ichino, riguarda i licenziamenti individuali. Renzi ha sintetizzato la proposta nello slogan “*via il reintegro sì all’indennizzo*” per tutti i lavoratori.

Dato che Renzi ha dichiarato “*non c’è cosa più iniqua che dividere i cittadini tra quelli di serie A e quelli di serie B*” mentre mantiene quasi per intero i contratti “*precarì*” esistenti, introducendo una ulteriore divaricazione fra giovani e anziani, non è ancora chiaro se, nella stesura dei decreti delegati verrà mantenuta la differenziazione per i nuovi assunti o se la precarizzazione sarà generalizzata.

Anche se il tema centrale dell’attuale dibattito è l’articolo 18, con la mancata reintegra del lavoratore ingiustamente licenziato, questo non viene neppure nominato.

La novità fondamentale del “*Job Act*” rispetto alla legge Fornero, che nel 2012, ha profondamente modificato la disciplina sui licenziamenti individuali, è che con la nuova ipotesi riformata sull’articolo 18, contenuta nella legge delega, non è più possibile una reintegra decisa dal giudice per i licenziamenti economici “*manifestamente infondati*”, ovvero usati per mascherare un licenziamento dovuto ad altre ragioni. Resta invece per i licenziamenti disciplinari, ma ne viene ulteriormente ridotta la portata a casi estremi, e per quelli discriminatori, che è tuttavia oltremodo difficile perseguire.

Ciò significa “*in modo inequivoco che la sanzione della*

reintegrazione deve essere riservata ai soli casi estremi, quelli del motivo illecito determinante, come la discriminazione o la rappresaglia antisindacale”, spiega Padovan.

Il problema è che con la nuova normativa queste situazioni sono assolutamente indimostrabili, perché esigerebbero la “*prova diabolica*”.

La nuova normativa si applicherà a tutti i nuovi contratti di lavoro, ma non a quelli attualmente in essere fino alla loro cessazione (anche nel caso di “*cessione di contratto*”, come la cessione di rami d’azienda, ma la questione è ancora incerta), ma ciò rappresenta un vero e proprio invito ad effettuare un’ondata di licenziamenti in favore della applicazione della nuova normativa.

Viene così attaccata la pietra angolare su cui è fondato il sistema di diritti e tutele dello Statuto dei lavoratori e dunque la sua rimozione ha il senso di un suo complessivo superamento verso un “*modello Thatcher*”, con un “*ritorno all’800*”, come ha affermato Susanna Camusso.

In una visione conservatrice che torna oggi ad essere dominante questa libertà di movimento del padronato è interpretata come il motore dello sviluppo degli anni del boom economico, prima dell’introduzione dello Statuto dei lavoratori, da riproporre ancor oggi.

Prevede soprattutto una clausola di licenziamento che non può essere sindacata dal giudice. Si tratta in sostanza della complessiva demolizione dello statuto e del ritorno alla repressione del “*regime di fabbrica*”

deli anni '50 o, come dice la Camusso, dell'800, prima delle grandi conquiste del mondo del lavoro.

Potranno così iniziare le epurazioni (di chi sciopera, svolge attività sindacale o politica, o intende sposarsi o avere un figlio). È la via maestra per concentrare sempre più lavoro, sempre meno pagato: finti “*stage*” brevissimi e malpagati e tempi parziali con straordinari non pagati.

Colpisce i lavoratori, ma anche la loro organizzazione collettiva nei sindacati. Basta guardare le adesioni, al sindacato molto ridotte e quasi insignificanti, nelle piccole aziende, nell'artigianato e fra i giovani, che non derivano da un fatto culturale, ma dal timore di perdere il lavoro, così faticosamente raggiunto, non essendo protetti dalle tutele dell'articolo 18.

