



ASSOCIAZIONE
ITALIANA
ECONOMISTI
DEL LAVORO

1985-2015

I 30 anni dell'AIEL



Francesco Pastore e Dario Sciulli

(a cura di)

Dalla scala mobile al *Jobs Act*: l'AIEL e il processo di riforma del mercato del lavoro

**Contributi presentati alla Tavola Rotonda
tenutasi a Cagliari il 17 settembre 2015,
in occasione del XXX Convegno Nazionale
di Economia del Lavoro**

Indice

<i>Introduzione</i> (Francesco Pastore e Dario Sciulli)	3
<i>Analisi dei mercati del lavoro tra ricerca e riforma delle istituzioni</i> (Gilberto Antonelli).....	7
<i>Dalla Scala Mobile al “Jobs Act”</i> (Carlo Dell’Aringa).....	15
<i>L’AIEL e l’economia italiana. Alcune annotazioni</i> (Sergio Destefanis).....	21
<i>Trenta anni di ricerche sul lavoro: riflessioni sul percorso ed esortazioni per il futuro</i> (Paolo Piacentini).....	29
<i>L’AIEL, gli economisti del lavoro e l’economia italiana. Scene da un rapporto difficile</i> (Leonello Tronti)	35
<i>“Papà, mi spieghi l’inflazione?” Luca ricorda Ezio Tarantelli</i> (Luca Tarantelli)	43

Introduzione

La storia dell'Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro (AIEL) inizia nel 1985, quando un gruppo di docenti universitari e studiosi di prestigiosi centri di ricerca provenienti da diverse regioni d'Italia e con diverso orientamento politico e scientifico, quali, in particolare, Carlo Dell'Aringa (Università Cattolica del Sacro Cuore), Renato Brunetta (Università di Tor Vergata), Marina Schenkel (Università di Udine), Paolo Garonna (Università LUISS Guido Carli), Enrico Pugliese (Università di Roma "La Sapienza"), Paola Villa (Università di Trento), Fabio Neri (Università di Trieste), costituirono l'Associazione. All'atto della sua costituzione, il Consiglio Direttivo era formato dai predetti soci promotori più Sebastiano Brusco (Università di Modena e Reggio Emilia) e Michele Salvati (Università Statale di Milano). Il Collegio dei Revisori era formato da Luigi Frey (Università di Roma "La Sapienza"), Gino Faustini (Ministero del Bilancio) e Pier Angelo Mori (Università di Firenze). La prima storica presidenza fu affidata a Carlo Dell'Aringa. Nel corso degli ormai trent'anni di vita dodici studiosi si sono finora alternati alla presidenza. Oltre al già citato Dell'Aringa, sono stati Presidenti dell'AIEL Michele Salvati, Luigi Frey, Adalgiso Amendola (Università di Salerno), Gilberto Antonelli (Università di Bologna), Paolo Piacentini (Università di Roma "La Sapienza"), Riccardo Leoni (Università di Bergamo), Leonello Tronti (ISTAT), Floro Ernesto Caroleo (Università di Napoli "Parthenope"), Sergio Destefanis (Università di Salerno), Claudio Lucifora (Università Cattolica del Sacro Cuore) e, recentemente eletto, Stefano Staffolani (Università Politecnica delle Marche)¹.

L'AIEL è un'associazione senza fini di lucro che riunisce docenti, ricercatori e studiosi di economia del lavoro e promuove l'attività di studio, di insegnamento e di ricerca teorica ed empirica nel campo dell'economia del lavoro. Nel corso dei suoi trent'anni di vita, l'AIEL ha perseguito tali obiettivi sviluppando la conoscenza e la discussione tra i suoi membri e gli studiosi di discipline affini, stimolando ricerche, diffondendone i risultati e incoraggiando la pubblicazione di studi scientifici. A tal fine l'AIEL ha organizzato, organizza e patrocina riunioni, workshop scientifici e promuove annualmente il Convegno Nazionale di economia del lavoro giunto, nel 2016, alla sua trentunesima edizione². L'AIEL assegna, selezionando tra i contributi presentati al convegno annuale, un riconoscimento per il miglior paper di

* Professore associato di Economia Politica presso il Dipartimento di Giurisprudenza della Università della Campania Luigi Vanvitelli, francesco.pastore@unicampania.it.

** Professore associato di Politica Economica presso il Dipartimento di Economia dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara, dario.sciulli@unich.it.

¹ Un serie assai più lunga di studiosi si è alternata nel consiglio direttivo dell'AIEL. Proprio in occasione del trentennale si è ricostruito l'elenco dei componenti del Direttivo in tutti gli anni di storia e si è pubblicato sul sito dell'Associazione. L'elenco è copioso e riguarda ormai un numero assai più ampio di università che copre l'intero territorio nazionale.

² Sono 31, anziché 30 edizioni poiché, in uno dei primi anni, la conferenza si fece due volte in un anno.

economia del lavoro³. In occasione del workshop internazionale, che si tiene con cadenza pluriennale, l'AIEL ha assegnato il premio alla carriera di economia del lavoro a studiosi che si siano distinti nel corso della propria carriera per contributi significativi nel campo dell'economia del lavoro⁴. Entrambi i premi sono attribuiti in memoria del compianto Ezio Tarantelli⁵, i cui studi nel campo dell'economia del lavoro, la passione e l'impegno profuso negli anni hanno costituito elementi fondanti e di stimolo per la nascita dell'AIEL.

Le tematiche discusse in occasione dei convegni annuali hanno accompagnato, talvolta anticipandolo, il processo di cambiamento del mercato del lavoro Italiano negli ultimi trent'anni. La partecipazione di studiosi stranieri, anche in qualità di *invited speakers*, ha comunque tenuto vivo l'interesse per temi di respiro internazionale e, l'intersezione con questi ultimi, ha costituito elemento di stimolo e riflessione per entrambi. Il contributo che l'AIEL ha dato alla ricerca nel campo dell'economia del lavoro non è consistito solo nell'aggiornamento di temi manualistici di economia del lavoro, ma anche, sempre di più, con lo svilupparsi degli studi nel campo, nel loro adattamento al caso ed alle problematiche specificamente italiane. In altri termini, partendo dal caso italiano e dalle sue peculiarità, gli studi presentati ai convegni annuali dell'AIEL hanno contribuito allo sviluppo della disciplina a partire dalla analisi e dalla spiegazione di problematiche italiane. Nel corso dei suoi 30 anni di storia, il dibattito scientifico in seno all'associazione ha abbracciato un numero ampissimo di temi, seguendo anche, come è giusto che sia anche per un dibattito scientifico, le problematiche emerse di volta in volta nell'attualità della politica economica. Se le prime riunioni scientifiche dell'AIEL si concentravano di più sugli aspetti macroeconomici, sulla distribuzione funzionale dei redditi, la politica dei redditi e le relazioni sindacali, sempre più, con il passare degli anni, si sono andati sviluppando in modo prepotente anche i temi più squisitamente microeconomici, quali quelli relativi alle determinanti dei salari, il funzionamento del mercato del lavoro, i differenziali di genere, il livello d'istruzione, la qualità del lavoro, la salute sul luogo di lavoro e la disabilità, e, più da ultimo, i flussi migratori, il reddito di cittadinanza e la lotta all'esclusione sociale.

Un ruolo importante l'AIEL l'ha avuto anche nella crescita dei giovani studiosi. Il convegno annuale ha accolto, nel corso degli anni, un elevato numero di giovani ricercatori, che hanno trovato nel convegno una palestra utile a stimolare il miglioramento della proprie abilità e della qualità dei propri contributi, attraverso il confronto con economisti più esperti.

Il Trentennale dell'AIEL è stato ricordato dall'Associazione con diverse iniziative. In primo luogo, si è organizzato il Convegno sul tema: "Dalla scala mobile al Jobs Act: l'AIEL e il processo di riforma del mercato del lavoro", tenutosi nel Novembre 2015 presso la LUISS. L'evento ha visto la partecipazione di diverse autorità sia accademiche che politiche, quali, fra gli altri, il primo Presidente dell'AIEL,

³ Sul sito web dell'Associazione vi è una pagina dedicata nella quale sono riportati i nomi dei vincitori e le motivazioni dell'assegnazione del premio a partire dal 1995, anno in cui comincia ad essere assegnato.

⁴ Il premio è stato assegnato 5 volte, a partire dal 1997.

⁵ Il riferimento è, naturalmente, all'economista barbaramente trucidato dalle Brigate Rosse nel parcheggio della facoltà di economia dell'Università di Roma "La Sapienza", dove egli insegnava il 27 marzo 1985. Per una ricostruzione della vita, del pensiero e della vicenda politica di Ezio, cfr. il libro appassionato scritto dal figlio Luca Tarantelli (2013). È proprio Luca che ogni anno consegna il premio Tarantelli ai vincitori nel corso del convegno annuale dell'AIEL.

Dell'Aringa, attualmente parlamentare della Repubblica, l'ex ministro della Funzione Pubblica e fra i fondatori dell'AIEL, Renato Brunetta, ed il Ministro del Lavoro in carica, Giuliano Poletti.

Inoltre, in occasione della Conferenza annuale tenutasi a Cagliari nel 2015, è stata organizzata una tavola rotonda dal titolo "30 Years of AIEL". Alla tavola rotonda hanno partecipato oltre al presidente in carica del periodo, Claudio Lucifora, i *past-president* Adalgiso Amendola, Gilberto Antonelli, Riccardo Leoni, Paolo Piacentini, Leonello Tronti, Floro Ernesto Caroleo e Sergio Destefanis. Durante l'evento, i presenti, oltre a ricordare la propria esperienza in qualità di presidenti dell'AIEL, hanno evidenziato i cambiamenti più rilevanti del mercato del lavoro italiano negli ultimi 30 anni, sottolineando l'evoluzione del dibattito di policy e il ruolo che l'Associazione ha avuto a questo riguardo.

Sulla scorta dell'esperienza della tavola rotonda, sono stati raccolti i contributi di alcuni *past-president*, allo scopo di lasciare una traccia tangibile delle riflessioni emerse.

Tali contributi vertono su tematiche diverse e utilizzano approcci differenziati, fornendo così uno spaccato della molteplicità di interessi sviluppati all'interno dell'Associazione nel corso dei suoi 30 anni di vita, in ragione delle diverse sensibilità che vi hanno convissuto. I contributi, da un lato, evidenziano l'evoluzione nel corso degli anni di diversi aspetti rilevanti del mercato del lavoro in Italia e, in particolare, delle sue principali istituzioni. Dall'altro lato, sottolineano il ruolo che l'AIEL ha avuto per lo sviluppo dell'economia del lavoro quale disciplina, mettendo in evidenza le interrelazioni che la ricerca su temi di economia del lavoro ha avuto con l'evoluzione del dibattito, le scelte di politica economica e, più in generale, il processo di riforma del mercato del lavoro.

Nonostante la citata eterogeneità di rappresentazione, le note proposte forniscono interessanti spunti di riflessione per il lettore. In primo luogo, esse permettono di avere una raffigurazione e una interpretazione delle riforme più importanti che hanno attraversato il mercato del lavoro italiano negli ultimi 30 anni. In accordo con il titolo del Convegno del Novembre 2015, tale periodo è stato aperto dai primi tentativi di riforma della scala mobile e si è concluso con l'abolizione dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito ad un percorso iniziato dalla riforma adottata dal governo Monti-Fornero, e concluso con l'introduzione del *Jobs Act* che, insieme, ad altri provvedimenti, ne ha definito l'abolizione. A questo proposito, è interessante notare come la collocazione temporale di tali riforme permetta di avere una rappresentazione dell'evoluzione del *core* del dibattito economico in Italia, e non solo. Se negli anni '80, di fatti, l'urgenza verteva sull'analisi e le politiche per la lotta all'inflazione, nel corso degli anni, il dibattito sul tema della flessibilità ha assunto un ruolo sempre più predominante, anche in ragione di mutati scenari internazionali.

Detto questo, se il tema della flessibilità, ha trovato, nel tempo, la strada per un cambiamento compiuto, i cui effetti potranno essere valutati in maniera più attendibile negli anni a seguire, altri processi di riforma sembrano essere rimasti incompiuti o essere stati portati a termine in modo inefficace.

In seguito all'abolizione della scala mobile, di fatti, i tentativi dei primi anni '90 di mettere in piedi un nuovo modello di contrattazione ha dato luogo a risultati deludenti, anche alla luce di una applicazione incompiuta delle proposte messe in campo. Il tema del declino della produttività, che da un ventennio rappresenta uno dei fenomeni più delicati che caratterizza l'economia italiana, non ha ancora trovato delle risposte concrete, rimanendo pressoché irrisolto alla luce del perseverare di condizioni di bassa dimensione d'impresa, basso livello di innovazione fondamentale e bassa dotazione di capitale umano.

Infine, i problemi connessi alla formazione del capitale umano e alla persistenza di divari territoriali rimangono tuttora senza risposte soddisfacenti.

In questo contesto, gli scritti proposti hanno rimarcato come il processo di riforma abbia beneficiato solo parzialmente di un contributo attivo da parte degli economisti, ed in special modo, degli economisti del lavoro. Di fatti, sebbene non siano mancate occasioni di collaborazione produttiva, più spesso l'analisi economica ha occupato un ruolo di relativa subalternità rispetto a quella dei giuslavoristi, nella capacità di coadiuvare e sostenere le scelte dell'operatore pubblico.

In questo quadro, l'AIEL ha comunque garantito un contributo al dibattito attraverso la molteplicità di studi presentati, prevalentemente, in occasione dei convegni annuali. In anni recenti, questo contributo si è affermato principalmente attraverso studi di carattere empirico, finalizzati alla verifica e alla falsificazione attraverso l'analisi dei dati. Questo tuttavia, è stato sottolineato, può essere solo parzialmente sufficiente, ed è verosimile che un maggior contributo in termini di valutazione di politiche e di suggerimenti di *policy* possa permettere una maggiore integrazione e interazione tra ricerca scientifica e azione dei *policy makers*.

Al volume partecipa anche il figlio di Ezio Tarantelli, Luca, con un ricordo del suo papà e della sua vicenda umana. Il suo contributo è costituito di frasi dello stesso Ezio estratte da alcuni suoi interventi pubblici che danno un quadro assai vivido del momento storico, della personalità e del carisma del grande economista de La Sapienza. Luca estrae questi ricordi da una fortunata biografia del padre pubblicata da Rizzoli e tradotta in un film documentario trasmesso da RAI 3.

Analisi dei mercati del lavoro tra ricerca e riforma delle istituzioni

1. Errori da evitare nella valutazione del sistema universitario e della ricerca

Il primo breve intervento che ci ha chiesto il Presidente riguarda la rilevanza dell'Aiel per la disciplina dell'economia del lavoro. Data la particolare sensibilità e possibilità di impiego di strumenti appropriati in questo campo che ha da sempre caratterizzato gli economisti del lavoro, proporrò alcune idee sul quadro nazionale ed europeo di valutazione della ricerca, della didattica e della terza missione. Credo che le associazioni scientifiche, coordinate tra loro, possano fornire un contributo importante all'affermazione di un processo basato sulla peer review in tali ambiti. Il vincolo di tempo disponibile spinge alla schematicità, ma sarò lieto di poter fornire chiarimenti in fase di discussione.

Il rinnovo del Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha fornito un'occasione di brainstorming che non va sottovalutata.

Nel mio percorso di studi ho appreso che la valutazione della ricerca non può raggiungere risultati soddisfacenti se non la si connette rigorosamente con la valutazione della didattica e con quella della terza missione. Ho appreso anche che la sensibilità e la capacità di valutare le tre tipologie di risultati e le loro interconnessioni reciproche sono favorite dall'apertura interdisciplinare e rappresentano oggi un requisito fondamentale per la professione universitaria, anche se spesso il sistema di incentivi rilevante per la nostra carriera non attribuisce sufficiente attenzione.

Al fine di renderle più dirette, articolerò gli errori da evitare nei quattro ambiti di funzioni del Consiglio Direttivo dell'Anvur.

Linee d'intervento

Non va trascurata, come è stato fatto fino ad ora, l'effettiva internazionalizzazione del processo di valutazione. In questa prospettiva, ampliare e intensificare il grado di internazionalizzazione e di collaborazione con gli organismi internazionali e le agenzie di valutazione attivi in ambito europeo e nel resto del mondo è fondamentale, al fine di confrontare le prassi seguite e migliorare l'organizzazione data alle attività di valutazione dei risultati delle attività di ricerca, delle attività didattiche e delle attività di terza missione.

* Professore ordinario di Economia Politica presso il Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università di Bologna, gilberto.antonelli@unibo.it. Presidente dell'AIEL dal 1995 al 1997. Durante questo triennio si sono tenuti i seguenti eventi: X Convegno Annuale a Bologna nel 1995, XI Convegno annuale a Napoli nel 1996, XII Convegno annuale a Cagliari nel 1997, Convegno Internazionale a Messina nel 1997, con assegnazione del premio Tarantelli alla carriera a Bruno Contini.

Indirizzi di gestione

Non va trascurato, come è stato fatto fino ad ora, il coordinamento dell'Agencia con gli osservatori della ricerca ed i nuclei di valutazione dei singoli Atenei per quanto attiene sia i criteri di valutazione utilizzati sia le attività svolte. Il tutto al fine di assicurare una maggiore efficacia ed efficienza al processo di valutazione nel suo assieme.

In tale ambito, la gestione e l'accesso ai micro-dati relativi alla valutazione della ricerca pongono un delicato problema di regolamentazione. Stante il fatto che, pur nel rispetto delle norme sulla privacy, è opportuno che la documentazione disponibile venga garantita a tempo debito a tutti gli studiosi interessati, va favorito un utilizzo realmente libero e indipendente delle informazioni raccolte ed evitato il formarsi di possibili conflitti di interesse tra i diversi ruoli svolti dai singoli esperti coinvolti istituzionalmente nel processo di valutazione.

Chi evoca addirittura la formazione di un ufficio studi presso l'Anvur (come ad es. Daniele Checchi) non tiene minimamente conto di tali problemi e rischia di peggiorare errori di questo tipo già verificatisi in passato.

Strategie di sviluppo

Non va trascurato neppure, come è stato fatto fino ad ora, l'affinamento delle metodologie impiegate al fine di far sì che le attività di valutazione della ricerca, della didattica e della terza missione siano neutrali tra i differenti orientamenti e campi di ricerca conviventi all'interno delle singole discipline e che vengano premiati, oltre che la qualità, l'originalità, la varietà e il pluralismo. In tale contesto, nel rispetto della reciproca autonomia e delle distinzioni dei ruoli, occorre migliorare le modalità e la qualità dei rapporti con le associazioni scientifiche e le accademie che operano nei diversi ambiti disciplinari sul piano nazionale, europeo e internazionale al fine di pervenire ad una collaborazione sistematica. E' essenziale in questo ambito la definizione di un nuovo regolamento e di un calendario di scambi programmato su base annuale.

