



*Costituzionalismo.it*

Fascicolo 1 | 2015  
TORNIAMO AI FONDAMENTI

## Precarietà del lavoro, occupazione e crescita economica: una ricostruzione critica del dibattito

di GUGLIELMO FORGES DAVANZATI\* E GABRIELLA PAULÌ\*\*

# Precarietà del lavoro, occupazione e crescita economica: una ricostruzione critica del dibattito

di GUGLIELMO FORGES DAVANZATI\* E GABRIELLA PAULI\*\*

*Università del Salento, Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo*

## Abstract

Questo contributo intende offrire una ricostruzione critica del dibattito relativo agli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro sull'occupazione e la crescita economica. Verrà evidenziato che la visione dominante, secondo la quale le politiche che accrescono la flessibilità del lavoro riducono il tasso di disoccupazione, è estremamente discutibile sia sul piano teorico sia sul piano del riscontro empirico.

Keywords: labour flexibility, employment, economic growth

The aim of this paper is to provide a critical reconstruction of the debate on the effects of labour market deregulation on employment and economic growth. It will be shown that the mainstream view – i.e. policies devoted to increase labour

flexibility reduce the unemployment rate – is highly disputable, both on the theoretical and on the empirical ground.

Sommario. 1.Introduzione; 2. La visione dominante. 3. La precarietà come freno alla crescita: l’approccio postkeynesiano; 4. Un’analisi critica delle recenti politiche del lavoro in Italia; 5. Considerazioni conclusive; Bibliografia

Keywords: labour flexibility, employment, economic growth

## **1 - Introduzione**

Almeno a partire dagli anni novanta, è diventata convinzione diffusa che l’elevata disoccupazione in Europa era (ed è) imputabile all’eccessiva rigidità del mercato del lavoro e del contratto di lavoro. Del tutto coerentemente con questa diagnosi, si è proceduto – con particolare accelerazione soprattutto in Italia – ad attuare politiche di progressiva precarizzazione del lavoro. Convenzionalmente, il grado di “flessibilità del lavoro” è misurato da un indicatore, elaborato dall’OCSE e denominato *employment protection legislation*, che fa essenzialmente riferimento alla libertà accordata alle imprese di licenziare con i minimi costi[1].

Le “riforme” del lavoro messe in atto in Italia negli ultimi anni sono state propagandate ricorrendo ad una pluralità di argomentazioni economiche comunicate come inoppugnabili e allo stesso tempo ricorrendo ad argomenti *facilmente comunicabili*: si è più volte fatto ricorso all’argomento della “eccessiva protezione di alcuni lavoratori”, del conflitto tra generazioni[2], degli eccessi delle tutele dei lavoratori italiani rispetto ai Paesi *core* europei.

L’opinione dominante si fonda sulla convinzione che le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro siano necessarie per la crescita dell’occupazione[3]. Per contro, si mostrerà che le politiche di precarizzazione del lavoro favoriscono, di fatto, processi di moderazione salariale, funzionali alla crescita dei margini di profitto delle nostre imprese attraverso la compressione dei prezzi dei prodotti esportati, senza nessun effetto di segno positivo sull’occupazione (o addirittura accrescendo la disoccupazione). Sulla base

dell'evidenza empirica, verrà mostrato che *i)* questa strategia non è risultata efficace almeno nel caso italiano; *ii)* le politiche di precarizzazione del lavoro hanno avuto il solo effetto di ridurre la quota dei salari sul Pil e di disincentivare modalità di competizione basate sulla crescita della produttività mediante introduzione di innovazioni.

Questo saggio si propone di fornire una ricostruzione critica del dibattito teorico sui nessi esistenti fra politiche di precarizzazione del lavoro, occupazione e crescita economica. L'esposizione è organizzata come segue. Nel paragrafo 2, si dà conto delle tesi dominanti. Nel par. 3 ci si sofferma sulle critiche formulate in ambito post-keynesiano; nel paragrafo 4 si propone un'analisi critica delle politiche del lavoro recentemente attuate in Italia. Il paragrafo 5 fornisce alcune considerazioni conclusive.

## **2 – La visione dominante**

L'impostazione teorica che accoglie l'idea che una *maggior flessibilità nel mercato del lavoro*[4] possa costituire una condizione per una maggiore occupazione si richiama alla "**scuola neoclassica marginalista**"[5], secondo la quale il livello di occupazione si determina nel mercato del lavoro. In questo *framework* teorico, **il mercato del lavoro è concepito in modo del tutto analogo al mercato delle merci** (*un mercato tra i mercati*). Nel caso del mercato del lavoro, il "prezzo" è il salario in termini reali. La quantità è invece il numero di occupati (come approssimazione delle ore lavorate). È importante rilevare che, in condizioni di concorrenza perfetta, si assume che datori di lavoro e lavoratori abbiano il medesimo potere contrattuale, dal momento che, seguendo Samuelson (1957, p.894) "in a perfectly competitive market, it really doesn't matter who hires whom: so have labor hire 'capital'"[6].

Le tesi a sostegno delle politiche di precarizzazione del lavoro sono fondamentalmente le seguenti.

1) Nel modello neoclassico, in una condizione di concorrenza perfetta, il livello dell'occupazione è determinato dall'incontro fra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l'offerta di lavoro espressa dai lavoratori. Nel primo caso, si ritiene che il numero di lavoratori domandati dalle imprese si riduca al crescere del salario. Ciò a ragione dell'ipotesi stando alla quale le imprese operano con rendimenti marginali decrescenti, così che – per uno stock dato di capitale fisso – al crescere del numero di occupati, la loro produttività si riduce. L'offerta di lavoro

viene considerata, in questo modello, come funzione diretta del salario reale. Questa relazione viene motivata considerando che al crescere del salario vi è maggiore incentivo a entrare nel mercato del lavoro. Se il salario può liberamente fluttuare in relazione a variazioni della domanda e dell'offerta di lavoro (ovvero, se il mercato del lavoro è perfettamente concorrenziale), nel punto di incontro fra domanda e offerta di lavoro si determinerà il salario reale di equilibrio e l'occupazione di equilibrio. In tale condizione, se esiste disoccupazione essa ha natura esclusivamente *volontaria*, riguardando individui che – dato il loro salario di riserva – non sono disposti a lavorare al salario corrente. Da ciò segue che *ogni intervento esterno di regolamentazione del mercato del lavoro (p.e. sotto forma di imposizione di minimi salariali) non può che generare disoccupazione involontaria.*

2) Una elevata flessibilità del lavoro può avere effetti positivi sui profitti e di conseguenza sugli investimenti e infine sulla occupazione. Questa variante dell'approccio neoclassico – che non ha necessità di poggiare sull'ipotesi di rendimenti marginali decrescenti e di sostituibilità dei fattori – è riassunta in questa sequenza. Un aumento del grado di flessibilità del mercato del lavoro accresce i profitti (in quanto comporta “moderazione salariale”), generando conseguentemente un aumento degli investimenti e dell'occupazione.