Gli altri contenuti del “Jobs Act”

Oltre che sull'articolo 18, il governo vuole intervenire anche sul demansionamento del lavoratore, per garantire una “*mobilità interna alle aziende*”, rivedendo l'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori, e introducendo il demansionamento, e consentendo la videosorveglianza a distanza dei posti di lavoro. “*Sarebbe sbagliato*”, secondo Del Conte, professore della Bocconi, “*intervenire lasciando mano libera alle aziende, sia sulle mansioni che sui controlli*”, sarebbe meglio seguire l'esempio tedesco che prevede “*l'intervento dei consigli di fabbrica e la loro partecipazione alla governance*”, perché “*è sul luogo di lavoro che si capiscono meglio i processi. Affi-*

dare ancora di più al solo datore di lavoro le funzioni organizzative avrebbe, come sanno perfettamente le imprese, un impatto negativo sulla produttività, abbattendola". L'intenzione è quella di proseguire poi con la liberalizzazione dei licenziamenti collettivi.

Lo scontro attualmente in atto

Secondo molti osservatori lo scontro attuale è paragonabile a quello con Craxi sulla scala mobile e a quello con Berlusconi sull'articolo 18, che ha portato alla manifestazione del 23 marzo 2002. Non riguarda certamente solo il merito, pur assai rilevante, perché costituisce la pietra angolare di tutto lo Statuto dei lavoratori, ma costituisce anche un attacco durissimo al ruolo negoziale del sindacato, che punta ad una sua marginalità e persino al suo superamento.

Naturalmente, secondo Treu *"il premier non cerca lo scontro, sta ai sindacati cambiare atteggiamento, devono decidere se arroccarsi o no, senza reintegro e con l'indennizzo le aziende stanno più tranquille"*. Squinzi ha detto: *"Renzi, tu realizzi i miei sogni"*, ma anche molte imprese giudicano inutile e inopportuno uno scontro col sindacato in un momento economico difficile come questo, che esigerebbe invece un forte impegno comune per lo sviluppo, che è l'unica soluzione possibile e indispensabile per una ripresa dell'occupazione.

Renzi, assieme a molti giornali, sostiene che si tratta d'un *"totem"* ideologico dei sindacati, senza grandi aspetti concreti, perché il numero dei casi por-

tati in giudizio è assai esiguo. Il problema è che se si trattasse solo di un “*totem*”, lo sarebbe anche per lui e non si comprende perché invece insiste a portarlo avanti, mentre i casi sono esigui proprio perché la legge impediva finora di praticare i falsi licenziamenti economici per obiettivi discriminatori e di rappresaglia, che la nuova legge invece di fatto consentirà, nonostante le affermazioni contrarie, mentre i licenziamenti saranno più facili e incentivati dal fatto che i nuovi rapporti sono senza protezione.

Il lavoratore potrà essere liberamente licenziato in qualsiasi momento durante il precariato a tempo, ma soprattutto, data la grande disponibilità di disoccupati, e la durata media attuale del lavoro a tempo determinato, avrà mano libera nel lasciare a casa il lavoratore prima del termine di conferma (di cui è ancora in discussione la durata triennale o sessennale, che sarà definita dai decreti delegati), evitando qualsiasi vincolo. Non a caso Draghi s'è preoccupato di dire che non ritiene che la nuova legge provocherà licenziamenti di massa, ma si tratta d'una smentita che sembra essere invece una conferma.

Per di più la proposta d'una defiscalizzazione triennale delle nuove assunzioni, unita alla licenziabilità illegittima senza reintegra, può essere, per molte imprese, una ghiotta occasione per ridurre il costo del lavoro sostituendo lavoratori maturi con giovani, su una platea occupazionale complessiva in costante riduzione a causa della carenza di domanda interna che viene aggravata da questi provvedimenti. Se si

considera che già oggi in Italia esiste il vasto fenomeno del cosiddetto “*invecchiamento sociale*”, per cui molti lavoratori vengono licenziati attorno ai cinquant’anni, ma debbono attendere ancora quasi altri vent’anni per avere una pensione, spesso assai misera e in declino, accanto ai “*né né*” giovani (né studio né lavoro) cresceranno i “*né né*” anziani, con il fattore aggravante che, mentre i giovani ritardano l’uscita dalla famiglia d’origine fin oltre i trent’anni, con un conseguente calo demografico, ma vengono mantenuti dai genitori (i cosiddetti “*bamboccioni*”, che sono tali per mancanza di lavoro), gli anziani erano quello che spesso mantenevano una famiglia, compresi i figli adulti disoccupati e dunque in tal caso la tragedia è ancora maggiore. Il problema della ricomposizione sociale deve affrontare il nodo dell’avvenuto superamento della classica divisione fordista tra primo e terzo mondo, perché la globalizzazione, attraverso le spinte del mercato non governate politicamente, le pone ovunque in concorrenza diretta fra loro proprio sul costo del lavoro.