Criteri e metodi di valutazione

Non va trascurata, come è stato fatto fino ad ora, l'opera di miglioramento e differenziazione della di indicatori utilizzati nella valutazione della ricerca e delle azioni di sistema condotte dai dipartimenti universitari e dagli enti di ricerca come distinta e super-additiva rispetto alla valutazione di performance dei singoli ricercatori che ne fanno parte. In tale contesto, è opportuno migliorare le metodologie di valutazione della ricerca e gli indicatori utilizzati in funzione dell'incentivazione delle collaborazioni all'interno dei team di ricerca e non solo della produzione scientifica dei singoli ricercatori. Anche in connessione con tale problema ed al fine di contrastare gli effetti inflattivi e comunque distorsivi di approcci puramente quantitativi alle valutazioni, vanno esplorate tutte le metodologie funzionali allo scopo ed approfondite le conseguenze dei recenti studi condotti sulla definizione di quella che si può denominare l'unità minima di output di ricerca nelle diverse discipline.

E' necessario migliorare, soprattutto nelle discipline in cui questo può avere un peso significativo, le metodologie di valutazione delle pubblicazioni scientifiche riguardanti le monografie, i capitoli di volumi collettanei e i manuali.

2. Tre quesiti sul jobs act

Il secondo breve intervento riguarda la valutazione delle politiche del lavoro. Per motivi abbastanza ovvi, ho pensato di far riferimento al jobs act. Tuttavia 5 minuti sono davvero pochi ed allora per ragionare sullo scenario complessivo e sugli approfondimenti offerti dai colleghi che vi hanno contribuito, rinvio al numero 3 della rivista online Atlantide, dedicato al tema “Creazione e distruzione di posti di lavoro”, uscito nel gennaio 2015, che ho curato con Giorgio Vittadini.

Una solida legge in materia di posti di lavoro credo che dovrebbe avere come presupposto fondamentale una conoscenza di base su cosa sappiamo e cosa dovremmo sapere sui processi di creazione e distruzione dei posti di lavoro. Tale consapevolezza non mi sembra ci sia, per questo mi soffermo su tre quesiti che aiutano a capire la situazione.

Primo quesito. La disponibilità di analisi retrospettive sull’evoluzione della struttura dei posti di lavoro sarebbe importante: ma da cosa dipende la loro carenza?

Assodato che la centralità analitica della creazione di posti di lavoro è ricorrente in numerosi filoni contemporanei di ricerca, il momento della distruzione dei posti di lavoro¹ tende a rimanere più in ombra, si tratta di capire perché e se questo può generare effetti distorsivi nelle analisi dei mercati del lavoro.

Alle ragioni teoriche, connesse al prevalere di metodologie di analisi econometrica e statistica centrate soprattutto sul lato offerta di lavoro, si associano varie motivazioni di carattere empirico, connesse ai costi ed alle complessità di rilevazione. In pratica il lato domanda di lavoro ed, in particolare, le informazioni retrospettive sull’evoluzione della struttura dei posti di lavoro vengono trascurati nel sistema di contabilità nazionale e di ricerca.

Se si cerca di capire perché può essere importante studiare anche il processo di distruzione dei posti di lavoro, la prima guida a disposizione è offerta proprio dalla teoria *mainstream* della domanda di lavoro. Essa è in grado di enumerarci gli effetti della distruzione di posti in termini di: perdita di produzione (diretta e indiretta) sui mercati dei beni e dei servizi; reddito generato; competenze che fuoriescono dal circuito produttivo; riduzione della domanda di fattori produttivi complementari al lavoro espulso ed effetti sui loro mercati²; abbandono di tecnologie e modelli organizzativi.

Altre linee di indagine ci suggeriscono poi che, quando il fenomeno della distruzione di posti si trasforma in isteresi i suoi costi possono divenire intertemporali e colpire in particolare le popolazioni e le generazioni su cui si concentra.

Altre linee ancora ci consentono di valutare oltre ai costi economici, anche quelli umani e sociali per gli individui ed i sistemi territoriali in cui si localizzano le perdite di posti di lavoro.³

¹ Su base settoriale e territoriale, ma anche per dimensione, livello di qualificazione ed altre caratteristiche qualitative concernenti l’impresa e il contesto produttivo e ambientale in cui essa opera.

² Ad esempio, in termini di impatto sull’uso del suolo e dell’ambiente.

³ Pensiamo a Marmot (2013), l’epidemiologo che ha posto le basi di quella che si può definire l’epidemiologia sociale, nella quale viene stabilita una relazione sistematica tra varianza nella salute e nelle aspettative di vita e stato sociale ed occupazionale degli individui.

Al fine di recuperare maggiore equilibrio tra lato offerta e lato domanda nelle analisi applicate dei mercati del lavoro, ci sembra opportuno indagare le *pipeline* di formazione del capitale umano dal lato domanda, accanto a quelle che operano dal lato dell'offerta. Questo aiuta ad interpretare, alla luce dei cambiamenti in atto su scala globale: la conoscenza, il capitale umano e il capitale sociale come risorse strategiche nell'organizzazione economica della conoscenza; il capitale umano come generatore di reti locali e globali di sviluppo sostenibile; il capitale umano come risorsa strategica scambiata su mercati e campi diversificati.⁴ E' possibile anche cogliere nuovi e inattesi impatti individuali e sociali dell'istruzione nell'economia dei servizi e in presenza di effetti sproporzionati e disarmonici del cambiamento tecnologico e della frammentazione produttiva.

Una importante implicazione di questa riflessione è che, in assenza di altri interventi istituzionali, spetti alla ricerca universitaria e agli economisti del lavoro cercare di sanare questa lacuna cercando di affrontarla in modo rigoroso e di generare basi di dati attendibili e di utilizzo diffuso.

Secondo quesito. Perché in Italia si è formata una trappola di scarsità di capitale umano e sviluppo umano e come si può curare?

Si tratta di capire le ragioni del formarsi della "trappola di scarsità di capitale umano e sviluppo umano", uno dei circoli viziosi con cui ci si scontra quando, pur da diversi punti di vista, si analizza il caso italiano. Si tratta poi di ricercare le modalità di fuoruscita da essa.

Va chiarito subito che la trappola si è sedimentata e prende forza in virtù del parallelismo stabilitosi tra persuasione intellettuale e realtà effettuale.

Occorre, invece, superare le vecchie ossessioni trasformatesi in freni alla scelta di corrette strategie di policy in Italia (eccesso di laureati, parcheggio nella disoccupazione intellettuale).

La versione più recente è quella dell'"*over-education* come spreco".⁵ Se può avere qualche giustificazione in un'analisi di tipo puramente statico, è sconsigliabile sia sul piano analitico sia su quello delle policy. Questo per varie ragioni che vanno dalla natura della domanda di istruzione (investimento/consumo/precauzionale) e del bene stesso (privato/pubblico/sociale), alla distinzione tra orizzonte di breve e lungo periodo, al lato del mercato considerato, al contesto territoriale di riferimento, al punto di vista privilegiato (privato/sociale).

Sorvolo sulle ragioni di carattere più empirico che sono indicate nel numero di Atlantide. Il fatto è che nella cultura e nel Paese ci siamo costruiti una via particolare il sottosviluppo del capitale umano e dello sviluppo umano rispetto ai partner europei e globali, che pesa su tutti i tavoli negoziali.⁶

E' in questo quadro che si colloca la proposta ripetutamente avanzata da AlmaLaurea⁷ di favorire l'accesso delle imprese al capitale umano tramite agevolazioni specifiche.

⁴ Mercati di *wage competition* o di *job-competition*, o 'campi' costruiti su reti d'impresa organizzate attorno a diverse catene del valore (*modular value chain* - catene del valore relazionali - *captive value chains*) e a diversi meccanismi di coordinamento (mercati/anonimità, *one shot* - gerarchie/autorità - reti/fiducia, competenza, reciprocità).

⁵ Ad esempio, si veda Caroleo, Pastore (2013).

⁶ Inclusa la Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP).

⁷ Più precisamente si può far riferimento a Cammelli (2013) e Cammelli et al. (2011).

Terzo quesito. Qual è il profilo temporale appropriato su cui ragionare per poter far condividere i costi di investimento nei nuovi posti di lavoro tra datori di lavoro, lavoratori e governi?

Il punto di partenza è legato al fatto che l'attivazione di nuovi posti di lavoro chiama in causa un processo decisionale riferito ad un particolare fattore di produzione, fattore il cui ruolo e le cui funzioni sono sostanzialmente mutate rispetto a precedenti contesti produttivi in cui esso veniva trattato come unico o prevalente fattore variabile di produzione. Nel rapporto di lavoro tipico affermatosi dopo la seconda guerra mondiale, la creazione di nuovi posti di lavoro rappresenta, infatti, un momento centrale del processo decisionale in cui si definiscono i contratti di scambio di servizi del lavoro come fattore quasi-fisso di produzione (Oi, 1962). Ciò significa che nel breve periodo per l'impresa il costo totale del fattore lavoro è in parte variabile ed in parte fisso. La parte fissa non è dovuta tanto a rigidità legate alla presenza del sindacato, quanto a convenienze di vario tipo per le imprese ad intrattenere rapporti di lavoro non saltuari con i lavoratori, che poi determinano il fenomeno del *labour hoarding* da esse praticato.

Le grandi trasformazioni economiche verificatesi nell'ultimo mezzo secolo,⁸ per un verso, hanno accentuato questo carattere del lavoro, che oggi è divenuto un "grande fattore di produzione" - sintesi di quantità e qualità di lavoro e risorse umane, caratterizzate dalla capacità di ricombinarsi e di connettere tra loro tutti gli altri fattori nelle nuove architetture istituzionali dei processi produttivi globali - tanto che dalla sua qualità dipende la capacità stessa delle reti economiche locali di affermarsi sul piano globale.

Per l'altro, hanno favorito l'*outsourcing* nella gestione delle risorse umane, dando spazio ad alternative funzionali alla ricerca di maggiore flessibilità da parte dell'impresa mediante utilizzo di servizi lavorativi esterni sotto forma di lavoro autonomo, oppure di approvvigionamento di beni e servizi prodotti da altre imprese in rete o comunque tramite *project-based work* (Marsden, 2004). Il tutto sia all'interno che all'estero dei confini nazionali.⁹

Scegliere di attivare un nuovo posto di lavoro comporta pertanto rilevanti costi che le imprese devono sostenere su base pluriennale per poter assumere i lavoratori necessari. Li chiamiamo nel complesso costi di *turnover*. Questi ultimi si possono suddividere in costi di investimento in capitale umano (specifico e generale)¹⁰, costi di monitoraggio, reclutamento, selezione, licenziamento e sostituzione e costi di *labour hoarding*.¹¹ Infine non si possono trascurare i rischi tipici di progetti pluriennali condotti in condizioni di incertezza. In questa prospettiva ci sembra da approfondire l'idea che gli investimenti in rapporti di lavoro in grado di generare capitale umano specifico siano assimilabili a investimenti

⁸ Il cui principio unificate è stato individuato da Reich (1991), già a metà di questo periodo, nel passaggio "*from high volume to high value*".

⁹ Mediante la riorganizzazione della produzione su scala locale e globale le imprese hanno sostituito *external churning* a flessibilità interna nell'utilizzo di lavoro al fine di abbattere i suoi costi fissi, e quindi anche i costi di *labour hoarding*.

¹⁰ I costi di investimento in capitale umano sono costituiti sia dalle spese dirette sostenute in addestramento e formazione sia dai costi opportunità connessi alle perdite di produzione ed ai minori introiti che queste attività comportano.

¹¹ Non riteniamo, infatti, che sia sufficiente considerare solo i costi di formazione, come nel modello di Thurow (1976).

pluriennali in capitale fisico irreversibili, i quali tendono a non essere attuati dalle imprese in periodi di grande incertezza.¹²

Queste diverse tipologie di costi hanno la caratteristica di essere più elevati all'inizio del periodo di riferimento e di decrescere successivamente nel tempo mano a mano che il lavoratore viene avviato all'attività diretta.

Ora è dall'entità e dalla distribuzione temporale dei costi di *turnover*, i quali devono poi essere rapportati a entità e distribuzione temporale dei ricavi che dipende la convenienza dell'impresa ad assumere lavoratori e ad instaurare con essi rapporti di lavoro più o meno continuativi. Questo ha conseguenze rilevanti sul profilo temporale che deve essere considerato alla base della condivisione dei costi di attivazione di nuovi posti di lavoro tra imprese, lavoratori e governi.

Lungo questa linea logica, la durata "ideale"¹³ dei posti di lavoro (indicatore cruciale di qualità e convenienza per l'impresa) è positivamente correlata con variabili quali l'ammontare degli investimenti (tangibili e intangibili) realizzati dall'impresa per alimentarli; la complessità e la portata dell'organizzazione economica della conoscenza *interna* posta in essere per gestirli; la capacità innovativa attivata; le connessioni di rete locali e globali messe in atto nell'ambito dell'organizzazione economica della conoscenza *esterna*.

A questo punto ci possiamo porre il problema di quali debbano essere le modalità di intervento di un governo che, al fine di favorire la creazione di posti di lavoro di una certa durata, intenda ripartire i loro costi tra i partecipanti al gioco. Ci si domanda in altri termini come sia possibile tutelare meglio e in modo conveniente per le parti coinvolte la durata dei rapporti di lavoro. Se il governo, ad esempio, intervenisse concedendo sussidi (o riducendo imposte) e si proponesse di farlo non in modo istantaneo, ma distribuendoli nel corso del periodo di tempo necessario a realizzare l'abbinamento tra lavoratore e posto di lavoro, si dovrebbe porre il problema di accertare qual è il profilo temporale di intervento più coerente. Due sono le alternative principali: prevedere un profilo di intervento inizialmente più sostenuto e poi decrescente nel tempo o viceversa un profilo di intervento inizialmente meno sostenuto e poi crescente nel tempo.¹⁴

L'implicazione di policy è che, all'inizio del periodo di attivazione di nuovi posti di lavoro, invece di un approccio basato sull'idea di "contratto a tutele crescenti" per includere nuovi lavoratori abbiamo

¹² In tal caso, come ci suggerisce Giuseppe Vittucci Marzetti, sono rilevanti i modelli di opzione reale impiegati nell'analisi delle decisioni d'investimento. Si veda ad esempio, Pindyck (1988) e Dixit, Pindyck (1994).

¹³ La si può chiamare così per distinguerla da quella effettiva.

¹⁴ Nel disegno di legge approvato in modo definitivo dal Senato della Repubblica il 03/12/2014 è previsto un "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti" per i nuovi assunti che prevede "un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio". Eventuali sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato sono affidati, in base a dichiarazioni governative, a provvedimenti distinti e indipendenti (la legge di stabilità) da quelli che regolano il contratto a tutele crescenti e sono condizionati, anno dopo anno, alla disponibilità di fondi. Molta parte della riflessione preparatoria si era concentrata sull'idea, proposta da Boeri e Garibaldi (2008), di "contratto unico a tempo indeterminato", il quale veniva distinto in una "fase di inserimento" ed in una "fase di stabilità". Al di là dei distinguo successivi, tale idea ha profondamente influito, anche in fase di discussione in commissione, sull'esito del provvedimento. I limiti più rilevanti sono scaturiti da due assunti: (a) che, al fine di semplificare la babele esistente di contratti, fosse necessario puntare su un contratto unico senza varianti funzionali a correggere le segmentazioni esistenti e senza fasi di transizione; (b) che, al fine di corrispondere ai fabbisogni delle parti interessate, fosse necessario convogliare l'attenzione su un profilo temporale di garanzie centrato sull'anzianità di servizio e di esborsi crescenti da parte delle imprese ed eventualmente del governo.

bisogno di un approccio basato sull'idea di “contratto ad innesco rapido” che sia concorde, e non contrastante, con il profilo d'investimento seguito dalle imprese.

Il rischio è quello di introdurre nel sistema una distorsione che incentivi il *turnover* e accresca i costi legati a *external churning* e disoccupazione frizionale nei casi in cui le mansioni da svolgere siano di routine e non siano necessari investimenti infungibili in capitale umano.¹⁵

Va comunque notato che da tale distorsione non rimane esente neppure l'approccio basato sull'idea di “contratto a tutele crescenti”.

Inoltre, nell'approccio basato sull'idea di “contratto ad innesco rapido” la distorsione si verificherebbe solo nel caso in cui l'impresa non sostenesse costi per il licenziamento tali da più che compensare i guadagni fiscali ottenibili.¹⁶

Quindi una vera tutela consisterebbe in un abbinamento proporzionato di un profilo decrescente di incentivi all'assunzione con un profilo costante di disincentivi al licenziamento.

L'alternativa, che è poi quella scelta o subita nel jobs act, rischia di essere quella di generare posti di lavoro precari per lavoratori precari in imprese precarie. E finirebbe per costituire un ulteriore dispositivo di rafforzamento della trappola esistente di scarsità di capitale umano e sviluppo umano.

¹⁵ Se il lavoratore è fungibile l'impresa può licenziare e riassumere sistematicamente lavoratori per lo svolgimento dello stesso task per continuare a fruire dei vantaggi fiscali.

¹⁶ La vera tutela consisterebbe quindi in questi ultimi.

Dalla Scala Mobile al “Jobs Act”

Introduzione

Scala mobile e art. 18 hanno qualche cosa in comune: dopo essere stati oggetto di discussioni e scontri, spesso di carattere ideologico, sono stati oggetto di riforma nel corso del tempo, ma gli interventi sono stati sempre parziali e hanno lasciato spazio ad ulteriori misure che talvolta hanno riportato la situazione al punto di partenza. Questa successione quasi circolare di avvenimenti è la dimostrazione di quanto sia difficile per le parti sociali affrontare in modo tempestivo e innovativo i problemi delle relazioni sindacali del nostro Paese.

Art. 18

Per quanto riguarda l'art. 18, il Jobs Act ha realizzato un cambiamento molto importante, che si è aggiunto a quello altrettanto importante apportato dalla precedente riforma, quella del Governo Monti-Fornero. Quest'ultimo Governo riformò l'art.18 prevedendo una limitazione al diritto di reintegra del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo. In particolare il diritto alla reintegra veniva previsto solo nei casi in cui il licenziamento fosse illegittimo per insussistenza del “fatto” contestato. La soluzione adottata dal legislatore ha dato luogo ad una giurisprudenza contrastata, soprattutto nella interpretazione di cosa si intendesse per “fatto”. Era il fatto puramente materiale oppure come sembra essere prevalso nella giurisprudenza e nella dottrina) il “fatto giuridico”, cioè giuridicamente rilevante, vale a dire un fatto sufficientemente grave da giustificare un provvedimento così pesante come il licenziamento?

