

AMMORTIZZATORI, NOVITÀ OK PER ERARIO

Nessun effetto negativo sulla finanza pubblica. Questo è il giudizio delle relazioni tecniche aggiornate al decreto legge anticrisi e presentata ieri in Parlamento in merito alle misure in materia di ammortizzatori sociali. La relazione si basa sui numeri del provvedimento che nel primo articolo mette in campo per il 2009 ulteriori 85 milioni di euro e per il 2010 ulteriori

315 milioni di euro. Le misure che puntano a favorire la creazione di piccole attività autonome (concedendo ai lavoratori già destinatari degli ammortizzatori que-

gli incentivi prima offerti ai datori di lavoro) non determinano maggiori spese per lo Stato perché indirizzano risorse già stanziolate. La possibilità per le imprese di

utilizzare in progetti di formazione o riqualificazione i lavoratori già destinatari di trattamenti di sostegno al reddito "in costanza di rapporto di lavoro" costa 20

milioni nel 2009 e 150 per il 2010, si legge nella relazione. A questi oneri si provvede con il Fondo sociale per l'occupazione, che serve anche a coprire anche i 25 mi-

lioni necessari per le proroghe a 24 mesi del trattamento straordinario di integrazione salariale previsto per crisi aziendale. Quaranta milioni nel 2009 che diventa-

no 80 milioni nel 2010 sono invece le risorse per le novità legate ai contratti di solidarietà (e sempre a valere sul Fondo). Sempre su questi temi, il segretario confederale Cisl, Giorgio Santini, è tornato a chiedere la riapertura dei termini per poter presentare le domande del sussidio anticrisi almeno entro il mese di luglio.

Giuseppe Gagliano

Il futuro del lavoro

segue dalla prima

I più alti tassi di crescita si registrano tra i professionisti ad alta qualificazione (+31,7% nel decennio 88-98 +27,0% nel decennio 98-08). (I tecnici intermedi crescono del 27,6% nel primo decennio e del 22,2% nel secondo). Marketing e vendite si incrementano rispettivamente del 23,8% nel primo decennio e del 14,9% nel secondo decennio. Gli addetti ai servizi crescono del 21,5% nel primo decennio e del 17,1 nel secondo decennio. I settori a minore crescita sono: quello dell'agricoltura, foreste e pesca (+5% nel primo decennio, 1,6% nel secondo decennio). Gli artigiani e operai qualificati (9% nel primo decennio e 8% nel secondo). Operai e manovali (9,3% nel primo decennio e 9,4% nel secondo).

In termini assoluti i professionisti sono oltre i 25 milioni. Impiegati amministrativi oltre i 26 milioni. Gli addetti ai servizi oltre 26 milioni. Operai e manovali oltre i 20 milioni. Oltre i 17 milioni i dirigenti e quadri amministrativi. In termini assoluti sono al livello più basso i tecnici intermedi poco oltre i 6 milioni e gli addetti all'agricoltura appena oltre i 4 milioni. Combinando i due dati si può capire che l'occupazione cresce nei settori a più elevato livello di conoscenze. Quanto alle conoscen-

ze, si rileva che la laurea è necessaria per gli analisti di sistema, la laurea più esperienza professionale è indispensabile per il top manager. La laurea è indispensabile per gli ingegneri elettronici e per gli insegnanti di scuola secondaria. La laurea è indispensabile anche per gli assistenti sociali, per gli insegnanti di scuola primaria e per i programmatori. Il diploma universitario è indispensabile per gli infermieri diplomati e per gli specialisti informatici. L'esperienza professionale è necessaria per i supervisori di marketing per le vendite e per i supervisori operai. Per il resto di altre figure professionali, è sufficiente una breve formazione sul lavoro o anche una formazione sul lavoro su più lungo termine. Quanto sopra suggerisce un'idea, sia pur superficiale, sul rapporto che corre tra conoscenze di base e dinamica delle professioni, specie quelle in espansione.

E' da tenere presente che negli Stati Uniti le occupazioni nell'area dei servizi sono intorno al 74-75% delle forze di lavoro.