Le ragioni di una battaglia

Il governo Renzi insiste, incontrando forti difficoltà, sulle “*riforme*” istituzionali come quella del monocomerialismo con la trasformazione del Senato in un’istanza di secondo livello, l’abolizione delle provincie e del Cnel, la riduzione dei tribunali, la riforma del Csm, per dimostrare alla Ue che sta facendo i

“*compiti a casa*” ed ottenere una maggiore “*flessibilità*” nei vincoli di bilancio. Ma in realtà sono altre le cosiddette “*riforme*” richieste dalla Commissione europea e dalle istituzioni internazionali, riunite nella cosiddetta “*Troika*”, la Bce e il Fmi, che erano già state dettate nella lettera di Van Rompuy e in quelle di Draghi al governo italiano, come condizione per intervenire contro la speculazione finanziaria internazionale che si accaniva contro il debito pubblico italiano, elevandone fortemente il costo del servizio. Come ha confermato l'ex ministro delle Finanze Visco, “*l'hanno chiesto quelli che comandano e non è certo quel che serve al mercato del lavoro*”, o, come sostiene la Camusso, “*è uno scalpo per i falchi della Ue*” che Renzi ha presentato alla riunione europea di Milano dell'8 ottobre. Ciò spiega l'indisponibilità di Renzi a discutere di possibili modifiche: è un trofeo che deve consegnare all'Europa, e in particolare alla Merkel, per dimostrare che fa sul serio, sperando in una modesta e insufficiente “*flessibilità*”, un allentamento dei vincoli di bilancio che gli verrà comunque probabilmente negata.

Va considerato il fatto che la liberalizzazione dei licenziamenti ingiustificati, chiesti dalla Commissione europea sulla base di un'erronea interpretazione delle leggi italiane sul lavoro, come dimostrato anche da Bankitalia, serve anche a Draghi per poter giustificare la prosecuzione della sua operazione di rifinanziamento per salvare l'euro, duramente attaccata dalle Germania, ma anche a Renzi, che è stato accusato in

Europa, oltre che in Italia, di non essere riuscito a realizzare nessuno dei programmi annunciati e intende portare l'approvazione del "Jobs Act", nella speranza di portarlo come trofeo simbolico alla riunione europea di Milano sul problema del lavoro, da lui convocata per lo'8 ottobre, al fine di ottenere una maggiore flessibilità, che intende forzare al di là del 3% che si era in precedenza assegnato come obiettivo.

Un cambiamento antropologico?

Ma non c'è solo questo. Renzi non vuol più sentir parlare di "padroni" (come ha fatto invece D'Alema), perché parla di un "imprenditore che si spacca la schiena per aprire l'azienda". Un'affermazione che non convince, se si pensa alla ancor vasta diffusione del caporalato, alla vasta presenza di aziende mafiose, ma anche a quelle imprese che non rispettano le regole sulla sicurezza causando infortuni spesso mortali, a quelle che inquinano acqua e aria con emissioni tossiche, alle numerosissime imprese che trattano i loro dipendenti come veri e propri schiavi malpagati, col ricatto del licenziamento per chi rivendica i propri diritti e le propria dignità. Ha dunque ragione Camusso quando parla di un a volontà di farci ritornare alla situazione dell'800, prima delle conquiste di diritti e democrazia prodotte da più d'un secolo di grandi lotte dei lavoratori. Di fronte al rifiuto dei sindacati, Renzi ha detto "ma dove eravate voi quando è cresciuta il precariato?" e gli è

stato risposto che la legge Treu l'ha fatta i parlamento e non il sindacato, che manifestava invece nelle piazze.