L'argomento ora presentato si presta a diverse obiezioni: *i)* non vi è alcuna ragione logico-teorica per esser certi che l'aumento dei profitti si risolva in un aumento degli investimenti. Proprio in quanto la *possibilità* di un accresciuto autofinanziamento è una precondizione per investimenti aggiuntivi, nulla implica che le imprese *vogliono* effettuarli. Perché la relazione postulata tra maggiori profitti per le imprese, maggiori investimenti e quindi maggiore occupazione sia certa, occorre porre ipotesi sulle *aspettative* imprenditoriali, assumendo, in particolare, che l'aumento dei profitti *attuali* si rifletta in un aumento dei profitti *attesi*, e che – inoltre – le aspettative siano unicamente (o principalmente) influenzate dai profitti effettivamente realizzati. Vi è di più. Anche posto che le aspettative migliorino a seguito dell'aumento dei profitti realizzati, occorre anche che gli investimenti vengano effettuati *nella stessa area geografica* nella quale sono state attuate politiche di flessibilità, e che dunque non vi siano delocalizzazioni e che i profitti realizzati non vengano utilizzati per fini speculativi (o per consumi ostentativi); *ii)* Non vi è alcuna ragione logico-teorica per stabilire che l'aumento degli investimenti si traduca in un aumento dell'occupazione, potendo tradursi (ed è il caso della *jobless-growth*) in un aumento della dotazione di capitale fisso. La possibile contro-obiezione è nell' “effetto di compensazione”, per il quale la disoccupazione (qui tecnologica) è un fenomeno di breve termine, destinato a essere ridotto o annullato tramite il riassorbimento dei (temporanei)

disoccupati nei settori che producono beni capitale[7]. Come diffusamente riconosciuto in ambito non-neoclassico[8], tuttavia, questo meccanismo presuppone una perfetta capacità di riconversione dei disoccupati, i quali – senza costi – dovrebbero esser pronti ad acquisire conoscenze su processi tecnici adottati in settori industriali nei quali non sono mai stati utilizzati.

3) Si ritiene anche che le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro, in quanto associate a “moderazione salariale”, sono funzionali alla crescita dell’occupazione per il tramite di un aumento delle esportazioni reso possibile dalla riduzione dei salari monetari e dei prezzi[9]. In altri termini, la riduzione del salario derivante da una politica di flessibilità determina una riduzione dei prezzi dei beni esportati, alla quale farebbe seguito un aumento dei profitti delle imprese esportatrici, dunque degli investimenti, della domanda interna e dell’occupazione. La sequenza aumento dei profitti, degli investimenti e dell’occupazione è suscettibile delle medesime obiezioni poste con riferimento al caso discusso *supra*. Due ulteriori obiezioni possono essere poste all’argomentazione che fonda la sequenza ora delineata: i) *sul piano teorico*, non vi è evidentemente nessuna ragione stringente che induca a considerare come effetto necessario l’aumento dei profitti a seguito della riduzione del prezzo, dal momento che la competitività internazionale attiene anche alla *qualità* dei prodotti esportati; ii) *sul piano empirico*, risulta ampiamente documentato che la maggiore flessibilità non necessariamente produce maggiori esportazioni[10].

Gli economisti che si riconoscono nella scuola neoclassico-marginalista ritengono che la flessibilità del rapporto di lavoro (la flessibilità numerica) possa favorire una maggiore occupazione. Si ritiene, infatti, che l’aumento del grado di discrezionalità delle imprese con riferimento a scelte che riguardano le assunzioni (flessibilità in entrata) e i licenziamenti (flessibilità in uscita) accresca l’occupazione, a ragione di questa circostanza. La rimozione dei vincoli normativi sulla libertà di licenziamento – si argomenta – avrebbe come effetto l’aumento della efficacia e della credibilità della “minaccia” del licenziamento stesso. A ciò dovrebbe far seguito un aumento del rendimento dei lavoratori, a ragione dell’operare di un “effetto di disciplina”[11] dunque della produttività, dei profitti, dell’occupazione. Si può sostenere che la flessibilità in uscita può al più accrescere l’occupazione, ma non anche risultare efficace per il raggiungimento del pieno impiego. La rimozione dei vincoli normativi su assunzioni e licenziamenti – viene ancora osservato – potrebbe esercitare un effetto positivo sulle aspettative imprenditoriali, inducendo le imprese ad assumere. Detto diversamente: in questa ipotesi, è solo sapendo di poter licenziare che le imprese assumono.

Vi è di più. La flessibilità funzionale – anche intesa come demansionamento – viene ritenuta necessaria al fine di garantire la maggiore occupazione: si ritiene che l'aumento della discrezionalità attribuita all'imprenditore nella gestione dei movimenti interni all'impresa, dunque nella modifica anche continua delle mansioni dei suoi dipendenti, accresca la produttività totale dei fattori, dunque la produzione e i profitti, giacché – conoscendo l'imprenditore la struttura del processo produttivo meglio del legislatore – è in grado di allocare la forza-lavoro in modo efficiente all'interno dell'impresa. Questo argomento, tuttavia, non si presta – se non in modo molto indiretto – a ipotizzare una relazione positiva fra flessibilità funzionale e occupazione, giacché occorre assumere che la maggiore efficienza derivante dall'utilizzo dello "ius variandi" si traduca in maggiori profitti; che tali profitti vengano destinati a nuovi investimenti; che tali investimenti generino incrementi di occupazione.

### **3 – La precarietà come freno alla crescita: l'approccio postkeynesiano**

La teoria postkeynesiana<sup>[12]</sup> descrive il funzionamento del sistema economico a partire da assunti teorici molto diversi rispetto all'approccio di derivazione neoclassico-marginalista. In particolare, e per quanto qui conta, si ritiene che occupazione e salari non sono determinati *all'interno* del mercato del lavoro, attraverso fluttuazioni della domanda e dell'offerta in una condizione di piena parità contrattuale fra datori di lavoro e lavoratori, ma dipendono dalla domanda di beni di consumo e di beni di investimento. In più, il salario ha natura 'duale': è costo di produzione per le imprese (sul piano microeconomico) e componente della domanda aggregata per il tramite dei consumi (sul piano macroeconomico). Gli economisti postkeynesiani condividono la tesi (radicalmente contrapposta a quella neoclassica) secondo la quale un'economia di mercato deregolamentata tende spontaneamente a generare disoccupazione involontaria. La quale dipende essenzialmente dall'attuazione di politiche di bassi salari che, riducendo i consumi, riducono la domanda di beni e servizi e, conseguentemente, riducono la domanda di lavoro espressa dalle imprese.