Il concetto giuridico rilevante a questo proposito è quello di “proporzionalità” cioè del rispetto di una ragionevole proporzione tra il fatto commesso e la sanzione disciplinare applicata. E' chiaro che in questo modo si è aperta la porta alla discrezionalità del giudice, il che ha reso incerti gli esiti dei processi. Questa è la ragione per cui il mondo imprenditoriale, pur avendo apprezzato la novità della riforma Monti-Fornero (e cioè che il diritto alla reintegra veniva limitato e circoscritto), si lamentava per il permanere di una incertezza che impediva di prevedere costi e risultati di un provvedimento disciplinare.

Nel caso dei licenziamenti di natura economica era ancora peggio. La reintegra era ammessa ma solo in caso di “manifesta insussistenza del fatto”. Il concetto di “manifesta insussistenza” voleva limitare ulteriormente l'utilizzo dell'istituto della reintegra, ma il risultato è stato di rendere la interpretazione della norma ancora più incerta e confusa.

* Professore emerito di Economia Politica presso la Facoltà di Economia e Commercio dell'Università Cattolica di Milano.
carlo.dellaringa@unicatt.it

Sembrava quindi che il percorso verso una effettiva “flessibilità in uscita” non fosse stato completato. E di questo si prese carico il governo Renzi, considerato anche il fatto che le autorità europee si facevano sempre più insistenti nel chiedere all’Italia una serie di riforme che rendesse il Paese più competitivo. E in cima alle riforme c’era sempre quella del mercato del lavoro. Non sembrava che le autorità europee si fossero accontentate della riforma Monti-Fornero. Bisognava fare di più.

Ed ecco il Jobs Act.

Sarebbe molto ingeneroso ridurre il Jobs Act alla semplice riforma dell’art. 18, ma è un dato di fatto che la attenzione dell’opinione pubblica, delle parti sociali e di conseguenza dei media e degli stessi osservatori stranieri, si concentrò sull’art. 18.

In che cosa è consistita la riforma introdotta dal Jobs Act ?

In poche parole, si può dire che ha rimosso l’applicazione del principio di proporzionalità. Cioè nel caso del licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo il diritto alla reintegra scatta solo se il giudice scopre che il “fatto materiale” alla base del licenziamento non sussiste, cioè che non è stato compiuto dal lavoratore. Anche se fosse di modestissima gravità (è stato fatto l’esempio di rubare una matita) la reintegra non sarebbe concessa. La soluzione ha scatenato infinite polemiche non ancora sopite e si è sollevato persino il dubbio che alcuni giudici possano tornare in qualche modo alla interpretazione estensiva del “fatto”, ancorché definito “materiale” dalla legge e che possano richiedere che questo fatto (cioè la condotta riprovevole tenuta dal lavoratore), debba avere una sia pure minima rilevanza per negare al lavoratore il diritto ad essere reintegrato nel suo posto di lavoro.

Per quanto riguarda i licenziamenti individuali di natura economica (motivo oggettivo) la “manifesta insussistenza del fatto” è stata completamente depennata, col risultato che il diritto alla reintegra non spetta mai. In questo caso l’art. 18 è stato tolto del tutto e l’impresa può liberarsi della manodopera di cui non ha più bisogno senza alcun vincolo.

Il diritto alla reintegra è stato sostituito da un indennizzo di carattere monetario. L’indennizzo è crescente con l’anzianità aziendale del lavoratore. Ed è questo l’unico motivo per cui il nuovo contratto a tempo indeterminato viene definito “a tutele crescenti”. L’idea iniziale di chi aveva proposto questo nuovo contratto di lavoro non era esattamente questa. Con crescente si intendeva il fatto che l’applicazione dell’art. 18 e cioè il diritto alla reintegra sarebbe stato sospeso nei primi anni (due o tre) dopo l’assunzione, ma che poi sarebbe stato applicato nella sua interezza .

La riforma è stata più incisiva (più “dura” si potrebbe dire) di quanto non fossero le proposte iniziali. Ed è questo il motivo per cui è stata molto contrastata dai sindacati e molto apprezzata non solo dalle categorie imprenditoriali, ma anche dagli osservatori stranieri e dalle autorità europee che hanno visto nel Jobs Act la riforma in grado di aumentare il grado di competitività della nostra economia.

Infatti con le modifiche apportate dal Jobs Act, l’art. 18 ha perso molto della originaria capacità di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo e si può ben dire che la cosiddetta “flessibilità in uscita” sia aumentata considerevolmente. Si può immaginare che nella classifica dei vari Paesi che viene elaborata dall’OCSE sulla base del grado di rigidità della “Employment Protection Legislation”, il nostro Paese, che era già in una posizione intermedia dopo la Legge Fornero, scenda ulteriormente nella classifica che verrà aggiornata prossimamente dall’OCSE. Si troverà tra i Paesi, come la Gran Bretagna e gli Stati Uniti con un livello molto basso di rigidità dei contratti a tempo indeterminato

Si tratterà poi di vedere, come si è osservato sopra, quanto della riforma resisterà alla prova della giurisprudenza e alla interpretazione della “insussistenza del fatto materiale”. Già sono sorti dubbi sulla possibilità di rifiutare la “reintegra” ad un lavoratore che avesse commesso un fatto di assoluta irrilevanza dal punto di vista disciplinare o di rilevanza trascurabile. Vedremo. Non credo che le vicende dell’art. 18 si siano completamente esaurite.

La scala mobile

Lo stesso si può dire della scala mobile. In questo caso si può ben dire che l’indicizzazione dei salari, uscita dalla porta è rientrato dalla finestra.

Le riforme e i vari passaggi per togliere i cosiddetti automatismi sono ben noti. All’inizio la riforma si limitò alla sospensione di qualche punto di contingenza. Poi si passò, con il protocollo “Ciampi” del 1993, dalla inflazione storica a quella “programmata”. E infine si è passati alla inflazione “prevista” al netto degli effetti del petrolio (IPCA). Ma non è finita perché gli ultimi rinnovi contrattuali del 2015-2016 verranno molto probabilmente conclusi all’insegna del ritorno alla inflazione storica. E così il cerchio si chiude. Con il passaggio dalla inflazione a due cifre ad un regime di deflazione con aumenti dei prezzi dello “zero virgola”, molto meglio fare riferimento alla inflazione storica che non ad una inflazione “prevista”, una operazione per niente facile, soprattutto in un periodo di forte volatilità di tutti i mercati e, soprattutto in una situazione in cui gli aumenti dei prezzi dipendono principalmente dalla politica monetaria di una autorità che non è più nazionale, bensì dalla Banca Centrale Europea.

Invece di passare ad una contrattazione salariale liberata finalmente da automatismi, le nostre parti sociali si sono ormai affezionate ad accordarsi sulla base di indicatori che sono certamente più precisi, ma che tolgono alla contrattazione nazionale il compito e la responsabilità di trovare un compromesso sugli aumenti salariali che rispondano, tenendo conto degli andamenti delle diverse variabili che caratterizzano la congiuntura dei settori e del mercato del lavoro, alle aspettative dei lavoratori e alla capacità a pagare delle aziende.

La persistenza e i fenomeni di isteresi caratterizzano certamente l’andamento di molte variabili economiche, basti pensare al tasso di disoccupazione. Ma essi caratterizzano ancor di più, almeno nel nostro Paese, i comportamenti delle parti sociali, le quali sono molto più tradizionaliste e conservatrici di quanto comunemente si pensi. Eppure il mondo cambia velocemente e la lentezza delle reazioni a questi cambiamenti dimostra chiaramente la perdita di rappresentanza di questi importanti corpi intermedi.

Nel frattempo si avvicina l’appuntamento che è forse il più importante della stagione delle relazioni industriali: il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

Parecchio tempo fa, quando l’inflazione era a due cifre si invitavano le parti sociali alla moderazione salariale e si invocavano le politiche dei redditi. E’ passato un secolo e dalla inflazione a due cifre siamo passati alla deflazione.

Eppure un recente studio del Fondo Monetario (J. Decressin et al. “ Wage Moderation in Crises, IMF, 2015) indica nella politica dei redditi la possibile soluzione ai mali delle economie deboli dell’Euro (tra cui l’Italia). Sembra strano: i salari crescono poco e il loro contenimento potrebbe causare una riduzione

dei consumi e quindi della domanda aggregata. E infatti lo stesso titolo dell'articolo sembra indicare che lo strumento della moderazione salariale sia andato in soffitta.

Fine della storia?

Per niente. Il Fondo Monetario insiste invece nel dire che le politiche dei redditi e la moderazione salariale siano quanto mai utili per mettere le cose a posto. E ci ricorda che i Paesi deboli dell'Unione Monetaria hanno visto i salari e il costo del lavoro salire certamente poco, ma pur sempre più della produttività del lavoro, causando in questo modo sia una perdita di competitività e sia una riduzione dei margini delle imprese. Anche in Italia.

Anzi l'Italia più di tutti ha visto crescere il costo del lavoro per unità di prodotto (rispetto ai Paesi più forti, come la Germania).

Come è stato possibile tutto questo?

Il fatto è che gli aumenti salariali, per quanto contenuti, non sono stati assorbiti da aumenti di produttività e, in certi settori (soprattutto dell'industria) non hanno potuto essere trasferiti a valle sui prezzi, creando al contempo perdita di competitività e riduzione dei profitti. Questo, secondo il Fondo Monetario, è uno dei fattori (anche se non l'unico) che ha depresso gli investimenti privati.

Che fare?

Non vi è dubbio che la via maestra è rappresentata dalle riforme che, aumentando l'efficienza dei servizi pubblici e meglio regolando l'attività degli operatori privati, crea le condizioni per fare più investimenti, per attirare capitali privati ed aumentare il potenziale dell'economia. Ed è ciò che il Governo Renzi sta cercando di fare.

Ma ci vorrà tempo per verificare in pieno i risultati dell'azione riformatrice. Sono 15 anni che il Paese è fermo e non si può pretendere che tutto cambi nel giro di pochi mesi. Nel frattempo, però, non si possono assumere comportamenti che anziché migliorare, rischiano di peggiorare la situazione.

La deflazione si combatte con politiche macroeconomiche di carattere espansivo a livello comunitario e da parte di quei Paesi, come la Germania, che se lo possono permettere.

Noi purtroppo non possiamo permettercelo e non possiamo pensare di aumentare la domanda aggregata aumentando le retribuzioni e il costo del lavoro, col rischio di peggiorare ulteriormente le nostre condizioni di competitività e di redditività delle imprese.

Non possono essere queste le prospettive delle relazioni industriali che tutti dicono di voler riformare.

La Federmeccanica ha fatto una proposta molto innovativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. Ha proposto la trasformazione dei "minimi tabellari", cioè dei salari minimi che vengono fissati per ciascuno dei livelli di inquadramento dei lavoratori, in "minimi di garanzia".

Ricordiamo che gli aumenti dei minimi tabellari, sino ad oggi, sono andati a beneficio di tutti, indipendentemente dal fatto che molti lavoratori siano pagati ben più del minimo. Infatti il minimo tabellare è solo una componente della "busta paga", la quale include voci retributive aggiuntive, concesse con contratto aziendale o a titolo individuale. E spesso si tratta di voci a carattere fisso e continuativo, alla pari dei minimi tabellari.

E' come se le imprese pagassero due volte aumenti a carattere fisso, una a livello aziendale e una a livello nazionale. Si tratta di una sommatoria poco razionale.

Cambiare questo modello significa togliere ai minimi tabellari dei contratti nazionali il ruolo di componente della busta paga con una propria dinamica che si aggiunge agli aumenti salariali aziendali

che hanno la stessa natura e di assegnare loro “solo” il ruolo di minimi di garanzia, cioè una rete protettiva che entra in funzione quando i salari sono sotto il nuovo minimo, ma di lasciare invariati i salari che di fatto sono stabilmente superiori al minimo.

Un esempio può chiarire l'importante implicazione della proposta. Se l'aumento dei minimi stabilito dal nuovo contratto nazionali fosse ad esempio di 70 euro mensili, le aziende non sarebbero più costrette ad aumentare la busta paga di 70 euro, ma solo la differenza tra i 70 euro e quello che pagano già sulla base di certe voci fisse, come i premi fissi, i superminimi individuali, ecc., ecc.. In termini tecnici si potrebbe dire che l'aumento del minimo tabellare viene “assorbito” (“scompare” in tutto o in parte) nella retribuzione quando questa di fatto (e per le componenti fisse) è già più alta del nuovo minimo.

In conclusione: la contrattazione aziendale deve riguardare la componente salariale che è effettivamente variabile, mentre gli aumenti della retribuzione fissa, da qualunque fonte essi scaturiscano, devono compensarsi e non sommarsi. Questo significa dare razionalità al sistema contrattuale ed evitare che fonti diverse degli aumenti si comportino come tante “autorità salariali” che spingono in modo sordinato il costo del lavoro oltre i livelli consentiti dagli aumenti di produttività. Con tutte le conseguenze negative, che abbiamo osservato in questi anni, di perdita di competitività.

Nel frattempo le tre maggiori sigle sindacali hanno presentato le loro proposte. Alcuni elementi del loro documento non sono completamente in contrapposizione con la proposta Federmeccanica.

Ad esempio la proposta sindacale di tener conto, in sede di rinnovo dei contratti nazionali, non solo del costo della vita (IPCA), ma di ulteriori indicatori economici (la crescita, la produttività e si potrebbe aggiungere le condizioni del mercato del lavoro) va nella giusta direzione, se si evita anche in questo caso, una pericolosa sommatoria.

Se invece i sindacati vogliono intendere che oltre all'automatismo dei salari rispetto al costo della vita si vuole aggiungere un altro, cioè il legame con la produttività, allora siamo tornando indietro invece che andare avanti!

La giusta lettura del testo è invece diversa: tutte le condizioni macroeconomiche utili, devono essere considerate per fissare gli aumenti dei salari minimi nazionali. E questi aumenti non possono essere spezzettati in distinte componenti, una per l'inflazione e una per la produttività e poi fare la somma. Sarebbe un'altra sommatoria da evitare assolutamente!

Inoltre, sarebbe molto meglio contrattare gli aumenti dei minimi nazionali alla fine e non all'inizio della tornata della contrattazione aziendale. In questo modo, oltre ad affidare ai minimi nazionali il ruolo di rete protettiva per tutti i lavoratori, si permettere anche alle imprese che hanno fatto contrattazione, di poter assorbire gli aumenti (di carattere fisso) già concessi a livello aziendale, nei nuovi minimi nazionali. Evitare sommatorie, questo è il criterio da seguire nelle varie e diverse circostanze. E considerare il salario (soprattutto quello di natura fissa) nella sua totalità e non come sommatoria di componenti della stessa natura fissate a livelli diversi.

Le Relazioni Industriali possono dare un contributo alla dinamica della produttività, se sfruttano i margini di miglioramento dell'efficienza produttiva che si possono sfruttare a livello aziendale, come è stato fatto in Fiat e in diverse altre imprese industriali.

Gli incentivi agli accordi di produttività, come previsti nella Legge di Stabilità del 2016, così come gli incentivi alla partecipazione diretta dei lavoratori ai miglioramenti della organizzazione del lavoro, vanno esattamente in questa direzione.

Tra tutte le possibili versioni delle politiche dei redditi, la migliore è senz'altro questa: incentivare i guadagni di produttività perché è da questi che si creano gli spazi per aumenti salariali compatibili con la crescita e con i nostri equilibri macroeconomici.

L'AIEL e l'economia italiana. Alcune annotazioni

I curatori del volume ci attribuiscono un compito molto impegnativo. Raccontare quello che è accaduto nel mercato del lavoro italiano in questi ultimi trenta anni, l'evoluzione del dibattito di policy e il ruolo che l'AIEL ha eventualmente avuto in questi avvenimenti.

il compito di dare giudizi sull'operato dell'associazione è oggettivamente assai complesso. Volendo utilizzare il linguaggio dell'analisi controfattuale, ci si accorge che l'AIEL è un'iniziativa di policy sfuocata, con gli interventi dei soci che si frammentano tra svariati livelli di intervento (scientifico, accademico, politico), intrapresi in vari *networks*, senza che sia possibile isolare queste caratteristiche, dando conto in modo organico delle singole iniziative. D'altro canto la storia dell'associazione ha un legame talmente forte con la mia personale, piccolissima, storia che ritengo improponibile dare un resoconto attendibile del suo ruolo. La mia opera, e la mia maturità scientifica e accademica, sono cresciute in gran parte grazie all'AIEL. Il mio *network* di relazioni e iniziative, e i miei interessi scientifici, sono cresciuti grazie e assieme a quelli dell'AIEL. Lascio quindi campo in questo ambito a *past presidents* più esperti di me, che sapranno sicuramente trarre conclusioni interessanti dall'aver visto direttamente che cos'era e cosa produceva l'economia del lavoro in Italia prima dell'AIEL. Il mio particolare punto di vista mi consente però di fare un'ulteriore, unica, considerazione. Credo che non si possa né mettere in discussione né sottovalutare il ruolo pionieristico che l'associazione ha avuto nell'introdurre generazioni di giovani economiste/i alla discussione pubblica dei propri lavori, e alla partecipazione fattiva nella comunità scientifica. Penso di poter dire che molte associazioni consorelle hanno preso spunto negli anni da questa nostra caratteristica. Le circostanze della vita mi impongono qui di rendere omaggio postumo alla passione e all'umanità di Fabio Neri, una delle persone che più di tutte ha contribuito a dare questo *imprinting* all'AIEL.

Preferisco quindi applicare i miei *a priori* (poiché questi non possono non essere preponderanti in uno spazio così ristretto) all'analisi di quello che è successo al mercato del lavoro italiano, a quelle che sono secondo me le sue sfide principali, e a come l'associazione potrebbe muoversi per contribuire a rispondere a queste sfide. Il lettore potrà qui agevolmente rendersi conto dei limiti della mia visione, contrapporre i suoi giudizi di valore (e anche di fatto) ai miei, e, forse, trarre un qualche giovamento da queste annotazioni.