Rispetto all'attuale conflitto sull'articolo 18, un interessante intervento di Polo Cirino Pomicino sostiene che *“lo scontro attuale sulla riforma del mercato del lavoro, e in particolare sull'articolo 18, ricorda da vicino lo scontro che avvenne alla metà degli anni ottanta sulla riforma della scala mobile tra il governi di centro sinistra guidato da Bettino Craxi e il Pci di Enrico Berlinguer. Lo scontro era tutto politico e alimentato da visioni strategiche diverse sul futuro della sinistra italiana tra Berlinguer e Craxi, come ora tra Renzi e la minoranza del Pd sul futuro del Pd. Da un lato un grande partito personale che declinerebbe un giorno come il suo leader, come è sempre accaduto nella storia dell'umanità, dall'altra un partito saldamente ancorato a una cultura di riferimento e collegialmente organizzato nei suoi processi decisionali. Oggi sembra che le ragioni strategiche sul terreno politico pendono dalla parte della minoranza del Pd. Purtroppo a entrambi i contendenti, così come al sindacato, sfugge la vera sfida che l'Europa e il mondo hanno davanti, la crescente egemonia d'un capitalismo finanziario selvaggio che per alimentarsi in ricchezza e potere deve desertificare larga parte dell'economia reale e coltivare diseguaglianze intollerabili”*.

Quello che descrive con acume Pomicino è una frattura che non è solo politica, ma è molto più profonda, di carattere culturale, di una diversa *“visione del mondo”*. Renzi sostiene di voler fare la riforma del lavoro *“per cambiare l'Italia, come ci hanno chiesto gli eletto-*

ri”, ma anche per cambiare il Pd, come ben testimonia la sua affermazione *“la vecchia guardia è spianata”*. Ha affermato, in una trasmissione di Fabio Fazio su Rai 3, che *“se l'imprenditore deve fare a meno di alcune persone, siccome l'imprenditore non è cattivo, deve avere anche il diritto di lasciare a casa alcune persone”* e perciò Renato Brunetta ha dichiarato che *“il premier ci ha rubato il pensiero”*, mentre Sallustri dice che *“Renzi sta facendo ciò che il centro destra ha tentato di fare, senza riuscirci, da 18 anni”*, ma anche Pippo Civati afferma *“Sono molto preoccupato, sento il premier dire cose di destra, simili a quello che diceva la destra dieci anni fa”*. Ma il richiamo alla svolta del '59 di Bad Godesberg, quando la socialdemocrazia tedesca ha ripudiato la lotta di classe, è improprio, perché quella scelta era stata effettuata nel pieno d'un boom economico che aveva garantito la piena occupazione, mentre la scelta odierna del *“Jobs Act”* di Renzi avviene nel corso d'una grande depressione senza precedenti, con una disoccupazione impressionante, contribuendo così a peggiorarla.

Angelo Panebianco in un fondo sul Corriere ha sostenuto che *“Renzi sta toccando l'identità stessa della sinistra italiana ... e sta calcando le orme di Tony Blair”* nella sua battaglia contro le Trade Unions, e *“sulla riforma del lavoro Renzi si sta giocando la partita della vita: o i suoi oppositori lo ridimensionano, magari riuscendo anche a farlo fuori, oppure difficilmente riusciranno a fermarlo in futuro. Sdoganando il diritto il diritto a licenziare Renzi sta compiendo una rivalutazione drastica del ruolo dell'impresa al cospetto della sinistra”*. Le sue argomentazioni, sostiene

Marco Valerio Lo Prete “*hanno esplicitamente riabilitato il ruolo del mercato. Dire che l'imprenditore non è cattivo e che le sue ragioni meritano più ascolto di quelle di un giudice del lavoro sui licenziamenti individuali, vuol dire ribaltare l'approccio degli ultimi 44 anni*”.

Non mancano anche le accuse di incompetenza, avanzate da D'Alema e quelle sul piano della correttezza, dalla Anm, che accusa Renzi di falsità, mentre Bersani ha affermato “*no al metodo Boffo: se uno dice la sua, deve poterla dire senza che gli venga tolta la dignità*”.

