LA GERMANIA È LONTANA

di Giuseppe Ciccarone, Enrico Saltari
29 dicembre 2010

Non è possibile far “diventare tedesca” l'economia italiana limitando l'attenzione alla contrattazione aziendale e a qualche altro elemento accessorio. Se quello è il fine da perseguire, il modello tedesco deve essere accolto nella sua interezza, a partire dal suo modello di flessibilità del mercato del lavoro.

I nostri lettori sanno bene che bassa crescita e bassa produttività del lavoro sono le cause principali delle odierne difficoltà dell'economia italiana. Questo fatto è stato ribadito dagli ultimi dati forniti dal Centro Studi Confindustria, che ha anche sottolineato la nostra distanza dall'economia tedesca. Altri due importanti avvenimenti di questa fine 2010 puntano il dito contro la cronica malattia italiana e propongono confronti con l'economia tedesca. Il primo riguarda le vicende della FIAT (Pomigliano, prima, e Mirafiori, poi), che ha dichiarato la propria disponibilità a realizzare gli investimenti necessari per essere competitivi nel mercato dell'auto soltanto se verrà assicurato il pieno utilizzo dei nuovi impianti. Nella vulgata dei quotidiani, questi investimenti sono possibili soltanto se ad essi si assoceranno “contratti tedeschi”. L'altro avvenimento ha a che fare con la stabilità finanziaria futura del nostro paese che, come osservato dal Governatore della Banca d'Italia, richiede politiche capaci di aumentare il potenziale di crescita, cioè, appunto, la produttività. Anche in questo caso è stata sottolineata la necessità che la nostra industria “diventi tedesca”, aumentando la produttività e la competitività.

Per emulare la Germania è però necessario comprendere, innanzi tutto, in che modo il modello di crescita generato nel nostro paese sia differente da quello tedesco. Il nostro convincimento è che l'accumulazione di capitale fisico e umano, l'organizzazione dei luoghi di lavoro e la formazione dei lavoratori siano stati influenzati in misura significativa dalle diverse scelte operate nei due paesi relativamente al modo in cui introdurre maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Queste scelte hanno generato, a loro volta, effetti differenti sulle scelte di investimento, sulla dinamica della produttività, sulla crescita del reddito e sull'andamento del mercato del lavoro.

In Italia, si è posta l'enfasi sulla cosiddetta flessibilità esterna, che si realizza variando il numero di lavoratori occupati facendo ricorso al mercato del lavoro esterno all'impresa. Un aspetto fondamentale in questo tipo di flessibilità è la temporaneità dell'impiego dei lavoratori realizzata mediante contratti “atipici”, insieme alla riduzione dei vincoli che riguardano assunzioni e licenziamenti. Non è un caso che il sensibile aumento della disoccupazione registrato dallo scoppio della crisi si sia concentrato, soprattutto all'inizio, sui contratti atipici.

Le riforme del mercato del lavoro realizzate dal governo Schröder (e rafforzate dal governo Merkel), note come riforme Hartz, dal nome della commissione che le aveva suggerite, hanno invece mirato ad accrescere la flessibilità interna all'impresa, ovvero la sua capacità di variare l'impiego di lavoro già presente al suo interno. Questo tipo di flessibilità può assumere due modalità, numerica o funzionale. La prima si realizza adeguando l'orario di lavoro alle esigenze produttive attraverso l'utilizzo di straordinari (temporanea estensione del volume totale delle ore lavorate) e i turni aggiuntivi, il lavoro serale, notturno e nel week end, la variazione dell'orario di lavoro nell'ambito di schemi di lavoro flessibile e il part-time. L'altro tipo di flessibilità attiene alla misura con cui le aziende adattano l'organizzazione del lavoro ai cambiamenti del mercato, spostando i lavoratori tra differenti attività e compiti. L'intento delle riforme tedesche è stato proprio quello di rendere più flessibile il mercato del lavoro attraverso misure (finanziate in buona misura dal governo) utilizzate per favorire il lavoro a tempo parziale (Kurzarbeit, l'equivalente della nostra Cassa Integrazione) e la flessibilità negli orari di lavoro individuali, che vengono gestiti all'interno di una sorta di contabilità complessiva dell'orario, con debiti e crediti. L'effetto della crisi economica sul mercato del lavoro si è così manifestato con una riduzione del numero di ore lavorate per addetto, piuttosto che con una contrazione dei posti di lavoro, tanto da generare una diminuzione del tasso di disoccupazione dallo scoppio della crisi internazionale.

