

L'EUROPA DELL'AUSTERITÀ CHE HA RINNEGATO KEYNES

Nell'ultima trasmissione de **L'Infe-
dele**, Mario **Pianta** rimprovera Mario **Monti** di non aver detto una parola sulla domanda aggregata che è il vero fattore della crescita.

Ha certamente ragione. Ma ci sono parole altrettanto importanti che non sono emerse. Ad esempio produttività e crescita competitiva, con un occhio alla bilancia dei pagamenti, ed altro ancora.

Dalla bilancia dei pagamenti risulta che l'industria (esclusa l'edilizia) e il comparto agroalimentare soddisfano la condizione della crescita competitiva. Pertanto i limiti di produttività e competitività vanno ricercati altrove. E possono essere evidenziati con un semplice monitoraggio del rapporto tra valore aggiunto e numero di occupati per ogni settore, ove questi dati risultano statisticamente. A partire dalla produttività delle Pa.

La caduta della produttività è pertanto alla base della perdita di competitività del Paese. Siamo scesi al livello di produttività dello -0,02%, che diventa il più 1,8%/2% per la Francia e la Germania. Per di più l'Europa si è dimenticata di Keynes. Per questo, dice **Krugman**, è sull'orlo del baratro.

Cosa fare? Per riportare Keynes in Europa con il consenso di tutti gli europei, occorre riprendere le file del discorso per arrivare alla conclusione che il ruolo della



Bce deve includere, tra i suoi doveri, anche quello di finanziare la crescita. E' la proposta non realizzata degli Eurobond. Il fatto che il resto del mondo rifiuti la deflazione e la recessione di origine europea, per non subirla, è la prova che in Europa occorre cambiare. Il richiamo a Keynes va integrato con politiche di crescita com-

petitiva. E lo sviluppo della produttività è parte integrante del progetto che può essere condensato nella frase: "Keynes Plus e massima produttività". Dice ancora **Krugman**: "La produttività non è tutto. Ma nel lungo periodo è quasi tutto". Occorrono perciò una cultura e una formazione con conoscenze minime sui

problemi di gestione delle imprese, indispensabile alla realizzazione del progetto. E' parte di questa cultura, ad esempio, anche la conoscenza minima della contabilità analitica che è un elemento importante del monitoraggio della gestione. Questo significa che dobbiamo liberarci delle formule di in-

biamo praticato e che non hanno dato risultati. Dobbiamo uscire dal romanticismo, se vogliamo sopravvivere.

E' necessario, ad esempio, parlare degli sforzi dei tedeschi fatti ben prima del 2008 in un sistema di relazioni industriali capace di alzare la produttività e limitare gli investimenti verso il paese dell'Est per preservare l'occupazione. Si sono ridotte le ore di lavoro e le retribuzioni, si sono accresciuti gli orari, persino di quattro ore a settimana senza retribuzione. Certo vi è stato il contributo di sostegno da parte governativa. Ma lo sforzo maggiore è stato fatto soprattutto dai sindacati, a partire dalla IG Metall (il sindacato metalmeccanico tedesco). Il risultato ottenuto dalla Germania è stato conseguito in larga misura dagli sforzi congiunti delle parti sociali.

Noi non possiamo sfuggire al progetto "Keynes Plus più massima produttività", compiendo uno sforzo nella stessa direzione.

La Cisl, nata produttivista, può assolvere ad un grande compito tentando di coinvolgere unitariamente le altre organizzazioni sindacali e i lavoratori italiani.

Pietro Merli Brandini

Veneto. La Cisl ai sindaci: violate il patto di stabilità

I vertici regionali cislini invitano gli amministratori pubblici a trasgredire il patto per onorare i debiti con le aziende

I sindaci hanno il dovere morale di "violare il patto di stabilità per onorare i debiti con le aziende". Nel Veneto, la Regione che detiene il record negativo di imprenditori spinti al suicidio dalla crisi e dai debiti (spesso a fronte di crediti non saldati dalla Pa), la Cisl chiede ai sindaci di trasgredire i vincoli imposti dal patto. "I sindacati - sottolinea il segretario regionale cislini, Franca **Porto** - devono essere luoghi di ascolto e una fabbrica di proposta per superare i momenti bui". La solidarietà alle imprese è "un sasso nello stagno"; a questo punto, secondo il vertice della Cisl regionale, "la sfida è trovare delle soluzioni concrete come il fondo per coprire i crediti insoluiti alle aziende appena creato dalla Regione".