Se pertanto dal punto di vista delle argomentazioni teoriche è possibile individuare una pluralità di obiezioni sul piano logico e sul piano teorico, l'eredità di Keynes<sup>[13]</sup>, raccolta dagli economisti postkeynesiani<sup>[14]</sup> che al suo lavoro e alle sue argomentazioni si richiamano, consente di mettere in campo ulteriori argomenti teorici contrari a politiche di precarizzazione del lavoro e di moderazione salariale.

Gli economisti di orientamento postkeynesiano ritengono che la flessibilità salariale costituisca una strategia o inefficace o finanche controproducente ai fini della riduzione della disoccupazione a partire dalle seguenti assunzioni generali: a) la contrattazione fra datori di lavoro e lavoratori ha ad oggetto il salario monetario, non il salario reale; b) il salario ha natura duale: è costo di produzione, ma anche elemento della domanda aggregata per il tramite dei consumi.

Dalla seconda ipotesi discende immediatamente che le decisioni di occupazione da parte delle imprese non sono prese sulla base (o soltanto sulla base) della tecnica con la quale operano (come accade nel modello neoclassico), e dunque, dei costi; ma principalmente sulla base della *domanda attesa* per i beni da esse prodotti. E' così possibile stabilire la relazione macroeconomica per la quale il livello di occupazione è funzione della domanda aggregata attesa[15]. In ottica postkeynesiana, una possibile schematizzazione degli effetti derivanti dall'introduzione di misure di flessibilità salariale è indicata in questa sequenza. La riduzione dei salari, derivante da politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro, riduce i consumi e, a parità di investimenti, la domanda aggregata, con effetti di segno negativo sull'occupazione. La sequenza ricostruisce, in modo semplificato, il meccanismo keynesiano mediante il quale la riduzione del salario monetario, connesso alla rimozione di rigidità nel mercato del lavoro in presenza di disoccupazione, riduce la domanda per consumi, con effetti negativi sulla domanda aggregata e, conseguentemente, con effetti sostanzialmente nulli sull'occupazione.

In definitiva, nel modello postkeynesiano:

- l'operare spontaneo dei meccanismi di mercato non garantisce necessariamente il raggiungimento del pieno impiego[16].

- la flessibilità salariale non accresce l'occupazione e può tradursi unicamente in una riduzione della quota dei redditi da lavoro dipendente (il c.d. *labour share*);

Questi risultati sono generati dall'ipotesi-chiave secondo la quale il livello di occupazione non è determinato nel mercato del lavoro (che è qui un "mercato residuale"), ma dipende dall'ampiezza della domanda aggregata.

Alcuni sviluppi della ricerca in ambito postkeynesiano[17] hanno posto in rilievo il fatto che la flessibilità in uscita può *ridurre* l'occupazione. Il modello è fondato sulle seguenti ipotesi:

a) La propensione al consumo si riduce al crescere della probabilità di licenziamento. Questa ipotesi è giustificata dal fatto che, ragionevolmente, l'obiettivo degli occupati è mantenere sostanzialmente stabile il proprio tenore di

vita. La riduzione della propensione al consumo (ovvero l'aumento dei propri risparmi) costituisce, perciò, una risposta razionale all'introduzione di misure di flessibilità in uscita;

b) La produttività del lavoro cresce al crescere della probabilità di licenziamento, a ragione dell'operare dell'effetto di disciplina, ovvero dell'incentivo a erogare maggior rendimento (*effort*) in una condizione nella quale è più alto il rischio di perdita del posto di lavoro[18].

Dal punto di vista *macroeconomico*, si verificano, dunque, i seguenti effetti. Una maggiore flessibilità in uscita riduce la propensione al consumo, dunque la domanda aggregata, dunque l'occupazione. Parallelamente, sia a causa della riduzione della domanda, sia a causa dell'aumento della produttività del lavoro, si rende necessario un numero minore di occupati. D'altra parte, dal punto di vista *microeconomico*, vi è certamente convenienza ad avvalersi di misure di flessibilità in uscita, giacché queste, contribuendo alla riduzione dei costi di produzione (l'aumento della produttività a parità di salario), determinano una riduzione dei prezzi e la conseguente sottrazione – da parte delle imprese che *per prime* se ne avvalgono – di quote di mercato alle proprie concorrenti. E' questo un caso nel quale:

- vi è vantaggio nel “partire per primi” (*advantage of being first*);

- vi è divergenza fra convenienza privata (avvalersi della flessibilità in uscita, in quanto questa contribuisce alla crescita della produttività e dei profitti) e convenienza sociale (non avvalersi della flessibilità in uscita in quanto questa riduce la domanda aggregata, l'occupazione e non ha effetti positivi sui profitti aggregati).

In conclusione, è opportuno porsi la seguente domanda: posto che esistono numerosi rilievi critici di ordine teorico ed empirico riferiti ai presunti effetti positivi delle politiche di precarizzazione del lavoro sull'occupazione, sulla base di quali considerazioni tali politiche vengono reiteratamente attuate? In letteratura, sono state avanzate numerose risposte[19] e non è questa la sede per dar conto della complessità del dibattito. Occorre, tuttavia, rilevare che la fase di attuazione di misure di politica del lavoro (e, più in generale, di politica economica) coinvolge numerosi attori, segnatamente: il Governo (il cui obiettivo si ritiene essere la massimizzazione del consenso), le imprese (alle quali conviene operare in un mercato del lavoro “flessibile”), i lavoratori occupati (che verosimilmente sono contrari alla flessibilità), i lavoratori disoccupati (che verosimilmente sono favorevoli alla flessibilità). Una tesi, accreditata soprattutto fra gli economisti di orientamento marxista[20] è che le politiche del lavoro sono, in ultima analisi,

orientate dalla minaccia che le imprese oppongono al Governo di disinvestire, ovvero di dislocare i propri investimenti all'estero (il c.d. "sciopero del capitale" o *Capital Strike*). Il disinvestimento costituisce una minaccia efficace per il Governo, poiché, riducendo il reddito nazionale, e quindi i redditi individuali, riduce la probabilità che i cittadini (ora impoveriti) rinnovino il proprio consenso verso il Governo in carica. In più, seguendo la c.d. *power resources theory* (Korpi, 1998), si può sostenere che gli orientamenti di politica economica riflettono i poteri contrattuali nel mercato del lavoro, così che quanto maggiore è il tasso di disoccupazione, tanto minore è il potere contrattuale dei lavoratori *anche nella sfera politica* e tanto più agevole è l'attuazione di misure di precarizzazione del lavoro che redistribuiscono risorse a vantaggio dei profitti. In altri termini, l'esistenza di un ampio esercito di riserva è una precondizione per l'attuazione di misure finalizzate a comprimere i salari.