Un argomento spesso invocato dai vari governi come alibi per giustificare i ritardi nella propria azione, è stata l'ostilità del “*poteri forti*”: uno slogan richiamato moltissime volte da Berlusconi, ed ora usato anche da Renzi. Il dubbio che sorge deriva dal fatto che di “*poteri forti*” italiani non se ne vede più neanche l'ombra (vengono definiti “*poteri mosci*”, impotenti e fiacchi, in disfacimento, da Davide Giacalone), mentre assistiamo ad una profonda e progressiva colonizzazione da parte dei poteri economici stranieri, non solo europei (tedeschi, francesi, spagnoli), ma anche cinesi, indiani, sudafricani, ecc. I cosiddetti “*poteri forti*” italiani sono solo le succursali periferiche di gruppi stranieri. Se invece di poteri forti si parla di “*conventicole*”, spesso in lotta fra loro, allora va ricordato come la marcia trionfale di Renzi sia stata sostenuta e promossa da una parte significativa dei “*media*” che ne hanno sostanzialmente creato l'immagine pubblica vincente, sulla base del “*nuovismo*”, contrapposto al “*vecchiume*” di partiti, sindacati, magistrati e così via.

Oggi possiamo registrare il fatto che la “*luna di miele*” è ormai tramontata e questi suoi vecchi sostenitori, assieme persino alla Cei e al Vaticano, sembrano sempre più insofferenti della sua azione politica che giudicano inefficace e inconcludente, lamentando un eccesso di promesse e un deficit di realizzazioni.

In particolare sono molto numerose le voci che considerano con grande irritazione l'aver sollevato, per soddisfare le brame europee, uno scontro ideologico e simbolico (naturalmente accusando di essere legati ad un “*totem*” ideologico i propri avversari), destinato, secondi le rilevazioni economiche, a peggiorare l'occupazione, bloccando anche per mesi il parlamento in una situazione economica sempre più drammatica che esigerebbe iniziative incisive per lo sviluppo. Persino Della Valle, che aveva finanziato la sua ascesa, lo ripudia proponendo un governo diverso.

La reazione più importante, per il peso politico che assume, è stato l'editoriale di De Bortoli, direttore del Corsera, che ha attaccato duramente Renzi, accusandolo di inefficacia e concludendo con un'accusa di “*massoneria*” (naturalmente non riferendosi a quella ufficiale, ma a quella “*coperta*” dei poteri occulti, come la P2, infiltrati nei gangli dello stato), riferendosi chiaramente al “*patto del Nazzareno*”, fatto con Berlusconi (membro della P2), i cui contenuti sono finora rimasti segreti.

Ciò che serve all'economia italiana

Il nuovo modello europeo è oggi basato su una competitività fondata sul taglio dello stato sociale e dei diritti dei lavoratori, ma si tratta di un modello di sottosviluppo: una produzione buona esige un lavoro buono, stabile, ben retribuito e tutelato. L'attacco all'articolo 18 è dunque squisitamente politico e disegna un modello sociale autoritario e inaccettabile, di svalorizzazione del lavoro e di restaurazione della libera licenziabilità padronale, che intacca la stessa democrazia rappresentativa. Si legittima così l'azione di Marchionne di esclusione della Fiom dai luoghi di lavoro e il mancato reintegro in fabbrica dei lavoratori licenziati per attività sindacale e reintegrati dalla magistratura, ma anche l'ormai diffuso licenziamento delle lavoratrici in maternità.

“Si sono perciò preferiti target simbolici rispetto ad obiettivi reali, eludendo il principale problema del quale soffre il nostro sistema economico, quello della bassa crescita della produttività. Per ciò che si è appena detto, questo problema non può avere fondamento in una scarsa collaborazione dei lavoratori dovuta alla loro elevata protezione. La scarsa dinamica della produttività non è imputabile a lavoratori fannulloni perché protetti, semplicemente perché la nostra legislazione non protegge i lavoratori più di quanto essi non siano protetti all'estero; anzi, li protegge di meno. Ciò a cui essa va invece imputata è l'incapacità della nostra classe dirigente, sia imprenditori sia politici. I primi hanno seguito strategie aziendali di breve respiro, che sono risultate negative per il nostro si-

stema economico (scarsa innovazione tecnologica e organizzativa e mancato riposizionamento della specializzazione produttiva). I secondi hanno peggiorato la performance del settore pubblico, contribuendo negativamente ai fattori esterni all'impresa che influenzano la produttività”.