Per quanto mi concerne il trentennio comincia... circa venticinque anni fa, con gli accordi salariali del 1992-93. A prescindere dalle considerazioni fatte sopra, è impossibile non collegare questi eventi all'impegno (giunto sino all'estremo sacrificio, nel caso di Ezio Tarantelli) di un nucleo di economisti che stava dando origine all'AIEL. Gli accordi del 1993 prevedevano, dopo l'abolizione della vecchia scala mobile e un temporaneo blocco dei salari, un primo livello di contrattazione basato sull'inflazione programmata, destinato a guidare verso il basso la *core inflation* garantendo

²³ Professore ordinario di Economia Politica presso il Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche dell'Università di Salerno, destefanis@unisa.it.

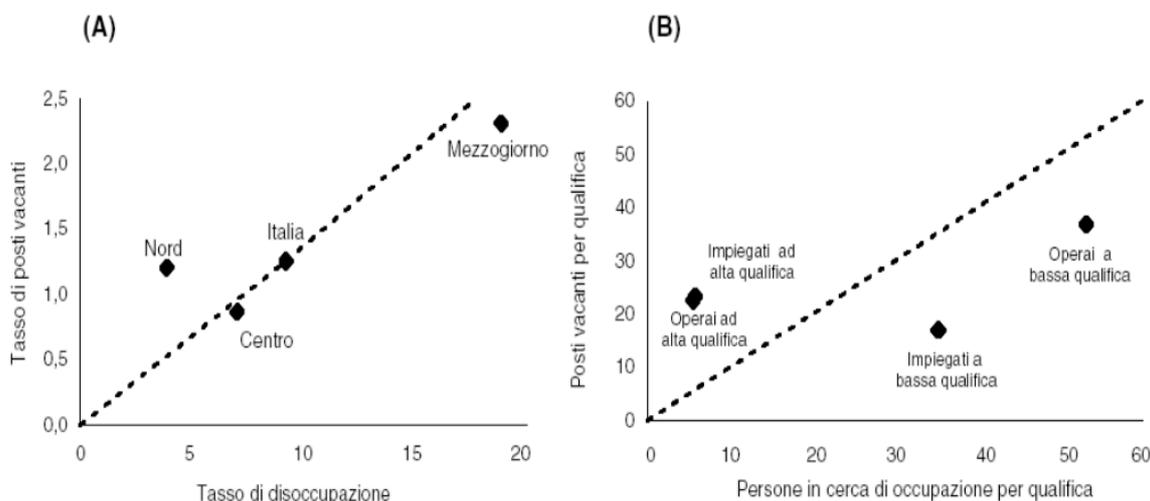
la difesa del potere di acquisto dei salari, e un secondo livello aziendale destinato a ripartire i guadagni di produttività. Questo nuovo modello di contrattazione ha aiutato la progressiva riduzione dell'inflazione, e (soprattutto per la svalutazione avvenuta in concomitanza col blocco dei salari) ha determinato in una prima fase una riduzione del costo reale del lavoro, favorevole alla forte ripresa dell'occupazione avviata nella seconda metà degli anni novanta. Non è però riuscito ad aumentare il peso della contrattazione aziendale.

Si è discusso molto del ruolo delle riforme del mercato del lavoro (gli accordi salariali, ma anche le leggi Treu e Biagi) per la crescita dell'occupazione, durata sostanzialmente fino alla crisi del 2008. Sono forse invece mancati sufficienti approfondimenti, anche nella nostra associazione, del ruolo di femminilizzazione e terziarizzazione della forza lavoro, peraltro fedelmente testimoniate dai rapporti annuali dell'ISTAT. Tuttavia, gli ultimi venti anni sono stati soprattutto caratterizzati da un preoccupante declino nella crescita di PIL e produttività. Questi fenomeni sono legati certamente alle politiche macroeconomiche prevalentemente restrittive del periodo, ma almeno per ciò che riguarda la produttività, non possono prescindere dall'effetto di nodi quali la bassissima dimensione media d'impresa, il basso livello di innovazione fondamentale (legata alla R&S) e la bassa dotazione di capitale umano. Questi fattori hanno evidentemente gravi conseguenze anche per la qualità e la tipologia dei posti di lavoro offerti dalle imprese. Il mercato del lavoro italiano rimane caratterizzato da un'elevata quota di lavoro autonomo, e, negli ultimi quindici anni, da una significativa crescita dei lavori atipici. Ciò ha contribuito alla creazione, tra le altre cose, di una crescente insicurezza e bassa stabilità occupazionale per la forza lavoro, che ha prodotto un *feedback* sfavorevole sugli investimenti in capitale umano.

Il cosiddetto declino è venuto ad accompagnare il tratto probabilmente più problematico del mercato del lavoro italiano, che non è cambiato apprezzabilmente nell'ultimo ventennio: la persistenza di ampi differenziali di capacità di creare occupazione tra regioni italiane settentrionali e meridionali. La spiegazione della bassa performance occupazionale del Mezzogiorno è stata sovente ascritta al ruolo vincolante della contrattazione nazionale sull'aggiustamento dei salari (per una panoramica di questo dibattito mi sia consentito il rinvio a Biagioli et al., 1999). Gli accordi salariali del 1992-93 avrebbero, in linea di principio, posto le basi per un riassetto dei prezzi relativi capitale-lavoro favorevole al rilancio dell'occupazione nel Sud. Evidentemente il mancato decollo della contrattazione aziendale non può avere favorito questi sviluppi (è a questo proposito da notare la relativa mancanza di studi sull'argomento: si vedano però i lavori di D'Amuri e Giorgiantonio, 2014; Rosolia, 2015). Al fine di evidenziare il ruolo di altri fattori caratterizzanti il mercato del lavoro nelle due grandi aree del Paese, è però illuminante considerare i sottostanti grafici, relativi entrambi alla relazione tra posti vacanti e disoccupazione.

La Fig. 1 riporta alcuni risultati dell'Indagine sperimentale sui posti vacanti dell'ISTAT del 2002. Da questi risultati non emergono grandi problemi di domanda di lavoro per l'economia meridionale (così come evidenziati dal tasso di posti vacanti), mentre si riscontrano seri problemi di *mismatch* per questa macro-area, nonché, da un punto di vista complementare, per gli occupati a bassa qualifica (numericamente più rilevanti nel Mezzogiorno).

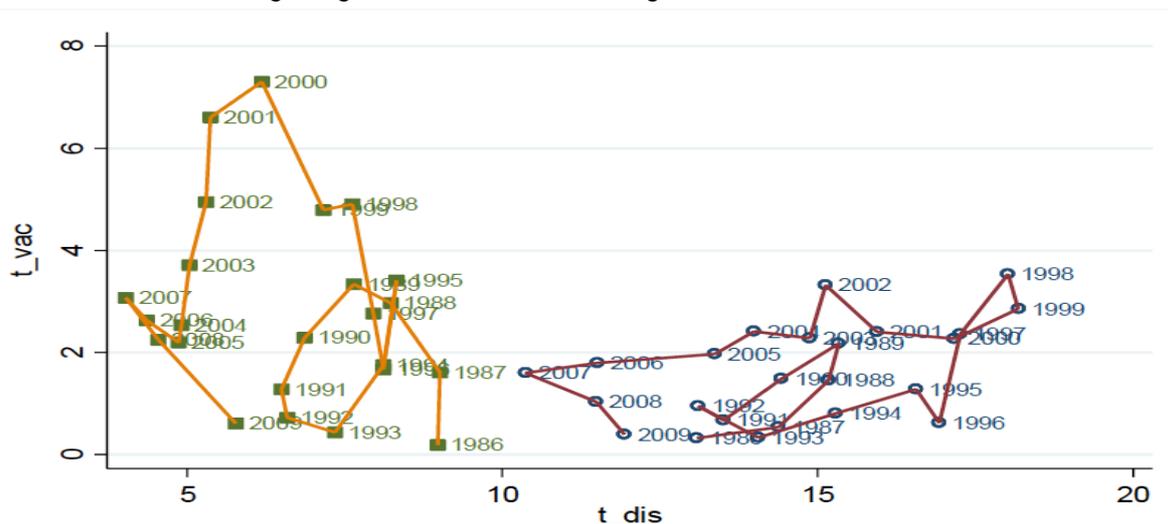
Fig. 1 – Disoccupazione e posti vacanti per ripartizione territoriale (A) e per qualifica (B) – 1 febbraio 2002 (valori percentuali; per la disoccupazione i dati provengono dall'Indagine ISTAT sulle forze di lavoro del gennaio 2002).



Fonte: ISTAT, Indagine sperimentale sui posti vacanti e le ore lavorate, 2002; Indagine sulle forze di lavoro, gennaio 2002.

Sfortunatamente non esistono dati della stessa fonte per periodi più recenti. Peraltro, nella Fig. 2, dati regionali per tassi di posti vacanti (provenienti dalla vecchia indagine ISAE) e disoccupazione sono stati aggregati a livello ripartizionale usando come pesi i rispettivi livelli dell'occupazione. I dati sono provenienti dalla ricostruzione da me effettuata nell'ambito del volume Svimez per il centocinquantesimo dell'Unità d'Italia. Si noti che il tasso di posti vacanti è qui riferibile al solo settore manifatturiero, e che comunque i dati disponibili si fermano al 2009.

Fig. 2 - La Curva di Beveridge, regioni del Nord-Centro e regioni del Sud, 1986-2009.



Fonte: Destefanis (2012), Alcune considerazioni sul mercato del lavoro italiano alla luce della ricostruzione delle serie storiche territoriali per il mercato del lavoro, 1861-2011, Quaderni SVIMEZ No 31.

Da questo grafico emerge (a differenza della Fig. 1) un netto deficit della domanda di lavoro meridionale rispetto a quella centro-settentrionale. Inoltre, prevalgono nelle regioni del Nord-Centro gli spostamenti lungo la Curva di Beveridge. Si assiste comunque, dal 2000 al 2004 circa, a

un netto spostamento verso l'interno di questa Curva, corrispondente a un miglioramento dell'efficienza della ricerca del lavoro. Nel Mezzogiorno, che è caratterizzato da un livello di efficienza costantemente minore di quella del resto del Paese, dominano gli spostamenti *della* Curva. Negli anni novanta del secolo scorso si assiste a un considerevole peggioramento dell'efficienza del processo di *matching*, mentre poi, con un paio di anni di anticipo sul Nord-Centro, si verifica uno spostamento assai rilevante verso l'interno. Neanche qui sembra possibile scartare l'ipotesi che l'efficienza del processo di *matching* giochi un ruolo assai rilevante nel determinare l'evoluzione dei tassi di disoccupazione regionali.

Quali possono essere i fattori alla base degli spostamenti delle Curve di Beveridge? Non è possibile in questa sede procedere a un'analisi approfondita dell'argomento, soprattutto perché, come evidenziato qui sopra, vi è un rilevante problema di disponibilità dei dati. Anche in questo caso maggiore attenzione e sforzo analitico per questo tipo di fenomeni sembrerebbero di grande utilità. A ogni modo, fino all'inizio del secolo la riduzione dell'occupazione agricola è stata molto più rapida nelle regioni meridionali, e questo potrebbe avere portato a maggiori difficoltà nel *matching* in quelle regioni. Il miglioramento dell'efficienza della ricerca del lavoro potrebbe essere ascritto allo sviluppo dei contratti di lavoro atipici. È pure vero che nel Mezzogiorno, già ben prima della crisi del 2008, ha avuto luogo una riduzione dei tassi regionali di attività compatibile con l'espulsione dalla forza lavoro del suo segmento meno occupabile.

La possibilità che l'efficienza del *matching* giochi un ruolo rilevante nel determinare l'evoluzione dei tassi di disoccupazione regionali ripropone l'importanza della riforma dei servizi pubblici per l'impiego (SPI), a lato di quella di altre istituzioni (come la contrattazione salariale). In generale, però, la rilevanza del potenziamento dei SPI non è stata ancora colta con la dovuta attenzione nel dibattito politico (e anche, in buona misura, economico) italiano.

Come già ben illustrato in Pirrone e Sestito (2006), la riforma dei SPI non è stata di entità paragonabile a quelle attuate in altri campi delle politiche del lavoro. Basta poi esaminare i dati OCSE (*OECD Statistics Portal, public expenditure of labour market programmes by main categories*) per capire che l'impegno finanziario italiano in materia di SPI è molto al di sotto di quello di importanti paesi a noi simili (Francia, Germania, UK). Problemi di disponibilità dei dati non rendono semplice sviluppare ulteriori considerazioni sulla qualità della spesa. Si rilevano però forti differenze territoriali nella distribuzione dei centri per l'impiego (CPI). Buona parte dei sistemi locali del lavoro del Nord è sede di un CPI e, in alcuni di essi, il numero di CPI è maggiore di uno. Nelle aree interne del Centro e del Sud sono invece molti i sistemi locali senza CPI (Ministero del Lavoro, 2013, pp. 19-20). Inoltre i SPI hanno assunto un aspetto marcatamente dicotomico lungo linee territoriali. Nel Nord, i CPI sono più orientati alla fornitura di servizi personalizzati a carattere "proattivo", a fronte di una prevalenza di servizi più "minimalisti" nel Sud. D'altra parte, se nel 2008 appena 57,9% dei CPI aveva gli elementi necessari (sul piano di normative, strumenti e tecnologie) a una gestione informatizzata dei dati, si riscontravano anche qui forti disparità territoriali, con un picco dell'84,7% nel Nord-ovest e un Mezzogiorno molto marginalizzato (con 35,5% dei CPI adeguati a tutte le condizioni, e 48,6% dei CPI adeguati alle sole condizioni formali; Isfol, 2009, pp. 81-82).

Ci possiamo chiedere ora quali siano state le riforme recenti sovrapposte allo stato di cose illustrato nelle precedenti pagine.

Per quanto riguarda i salari, gli accordi del 2009 basano il contratto nazionale, con durata triennale (e non più biennale) sul tasso di inflazione atteso al netto dei prezzi dei prodotti energetici. Si mantiene il carattere *forward looking* dei contratti ma se ne prolunga la durata, riducendo la flessibilità negoziale. Mancano però soprattutto significativi tentativi di affrontare il nodo del mancato decollo della contrattazione di secondo livello. Nel nostro sistema industriale, caratterizzato da una miriade di micro-imprese nelle quali manca la tecnologia istituzionale per contrattare il salario, più che alla contrattazione aziendale, bisognerebbe forse pensare a una contrattazione di territorio o di filiera, della quale non mancano importanti esempi (Riviera del Brenta, Belluno, Prato, Treviso). Sembra possibile incoraggiare istituzionalmente questa via in un contesto nel quale una quota significativa delle imprese è disposta a siglare accordi che prevedono incrementi retributivi e anche garanzie occupazionali a fronte di maggiore flessibilità nell'utilizzo della manodopera (D'Amuri e Giorgiantonio, 2014). In vista di una ripresa della crescita della produttività, questo potenziale nesso è di estrema importanza.

È ovvio, comunque, che gli interventi recenti più importanti sono stati la 'Legge Fornero' del 2012 e il 'Jobs Act' del 2014. Queste leggi hanno allentato i vincoli al licenziamento sui contratti permanenti, sono intervenute (in modo non del tutto univoco) sui contratti atipici, hanno iniziato una riforma dei sussidi di disoccupazione in senso universalistico, e hanno posto le basi per una riforma dei SPI che, sostanzialmente, deve essere ancora intrapresa.

L'evidenza per ora disponibile (Sestito e Viviano, 2016) porta a credere che questi interventi abbiano portato a uno sviluppo dell'occupazione permanente, soprattutto in virtù del generoso incentivo monetario goduto per ora dalle imprese che adottano il nuovo tipo di contratto. Non esiste tuttavia evidenza empirica articolata sulla riforma dei sussidi di disoccupazione. Dal punto di vista della *governance*, è ovvia l'opportunità di trovare uno strumento che consenta di coordinare le politiche passive e attive del lavoro, L'agenzia nazionale "alla tedesca" che dovrebbe essere ben presto (?) avviata, consentirebbe di avviare questo processo di coordinamento. È però appena necessario ricordare che anche risolvendo l'attuale incertezza istituzionale, bisogna intraprendere soprattutto nel Mezzogiorno una profonda ristrutturazione dei CPI, nonché effettuare ingenti investimenti in risorse tecniche e umane.

Rendere i SPI strumenti efficaci di politiche attive e passive del lavoro presuppone un'attenta politica del personale nei CPI, creando figure professionali capaci di interagire con le imprese e di definire i fabbisogni professionali delle aziende stesse. Ora, disaggregando i dati per le due macro-funzioni di *back office* e *front office* (la quota di operatori dedicata al rapporto con il pubblico, in mancanza di informazioni aggiuntive, è una *proxy* della capacità dei SPI di assolvere le attività di accoglienza, *profiling* ed erogazione dei servizi), e prendendo in considerazione il livello di istruzione del solo personale di *front office*, si rilevano quote di laureati particolarmente basse nel Centro-Sud: 7,4% in Sicilia, 11% in Campania, e 11,4% in Lazio (Ministero del Lavoro, 2013, pp. 35-36). La riforma dei SPI non può fare a meno di affrontare questi nodi strutturali.

Come dicevo all'inizio di queste annotazioni, non è possibile disconoscere l'ampiezza dell'impegno dei soci AIEL, in tutti questi anni, sui fronti di *policy* passati in rassegna qui sopra. Non intendo però ora rinnegare quanto già detto sull'oggettiva difficoltà di appurare l'efficacia di questo impegno. Mi sembra invece a questo punto possibile sviluppare qualche semplice riflessione su

come l'associazione possa contribuire a rispondere alle sfide che ancora si prospettano per il mercato del lavoro italiano.

È appena necessario esplicitare che i cardini imprescindibili di questo sforzo dovrebbero essere l'assoluta libertà di impegno per tutti e il pluralismo di visioni analitiche e politiche. Anche alla luce però delle considerazioni fatte da Salvati (2001) sulla mancanza di impatto degli economisti del lavoro relativamente all'operato dei giuslavoristi, non è inopportuno pensare a una direttrice sulla quale incanalare per lo meno la maggior parte degli sforzi degli associati. L'AIEL dovrebbe pensare, a mio parere, a un suo ruolo nel potenziamento dell'*evidence-based policy making* in Italia. Non vi è dubbio che, come è documentato da varie indagini, soprattutto dell'OCSE (v. p. es. Barr et al., 2012), il nostro Paese ha in questo senso un significativo ritardo, ed è pure chiaro il vantaggio, perlomeno comparato, degli economisti del lavoro in questo ambito.

C'è bisogno di più e migliori dati. Lo diciamo, e li chiediamo, da trenta anni, ma, nonostante significativi progressi, vi sono ancora importanti lacune. Sono più volte tornato su questo punto, ma vorrei ancora enfatizzare un punto. Che dire dell'impossibilità, almeno per ora, di monitorare la recente evoluzione delle politiche passive del lavoro e dei loro effetti? Pare che non si sia abbastanza riflettuto nel nostro paese sul fatto che le riforme Hartz della Germania abbiano incluso non solo una ristrutturazione dei SPI, ma anche del loro sistema di monitoraggio.