I suggerimenti di Nicola Cacace, per quanto riguarda l'Italia, vanno in due direzioni. La prima si concentra in 10 regole per la transizione al futuro. Eccone la sequenza indicata dall'autore: 1) imparare a leggere e scrivere bene, 2) imparare le lingue (almeno due), 3)

imparare l'uso del computer, 4) non trascurare il lavoro manuale, 5) sviluppare la cultura internazionale e della mobilità, 6) accettare ogni esperienza iniziale di lavoro, 7) informarsi continuamente sui cambiamenti nel proprio settore e in quelli contigui, 8) alternare sempre studio e lavoro, 9) coltivare interessi diversi non solo di studio e lavoro, 10) non piangere sulle cose che non funzionano bene.

Il libro è ricco di alcuni suggerimenti importanti tanto di natura etica che strutturale. Siamo forse giunti al punto in cui l'etica, intesa come sintesi tra valori spirituali e scelte di vita, si può sintetizzare in una decisa rivalutazione del tempo libero. Anche a costo di una sopportabile riduzione dei guadagni o di consumi superflui.

Il suggerimento molto pratico si concentra nella realizzazione di una riduzione generalizzata degli orari di lavoro che è conseguenza diretta del principio etico sopra indicato.

Si indicano due vie: quello delle 35 ore tentato in Francia e quello della estesa utilizzazione del part-time da tempo realizzato in Olanda.

Su questa alternativa nasce la necessità di un approfondimento razionale.

Gli esiti delle 35 ore non sembrano aver dato grandi risultati, quelli sul part-time, hanno realizzato invece un più esteso consenso e un più alto tasso

di occupazione.

Gli elementi di un dibattito sulle 35 ore si fondano sul seguente quesito: se la crescita dell'occupazione è legata a maggiori conoscenze non acquisibili in breve termine, non si può cadere nella trappola della scarsità dell'offerta nelle professioni trainanti? Lo stesso impiego del part-time non limita invece un adattamento dell'offerta basato su più elevate conoscenze, mettendo al riparo la crescita economica dal rischio di un'insufficiente offerta di lavoro. Ma questa non è che una indicazione della linea del dibattito. Ma Nicola è molto bravo anche negli esercizi previsionali. E' sempre stato un audace produttore di previsioni orientato all'ottimismo e alla fiducia. Indispensabili per andare avanti. Assume a base i dati Istat sulle professioni in Italia e il suo ottimismo deve cedere il passo alla realtà quando prevede un incremento del 24% (certamente necessario) ma non realizzabile in tecnici matematici e ingegneristici, in amministratori e tecnici di impresa (+25%), in specialisti in scienze economiche e amministrative (+22%) e in specialisti in scienze della vita (+25%).

Che fare, dunque per entrare in un'economia delle conoscenze a scala globale nella vasta area che lega il futuro dell'industria manifatturiera inti-

mamente legata ai servizi connessi? Ciò implica un'organizzazione delle Università e dei centri pubblici di ricerca fortemente meritocratica e selettiva. L'ideologia corrente e la pratica, da tempo vanno in senso opposto. Qui siamo di fronte al tallone di Achille del Paese nell'ultimo mezzo secolo. Facciamo finta di credere che la ricerca teorica, la ricerca di base, produca frutti senza la ricerca applicata. Ne consegue che non abbiamo più Premi Nobel. L'ultimo conseguito in Italia da ricercatori residenti, risale agli anni '60, con Natta per l'industria chimica.

Invochiamo a vuoto innovazione e conoscenze, senza fare il necessario per conseguirli.

Se dobbiamo interrogarci sul futuro, questi dati e queste riflessioni dovrebbero essere al centro di un dibattito anche a larga base popolare. Chiunque abbia esperienza di posti di lavoro o abbia aspettative di lavoro, dispone delle conoscenze necessarie per riflettere e per favorire soluzioni politiche che pongono rimedio a invocazioni prive di senso.

Pietro Merli Brandini

(*) Nicola Cacace, ingegnere ed economista, è stato tra gli esperti della Cisl negli anni '60. Ha sostenuto i sindacati nell'attività innovativa della contrattazione fino agli anni '70.