#### **4 – Un'analisi critica delle recenti politiche del lavoro in Italia**

Le "riforme" del lavoro messe in atto in Italia negli ultimi anni<sup>[21]</sup> sono state propagandate, come detto in premessa, con due assiomi: il mercato del lavoro italiano non premia il merito, ed è duale nel senso che vede contrapposti lavoratori iperprotetti e lavoratori precari. E' bene chiarire che si tratta di due assiomi molto discutibili. In primo luogo, non è esattamente chiaro, al di là degli slogan, cosa si intende per merito. Non si tratta di una disquisizione sui massimi sistemi, ma di un passaggio tecnico ineludibile per impostare un'eventuale (ulteriore) riforma del mercato del lavoro. La capacità di un lavoratore di svolgere bene una determinata mansione può dipendere da una molteplicità di fattori che esulano del tutto dal suo personale impegno: il grado di scolarizzazione della famiglia di provenienza, a titolo esemplificativo, esercita un'influenza rilevante sulle abilità dei singoli, del tutto indipendentemente dal loro sforzo individuale. In secondo luogo, è vero che il mercato del lavoro italiano è duale, ma non nel senso che vede contrapposti lavoratori anziani iperprotetti e lavoratori giovani privi di garanzie. Il mercato del lavoro italiano è duale perché in esso sono presenti individui con reti relazionali forti, che riescono a ottenere più facilmente un'occupazione solo in virtù delle conoscenze che le loro famiglie hanno, e individui privi di relazioni informali tali da garantire loro facile accesso al mercato del lavoro, buone condizioni di lavoro ed elevate retribuzioni.

In quanto segue, ci si propone di mostrare che le basi teoriche sulle quali reggono le attuali politiche del lavoro<sup>[22]</sup> sono estremamente fragili e che la loro

attuazione potrebbe dare luogo a esiti spesso controproducenti rispetto all'obiettivo che si dichiara di voler perseguire. I provvedimenti, che compongono il Jobs Act, sono stati promossi, nelle intenzioni del legislatore, allo di di favorire il *rilancio dell'occupazione e per la semplificazione a carico delle imprese* (come indicato nel D.L. 34 del 2014): questi provvedimenti intervengono ( v. nota<sup>22</sup>) sulla flessibilità in uscita, considerata condizione necessaria per favorire l'occupazione. Si tratta evidentemente di una ragionamento economico passibile quanto meno di una messa in discussione.

Con riferimento al dibattito sull'abolizione articolo 18 e sull'occupazione, si può agevolmente argomentare che non è l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori a frenare la crescita economica in Italia e a tenere alto il tasso di disoccupazione. Non lo è perché la sua applicazione interessa una platea ristretta di lavoratori e perché è già stato, di fatto, superato con la c.d. riforma Fornero<sup>[23]</sup>; non lo è perché le scelte di assunzione delle imprese non sono motivate da presunte 'rigidità' della normativa a tutela dei lavoratori, ma semmai dalle aspettative di profitto (e, dunque, dalla dinamica della domanda aggregata); non lo è – soprattutto – perché è ormai ampiamente provato che non è la deregolamentazione del mercato del lavoro ad accrescere l'occupazione. Per contro, vi è ampia evidenza empirica che mostra che all'aumentare della flessibilità del lavoro – misurata dall'EPL (*Employment protection legislation*) – l'occupazione non aumenta<sup>[24]</sup>. Ancora più certo, sul piano empirico, è il fatto che la flessibilità riduce i salari.<sup>[25]</sup>

In una fase di intensa e prolungata recessione, è davvero ardua impresa provare ad uscirne sottraendo diritti ai lavoratori. Anzi: è lecito attendersi che la sostanziale abolizione dell'art.18 non produrrà altri effetti se non ridurre ulteriormente il potere contrattuale dei lavoratori, con conseguente ulteriore compressione dei salari, dei consumi e della domanda interna. La sola *ratio* economica che può motivare questa misura risiede nella convinzione – propria della Commissione Europea – in base alla quale la fuoruscita della crisi si rende possibile solo accrescendo la competitività sui mercati internazionali<sup>[26]</sup>, secondo una sequenza che va dalla riduzione dei salari alla riduzione dei prezzi, all'aumento delle esportazioni, all'aumento dei profitti delle imprese esportatrici, al reinvestimento dei profitti e all'aumento dell'occupazione interna<sup>[27]</sup>.

Uno studio recente della Commissione Europea, dal titolo "*Labour costs pass-through, profits and rebalancing in vulnerable Member States*"<sup>[28]</sup> sembra, tuttavia, almeno parzialmente smentire l'opinione dominante (e quella della Commissione stessa), ponendo in evidenza che, in particolare nei c.d. Paesi periferici dell'eurozona (Italia inclusa), *le politiche di deflazione salariale hanno generato il solo effetto di accrescere i margini di profitto*, con risultati pressoché

insignificanti sull'andamento delle partite correnti e sull'occupazione[29].

Il punto in discussione è se la riduzione dei salari monetari implichi la riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto (il rapporto fra salario e produttività del lavoro), dal momento che la competitività può aumentare solo a condizione che, a fronte di una riduzione dei salari, la produttività cresca o almeno rimanga costante, a parità di tasso di cambio. Ma, quantomeno nel caso italiano, le cose non stanno così. Da almeno un decennio, l'economia italiana sperimenta, contestualmente, una rilevante contrazione della quota dei salari sul Pil e un'altrettanto rilevante riduzione del tasso di crescita della produttività del lavoro, una delle cause principali del declino economico italiano[30].