Susanna Camusso ha dichiarato “*Mi sembra che il presidente del consiglio abbia un po’ troppo in mente il modello della Thatcher*”. Non si tratta semplicemente di un’affinità politica ma di una identità di obiettivi, sia nella volontà populista di colpire il sindacato, eludendo qualsiasi confronto (“*il sindacato sono io*” ha detto Renzi), che nella qualità della proposta che vede nella libertà di licenziamento un fattore propulsivo per l’economia, anche se le rilevazioni economiche suggeriscono proprio il contrario.

Per giustificare la (contro)riforma vengono usati alcuni argomenti assolutamente falsi:

- Gli imprenditori non investono perché è difficile licenziare: gli investimenti mancano perché, con l’impoverimento della popolazione determinato dalle politiche di austerità, mancano i consumi c’è un eccesso di capacità produttiva inutilizzata. La matrice produttiva italiana è a bassa qualità del la-voro e perciò non è in grado di assorbire laureati che fuggono all’estero per trovare un lavoro
- Il mercato del lavoro italiano è rigido perché il lavoratore è troppo protetto dal licenziamento: secondo l’Ocse la protezione dal licenziamento individuale dell’Ocse è fra i più

bassi d'Europa, assai inferiore a Francia e Germania.

- Le tutele dei lavoratori a tempo indeterminato impediscono ai giovani di essere concorrenziali nei loro confronti, per cui i licenziamenti favoriscono l'ingresso dei giovani: è ormai chiaramente provato che la libertà di licenziamento riduce l'occupazione e dunque danneggia anche i giovani; inoltre riduce ulteriormente i consumi e dunque l'occupazione futura.
- Occorre seguire il modello spagnolo o tedesco: il modello spagnolo, fatto di tagli drastici di salari e pensioni e di licenziabilità sta producendo una ulteriore crescita della disoccupazione, mentre il modello tedesco dei "mini-lavori", che riguarda un quarto dei lavoratori e oltre la metà dei neoassunti è una "precarietà" legalizzata, con un tetto salariale di 450 euro, contributi previdenziali minimi o assenti e straordinari non pagati, il tutto usato come "dumping sociale" contro gli altri paesi della Ue.
- Esiste una eccessiva disparità di tutele fra il tempo indeterminato e i numerosissimi contratti "flessibili": è vero, ma va superata estendendo i diritti, non facendo diventare tutti precari come nel contratto unico del Jobs Act.

- Riducendo le tutele (e, di conseguenza, i salari) si favoriscono gli investimenti esteri: la ridotta attrattività dell'Italia non deriva certa dalla pretesa rigidità del lavoro, ma dal declino dei consumi in-terni.

Il governo sostiene che si mantiene la reintegra per i licenziamenti discriminatori e di rappresaglia, come prevede la Costituzione, ma non è, di fatto, vero. Tali licenziamenti vengono sempre mascherati da motivi economici e se non sussistono è previsto l'indennizzo, mentre è praticamente impossibile dimostrare che tale licenziamento immotivato è originato da una volontà discriminatoria, perché non basta l'evidenza dei fatti, occorre dimostrare l'intenzione del padrone, ma occorrerebbe leggergli nel pensiero e per questo viene definita dai giuristi la "*prova diabolica*". Dunque solo la reintegra per l'inesistenza di motivi economici⁸, abolita dal Jobs Act, può difendere dai licenziamenti discriminatori, altrimenti dà via libera al licenziamento di chi sciopera o è iscritto al sindacato (modello Fiat) o semplicemente, alle donne in gravidanza, con un ritorno alla "*dittatura di fabbrica*" degli anni '50.