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/88

ADAPT

Cuneo fiscale e rigidità della contrattazione

I dati forniti dal Taxing Wages 2008 dell'Oecd posizionano l'Italia in basso, dopo Grecia e Spagna, nella classifica dei redditi netti da lavoro. Questo è il punto di partenza dell'editoriale del Cerm, centro di ricerche indipendente su Competitività, Regolazione, Mercati, che fotografa la situazione dei Paesi Ue-15 rispetto al peso contributivo che incide sul costo del lavoro. La posizione dell'Italia trova spiegazione in una dinamica retributiva caratterizzata da bassa produttività e perdita di competitività. Tra il 1995 e il 2008 il Pil pro-capite di Ue-15 è cresciuto del 63%, in Italia poco più del 40%; laddove nello stesso arco di tempo la Grecia ha registrato +96,75%, la Spagna +95,5%. Dal 2000 ad oggi, la produttività reale (al netto dell'inflazione) degli occupati è diminuita di qua-

si il 3% in Italia, a fronte di aumenti, anche significativi, negli altri Paesi europei. L'Italia è al sesto posto su trenta per livello di cuneo fiscale relativo a lavoratori single. La situazione non cambia per i dipendenti con figli che possono godere delle detrazioni per carichi familiari: solo il settimo posto. Nel Regno Unito, ad esempio, il cuneo fiscale è il più basso in assoluto nel caso di lavoratore sposato con due figli e un solo reddito. Nel panorama internazionale, il nostro Paese si distingue per una combinazione quasi unica tra basso costo del lavoro, alto cuneo fiscale, elevata quota di cuneo attribuibile alla contribuzione pensioni. Una relazione così stretta non si riscontra negli altri Paesi Ue-15, neppure in Francia, Germania e Svezia, che hanno livelli di cuneo fiscale equivalenti o addirittura

superiori al nostro. Questa combinazione dipende da due fattori, entrambi ad impatto negativo sulla crescita: la contrattazione troppo rigida del costo del lavoro in un Paese dalle forti asimmetrie tra produttività e costo della vita e la mancata riforma delle pensioni e del Welfare. Il primo fattore scoraggia investimenti, insediamenti produttivi, occupazione e produttività degli occupati. Il secondo impedisce la differenziazione della spesa sociale, verso gli istituti a sostegno del singolo e della famiglia durante tutte le fasi della vita: figli, casa, conciliazione vita-lavoro, inabilità/disabilità, inclusione/re-inclusione nel mercato del lavoro, formazione. Questi istituti sono essenziali per perseguire l'obiettivo dell'equità in un contesto di crescita individuale e collettiva, ma, con il sovraccarico di contribuzione alle pensioni, non riescono a trovare stabili fonti di finanziamento. Il mancato sviluppo di una contrattazione decentrata e l'omogeneità del costo del lavoro impediscono il consolidamento del processo dinamico di crescita dell'occupazione e della produttività.

Ciò ostacola sia la creazione di valore aggiunto sia la possibilità di innalzare il costo del lavoro a carico del

datore di lavoro per riconoscere remunerazioni più elevate. Non è un caso che nel nostro Paese il costo del lavoro abbia una bassissima variabilità territoriale. In termini di costo orario per un dipendente full time equivalent, il massimo differenziale territoriale che si registra è del 23,8%, contro il 75,5% della Germania e con una media europea del 43%. Dalla fotografia fatta dal Taxing Wages 2008 arriva un incoraggiamento alla riforma della struttura della contrattazione del lavoro, verso schemi più decentrati e flessibili, e a quella delle pensioni, nella direzione di un assetto "multipilastro" che permetta una migliore combinazione tra contribuzione obbligatoria e investimenti volontari di lungo termine, tra finanziamento a ripartizione e finanziamento a capitalizzazione.

Roberta Caragnano

Approfondimenti

L'editoriale del Cerm a cura di F. Pammolli, N.C. Salerno, Cuneo contributivo e contrattazione rigida del lavoro: quanto ci sono costate e quanto peseranno sulla ripresa?, può essere in Bollettino Adapt, 2009, n. 18, www.bollettinoadapt.it.