La maggiore flessibilità in uscita e la moderazione salariale pone piuttosto le imprese nella condizione di competere comprimendo i costi e, per questa via, disincentiva l'introduzione di innovazioni, con effetti di segno negativo sul tasso di crescita della produttività[31]. I seguenti ulteriori meccanismi amplificano questa dinamica. Primo: la riduzione della domanda interna (imputabile, *in primis*, alla caduta dei salari e, dunque, dei consumi), in quanto riduce i mercati di sbocco, riduce i profitti monetari, a danno innanzitutto delle imprese che operano sul mercato interno[32]. Secondo: la riduzione dei profitti monetari riduce le fonti di autofinanziamento delle imprese e, soprattutto in un contesto di restrizione del credito, le pone nelle condizioni di non poter investire e, dunque, di non poter accrescere le loro dimensioni. Terzo: poiché all'aumentare delle dimensioni d'impresa, per l'operare di rendimenti crescenti, la produttività del lavoro aumenta, da ciò segue che la riduzione della domanda ha effetti negativi non solo in via diretta sull'occupazione, ma anche in via indiretta, "dal lato dell'offerta", sulla tasso di crescita produttività[33]. Come documentato dall'Istat[34], il grado di internazionalizzazione delle imprese italiane è relativamente basso e, soprattutto, le imprese italiane presenti sui mercati internazionali sono quasi esclusivamente imprese di grandi dimensioni. Il che evidenzia il fatto che politiche che disincentivano la crescita dimensionale delle imprese si traducono in riduzioni del tasso di occupazione e riduzione dei salari.

La riduzione dei salari e la compressione dei diritti dei lavoratori tende ad associarsi a una bassa dinamica della produttività del lavoro. L'evidenza empirica, con riferimento all'Italia, mostra che quanto più si è reso flessibile il mercato del lavoro, tanto più si è registrato un rallentamento del tasso di crescita della produttività. Come è stato rilevato[35], infatti, il tasso di crescita della produttività del lavoro ha cominciato a ridursi in modo rilevante proprio a seguito dell'approvazione del c.d. pacchetto Treu e della c.d. Legge Biagi. E' verosimile che ciò sia dipeso, oltre che dalla modesta dinamica degli investimenti e dalla

sostanziale assenza di innovazioni, dal verificarsi di un effetto di ‘scoraggiamento’. Effetto a sua volta derivante dalla bassa gratificazione derivante dal lavorare in condizioni precarie e con sottoutilizzazione del capitale umano, e dalla bassa probabilità di trovare impiego in caso di licenziamento[36]. In tal senso, le politiche di deregolamentazione del contratto di lavoro (e la connessa maggiore libertà di licenziamento), combinate con il peggioramento delle condizioni di lavoro e la scarsa valorizzazione delle competenze, hanno contribuito a ridurre l’impegno lavorativo e, per conseguenza, la produttività[37].

Si osservi che si tratta di un fenomeno soggetto a irreversibilità, dal momento che la riduzione dei salari deteriora la qualità della forza-lavoro in un orizzonte di lungo periodo[38]. Più bassi salari oggi implicano, infatti, minori possibilità di spese per istruzione, sanità, riduzione del tasso di natalità (e conseguente invecchiamento della popolazione), con effetti di segno negativo sulla produttività futura. In altri termini, l’indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori, mentre può risultare conveniente per la singola impresa e nel breve periodo, risulta controproducente per la collettività delle imprese, e risulta controproducente nel lungo periodo. Non solo per le imprese, ma anche, e soprattutto, per le prospettive di crescita dell’economia italiana.

Più in generale, con riferimento ai recenti provvedimenti di politica del lavoro, vi è da dubitare che i due dispositivi più rilevanti delle riforme del mercato del lavoro del 2015, introdotte sia tramite il Jobs Act che attraverso alcune misure introdotte dalla Legge di Stabilità 2015 (l’adozione di un contratto di lavoro con tutele crescenti sia l’anticipo del TFR in busta paga)[39] possano contribuire a generare crescita economica e crescita dell’occupazione. A fronte dell’ampio dibattito in corso su questi temi, ci si soffermerà in quanto segue su alcune principali criticità di carattere generale.

1) Il contratto di lavoro a tutele crescenti, per il quale il costo del licenziamento individuale cresce al crescere dell’anzianità di servizio, presenta almeno due aspetti discutibili, alla luce dell’impostazione delineata *supra*. In primo luogo, se l’impianto dell’intera riforma del mercato del lavoro vuole fondarsi su basi meritocratiche, non si capisce per quale ragione un lavoratore anziano debba avere più tutele di un lavoratore giovane, solo appunto perché più anziano. In secondo luogo, e soprattutto, il contratto di lavoro a tutele crescenti verrà incentivato ma non sostituirà – per le nuove assunzioni – il tradizionale contratto a tempo determinato. In questo senso, l’introduzione del contratto unico a tutele crescenti non può essere letta come misura di contrasto alla precarietà.

2) L’anticipo in busta paga del TFR è anch’essa alquanto discutibile. Le criticità, in questo caso, sono fondamentalmente le seguenti. In primo luogo, come è

accaduto per il provvedimento che ha aumentato di ottanta euro gli stipendi mensili di una platea ristretta di lavoratori, c'è da aspettarsi che l'aumento delle retribuzioni non si traduca in misura significativa in un aumento dei consumi. Ciò a ragione del fatto che, con aspettative pessimistiche, l'aumento dei salari può tradursi semmai in maggiori risparmi a fini precauzionali. L'ISTAT attesta un aumento della propensione al risparmio e un aumento dei risparmi complessivi, che sono passati dai 20 miliardi del 2012 ai 26 miliardi di euro nel primo trimestre del 2014, con un incremento del 26.7% in termini reali, e a fronte della riduzione dell'1.2% dei redditi disponibili nel medesimo periodo e della riduzione del tasso di inflazione. Si tratta, con ogni evidenza di risparmio precauzionale finalizzato a far fronte a eventi futuri percepiti come sempre più incerti, soprattutto in considerazione del fatto che i tassi di interesse sui depositi a breve termine sono irrisori. A ciò si può aggiungere che, con tassazione effettiva o attesa in aumento, la probabilità del verificarsi di questo effetto è ancora maggiore[40]

In secondo luogo, il provvedimento si configura come anticipazione del salario differito e, dunque, non è una fonte *aggiuntiva* di reddito[41]. Si può osservare che l'impatto della misura potrebbe essere molto modesto, per quanto attiene alla crescita dei consumi, in considerazione della duplice constatazione che la propensione al consumo tende a essere più elevata per gli individui più giovani[42] e che, in Italia, è estremamente ristretta la platea di lavoratori giovani che potrebbero usufruire dell'anticipazione del TFR.