La scelta italiana di accrescere la flessibilità esterna, riducendo al margine il prezzo del lavoro relativamente a quello del capitale, ha incentivato buona parte delle imprese a rimanere nei settori tradizionali e le ha scoraggiate a introdurre innovazioni attraverso gli investimenti, anche per la bassa propensione delle imprese

ad affrontare i costi della riorganizzazione imposti dalle nuove tecnologie. La scelta tedesca di accrescere la flessibilità interna ha invece sostenuto l'accumulazione di capitale e l'innovazione. Dal 2000, il tasso di crescita del capitale totale per occupato è diminuito costantemente in Italia, raggiungendo nel 2007 un terzo del valore iniziale; il tasso medio è stato pari a circa la metà di quello tedesco. Lo stesso è accaduto al tasso medio di crescita della dotazione di capitale innovativo per addetto (quello legato alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione), con l'aggravante che negli ultimi cinque anni (cioè dall'inizio delle diverse riforme realizzate nei rispettivi mercati del lavoro) la distanza si è ulteriormente accentuata: il tasso medio italiano è di poco superiore a un terzo di quello tedesco.

La maggiore propensione delle imprese tedesche all'accumulazione di capitale innovativo si è accompagnata alla più intensa adozione di forme innovative di organizzazione del lavoro. Il vantaggio per chi opera nei settori economici ad alto valore aggiunto e ha già acquisito la tecnologia di frontiera non è rappresentato dal capitale innovativo in sé, ma dal modo in cui esso è reso coerente con l'assetto organizzativo e le capacità dei lavoratori presenti nell'impresa. La questione è ovviamente differente per chi opera prevalentemente in settori tradizionali e/o non ha ancora accesso al capitale innovativo necessario per posizionarsi sulla frontiera tecnologica efficiente. Ciò spiega il diverso peso che è stato dato in Germania e in Italia alla formazione continua e al training on the job: nel 2010, la percentuale di lavoratori che può accedere a programmi di formazione nell'industria e nei servizi è pari a quasi il 40% in Germania e al 17% in Italia.

La conseguenza finale dei differenti cambiamenti legislativi introdotti nei mercati del lavoro dei due paesi è stata quasi inevitabile: la Germania ha un indice della produttività del lavoro superiore di otto punti a quello del 2000; l'Italia ha un valore inferiore di quasi due punti. Tutto ciò non sorprende, perché la crescita della produttività richiede l'introduzione congiunta e coerente di tecnologie innovative e di innovazioni organizzative che favoriscano una maggior capacità cognitiva dell'impresa, alimentando in tal modo un processo cumulativo favorito dalla possibilità di finanziare i costi dei cambiamenti con fondi interni.

Gli esiti sulla produttività e sulla crescita sono dunque il portato di due diversi modelli di sviluppo. Quello italiano si è basato sulla flessibilità esterna, il minor costo relativo del lavoro rispetto al capitale e l'aumento dell'occupazione, soprattutto “atipica”, a scapito delle dotazione di capitale innovativo per addetto, la riorganizzazione delle imprese e la crescita del capitale umano. Quello tedesco si è invece incentrato sulla flessibilità interna, trainata dalla contrattazione “aziendale”, la specializzazione industriale sulle esportazioni ad alto valore aggiunto, la crescita del capitale innovativo per addetto, la riorganizzazione dei luoghi di lavoro e la formazione. Il nostro paese non può dunque curare la malattia della bassa produttività riducendo soltanto il peso del contratto di lavoro nazionale in favore della contrattazione decentrata e aumentando la quota del salario legata alla produttività realizzata. Èinvece necessario ripensare interamente il diritto del lavoro, per favorire la flessibilità interna e la formazione, e per ridurre la flessibilità esterna attraverso la semplificazione delle forme contrattuali. Ciò è richiesto, non soltanto per aumentare l'equità contraendo il dualismo nel mercato del lavoro, ma anche per aumentare l'efficienza attraverso l'eliminazione di incentivi avversi all'accumulazione e all'innovazione. Se si vuole diventare tedeschi è meglio farlo sul serio.