In ogni caso, le ultime Conferenze dell'AIEL hanno mostrato un meritorio, maggiore interesse a questioni di policy. Che cosa si può fare di più? Direi che ci si può muovere in due direzioni. La pagina web dell'AIEL potrebbe ospitare un blog con un dichiarato interesse alla policy (e più particolarmente all'*evidence-based policy*). Questo blog dovrebbe essere uno strumento più flessibile e informale delle pagine web/riviste/testate giornalistiche già esistenti online, che permetta lo scambio di opinioni, ma anche di informazioni e dati, in vista pure di nascita e sviluppo di collaborazioni scientifiche. D'altro lato è importante che si rafforzi nell'associazione la motivazione di impegnarsi su queste tematiche anche a livello puramente scientifico. Non sempre l'analisi di elementi strutturali, soprattutto settoriali, del mercato del lavoro ha goduto di dovuta attenzione. Esiste, come qui evidenziato parecchie volte, un problema di dati, ma a volte si ha anche la sensazione che questa ricerca non "paghi" in termini accademici. Credo che, sempre nel rispetto della più assoluta libertà di ricerca e di impegno, sia opportuno da parte di tutti noi interrogarci in questo senso, ed eventualmente adoperarsi in vari ambiti (comitati redazionali, agenzie di valutazione, istituzioni pubbliche di altro tipo...) al fine di cambiare questo stato di cose. Queste annotazioni hanno voluto dare un contributo, evidentemente modesto, in questo senso.

Riferimenti bibliografici

1. Barr J., Clarence E., Destefanis S., Froy F., Warhurst C., 2012, Local Job Creation: How Employment and Training Agencies Can Help - The Labour Agency of the Autonomous Province of Trento, Italy, *Oecd Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers* 2012/17.
2. Biagioli M., Caroleo F.E., Destefanis S. (a cura di), 1999, *Struttura della contrattazione, flessibilità e differenziali salariali in ambiti regionali*, ESI, Napoli.
3. D'Amuri F., Giorgiantonio C., 2014, Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)* No 221, Banca d'Italia, Roma.
4. Isfol, 2009, *Monitoraggio dei Servizi per l'Impiego 2008*, Roma.

5. Ministero del Lavoro, 2013, *Indagine sui Servizi per l'impiego*, Roma.
6. Pirrone S., Sestito P., 2006, *Disoccupati in Italia. Tra Stato, Regioni e cacciatori di teste*, il Mulino, Bologna.
7. Rosolia A., 2015, On the Response of Italian Wages to the Unemployment Rate, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)* No 287, Banca d'Italia, Roma.
8. Salvati M., 2001, Servono gli economisti del lavoro? Riflessioni su una esperienza parlamentare, http://www.aiel.it/page/old_paper/salvati.pdf.
9. Sestito P, Viviano E., 2016, Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)* No 325, Banca d'Italia, Roma.

Trenta anni di ricerche sul lavoro: riflessioni sul percorso ed esortazioni per il futuro

Trenta anni, nella vecchia cultura popolare, erano l'intervallo di riferimento del passaggio fra due generazioni. Le tendenze demografiche hanno cambiato durata, e distribuzione dei tempi attivi e non attivi, nel ciclo di vita. Ma il cambiamento del contesto, in questi trenta anni, è stato profondo, se non epocale: lo scenario, gli attori, e le commedie e drammi rappresentati sul palcoscenico del mondo sono oggi molto diversi da quelli degli anni ottanta del secolo passato.

Non è per sfuggire alla nostra storia specifica, dei trenta anni di una Associazione scientifica, che vorrei allora iniziare ricordando pochi fatti stilizzati, evocativi della profonda mutazione del contesto, in un arco di tempo che pure, nella percezione soggettiva di chi lo ha attraversato, appare essere passato anche troppo velocemente.

L'inflazione era al centro dell'attenzione ossessiva delle analisi e politiche macroeconomiche ad inizio degli anni ottanta. Anche dai pochi dati riportati sotto, e limitatamente al contesto dei paesi maturi, questo "*monstrum*" appare oggi domato. Alle ansie suscitate da una destabilizzazione inflazionistica si sono sostituiti, al giorno d'oggi, i timori del "gelo" di un ristagno deflazionistico.

INDICI DEI PREZZI AL CONSUMO (incrementi medi decennali e ultimo dato; Fonte: Oecd)

	1970s	1980's	1990's	2000's	2015
USA	7,6	4,7	2,8	2,4	0,1
UE –Oecd	11,4	8,4	7,2	3,0	0,0

Alla stabilizzazione dei prezzi era associata, nell'implicazione dei modelli correnti ed aspettative degli operatori, una crescita soddisfacente per l'economia , ed una riduzione degli episodi di instabilità ciclica. La storia, a posteriori, è andata diversamente.

CRESCITA DEL PIL : medie annue

	1970s	1980's	1990's	2000's	2011-2014
USA	3,2	3,0	3,6	1,6	1,7
UE –Oecd	3,2	2,5	2,3	1,4	0,8

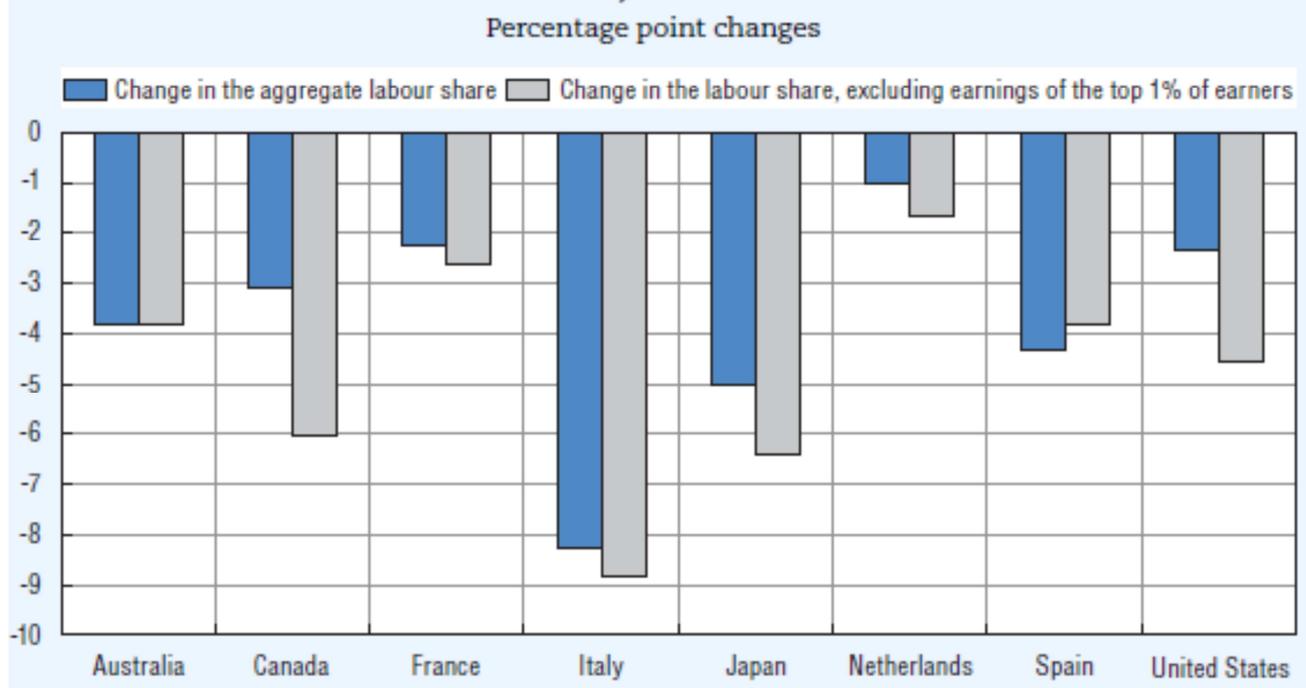
Chi, in un qualche intervallo di "tranquillità" mostratosi effimero, avesse evocato la fine del ciclo (o la "fine della storia") è stato smentito. Si è assistito ad una dinamica in rallentamento

* Professore ordinario di economia del presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Roma La Sapienza, paolo.piacentini@uniroma1.it

dell'economia mentre aumentavano la frequenza e gravità degli episodi di instabilità ciclica, riconducibili a comportamenti di una sfera finanziaria più che a "fondamentali" del potenziale economico reale. Appare allora controfattuale, rispetto all'evolversi degli eventi reali, che si siano consolidati, negli stessi anni, modelli di un "consenso macroeconomico", che hanno assunto ipotesi di sentieri di equilibrio stabili e solo nel breve periodo perturbabili per ipotesi diverse di "shocks" esogenamente introdotti.

All'inflazione degli anni settanta ed ottanta si era esplicitamente associata la denuncia di spinte salariali eccessive, che avrebbero alla fine comportato un rischio di "profit squeeze", con conseguente caduta degli investimenti e persistente impatto negativo per la crescita. La distribuzione funzionale del reddito ha seguito un andamento del tutto opposto, con un regresso per la quota del lavoro dipendente che può essere definito "storico". La riduzione si evidenzia in modo anche più netto, quando si esclude l'incidenza dei c.d. "top incomes".²⁴

Labour share declines, excluding the top 1% of income earners in selected OECD countries, 1990 to mid-2000s



Sullo sfondo di questa redistribuzione, hanno agito fattori esogeni "fondamentali", che in questa occasione possiamo solo evocare: la globalizzazione della sfera di competizione commerciale e di una circolazione finanziaria; la nuova "rivoluzione industriale" delle tecnologie ICT, con il loro impatto sulla domanda di lavoro nei diversi contesti, territoriali, settoriali, professionali. Chi scrive non ha condiviso nel passato, e rimane scettico, verso proiezioni più catastrofiste di una disoccupazione tecnologica. Il recente, completo, recupero negli Stati Uniti dei livelli di un'attivazione occupazionale precedenti alla "Grande Recessione", seguita allo shock finanziario

²⁴ Il grafico che segue è tratto da OECD: "Employment Outlook 2013", p. 115.

del 2007-8, dimostra,²⁵ a mio avviso, che i “lavori” si recuperano e si creano ancora, quando e dove incidano la ripresa della domanda finale e le politiche coerentemente perseguite a suo favore. Rimane tuttavia lo spazio per interrogativi più di più ampia portata, ad es. circa “quali” lavori, oltre che “quanti” lavori, resistano o emergano, mentre le traiettorie tecnologiche proseguono nel loro approfondimento e coinvolgimento di applicazioni sempre più pervasive.

Ricordiamo, infine, come nel contesto dei “*megatrends*” evocati, il nostro paese si sia posto molto spesso fra i “*worst performers*” tra i paesi maturi; le fonti correnti di dati consentono una facile verifica per questa affermazione: invitiamo a considerare, ad esempio, il “*gap*” di crescita di prodotto e produttività rispetto alle *performances* medie, o la gravità degli indicatori di carenza occupazionale, in particolare per la situazione dei più giovani.²⁶

Il passaggio, dai “*megatrends*”, alla considerazione di una “microstoria”, della nostra Associazione degli Economisti del Lavoro, non appaia, a questo punto, come “*diminutio*”. Al di là di riconoscimenti e di successi, raccolti o mancati, nell’*accademia* o nel più ampio contesto delle sfere di azione e di influenza sull’opinione pubblica, da parte degli “Economisti del lavoro” -- dal gruppo che partecipò alla gestazione e nascita dell’AIEL, alle leve successive che ne hanno assicurato la continuità-- chi ha condiviso, con maggiore o minore assiduità, la nostra “microstoria”, è stato ispirato, credo, da una convinzione comune: quella della “centralità del lavoro”, nel contesto generale di analisi economica.

I nostri percorsi sono certo stati, nel periodo, condizionati, dal rafforzamento e influenza di un’impostazione “*mainstream*”, che chiedeva di rendere omaggio alle ipotesi di ottimalità dei meccanismi di aggiustamento per contesti di mercati competitivi. Una norma paradigmatica, di “microfondazione” della macroeconomia, ha forse ridotto quest’ultima a mera “aggregazione eroica” di comportamenti razionalmente formulati a livello di agenti “rappresentativi”. Si è così ridotto, o rimosso, lo spazio per le linee di indagine che avessero voluto restare (“*keynesianamente*”...) più attente ai vincoli sulle scelte individuali imposti invece dalle “esternalità” macroeconomiche (*i.e.*, al contrario, una “macrofondazione della microeconomia”...). Il fondamentalismo del modello di base non ha ostacolato la crescente proliferazione di segmenti specializzati di ricerca, incoraggiata anche da norme consolidate nei processi di selezione e cooptazione accademica, che richiedevano contributi originali al “margine” delle frontiere di ricerca, formalmente affinate, ma spesso concluse nei loro percorsi autoreferenziali.

Il c.d. “*Labor Economics*”, come una fra le diverse specializzazioni ammesse, non poteva sfuggire al condizionamento metodologico del contesto “*mainstream*”. Tuttavia, gli economisti del lavoro, forse proprio a causa della natura dell’oggetto centrale di loro interesse tematico, hanno contestualizzato o contrastato, probabilmente meglio di altri, i rischi di restrizione o “normalizzazione”, del loro campo di indagine. La convinzione della centralità del lavoro impone infatti una difficoltà per la riduzione dell’analisi dello scambio del lavoro stesso, al contesto di funzionamento di un mercato “micro” qualsiasi. Al di là di adesioni di principio alla norma di un “*first best*” concorrenziale, gli economisti del lavoro, prima o poi, sono costretti a “toccare con la

²⁵ L’occupazione complessiva negli Stati Uniti, dopo essere scesa, dai 138,6 milioni del “picco” ciclico (6/2008) ai 128,6 del minimo recessivo (1/2011), raggiungeva, a novembre 2015, un numero di 143 milioni circa.

²⁶ Ad es., il tasso di incidenza dei c.d. “NEETS” sulla popolazione giovanile risultava, nel 2013, superiore al 21% , e al massimo fra i paesi UE (vedi EU-LFS database, tav.20).

mano” i fallimenti del mercato, nelle loro fattispecie umanamente e socialmente più pregnanti: carenze occupazionali, vincoli di bilancio, ineguaglianze, discriminazioni, dualismi, ulteriori segmentazioni e manifestazioni di “*mismatch*” fra domanda ed offerta. Le adesioni alle posizioni più estreme del paradigma “neo-neoclassico”, ad esempio nelle sue versioni “*a la Lucas*”, per cui ci si muoverebbe sempre per sentieri di equilibrio (e in cui alla fine il micro coincide con la macro...), e la disoccupazione apparirebbe solo come esito volontario di una sostituzione intertemporale al margine da parte dell’agente razionale, ecc., mi sembrano essere rimaste piuttosto minoritarie nell’ambito dei concreti svolgimenti di ricerca di di coloro che sono passati, in questi anni, attraverso la loro “iniziazione” dell’interazione nei convegni dell’AIEL.

Nel breve periodo in cui chi scrive ricoprì l’incarico di Presidenza dell’Associazione (1997-1999), si è forse avvicinato il momento più critico, del conflitto fra “aderenti” e “resistenti” rispetto ai canoni di selezione di tematiche e contributi, secondo le gerarchie ispirate da un “*mainstream*” che forse conosceva allora il momento di una sua maggiore confidenza, ancora non intaccata dai passaggi critici successivi delle vicende storiche. L’Associazione superò quel momento, forse anche per una “ritirata consensuale” dalle contrapposizioni più dottrinarie. Spero, che questo esito sia anche legato al riconoscimento comune, dei limiti euristici degli approcci di ciascuno, a fronte della vastità consentita dal nostro “campo”, per le impostazioni e le verifiche di ipotesi pluralisticamente ammissibili, all’interno delle ricerche sul lavoro.

Da allora, mi pare, il rispetto per il pluralismo di orientamenti e di scelta tematica nell’ambito dell’Associazione non è stato più posto in discussione.

L’AIEL, quindi, non discrimina sulla base di canoni di “ortodossia” o “eterodossia”. Ancora, molti di noi ancora credono che le analisi, ad es., per le forme di partecipazione e le scelte di formazione nell’offerta di lavoro, o le tendenze e “*bias*” nella domanda , le diseguaglianze degli esiti distributivi, e molti altri temi che rientrano nei nostri campi d’interesse, sono e restano nel “*core*” dell’indagine economica, da sempre, ed al di là dei passaggi contingenti della storia effettuale e della storia del pensiero.

Ma se forse ci unisce la convinzione che valga ancora la definizione di Marx del lavoro come “*adattamento della natura ai bisogni dell’uomo.... Perenne condizione dell’umano esistere*”, possiamo affermare, con altrettanta convinzione, che gli “economisti del lavoro”, nel nostro modesto ambito o negli altri contesti, abbiano in questi anni efficacemente inciso, sul più ampio terreno di dibattito e di orientamento di “*policies*” utili per il miglioramento dello stato delle cose? Il rinvio ai fatti stilizzati, e la consapevolezza delle specificità peggiorative della *performance* italiana rispetto a esempi di “buona pratica” estera, suggerirebbero forse una risposta negativa a questo quesito. Forse per un mio pessimismo circa la corrispondenza fra aspettative ed esiti maturato attraverso i passaggi di questo trentennio, che inizialmente ho avuto una adesione non del tutto convinta rispetto al titolo suggerito (“*Dalla Scala Mobile al Jobs Act*”), da parte di Presidente e Segretario in carica dell’Associazione, come cornice per questi brevi interventi dei “*past-presidents*”, Apparirebbe, infatti, presuntuoso , almeno nel caso personale, pensare di esprimere opinioni di una qualche incidenza intorno alla storia recente delle relazioni industriali, o in senso più ampio, intorno al percorso delle riforme istituzionali del nostro paese. L’Aiel, tra l’altro, si è sempre caratterizzata come sede scientifica di incontro e dibattito fra studiosi, senza

ambizioni di formare “lobby”, o di porsi come gruppo di riferimento, come altre istanze, ad esempio fra i giuristi del lavoro, hanno forse fatto.

Evitando i nomi per evitare le omissioni, ricordiamo come diversi nostri associati, o già associati, hanno collaborato in questi anni, e anche con incarichi di prestigio, presso le sedi istituzionali preposte alle politiche del lavoro: ministeri, enti, organismi impegnati nelle relazioni industriali. Alcuni di questi hanno alla fine abbandonato l’accademia, per dedicarsi alla politica “full-time” e “tout court”.