In terzo luogo, il TFR viene utilizzato da molte imprese come principale fonte di autofinanziamento degli investimenti. Soprattutto in un contesto di restrizione del credito bancario, privarle di questi fondi significa rendere ulteriormente difficile la realizzazione di nuovi investimenti, e, per quanto riguarda i lavoratori, tenere il TFR in azienda costituisce un deterrente al licenziamento, dal momento che è ragionevole attendersi che un'impresa che decida di licenziare opererà verosimilmente per i lavoratori ai quali non deve corrispondere la liquidazione[43].

Occorre poi sottolineare l'anticipo del TFR accresce la tassazione complessiva sul lavoro, dal momento che sul TFR si paga un'aliquota d'imposta inferiore rispetto a quella pagata sui redditi da lavoro[44]. Si stima, a riguardo, che nel caso in cui l'anticipazione riguardasse tutti i lavoratori occupati, le entrate fiscali ammonterebbero a oltre cinque miliardi[45].

Va anche ricordato che l'incidenza della produzione industriale sul Pil, in Italia, è in costante riduzione. Su fonte ISTAT, si registra una flessione della produzione industriale pari a -3.2% nel 2013 e pari a -6.4% nel 2012. In questo scenario, l'aumento dei consumi – nel caso si verifichi – potrebbe in larga misura tradursi

in un aumento delle importazioni, riducendo ulteriormente la domanda interna. L'effetto esattamente opposto a quello che il Governo si attende[46].

Ma, al di là dei discutibili aspetti tecnici dell'operazione, vanno riconosciute al Governo notevoli competenze di *marketing* politico: impinguare la busta paga genera verosimilmente un immediato effetto di illusione monetaria che tende a indurre i lavoratori a identificare un incremento monetario del loro reddito in un incremento del loro reddito reale disponibile; a fronte del quale il Governo otterrà maggiori entrate fiscali (via imposizione sul salario differito) e compirà un passo ulteriore verso quello che è stato definito il “capitalismo dei fondi pensione”[47].

## **5 – Considerazioni conclusive**

In questo articolo si è proposta una ricostruzione critica del dibattito sugli effetti delle politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro su occupazione e crescita economica e si è proposta una lettura critica dei recenti provvedimenti di politica economica attuati in Italia. Si è rilevato, in particolare, che le politiche di precarizzazione del lavoro *i)* esercitano effetti di segno negativo sulla domanda aggregata, dal momento che accrescono il grado di incertezza in ordine al rinnovo del contratto, riducendo, per conseguenza, la propensione al consumo; *ii)* agiscono come disincentivo alle innovazioni, dal momento che pongono le imprese nella condizione di competere comprimendo i costi di produzione (salari *in primis*); *iii)* non si associano a significativi incrementi delle esportazioni, dal momento che la precarietà del lavoro è anche associata a una bassa dinamica della produttività e, dunque, a un elevato costo del lavoro per unità di prodotto. Sulla base di questi tre effetti, e considerando l'evidenza empirica, si conclude che le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro hanno il solo effetto di ridurre la quota dei salari sul Pil, accrescendo (o comunque non riducendo) il tasso di disoccupazione e agendo come freno alla crescita economica.

## **Riferimenti bibliografici**

ALESINA A., PEROTTI R., *The Welfare State and competitiveness*, National Bureau of Economic Research, Working paper n.4810, 1994, July.

BAUMOL W. (1962), *On the Theory of Expansion of the Firm*, in «The American Economic Review».

BELLIOFIORE F., *Il capitalismo dei fondi pensione*, pubblicato su Il Manifesto, del 10 ottobre 2000, rinvenibile al seguente link: [www.larivistadelmanifesto.it/archivio/10/10A20001011.html](http://www.larivistadelmanifesto.it/archivio/10/10A20001011.html).

BOERI V.T., *Il TFR di Pantalone*, in “La Repubblica”, 13 ottobre 2014.

BLANCHARD O., GIAVAZZI F. (2003), *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labour Markets*, in «The Quarterly Journal of Economics», 118, pp. 879-907.

BLANCHARD O. (2006), *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, in «Economic policy» CEPR, CES, MSH, vol. 21, n. 45, pp. 5- 9, 01.

BLANCHARD O., AMIGHINI A., GIAVAZZI F. (2011), *Macroeconomia. Una prospettiva europea*, Il Mulino, Bologna.

BOWLES S. and GINTIS H. (1983), *The Power of Capital: On the Inadequacy of the Conception of the Capitalist Economy as “Private”*, in «The Philosophical Forum», XIV.

BRANCACCIO E., *Anti-Blanchard. Un approccio comparato allo studio della macroeconomia*, 2012, Franco Angeli, Milano.

CESARATTO S. (2005), *Pensions reforms and economic theory*, Northampton, Elgar.

CESARATTO S., *Il TFR in busta paga. Il danno oltre ala beffa*, rinvenibile al sito:

<http://www.controlacrisi.org/notizia/Lavoro/2014/10/3/42557-il-tfr-in-busta-paga-il-danno-oltre-la-beffa/>.

DAVIDSON P. (1994), *Post Keynesian Macroeconomic Theory*, Edward Elgar, Aldershot.

EUROPEAN COMMISSION (2011), *Assessing the links between wage setting, competitiveness and imbalances*, disponibile al seguente link:

[http://www.epsu.org/IMG/pdf/Assessing\\_the\\_links\\_between\\_wage\\_setting.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/Assessing_the_links_between_wage_setting.pdf).

ENLANDSEN S., NYOEN R., *Consumption and population age structure*, in «Journal of Population Economics», 2008, pp.505-520.

FONTANA G., SETTERFIELD M. (eds) (2010), *Macroeconomic Theory and Macroeconomic Pedagogy*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2010.

FORGES DAVANZATI G. (2005), *Distribuzione del reddito, istituzioni, moneta*, Pensa, Lecce.

FORGES DAVANZATI G. and REALFONZO R. (2003), *Labour Market Deregulation and Unemployment in a Monetary Economy*, in R.Arena and N.Salvadori (eds.), *Money, Credit and the Role of the State*, Asghate.

FORGES DAVANZATI G. and PACELLA A. (2008), *Minimum wage, credit rationing and unemployment in a monetary economy*, «European Journal of Economic and Social Systems», vol.XXII, n.1, pp.179-194.

FORGES DAVANZATI G. and PATALANO R. (2014), *Economic theory and economic policy in Italy at the beginning of the 20th century: the case of Francesco Saverio Nitti*, mimeo.

FORGES DAVANZATI G., *Attenti alla deflazione. E a come la si vuol fermare*, Micromega, 29 agosto 2014.

GRAZIANI A. (1992), *Teoria economica. Macroeconomia*, ESI, Napoli.