Se a livello istituzionale, dunque, qualcosa si muove, la Cisl invita a fare di più. Anche a fronte dell'"indecenza" rappresentata dal ritardo dei pagamenti da parte delle pubbliche amministrazioni. Gli amministratori pubblici, allora, "devono assumersi le proprie responsabilità e rischiare: hanno il dovere morale di violare il patto di stabilità pur di onorare i debiti con le aziende". Se un sindaco venisse inquisito perché ha pagato i lavori eseguiti nel suo comune, osserva Porto, "rappresenterebbe un riscatto per tutta la categoria". E il sindacato "lo sosterrà". "Ci avrà al suo fianco anche in tribunale - afferma la sindacalista -, perché arrivati a questo punto è necessario un atto di trasgressione di fronte a questa legge sbagliata".

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi/208

La Persona al centro della formazione

Alla base della concreta realtà di lavoro ci sono le Persone, siano queste giovani, studenti, laureati o lavoratori. Esse caratterizzano un mercato del lavoro variegato e alla disperata ricerca di competenze. Il mercato del lavoro e dell'economia è in continuo cambiamento ed evoluzione creando, conseguentemente, richieste di competenze "diverse". Diventa difficile "stare sul mercato" per poter essere all'altezza delle sfide rappresentate dalla mobilità e dalle continue trasformazioni nel mondo del lavoro, con le quali è necessario confrontarsi sulle novità per poter migliorare e rendere le aziende al passo con i tempi e più competitive. L'incontro tra conoscenze e abilità sfocia in competenze che, solo grazie ad una buona strategia formativa, possono assumere senso e rappresentare il

vero essere di ogni persona. Per affrontare la crisi, che vede protagoniste aziende e realtà italiane ed europee, è necessario ripensare a nuove tecniche formative. È doveroso mettere in atto una buona formazione che inizi dalle competenze e sia in grado di valorizzare l'intero percorso formativo e di aggiornamento professionale, anche e soprattutto in un'ottica di *lifelong learning*.

La formazione va progettata in risposta ad un fabbisogno professionale dettato dal mercato del lavoro. I piani formativi aziendali dovrebbero prendere ispirazione direttamente dall'apprendimento organizzativo, in forza del quale una organizzazione cresce e si rinnova contestualmente con la formazione continua dei suoi addetti, e viceversa. In questo scenario la progettazione

della formazione dovrebbe seguire le tendenze evolutive dei profili professionali e delle competenze dei lavoratori in funzione dello sviluppo produttivo, tecnologico, organizzativo dell'azienda.

Il *know how* di ogni persona è da progettare continuamente, determinando una forte domanda di formazione da parte di un pubblico adulto già inserito nel mondo produttivo, con precedenti conoscenze e competenze che richiedono valorizzazione e rivalutazione da parte del mercato del lavoro. Sulla base di ciò, la programmazione della formazione aziendale costituirà una variabile interagenti con lo sviluppo dell'azienda, della sua ragione sociale, del suo posizionamento nel mercato. Inoltre, i fattori che caratterizzano un percorso formativo vanno continuamente monitorati e valutati man mano che si procede nell'operazione progettuale e, conseguentemente, è necessario dare attenzione all'individuazione, definizione, descrizione dei fabbisogni formativi in relazione alle esigenze di sviluppo dell'azienda, della domanda di formazione di questa e la domanda dei discenti, analisi del gap esistente tra le richieste dell'azienda e le competenze possedute dai formandi e, infine, analisi e descrizione

delle variabili di partenza che condizionano le scelte che saranno prese per l'intero percorso formativo.

Una buona formazione che pone al centro la persona, quindi, dovrà essere in grado di rispondere ad esigenze di mercato e dovrà essere capace di rispondere al reale fabbisogno professionale e di competenze adattandosi ed implementandosi in azienda, luogo di formazione per eccellenza, dove è, inoltre, possibile mettere in luce e verificare gli esiti di apprendimento. Questi ultimi, infatti, non devono essere considerati un punto di arrivo ma, anzi, un inizio per continuare e/o cominciare un vero e proprio percorso professionale grazie anche ad azioni volte allo sviluppo intrinseco della efficienza produttiva e al miglioramento delle condizioni funzionali dell'azienda stessa.

(Lidia Petruzzo)

Approfondimenti

Per un maggiore approfondimento si suggerisce la lettura *Cedefop, Skill mismatch. The role of the enterprise*, March 2012, e P. Rauseri, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado*, *Adapt Labour Studies e-book series*, n. 1, aprile 2012, in www.bollettinoadapt.it