Non è casuale tuttavia che ai passaggi delle “Riforme” che hanno accompagnato il percorso delle politiche del lavoro, dal “San Valentino” del 1984 fino ai principali decreti attuativi del “Jobs Act” di proprio un anno fa, si siano accompagnati nel resoconto giornalistico nomi e ruoli di giuristi, piuttosto che di economisti, del lavoro. Lo stesso Ezio Tarantelli, di certo un macro-economista (o meglio un “cultore delle scienze sociali” nel senso più ampio e nobile), è stato, a volte, erroneamente indicato come “giuslavorista”, o come esperto dei regimi di regolazione contrattuale del lavoro.

Non mi sento particolarmente frustrato per questa maggiore visibilità dei giuristi sugli economisti “puri”. In ogni contesto, ma in particolare in un paese come il nostro, dove tradizionalmente si richiede una normazione codificata per ogni sfera di relazione transattiva fra gli agenti, spetta al giurista il ruolo di “braccio secolare” per la “esecuzione” finale (“enactment” in inglese...) delle forme, e delle riforme, istituzionali. La norma giuridica ipostatizza i modi delle transazioni ammesse fra le parti, anche per fattispecie, che per tanti rappresentano la condizione vitale di esistenza, dei contratti di lavoro subordinato.

Il giurista e i legislatori lavorano tuttavia sotto l’influenza di clima di opinione e di formazione di persuasione, non avulsi dal condizionamento dei gruppi di interesse (*vested interests*) attraverso i “media” di più ampia diffusione. Gli economisti, nelle loro elaborazioni in sede dottrinale, ma ancor di più, quando vogliono indulgere in divulgazioni pubblicistiche, fanno allora parte dello scenario, suggeritori se non esecutori, per indirizzi delle “riforme”.

Rimane allora pregnante la citazione da Keynes nelle righe finali della “Teoria Generale”, per cui: “ *The ideas of economists and political philosophers, both when they are right and when they are wrong, are more powerful than is commonly understood*”.²⁷ Non sono mancati in questi anni, ad es. attraverso editoriali ospitati dai maggiori quotidiani nazionali, gli interventi di economisti con particolare vocazione all’ammonimento pedagogico dei vizi nazionali, dall’alto delle loro cattedre di prestigio spesso in sedi estere. In particolare, negli anni immediatamente precedenti il trauma, non invece previsto, della crisi finanziaria, i messaggi e le sollecitazioni sono stati ampiamente ispirati ai precetti di un prevalente “*Macroeconomic Consensus*”. Nei passaggi successivi attraverso gli episodi recessivi, la capacità di persuasione di argomentazioni, ad es. a favore delle “austerità espansive”, ecc., si è sperabilmente ridimensionata.

Come accennato, proprio l’oggetto specifico di loro indagine dovrebbe indurre gli economisti del lavoro a sottolineare i limiti delle deduzioni semplicistiche di una macroeconomia prescrittiva, ispirata dalla confidenza nella bontà di comportamenti ed aggiustamenti che ci avvicinino al contesto di mercati perfettamente competitivi. Gli esiti e le fattispecie di “disequilibrio” ci sono

²⁷ A p. 383 dell’edizione originale.

infatti sin troppo familiari e ampi al di là delle circostanze contingenti nello spazio o nel tempo.. Ancora, al di là delle predizioni che si riferiscono esclusivamente ad esiti aggregati, dovrebbero essere al centro di un nostro interesse specializzato tematiche quali la stratificazione e la trasformazione dei lavori, le difficoltà e i tempi di adattamento dell'offerta a fronte degli "shocks" di domanda che promanano dalle spinte tecnologiche o scenari globali, ecc.. E rimane ancora più difficile, per un economista del lavoro, pretendere di separare le prescrizioni "positive" dai giudizi di valore: ad es., l'ampiezza dei differenziali di reddito come emerge dai dati, è giustificata da una qualche norma di efficienza o contributo specifico ? Ove avessimo dubbi a proposito, o finissimo col rinviare a qualche percezione di "equità" distributiva, entreremmo immediatamente sul terreno di un giudizio di valore....

Anche quando sono state formalmente seguite prescrizioni ortodosse per i modelli "microfondati", le applicazioni specialistiche in materia del lavoro si sono di fatto allontanate dai canoni di equilibrio concorrenziale: es., per modelli di contrattazione, "search and matching", salari di efficienza, ecc.

Abbiamo trascurato, finora, il campo più ampio coperto dalla ricerca corrente di economia del lavoro. Una parte largamente maggioritaria dei contributi, come rispecchiati anche nelle presentazioni nelle occasioni AIEL, consiste in ricerche empiriche ed applicate, in cui si formulano, e si verificano sui dati, ipotesi per le distribuzioni e le correlazioni, per gli stati e le dinamiche, degli indicatori del lavoro in senso ampio.

La crescente disponibilità e "inter-connettibilità" fra le basi di dati, lo sviluppo della potenza e l'affinamento delle metodiche computazionali, hanno consentito di cogliere dettagli, per confronti spazio-temporali o per caratteristiche sezionali dei micro-dati, che erano inaccessibili ancora pochi anni fa. Anche se non mancano coloro che avanzano scetticismi per un supposto eccesso di frammentazione delle ricerche applicative, un sano empirismo orientato allo scopo, e aperto alla verifica ed eventuale falsificazione attraverso l'analisi dei dati, risulta preferibile, a mio avviso, rispetto alla formulazione, ad esempio, di modelli, e loro simulazioni e calibrizioni "ad hoc", volte a replicare implicazioni sostanzialmente già internalizzate "a priori" nei modelli stessi. Penso, ad esempio, alla ricchezza dei dettagli e alla pregnanza sociale più ampia ricavate dalla recente ripresa degli studi empirici sui differenziali retributivi e diseguaglianze di reddito e ricchezza, da una parte; alle "ad hoccherie" imposte nel tentativo di avvicinamento alla realtà per gli schemi di un qualche "equilibrio computabile", dall'altra.

Sulla valutazione di propositi ed esiti delle "politiche", evocate dal suggerimento tematico non ho potuto, o voluto, anche per i limiti dello spazio consentito, entrare in giudizi di merito. Concludo allora ancora con un richiamo ai "fatti stilizzati" e allo "insoddisfacente stato delle cose" in particolare nel conteso del nostro paese, riaffermando un'opinione per cui, su molti di questi fatti, la teoria economica corrente o prevalente non fornisce ancora spiegazioni o concatenazioni logiche plausibili. Confido tuttavia nella ricchezza degli argomenti di oggettivo interesse, nella motivazione soggettiva, e nell'ampiezza delle informazioni e strumenti applicabili, per le ricerche su cui si possano cimentare nuove leve ed intelligenze degli economisti del lavoro.

L'AIEL, gli economisti del lavoro e l'economia italiana. Scene da un rapporto difficile

È passato ormai un trentennio: trent'anni da che è morto Ezio Tarantelli, trent'anni da che (anche grazie al suo impegno e al suo impulso) si è costituita la nostra Associazione. Il tempo trascorso dunque non è poco ed è forse sufficiente ad abbozzare un bilancio: il tentativo di mettere in evidenza alcuni tratti salienti di ciò che in questo trentennio è successo è certamente maturo. Le domande che si propone questo scritto sono tre.

Anzitutto se l'Aiel abbia avuto successo in quanto società scientifica: un successo che si può misurare sulla base della capacità di attrarre ricercatori, promuovere come da Statuto "attività di studio, di insegnamento e di ricerca teorica ed empirica nel campo dell'Economia del Lavoro" attraverso "la conoscenza e la discussione tra i suoi membri e con gli studiosi di discipline connesse, stimolando ricerche, diffondendone i risultati e incoraggiando la pubblicazione di studi scientifici" (art. 2). Quindi, la seconda domanda è se gli sviluppi dell'economia del lavoro, legati almeno in parte alle sorti dell'Associazione, abbiano prodotto miglioramenti sostanziali nel mercato del lavoro italiano. Infine, e inestricabilmente connesso con la domanda precedente, quali siano il ruolo e le possibilità di effettiva influenza sullo stato delle cose degli economisti del lavoro.

Per rispondere alla prima domanda credo che il punto di partenza sia il riconoscimento del ruolo scientifico dell'Associazione e degli economisti che vi hanno preso parte attiva. L'AIEL è una delle prime società scientifiche al mondo dedicate all'Economia del lavoro. È nata nel 1985, mentre quella europea (EALE) è stata fondata, per impulso dell'ILO e dell'AIEL stessa (Brunetta) nel 1989, quella americana (SOLE) sette anni dopo, nel 1996; le altre associazioni nazionali sono rare e spesso poco rilevanti. Ma oltre all'anzianità va riconosciuto il valore. Esiste nel nostro Paese qualcosa di cui va dato merito in buona misura all'AIEL, qualcosa che all'estero viene riconosciuto come la "Italian School of Labour Economics"²⁸. Per fare qualche nome, oltre ad Ezio Tarantelli, cito alla rinfusa Michele Salvati, Luigi Frey, Bruno Contini, Renato Brunetta, Carlo Dell'Aringa, Tito Boeri, Alessandra Del Boca, Ugo Trivellato, Eliana Baici, i membri del gruppo Brucchi Luchino e ora di quello Pepi De Caleo e molti altri che qui non ricordo solo per ragioni di spazio. L'attività di questa scuola non si evidenzia soltanto per il numero di paper prodotti e pubblicati, i fondi di ricerca ottenuti, le cattedre di Economia del lavoro istituite, i convegni, seminari e workshop organizzati, ma anche, appunto, per la fondazione dell'AIEL e dell'EALE, per la creazione della rivista "Labour", per la riorganizzazione di "Economia & lavoro" e ora di "Scuola Democratica", per la creazione prima della collana editoriale nazionale ESI, poi di quella internazionale Springer-Physika Verlag, per il volume e la qualità dell'attività di tanti Istituti e centri di ricerca attivi in tutta Italia.

* Presidente AIEL dal 23 settembre 2004 al 13 settembre 2007. Eletto al XIX Convegno Nazionale di Economia del lavoro (Università di Modena, 2004) chi scrive ha organizzato, in occasione del ventesimo anniversario della scomparsa di Ezio Tarantelli, il Convegno Internazionale di Economia del lavoro "Social Pacts, Employment and Growth: A Reappraisal of Ezio Tarantelli's Thought" (La Sapienza, Università di Roma, 2005) e la Tavola Rotonda "Concertazione, occupazione, crescita: attualità del pensiero di Ezio Tarantelli" (CNEL, 2005), nel corso della quale è stato assegnato il Premio Ezio Tarantelli alla carriera scientifica a Ugo Trivellato.

²⁸ Riferisco opinioni che ho sentito esprimere più volte da colleghi stranieri.

Credo che anche questo sintetico elenco basti a offrire un elemento convincente a favore della tesi che l'AIEL abbia indubbiamente influito, e in misura non irrilevante, sugli sviluppi della *labour economics* italiana e internazionale, con un'ampia produzione scientifica, spesso di qualità eccellente e riconosciuta come tale anche all'estero, grazie anche all'impegno che molti aderenti all'Associazione hanno prodigato per affermarla in ambito internazionale.

Ma l'AIEL ha influito anche sulla *labour economy*, sull'economia del lavoro italiano e sul mercato del lavoro italiano? E se sì, in che modo? Rispondere a questa domanda è molto più impegnativo. Bisogna anzitutto chiedersi a cosa servono gli economisti del lavoro; e forse prima ancora a cosa servono gli economisti, ovvero proporsi la terza domanda. Bisogna mettere anzitutto a fuoco il ruolo dell'economista. Il 5 dicembre del 1949 Luigi Einaudi, già Presidente della Repubblica, pronunciò il discorso inaugurale dell'anno accademico all'Università di Torino. Anche in quell'occasione egli definì se stesso "un economista"; "ma anche allora - come sempre - dimostrò di concepire la sua opera di economista come quella del *consigliere* dell'uomo di governo"²⁹. Una funzione, questa, subordinata e umile che Einaudi, col suo garbato umorismo, si compiacque di paragonare al lavoro "di quello schiavo che gli antichi romani ponevano a fianco del generale vittorioso cui erano stati decretati gli onori del trionfo, e che aveva il compito singolare di ricordare al trionfatore che in Roma, vicino al Campidoglio, è la rupe Tarpea". Dunque, nel pensiero di Einaudi, che fu non solo un grande economista e storico dell'economia ma anche un notevole politico e statista, quello dell'economista è un ruolo eminentemente comprimario, all'ombra del potere politico; un compito di ammonimento, di allerta, di segnalazione dei rischi connessi con l'*ybris* che il successo può suscitare nel politico vittorioso, e dunque di tutela dell'economia come del politico stesso. Viene alla mente il secolare e mai veramente risolto dilemma del se e fino a qual punto l'economia possa ritenersi davvero autonoma dalla filosofia morale.

Come vivere questo ruolo subordinato oggi? Proviamo a stilizzare con degli esempi concreti tre posizioni paradigmatiche e a fornire qualche riflessione.

Anzitutto con grande pessimismo. Federico Caffè, ad esempio, sentiva con vero dolore l'impossibilità di una politica economica "del piede di casa" volta a migliorare davvero le condizioni di vita della gente comune, che attentamente osservava nei suoi tragitti sui mezzi pubblici dalla casa all'università³⁰. Probabilmente, la testimonianza più radicale dell'acuta percezione dell'impossibilità dell'economista di migliorare davvero le condizioni di vita della gente comune Caffè l'ha data nella scelta della sparizione. Eppure il suo insegnamento ha lasciato, almeno nelle istituzioni, un segno profondo³¹; e la sua scuola ha ottenuto risultati davvero eccellenti in termini di assunzione di responsabilità politiche dirette. Basti pensare a Mario Draghi, Piercarlo Padoan, Ignazio Visco e Claudio De Vincenti, per citarne solo alcuni.

C'è poi chi ha vissuto il ruolo dell'economista con pessimismo, forse meno profondo ma comunque scoraggiante. Faccio qui i nomi di due economisti del lavoro viventi, Michele Salvati e Renato Brunetta.

Nella loro carriera a chi scrive sembra di rinvenire la constatazione che, per influire davvero sull'economia, l'economista debba fare un salto, abbandonare la ricerca scientifica e la logica della

²⁹ B. Leoni (1964), *Luigi Einaudi e la scienza del governo*, «Il Politico», XV, n. 1. Il corsivo è di chi scrive.

³⁰ B. Amoroso (2012), *Federico Caffè. Le riflessioni della stanza rossa*, Castelvecchi, Roma, 1-186.

³¹ Ma si vedano anche le scuole, biblioteche, centri studi, università e associazioni intitolate a suo nome, tra cui ricordo la Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tre e la recente associazione "Prof. Federico Caffè: allievi e studiosi" che si riunisce annualmente alla Sapienza in un convegno a suo nome.

lotta *pro veritate* per inserirsi in quella politica della lotta per il potere. L'articolo di Salvati sulla sua esperienza di membro della Commissione lavoro della Camera³² testimonia, in particolare, la profondità del problema del rapporto di predominio, nella funzione legislativa, dei giuristi sugli economisti. Nel caso italiano, data l'eredità del diritto romano e la storica prevalenza della cultura giuridica, questo predominio si dimostra probabilmente anche superiore a quanto consueto nei paesi sviluppati. E ha interessanti conseguenze sulla modalità di concezione dei problemi economici.

In termini diversi si colloca la prefazione di Brunetta al suo secondo Manuale di Economia del lavoro³³, che non posso evitare di considerare sconsolata. Le diverse politiche del lavoro che hanno trovato ispirazione nell'economia classica, in quella neoclassica, in quella keynesiana e in quella postkeynesiana sono tutte poco efficaci (se non fallite); e il ruolo della corrente istituzionalista, che pure per Brunetta è la più promettente, è talmente modesto da essere trascurabile. È questa sostanziale irrilevanza a suggerire al volume la loro giustapposizione in un grande mosaico che disegna l'affresco di un'immensa "macchina celibe". Abbiamo qui una visione pessimista della stessa possibilità di tradurre l'analisi economica in misure di politica economica efficaci. Con qualche punto di contatto con Salvati, Brunetta abbandona la professione economica per diventare politico a tutto tondo.

Abbiamo infine l'esempio di chi ha vissuto il compito dell'economista con ottimismo. Tra questi accenno qui a Ezio Tarantelli e a Carlo Azeglio Ciampi. Siamo di fronte a economisti che sono *anche* figure politiche di primo piano. Tarantelli, scienziato, economista ma non solo (esperto di storia di relazioni industriali, anche per la parte sociologica), attraverso i suoi studi³⁴ intravede nel sindacato dei lavoratori il soggetto politico-sociale che più degli stessi partiti politici può negoziare con il governo una politica economica a favore dei ceti deboli (non solo i lavoratori, ma anche i disoccupati e le fasce sociali meno abbienti e meno incluse in genere). Il suo ottimismo è davvero in posizione diametralmente opposta al profondo pessimismo di Caffè. In lui l'economista si fa politico *rimanendo economista* e, a servizio di un'alta finalità politica, sceglie le forze con cui allearsi e le battaglie da combattere sulla base di ciò che i suoi studi gli suggeriscono essere la soluzione migliore per il progresso economico e sociale del Paese. Ma i fatti danno purtroppo torto al suo ottimismo. L'unità sindacale, fondamentale presupposto politico della sua strategia di trasformazione e ammodernamento dell'economia italiana, si spacca a cominciare dal decreto di san Valentino del 1984. Poco dopo il suo esperimento termina bruscamente con il suo barbaro assassinio. La sua eredità è difficile, tremendamente impegnativa, e lo stesso sindacato si dimostrerà in breve incapace di raccoglierla.

Cerca invece di riprenderla Ciampi, che era stato suo premuroso ed esigente dirigente al Servizio Studi di Banca d'Italia; sull'esempio e sull'indicazione di Tarantelli intravede nella concertazione un nuovo "metodo per governare"³⁵. Nel 1993 il Governo è in acque estremamente tempestose. La lira è uscita di scena con una svalutazione che contro il marco si dimostrerà del 30%, e bisogna smorzare l'onda dell'inflazione importata. Contemporaneamente l'Italia, con altri paesi dell'Unione meno competitivi, deve fronteggiare la più grave crisi occupazionale del Dopoguerra, per gli effetti

³² M. Salvati (2001), *Servono gli economisti del lavoro? Riflessioni su una esperienza parlamentare*, pp. 25; sul sito dell'AIEL, all'indirizzo http://www.aiel.it/page/old_paper/salvati.pdf.

³³ R. Brunetta (1999), *Economia del lavoro*, UTET, Torino, pp. 656.