GRAZIANI A. (1969), *Lo sviluppo di una economia aperta*, ESI, Napoli.

GRAZIANI A. (1998), *Lo sviluppo dell'economia italiana*, Bollati Boringhieri, Torino.

GRAZIANI A. (2002), *The Euro: an Italian perspective*, in «International Review of Applied Economics», (2002), n. 1.

ISTAT (2013), *Rapporto sulla Competitività dei settori produttivi. Internazionalizzazione delle imprese e performance*, Roma, disponibile al link:

<http://www.istat.it/it/files/2013/02/Rapporto-competitivita%20C3%A0.pdf>.

ISTAT (2014), *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, Istat, Roma

KALDOR N. (1972), *The irrelevance of equilibrium economics*, in “The Economic Journal», 1972, vol.82, pp.1237-1255.

KEYNES J.M. (1930) *A Treatise on Money*, London, Macmillan Publishers.

KEYNES J.M. (1936), *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, 1994, Torino, UTET.

KORPI W. (1998), *Power resources approach vs action and conflict: On causal and intentional explanations in the study of power. Power resources theory and the welfare state*, in «Power resource theory and the welfare state», pp. 37-69.

LAVOIE M. (1992), *Foundations of Post Keynesian Economics*, Edward Elgar, Aldershot.

LUNGHINI G., *Prefazione a: M. Dobb, Storia del pensiero economico: teorie del valore e della distribuzione da Adam Smith ad oggi*, Editori Riuniti, Roma, 1999.

LUNGHINI G. (2012), *Conflitto, crisi, incertezza*, Torino, Bollati Boringhieri.

MARX C. ([1967], 1980), *Il Capitale*, Editori Riuniti, Roma.

NITTI F.S., *I problemi del lavoro*, prolusione al corso di Economia Politica fatta il 4 dicembre 1893 all'Università di Napoli, in “Estratto della nuova rassegna”, 1893.

OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris.

OECD (2008), *Growing Unequal? Income distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD Paris.

OECD (2011), *Divided we stand. Why inequality Keeps Rising*, OECD, Paris.

PASINETTI L. (2010), *Keynes e i Keynesiani di Cambridge*, Laterza, Roma-Bari.

PINI P. (1992), *Progresso tecnico e occupazione*, Il Mulino, Bologna.

PINI P. (2013) *Minori tutele del lavoro e contenimento salariale favoriscono la crescita della produttività? Una critica alle ricette della BCE*, in «Economia e Società Regionale», FrancoAngeli Editore, vol. 2013(1), pages 150-181.

PINI P., *Produttività e regimi di protezione del lavoro*, “Keynesblog”, 20.5.2013.

PINI P., ROMANO R. (2014), *DEF 2014: le fonti mancanti della crescita*, in

«Economia e Società Regionale», FrancoAngeli Editore, vol. 2014(2), pages 88-125.

REALFONZO R., *Deregolamentare per crescere? EPL, quota salari e occupazione*, in «Rivista giuridica del lavoro», 2013, n. 3, pp. 487-502.

REES A. (1973), *The Economics of Work and Pay*, Harper & Row, New York.

RIVOT S. (2001), *The Evolution of the Concept of Involuntary Unemployment: From Keynes to the New Keynesians*, in «History of Economic Ideas», IX, 1.

ROBBINS L. (1932), *An Essay in the Nature and Significance of Economic Science*, McMillan, London, trad.it *Saggio sulla natura e l'importanza della scienza economica*, Utet, Torino, 1947.

RONCAGLIA A. (2012), *La ricchezza delle idee. Storia del pensiero economico*, Laterza Roma- Bari.

SAINT-PAUL.G. (2000), *The Political Economy of Labour Market Institutions*, Oxford University Press, Oxford.

SAMUELSON P. (1957), *Wages and Interest: A Modern Dissection of Marxian Economic Models*, «American Economic Review», V. 47 (Dec.)

SAMUELSON P. (1973), *Foundations of Economic Analysis*, Harvard University Press, Cambridge.

SHAPIRO C. and STIGLITZ J.E. (1984), *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, «American Economic Review», 74.

STIRATI A. (1994), *The Theory of Wages in Classical Economics*, Aldershot, Elgar.

STIRATI A. (2006), *Distribuzione del reddito e vincolo esterno alla crescita dei salari*, in Cesaratto S. e Realfonzo R., (a cura di), *Rive Gauche. Critica della politica economica*, 2006, Roma, Manifestolibri.

STIRATI A. (2008), *La flessibilità del mercato del lavoro e il mito del conflitto tra generazioni*, in Realfonzo, R. e Leon, P. (a cura di), *L'economia della precarietà*, Roma, Manifestolibri.

-----

Guglielmo Forges Davanzati è professore associato confermato di Storia dell'analisi economica (con conseguita abilitazione scientifica nazionale per I fascia) e titolare dell'insegnamento di Economia Politica dei sistemi di Welfare presso la Facoltà di Scienze della Formazione, Scienze Politiche e Sociali dell'Università del Salento. Ha scritto su temi di Economia del Lavoro, anche in prospettiva storica, sull'Istituzionalismo e sulla teoria del circuito monetario. Fra le sue più recenti pubblicazioni, si segnala la monografia *Credito, produzione, occupazione: Marx e l'istituzionalismo*, Roma, Carocci 2011.

Gabriella Pauli è dottoranda di ricerca in Teoria e Ricerca Sociale presso il Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo dell'Università del Salento. I suoi interessi di ricerca sono indirizzati alle teorie e politiche economiche eterodosse, in particolare all'istituzionalismo radicale, alla teoria postkeynesiana ed alla teoria economica femminista. Su questi temi in corso di dottorato ha pubblicato diversi contributi: Pauli G. (2013), *Soggetto e istituzioni. La critica alla razionalità occidentale in Thorstein Veblen*, in M.A Toscano, Cirillo A. (a cura di), *Sulla razionalità occidentale. Processi, Problemi, dialettiche*, FancoAngeli, Milano; Pauli G. (2013), *Deregolamentazione del mercato del lavoro e genere. Una lettura post keynesiana*, in "AG About Gender - International Journal of Gender Studies", Volume 2, 4, 2013, pp.18-39; Forges Davanzati G., Pauli, G., *La retorica della crisi*, in "Hermes - Journal of Communication", ESE, pp.7-20; Pauli G. (2014), *Redistribution, recognition, power: Austerity or an alternative Kaleckian feminist macroeconomic model in the EU?* in "Partecipazione e Conflitto" Volume 7, (2), 2014, pp. 384-405; Pauli G. (2014), *Thorstein Veblen e le questioni di genere*, in "Itinerari di Ricerca Storica", Anno XXVII, n.2 del 2014.