³⁴ Tra tutti, E. Tarantelli (1978), *Il ruolo economico del sindacato. Il caso italiano*, Laterza, Roma-Bari, pp. VI-206; E. Tarantelli (1986), *Economia politica del lavoro e delle relazioni industriali comparate*, UTET, Torino, pp. XXIV-552.

³⁵ C.A. Ciampi (1996), *Un metodo per governare*, il Mulino, Bologna, pp. 120.

congiunti della recessione internazionale e dell'impatto del Mercato Unico Europeo (la famosa "curva a J" prevista dal Rapporto Cecchini). E ancora, dopo la firma di Maastricht, oltre a frenare l'inflazione l'Italia deve porre sotto controllo il debito sovrano per poter entrare nel "club dell'euro" alla prima chiamata. Servono politiche economiche strutturali innovative e riformatrici, e al tempo stesso il consenso sociale per attuarle. E c'è in sospeso la promessa fatta ai "partner sociali" nel 1992 da Giuliano Amato di varare a breve un nuovo modello contrattuale che superi la scala mobile, disdettata da Confindustria da due anni.

In quel frangente decisamente critico Ciampi chiama sindacati e imprese a sottoscrivere il Protocollo di luglio 1993. Non è solo un patto sociale: ha i lineamenti di un vero e proprio scambio politico *win-win*, nel solco dell'insegnamento di Ezio Tarantelli; e prevede lo strumento di un nuovo metodo di governo – la concertazione trilaterale governo-imprese-sindacati istituzionalizzata in due sessioni annue – con cui Ciampi invita i partner sociali al coordinamento al fine di coprire gli spazi lasciati liberi dalla ritirata dello Stato dalla regolazione diretta dell'economia. Anche il suo disegno fallirà. In quegli stessi anni Berlusconi entrerà (direttamente) in politica e interpreterà agli occhi degli italiani il ruolo dell'imprenditore come "classe generale", uscita vittoriosa dalla caduta del Muro di Berlino. L'ingresso in politica di Berlusconi, le incertezze strategiche del centrosinistra e l'indubbia difficoltà anche solo culturale di ricoprire quel ruolo di coordinamento divideranno ulteriormente il sindacato, e lo scambio politico *win-win* del 1993 non avrà mai luogo. Le imprese e lo Stato non daranno mai attuazione al programma di ammodernamento e avanzamento tecnologico del sistema produttivo previsto dalla seconda parte del Protocollo, la cui attuazione secondo Ciampi avrebbe costituito il banco di prova della concertazione come nuovo "metodo per governare". Il sindacato diviso non reclamerà mai l'attuazione di quel programma, così come non combatterà mai il disinteresse (quando non l'ostilità) degli esecutivi e del padronato per il governo concertato dell'economia. Ha allora inizio per l'economia italiana quello che, parafrasando il termine lanciato oltralpe potremmo definire il "ventennio inglorioso".

Rimarrà in piedi soltanto l'impalcatura incompleta e disfunzionale del modello contrattuale basato sui due livelli, di cui il primo riguarda l'inflazione programmata (dal 2009 quella prevista) e il secondo, chiamato a regolare la crescita del potere d'acquisto delle retribuzioni, non decollerà mai. Una macchina sociale che nel lungo periodo produrrà stagnazione del salario reale, sopravvivenza di milioni di imprese marginali e crescita asfittica, anche in rapporto agli altri partner nella moneta unica. Tra il censimento del 1991 e quello del 2011 l'Italia registra la creazione di 1 milione e 126 mila imprese, cui corrisponde un aumento di soli (se paragonati alle imprese) 1 milione e 78 mila posti di lavoro: per il 98% si tratta di microimprese (sotto i 10 addetti); la dimensione occupazionale media delle microimprese italiane (4 milioni e 215 mila) scende a 1,8 addetti. Si tratta di un segmento dell'economia che occupa il 40 per cento della manodopera (7 milioni e 700 mila addetti) e che l'Istat giudica strutturalmente inefficiente³⁶.

La mancata crescita porta all'impoverimento collettivo, almeno in termini relativi. In tutto, tra il 1995 e il 2015, l'Italia segna un distacco di 22,9 punti percentuali di Pil rispetto alla media dell'Eurozona: l'Eurozona cresce del 32,9%, l'Italia del 10,0% - meno di un terzo. Se l'Italia fosse cresciuta come gli altri paesi euro, gli italiani godrebbero oggi di un reddito (in termini reali) superiore di più di un quinto a quello di cui possono disporre. Fin dalla firma del Trattato di Maastricht (1992), decisori politici e attori delle relazioni industriali hanno optato concordemente per un notevole contenimento delle spinte salariali – senza però rendersi conto che riformare il solo mercato del lavoro senza una parimenti vigorosa riforma del mercato del prodotto non solo

³⁶ Istat, Rapporto Annuale 2014. La situazione del Paese, Roma, Sintesi, p. 9.

non avrebbe mantenuto la crescita, ma avrebbe finito con l'ostacolarla³⁷. Il mercato del lavoro è stato riformato più e più volte, senza effetti positivi sulla crescita (e anzi con effetti sempre più perversi): con un nuovo modello contrattuale (il Protocollo del 1993, riformato nel 2009 e nel 2012), con la "privatizzazione" del pubblico impiego (il decreto 29, sempre del 1993, le leggi Madia del 2014 e 2015), con l'introduzione dei rapporti di lavoro flessibili grazie al pacchetto Treu (1997), alla successiva legge "Biagi" (2003), alla riforma Fornero (2012) e al Jobs Act (2014-15) e con le continue riforme delle pensioni (1992 Amato, 1995 Dini, 1997 Prodi, 2004 Maroni, 2007 Prodi, 2010 Sacconi, 2011 Fornero).

A queste profonde e sostanziali riforme del mercato del lavoro ha fatto riscontro soltanto un assai modesto, quando non perverso, aggiustamento strutturale del mercato del prodotto, realizzato prevalentemente se non esclusivamente con un corposo programma di privatizzazioni senza liberalizzazioni o con liberalizzazioni molto blande, con la conseguenza di consentire la nascita di oligopoli o addirittura monopoli privati (nelle banche e nella finanza, nell'energia, nella telefonia, nelle reti televisive ecc.) le cui rendite hanno gravato e continuano a gravare sui conti delle famiglie e delle imprese esportatrici. Gli aggiustamenti strutturali del sistema produttivo necessari per rendere indolori le riforme del mercato del lavoro e convivere degnamente con euro e globalizzazione (concorrenza, trasparenza, fallimenti, politica industriale, abbattimento degli oneri fiscali e contributivi sul lavoro ecc.) continuano ad essere rinviati fino ad oggi. Dunque, per il mercato del lavoro – e per l'economia in genere – in questi 20 anni i risultati sono stati indubbiamente modesti se non peggio.

Dal 2009 la crescita asfittica è diventata recessione e crisi. È così finalmente salita all'ordine del giorno di quella politica e di quelle relazioni industriali che per anni hanno tacitato e tacciato di disfattismo i pochi economisti impegnati nel ruolo di monito e denuncia prescritto da Einaudi. Purtroppo i modesti progressi fatti da allora (pensiamo alla perdita di capacità produttiva industriale e di occupazione, all'aumento della disoccupazione, al fenomeno dei NEET) testimoniano quanto poco la classe dirigente abbia meditato sulle cause e sui rimedi del "male oscuro" (Tremonti) che attanaglia l'economia italiana, e quanto poco gli economisti l'abbiano aiutata in questa meditazione.

Oltre a quelli citati, altri economisti del lavoro hanno certamente influito sulle dinamiche di questo ventennio, anche se quasi sempre in modo indiretto, poco visibile, servente nei confronti non tanto di Cesare trionfante, ma più spesso dei giuristi del lavoro. Purtroppo però i giuristi (e quelli del lavoro, salvo casi molto rari, non fanno eccezione) generalmente sono portatori di una visione della realtà condizionata alla prospettiva individuale, e sono pertanto assai più sensibili all'argomentazione microeconomica che a quella macroeconomica: la cosmesi della moltiplicazione delle forme contrattuali potrà dare soddisfazione al bisogno di rafforzamento delle prerogative manageriali, ma potrà mai sostituire il traino della domanda di beni e servizi nell'alimentazione della domanda di lavoro? Ben pochi richiami si sono levati sul ruolo macroeconomico dei salari a sostegno dei consumi e anche come *wage whip*, come stimolo all'ammodernamento e all'innovazione organizzativa delle imprese³⁸. La personale esperienza di economista di chi scrive, basata sui richiami ai rischi di politiche unilaterali, è stata quasi sempre poco fruttuosa. Ma lo schiavo sa bene che Cesare trionfante non si ritiene legato ai suoi ammonimenti. E forse per questo non si sente troppo frustrato e non è tentato di abbandonare il

³⁷ Su questo punto, Blanchard O., Giavazzi F. (2002), Macroeconomic effects of regulation and deregulation in goods and labor markets, "Quarterly Journal of Economics", Vol. 118, no. 3, pp. 879-907.

³⁸ Su questo punto mi si consenta di ricordare il manifesto "Per un nuovo Patto Sociale sulla produttività e la crescita", lanciato nel 2006 da Nicola Acocella, Riccardo Leoni e chi scrive (<http://www.pattosociale.altervista.org/>).

campo. Anzi, considera queste continue difficoltà come un'ottima palestra morale e psicologica per chi vuole dedicarsi allo studio dell'economia.

Per concludere questo breve scritto può essere utile qualche raccomandazione per i giovani che, nonostante le ricordate asperità della professione, ritengono di volersi dedicare all'economia del lavoro. C'è anzitutto un rilevante problema di autorevolezza degli economisti. È in gran parte insito nella natura stessa della disciplina: la nostra scienza non è (ancora) una scienza, legata com'è all'interazione osservato-osservatore. Ad esempio, risulta del tutto impossibile separare gli aspetti "positivi" da quelli "normativi" dell'economia (come invece credeva possibile Friedman): gli agenti reagiscono alle ricette economiche e con i loro comportamenti tendono a premiarle o a sconfessarle, e l'informazione sulle teorie economiche è spesso causa di effetti di annuncio non necessariamente preventivati o voluti dagli economisti. Si pensi ad esempio al fatto che vent'anni di prevalenza di politiche di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e di moderazione salariale abbiano dato segnali sbagliati alle imprese, spingendole a ritenere che il loro principale problema fosse di natura difensiva (come limitare i costi), e a sottovalutare la necessità di un'evoluzione del sistema economico nel suo insieme verso livelli di competitività più elevati. C'è poi l'eterno problema di *moral hazard* dell'economista, ben sintetizzato da Paul Krugman: "Non ho mai conosciuto un economista che predichi la necessità di tagliare le tasse ai ricchi che abbia problemi a sbarcare il lunario"³⁹. A fronte di questi rischi occorre che i giovani economisti ricordino sempre che l'interazione osservatore-osservato, il valore anche solo implicitamente prescrittivo dell'economia, implicano la necessità di una macrofondazione delle teorie (sì, macrofondazione...); e richiedono loro di dimostrarsi il più possibile comprensibili in termini corretti da una platea vasta. Se è vero che gli antichi mettevano economia e medicina assieme sotto la protezione di Mercurio, forse non sarebbe inopportuno concepire per tutti gli economisti qualcosa di simile al giuramento di Ippocrate, cui sono tenuti i medici all'esordio della loro professione.

Poi i giovani economisti debbono guardarsi dalla debolezza epistemologica della nostra disciplina, che si rispecchia nell'eccessivo affidamento ai formalismi matematici e ai database, così come nello scarso affidamento alla prova della falsificazione⁴⁰. Troppo spesso gli economisti affermati mostrano di trascurare lo schema "classico" della spiegazione scientifica, che vede prima la formulazione di una teoria, poi la costruzione di un modello logico-formale coerente con la teoria, quindi la sua trasposizione in un modello falsificabile sulla base dei dati a disposizione e infine l'esperienza cruciale della sua verifica empirica⁴¹. Troppo spesso si affidano piuttosto a logiche di tipo "empirista" in cui, partendo da un problema e rifacendosi a impostazioni teoriche molto generali, sondano un database alla ricerca di variabili in grado di comporre una relazione significativa qualsivoglia con il problema proposto all'attenzione⁴². Oppure a logiche di tipo "fondamentalista" secondo le quali, partendo dall'elaborazione di un approccio teorico o, più spesso, dall'accettazione acritica di approcci teorici dominanti o "alla moda", utilizzano tecniche econometriche molto sofisticate per riuscire a validare empiricamente la teoria di partenza senza mostrare alcun dubbio sulla sua validità; e se la verifica empirica non è soddisfacente, "ci si sforza di complicare la strumentazione analitica, di utilizzare variabili appositamente trasformate o di introdurre in maniera spesso spropositata variabili dummy".

³⁹ Krugman P. (2000), *Economisti per caso*, Garzanti, Milano, p. 182.

⁴⁰ Anche a questo proposito mi piace ricordare Einaudi: "Il solo fondamento della verità è la possibilità di negarla" (Einaudi L. (1959), *Prediche inutili*, Einaudi, Torino, p. 423).

⁴¹ Nagel E. (1968), *La struttura della scienza. Problemi di logica della spiegazione scientifica*, Feltrinelli, Milano, p. 62.

⁴² Palazzi P. (a cura di) (2015), "Un modello dinamico dell'economia italiana. Paolo Sylos Labini". Una riedizione del MoSyl, <http://www.paolopalazzi.it/siti-web-interessanti-2/un-modello-dinamico-delleco-2/>, pp. 9-11.

Il cammino che vogliono intraprendere dunque può essere difficile: la formazione di un economista può richiedere una buona conoscenza della logica e dell'epistemologia, oltre che della filosofia morale e di elementi di storia e di scienza politica, perché solo su basi ampie e solide è possibile sottrarsi alla tentazione di coltivare una raffinata retorica ad uso dei potenti piuttosto che una scienza, imperfetta ma in continuo consolidamento nella ricerca della verità. Cesare trionfante raramente gradisce che gli si ricordi che vicino al Campidoglio incombe la Rupe Tarpea. Per questo bisogna avere schiena dritta e spalle larghe abbastanza per insistere, con umiltà, perseveranza e autorevolezza, nel lavoro di monito e denuncia che ci compete.

Luca Tarantelli

“Papà, mi spieghi l’inflazione?”

Luca ricorda Ezio Tarantelli

In occasione del trentennale dalla fondazione dell’AIEL mi è stato chiesto di poter scrivere un articolo in cui parlo dell’opera di mio padre. Per rievocarne la figura ho selezionato alcuni estratti significativi de “Il sogno che uccise mio padre: storia di Ezio Tarantelli che voleva lavoro per tutti”, Rizzoli ed. 2013, che alcuni anni fa ho dedicato alla sua memoria.

Ho scelto questi passi perché descrivono la temperie politico culturale di quegli anni e le basi su cui si sono fondate alcune idee e alcune battaglie che lui ha combattuto da intellettuale libero, impegnato e privo di schemi ideologici precostituiti.

Inizio con le parole della sua unica intervista televisiva fatta a “Tribuna Sindacale” nel 1982:

«Purtroppo in Italia abbiamo un governo il quale ha necessità di rendersi credibile dopo trent’anni di riforme mancate; un imprenditore, il quale per troppo tempo ha considerato il lavoratore come l’oggetto del proprio comando e il sindacato come l’istituzione che gli impedisce di comandare; e un sindacato che ha coltivato troppi tabù. E mentre ciascuno ha danzato la sua danza propiziatoria l’economia va a picco, è andata a picco e temo continuerà ad andare a picco se non si cambiano le regole del gioco. E il problema della disoccupazione giovanile e il problema meridionale resteranno insolute».

Una cosa che mi ha colpito nel leggere e nel rivisitare la storia di mio padre è quanto le idee e le problematiche che egli aveva posto sul sistema di relazioni politiche ed industriali nel nostro paese siano, nonostante i 30 anni trascorsi dalla sua morte, ancora di una sorprendente attualità.⁴³

«Tra il 1972 e il 1974 l’inflazione in Italia era cresciuta dal 6 al 14 per cento; nel 1980 arriverà al massimo storico del 21 per cento, quattro volte maggiore di quella della Germania. Con tassi d’inflazione così alti, gli aumenti automatici previsti dalla scala mobile influivano pesantemente sui salari: l’indennità di contingenza era diventata un fattore preponderante di tutto il salario. Questi erano aumentati costantemente dal 1969, e tali aumenti avevano permesso ai lavoratori di mantenere il loro potere d’acquisto in una situazione economica così instabile. Ma l’aumento dei salari reali era stato maggiore rispetto all’aumento della produttività; inoltre, gli aumenti si calcolavano sulla base dei «punti di contingenza», che erano diversi per le diverse categorie professionali, per le diverse qualifiche, per età, per zona geografica, e anche per sesso. Con il patto Lama-Agnelli, i sindacati ottennero l’unificazione del punto di contingenza, che a partire da allora fu calcolato per tutti i lavoratori sulla base della categoria più alta: questo risultato fu considerato una vittoria perché permetteva non solo di mantenere gli

⁴³ Per un elenco accurato e completo dei riferimenti bibliografici si rimanda alla bibliografia contenuta nel volume sopra citato.

aumenti salariali reali, ma anche di eguagliare le retribuzioni, superando le differenze tra le regioni, tra le qualifiche, tra i diversi settori del lavoro».

Per gli industriali, naturalmente, quest'accordo rappresentava la volontà di porre un freno alla conflittualità operaia e agli scioperi che bloccavano la produzione, concedendo un recupero pieno delle perdite di potere d'acquisto dovute all'inflazione. Per i sindacati, invece, si trattava di una vittoria molto più che puramente economica; così lo spiega Accornero: «Le componenti culturali di quella conquista erano singolarmente intrecciate. Forse si trattò del maggior punto di fusione fra ascendenze marxiste e cattoliche». Solo comprendendo la portata storica dell'accordo sulla scala mobile unificata si capiscono le resistenze che manifestarono a partire da quel momento sindacati e lavoratori contro qualunque modifica di quel meccanismo. «Quel meccanismo, come raramente succede nelle conquiste del lavoro, aveva tutte le proprietà di un miracolo in terra» continua Accornero, che definisce la scala mobile «il paese di Cuccagna».

Ci voleva una voce autorevole e allo stesso tempo esterno all'agone politico italiano per schierarsi *contro* un accordo così profondamente radicato nello spirito dei tempi, con una così ampia base di consensi. *Se un operaio guadagnasse mezzo milione al mese*, intitolò Franco Modigliani il suo tempestivo intervento sul «Corriere della Sera» del 9 marzo 1975.

Le critiche di Modigliani all'accordo erano molto chiare. In primo luogo, come abbiamo visto dalle sue posizioni rispetto alla Banca d'Italia, Modigliani rifiutava le risposte «monetariste» alla recessione economica: era indubbio che la soluzione alla recessione andava cercata nelle politiche dei redditi. Ma se pure non si dovesse mettere in dubbio l'opportunità di redistribuire meglio i redditi attraverso una contrattazione tra le parti, perché questa redistribuzione si sarebbe dovuta legare all'inflazione, attraverso la scala mobile, e non al sistema fiscale?

Poi: unificando gli aumenti salariali, il costo della produzione sarebbe aumentato di più nelle imprese piccole, con operai mediamente meno qualificati, rispetto alle grandi imprese, producendo così una distorsione di tutta l'economia. Inoltre, visto che gli operai meno qualificati erano numericamente *di più* rispetto a quelli qualificati, l'aumento complessivo dei salari sarebbe stato *maggiore* dell'inflazione.

Nelle parole di Bruno Chiarini: "Non se ne esce più: i salari aumentano all'aumentare dei prezzi, i prezzi aumentano all'aumentare dei salari e, di nuovo, con la scala mobile, i salari aumentano con l'aumentare dei prezzi: è un circolo vizioso, una spirale, che tende ad annullare lo spazio di contrattazione e il ruolo del sindacato e incide sulla crescita dell'economia; se l'inflazione cresce le esportazioni perdono competitività, il disavanzo con l'estero aumenta e c'è un disequilibrio completo, con l'inevitabile pressione sul tasso di cambio. Con l'inflazione che cresce, ai governi conviene fare signoraggio, emettere debito pubblico, perpetuare lo squilibrio fiscale: il valore reale dei debiti scende, il disequilibrio generazionale aumenta, il Paese va in bancarotta".

La soluzione proposta da Modigliani a questo circolo vizioso era tipicamente neoclassica: si elimina la scala mobile, bloccando l'aumento dei salari; se cala il costo del lavoro gli imprenditori possono aumentare gli investimenti, aumentare la produzione, rendere più competitive le esportazioni, e insomma rilanciare l'economia. Ma il nodo centrale naturalmente erano i salari. «Occorre accettare che per un certo periodo di tempo l'aumento dei prezzi sia superiore all'aumento dei salari, in modo da consentire alle imprese la ricostituzione dei profitti e dare quindi l'incentivo necessario agli investimenti».

Nel corso del 1976 mio padre pubblicò anche i suoi primi articoli sulla scala mobile. Alla fine dell'anno ne fece un testo unico, che pubblicò come introduzione a un libricino da lui curato per la Savelli (un editore della «nuova sinistra»), dal titolo *Salario e crisi economica. Dalla «ricetta Modigliani» al dopo-elezioni*.

Nell'introduzione a questa raccolta di interventi, mio padre dimostrava di essere ben al corrente delle diverse posizioni sulla questione del punto unico di contingenza. Sostanzialmente si diceva d'accordo con l'analisi di Modigliani, cioè sul fatto che la misura dell'unificazione della contingenza fosse inopportuna e dannosa per l'economia, perché affidava l'appiattimento salariale a un fenomeno incontrollabile ed esogeno com'era l'inflazione. Allo stesso tempo, però, rispetto all'idea di Modigliani di offrire delle *contropartite* ai lavoratori per i loro sacrifici salariali, portò l'analisi molto più in là. La coscienza operaia sorta nel corso degli anni Sessanta, secondo mio padre, rendeva impossibile la «ricetta Modigliani», ossia la richiesta di sacrifici ai lavoratori, se non si offriva in cambio un radicale spostamento degli equilibri di potere: una «concreta erosione dell'egemonia della classe dominante». Ai sacrifici doveva fare da controparte una lotta ai privilegi, al lavoro improduttivo, a quegli «iscritti ai *clan* – dirigenti pubblici e privati – [che] sono fundamentalmente sganciati dal mercato e dipendono dai meccanismi istituzionali delle organizzazioni, delle torri d'avorio di cui fanno parte». Verso la fine della sua introduzione riprese in parte un articolo che aveva pubblicato su «Paese Sera» (si ricordi che allora era un giornale legato al Pci), scrivendo:

«L'egemonia, diceva Gramsci, nasce dalla fabbrica. Una tregua salariale potrebbe esservi solo nella misura in cui le promesse di risanamento economico e politico che ne costituirebbero l'inevitabile contropartita fossero investite del crisma della credibilità della classe dominante. È qui che le origini della crisi e del conflitto industriale non possono non essere anche ricondotte al processo di lenta, ma continua erosione dell'egemonia della classe dominante, alla crisi organica del blocco storico con le classi ad essa tradizionalmente alleate, alla crisi della sua credibilità politica. È questa nuova coscienza operaia che, come ho detto, milita a sfavore della «ricetta Modigliani». Per queste ragioni, il rilancio degli investimenti potrà dover passare, come dice Modigliani, per una ricostituzione dei margini di profitto. Ma perché questa operazione non sia solo internamente coerente con questo sistema capitalistico, che non siamo ancora capaci di sostituire, ma anche con la coscienza operaia che ne è il nuovo parametro immodificabile, questa ricostituzione dovrà avvenire attraverso un aumento del salario reale rispetto agli stipendi più elevati e, quindi, necessariamente a svantaggio delle aree di privilegio salariale e normativo grandi e piccole».

Nel 1978 Ezio pubblicò *Il ruolo economico del sindacato*, e negli stessi anni cominciò ad avvicinarsi prima alla Cgil e poi alla Cisl. La sua idea era quella di mettere le sue competenze econometriche, acquisite tra il Mit e la Banca d'Italia, al servizio di un progetto di trasformazione degli equilibri economici e sociali di cui il sindacato avrebbe potuto essere il fulcro. Abbiamo visto come la sua permanenza in America, grazie al rapporto con la politica attiva in cui era immersa Carole e l'esperienza dell'Autunno caldo in Italia, gli avessero aperto gli occhi su com'erano cambiate le relazioni industriali, e non solo; lo avevano portato a elaborare la teoria del *salto generazionale*. Come espose in un convegno a Firenze nel maggio del 1980:

«Alla fine degli anni Sessanta, a partire, se volete dal maggio francese, assistiamo ad uno sfascio contemporaneo dei sistemi di relazioni industriali e in alcuni paesi, Francia, Italia, Inghilterra, anche in

parte dei sistemi sociopolitici. L'ondata conflittuale è contemporanea in tutti i sistemi di relazioni industriali. Questa ondata conflittuale mette in crisi il sapere economico».

«La platea accolse con favore l'esposizione di Tarantelli tributandogli un applauso lungo e non rituale» ricorda il curatore della raccolta in cui fu pubblicato quest'intervento. Mio padre illustrò come la crisi del Sessantotto non poteva spiegarsi né con il paradigma monetarista né con il paradigma marxista: entrambi fallivano nel loro tentativo di spiegare la multidimensionalità e contemporaneità dell'esplosione di movimenti di protesta su scala mondiale. Osservando invece le trasformazioni sociali come effetto di un *salto generazionale*, di cui le istituzioni resistevano ad accettare la portata innovativa, la situazione economica della fine degli anni Sessanta appariva molto più chiara: «La domanda antiautoritaria del '68 è stata basata su questo squilibrio: un cervello collettivo che rifiutava le vecchie regole del gioco di uno Stato e di un'impresa che erano incapaci di rispondere con occhi nuovi alla nuova domanda emergente. E che ancora oggi rischia di nascondersi sotto il paravento di una disoccupazione, che gli serve solo temporaneamente per ristabilire il consenso, ma che rimanda il conflitto a domani».

Mio padre si rese conto che dopo il Sessantotto gli economisti dovevano riconoscere l'esistenza di una serie di fattori *esterni* all'ambito puramente economico, la cui influenza sull'economia bisognava imparare a calcolare: variabili culturali, sociali, legate al contesto, alla storia specifica di ogni Paese e dei suoi sistemi di relazioni industriali. Né la teoria economica neoclassica né quella keynesiana erano più sufficienti per spiegare la complessità della nuova situazione sociale post-Sessantotto: il sapere economico era entrato in crisi nel suo tentativo di applicare meccanicamente alle nuove circostanze sociali dei modelli semplicistici, dicotomici, ereditati dall'epoca successiva alla Seconda guerra mondiale. Nelle sue parole "è caduta la possibilità di spiegare perché un netturbino di New York guadagna più, molto di più, di uno sportellista bancario di quella stessa città, mentre a Firenze, Torino, a Milano, a Roma, è vero esattamente l'opposto".

In un precedente convegno, il sociologo Alessandro Pizzorno aveva fatto notare come mio padre, economista, stesse proponendo un'interpretazione di tipo sociologico delle trasformazioni economiche. Le critiche che Ezio e Modigliani avevano mosso negli anni precedenti ad alcuni modelli economici classici – come la Curva di Phillips, la teoria kaldoriana della funzione del consumo, la teoria del salario come variabile indipendente – vertevano proprio sulla dimostrazione dell'impossibilità di applicare al nuovo scenario sociale e politico elaborazioni teoriche sviluppate in un contesto completamente differente. I *rapporti di forza* tra le classi e tra i settori di popolazione erano diventati fattori determinanti, senza considerare i quali era impossibile calcolare la distribuzione dei redditi, la disoccupazione, l'inflazione stessa. La società era diventata più complessa; emergevano nuovi ceti medi, come aveva già fatto notare Paolo Sylos Labini; i rapporti di classe erano diventati meno dicotomici rispetto alle semplificazioni classiche (e marxiste) tra operai e capitalisti, tra salari e profitti, tra imprese e lavoratori.

A sua volta, questi rapporti di forza si basavano ed erano sostenuti da variabili *istituzionali*: al di là della contrapposizione – ad esempio – tra sindacati e imprenditori, bisognava inserire nell'analisi economica *lo Stato*, il cui funzionamento determinava le regole del gioco, le gerarchie, le forme della produzione, la struttura della distribuzione del reddito.

Ogni sistema di relazioni industriali è un sistema di regole non scritte, di norme di comportamento, di procedure complesse ereditate dal passato e in continuo divenire: da queste dipende in ultima analisi se – ad esempio – un gruppo sociale si percepisce come meritevole di un certo reddito a scapito di un altro gruppo, o se si creano le condizioni culturali per cui un settore di popolazione si dichiara disposto a rischiare il proprio impiego per ottenere maggiore salario. È su quest'insieme di regole che i lavoratori devono cercare di influire, più che disperdere le proprie energie in una conflittualità permanente sul posto di lavoro, contro gli industriali, nella lotta per il salario. «In questo paradigma, la vera fabbrica è lo Stato, il vero obiettivo la sua riforma, il referente di questa la “domanda politica”, l'alternativa, la triangolazione del conflitto industriale. Il problema vero è la cogestione politica dello Stato, dei suoi rapporti sociali complessivi. Il sindacato deve essere uno degli attori (con lo Stato e le imprese) di questa nuova cogestione politica», scrisse mio padre in *Il ruolo economico del sindacato*. Marx stesso aveva riflettuto sull'irrazionalità di un certo tipo di rivendicazioni sindacali, in un passo che Ezio citò all'inizio del suo libro:

«Le Trade Unions compiono un buon lavoro come centri di resistenza contro gli attacchi del capitale; in parte si dimostrano inefficaci in seguito a un impiego irrazionale della loro forza. Esse mancano, in generale, al loro scopo, perché si limitano ad una guerriglia contro gli effetti del sistema esistente, invece di tendere nello stesso tempo alla sua trasformazione e di servirsi della loro forza organizzata come di una leva per la liberazione definitiva della classe operaia, cioè per l'abolizione definitiva del lavoro salariato».

Ma le cose potevano essere diverse. L'antica idea della «cinghia di trasmissione» della linea sindacale, dal partito al sindacato ai lavoratori, poteva invertirsi: i lavoratori dovevano diventare l'origine dell'azione del sindacato, e il compito di quest'ultimo doveva essere quello di interpretare e filtrare le mille diverse esigenze e volontà dei lavoratori e trasformarle in una linea politica coerente, in un insieme di riforme da trasmettere ai partiti, allo Stato, e alle varie istituzioni. Passare dalla centralità del partito alla centralità dei lavoratori e trasformare il sindacato in *soggetto pieno* della politica economica, non più dipendente da una linea esogena e motivata da bisogni politici, ma autonomo e rispondente solo alle sue basi: era un progetto che avrebbe comportato una trasformazione complessiva delle relazioni industriali, che a sua volta avrebbe «massimizzato la velocità di trasformazione delle istituzioni», come amava dire mio padre. Così scrisse in uno dei suoi primi articoli su «Rinascita», la rivista del Pci, significativamente intitolato “*Distribuzione del reddito e rapporti di forza*”:

«La prova del potere sta oggi, per la classe operaia e per chi la rappresenta, nel darsi gli strumenti tecnici e organizzativi, purtroppo ancora del tutto carenti, per passare dalla lotta sul salario monetario al più difficile terreno della trasformazione delle istituzioni secondo le linee appena delineate, e del controllo della politica delle imprese; tornando se necessario alla lotta sul salario monetario e al conflitto in azienda, nella misura in cui questi obiettivi, ai rapporti di forza fino ad oggi raggiunti, dovessero manifestarsi illusori. In questa lunga marcia attraverso le istituzioni, il sentiero va liberato a partire dai punti di minima resistenza della sterpaglia retributiva, fino al terreno più accidentato della giungla e all'ultima, questa sì, ancora lontana, trincea del profitto».

Anche se ben fondato, sarebbe stato un progetto ambizioso in qualunque contesto politico e sociale si fosse cercato di attuarlo. Ma nello scenario politico dell'Italia della fine degli anni Settanta, e delle

grandi trasformazioni dell'inizio degli anni Ottanta, poteva considerarsi poco più di un sogno. Ma mio padre era deciso a realizzarlo.

Era la vigilia di Natale del 1980. Mio padre stava tornando in aereo dall'America a Roma per passare le feste con noi. Dal 1974 faceva il pendolare tra Cambridge e l'Italia: era stato *visiting professor* della Sloan School of Management, sempre al Mit, e trascorrevano negli Stati Uniti i mesi tra agosto e Natale. Durante il resto dell'anno era in Italia, dove continuava a insegnare alla Cesare Alfieri a Firenze. Per alcuni anni io stesso passai i primi mesi dell'anno scolastico alla scuola elementare Peabody di Cambridge; lì ero molto popolare fra i miei coetanei, e anche quando tornavo a Roma i miei compagni mi accoglievano entusiasti, chiedendomi di raccontare storie dell'America. Spesso, come quell'anno, io e mia madre tornavamo a Roma intorno a novembre, e mio padre ci raggiungeva proprio a ridosso delle festività.

Durante la traversata lui non riusciva a prendere sonno. Cercava di ingannare il tempo scartabellando tra gli appunti, facendo qualche calcolo, lavorando insomma. Stava ultimando una ricerca sulle politiche di lotta all'inflazione adottate dai vari Paesi europei negli anni Settanta: aveva analizzato un'infinità di dati, dai comportamenti delle banche centrali ai livelli d'occupazione e alle politiche dei sindacati.

Mio padre, comparando le strategie di lotta all'inflazione attuate da diversi Paesi europei, aveva tratto la conclusione che queste erano più efficaci quando le relazioni tra sindacati e governi erano improntate alla *concertazione*: quando le imprese contrattano a livello nazionale gli accordi con i sindacati, centralizzando la gestione dell'economia e attuando uno *scambio politico* con i lavoratori. Le imprese ottengono una diminuzione del conflitto e i sindacati un miglioramento netto delle condizioni di lavoro, che può estendersi anche ad altri aspetti della vita sociale, come il *welfare* e la tutela dei diritti sociali. Ma il clima nella società italiana della fine degli anni Settanta rendeva questa strada di riforme socialdemocratiche molto difficile da percorrere. L'inflazione andava combattuta perché danneggiava la competitività delle imprese, e quindi l'accumulazione della ricchezza nel suo complesso; allo stesso tempo, il sindacato avrebbe potuto utilizzare l'enorme potere dimostrato nell'Autunno caldo per incidere sulle forme di distribuzione di questa ricchezza. La forza d'urto dei lavoratori, di cui mio padre aveva capito la potenzialità, era ridotta però a una negoziazione sui salari: nella strenua difesa della scala mobile, il sindacato stava perdendo la possibilità di trasformarsi in soggetto di politica economica, concentrando i propri sforzi sul mantenimento delle conquiste ottenute senza portare avanti delle rivendicazioni per trasformare lo stato delle cose.

«Improvvisamente, a metà del viaggio, mi si accese la lampadina» racconta mio padre. «Il rebus era risolto: per far sì che i salari seguissero i prezzi nel loro cammino in discesa, bastava collegare la scala mobile all'inflazione *futura* invece che a quella passata.» In volo verso Roma, a cinquemila metri di quota, Ezio aveva capovolto i termini del problema: la scala mobile era stata vista fino a quel momento come un ostacolo alla crescita economica, perché si imputava all'aumento del costo del lavoro tutta la responsabilità della stagnazione economica. Ma bastava *rovesciarne il meccanismo* per convertirla in uno strumento di pianificazione economica e di trasformazione delle istituzioni.

Questa rivoluzione copernicana, capì mio padre, andava molto oltre la possibilità di combattere l'inflazione: se i sindacati si fossero presi la responsabilità di *annunciare* l'inflazione prevista per il trimestre successivo, invece che difendersi dall'inflazione del periodo precedente, il meccanismo di controllo sui salari sarebbe potuto diventare uno strumento di pianificazione economica nelle mani dei

lavoratori. A ogni trimestre i sindacati avrebbero annunciato l'aumento salariale previsto, facendo scattare la scala mobile su un indice calcolato *sul futuro*. Gli imprenditori avrebbero dovuto adattare i prezzi a questa previsione, contenendo quindi gli aumenti per rispettare il contenimento dell'aumento salariale. Se alla fine del trimestre i prezzi fossero aumentati di più, le imprese avrebbero dovuto pagare ai lavoratori un conguaglio salariale, per impedire che il meccanismo danneggiasse il potere d'acquisto dei lavoratori: questo avrebbe funzionato come deterrente per obbligare le imprese a rispettare l'accordo.

Era la quadratura del cerchio: con la *predeterminazione* della scala mobile i lavoratori offrivano sì la propria moderazione salariale e la diminuzione della conflittualità nelle fabbriche, in cambio però ottenevano la possibilità di prendere in mano l'intera politica economica del Paese – non solo di ottenere riforme, ma di costruire un meccanismo per *massimizzare la velocità di trasformazione delle istituzioni*».