\* Università del Salento, Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo. E-mail: [guglielmo.forges@unisalento.it](mailto:guglielmo.forges@unisalento.it).

\*\*Università del Salento, Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo. E-mail: [gabriella.pauli@unisalento.it](mailto:gabriella.pauli@unisalento.it).

[1]L'*Employment Protection Legislation (EPL)* si riferisce all'insieme di regole e procedure che disciplinano la possibilità di assumere e licenziare lavoratori nel

settore privato. L'Ocse identifica alcuni indicatori sintetici che misurano il grado di EPL in vari paesi, a partire dalla considerazione di 21 fattori, classificati in tre aree principali: la prima area considera un gruppo di fattori (1-9) relativi alla normativa sui lavoratori a tempo indeterminato licenziati per motivi individuali o economici, ma senza giusta causa; la seconda area considera i fattori (10-17) relativi ai contratti a termine standard e al lavoro interinale (*temporary-work-agency employment*); nella terza area rientrano i fattori (18-21) che definiscono le regole specifiche da applicare nel caso di licenziamenti collettivi. Gli indicatori sintetici di EPL sono ottenuti attribuendo alle regole vigenti nei vari paesi – per ognuno dei 21 fattori – un punteggio su una scala che va da 0 a 6. Sulla base di questa metodologia di calcolo, l'Ocse elabora due principali sotto-indicatori di EPL: l'EPRC misura il grado di protezione del lavoro a tempo indeterminato e considera fattori come i vincoli procedurali e temporali al licenziamento, il livello degli indennizzi, le difficoltà a licenziare (es. la definizione di licenziamento senza giusta causa, il periodo di prova, la disciplina del reintegro, ecc.) e la disciplina dei contratti collettivi; l'EPT misura invece il grado di protezione per i contratti a termine. In entrambi i casi, quanto *maggiore* è la flessibilità del mercato del lavoro, tanto *minore* è il valore dell'indice. Le misurazioni di questi indici sono cambiate nel tempo, ne esistono oggi tre versioni che riflettono mutamenti circa l'ampiezza e la disponibilità delle informazioni prese in considerazione. La prima versione è disponibile per molti paesi a partire dal 1985, mentre la terza versione – che comprende una gamma più ampia di fattori rispetto alle versioni precedenti – è disponibile soltanto a partire dal 2008. In quanto segue, i termini precarietà, flessibilità, deregolamentazione – per comodità espositiva – verranno considerati sinonimi.

[2] Per una trattazione critica del tema, si rinvia a A. Stirati, *La flessibilità del mercato del lavoro e il mito del conflitto tra generazioni*, in R. Realfonzo, P. Leon (a cura di), *L'economia della precarietà*, Manifestolibri, Roma, 2008.

[3] Si veda, fra gli altri, O. Blanchard, F. Giavazzi, *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labour Markets*, in «The Quarterly Journal of Economics», 2003, 118, pp. 879-907; O. Blanchard, *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, in «Economic policy» CEPR, CES, MSH, 2006 vol. 21, n. 45, pp. 5-9, 01.

[4] Dal punto di vista strettamente terminologico, la flessibilità nel mercato del lavoro rimane un concetto polisemico, al quale però si associa erroneamente e prevalentemente la facilità di assunzione e di licenziamento del lavoratore.

L'OECD distingue diverse forme di flessibilità: una distinzione è quella tra flessibilità del rapporto di lavoro e flessibilità salariale. Per ciò che attiene alla

prima forma, la letteratura economica distingue ulteriormente: la *flessibilità esterna* si riferisce alla capacità da parte dell'impresa di variare il numero di lavoratori al suo interno, mentre la *flessibilità numerica interna* misura invece la capacità dell'impresa di variare l'input lavoro (le ore di lavoro per unità di tempo) senza licenziare o assumere lavoratori, come nel caso del lavoro straordinario; la *f. funzionale* misura la capacità dell'impresa di riorganizzare i propri lavoratori su diverse mansioni, differenti luoghi e tipi di lavoro. La *f. salariale* si riferisce, nei termini più tradizionali, alla misura in cui i salari, e specificamente quelli reali, sono reattivi rispetto a variazioni di domanda e offerta di lavoro. Consiste quindi nella capacità dei datori di lavoro di alterare la retribuzione pagata ai propri lavoratori quando le condizioni del mercato lo richiedano e in relazione all'andamento della produttività; essa è generalmente limitata dove la contrattazione salariale è fortemente centralizzata, mentre può essere favorita dalla contrattazione decentrata. La *f. di esternalizzazione*, infine, consiste nell'utilizzo, da parte delle imprese, di lavoratori esterni all'impresa instaurando rapporti di tipo commerciale anziché lavorativo; non è molto diffusa in Italia e prende le forme, per es., del telelavoro oppure del lavoro a distanza. Per una trattazione estesa di questi temi si veda G. Forges Davanzati, *Distribuzione del reddito, istituzioni, moneta*, Pensa, Lecce, 2005.

[5] Per un confronto tra le diverse teorie economiche si veda A. Roncaglia, *La ricchezza delle idee. Storia del pensiero economico*, Laterza Roma- Bari, 2012 e a G. Lunghini, Prefazione a: M. Dobb, *Storia del pensiero economico: teorie del valore e della distribuzione da Adam Smith ad oggi*, Editori Riuniti, Roma, 1999. Con la massima schematizzazione, si può affermare che la teoria neoclassica-marginalista, a partire dai lavori fondativi di Menger, Jevons, Walras elabora un metodo di indagine economica che, abbandonando la teoria del valore elaborata dagli economisti classici, propone una teoria alternativa del valore di tipo soggettivista basata sul concetto cardine di *utilità marginale* quale misura del valore dei beni, i quali pertanto hanno un valore in quanto sono utili, cioè servono a soddisfare un bisogno dell'uomo, e tale valore è tanto più elevato quanto maggiore è la scarsità dei beni e più intenso il bisogno; tale approccio fa propria inoltre l'assunzione del principio di scarsità per qualunque mercato (dei beni, del lavoro, della moneta) per il quale le risorse disponibili in aggregato sono limitate; ne consegue la rilevanza delle forze del mercato e della concorrenza perfetta *in primis*, in un contesto ipotetico in cui tutti gli attori economici sono perfettamente razionali (operando in condizioni di assenza di incertezza) e pertanto perfettamente informati al fine di consentire l'allocazione efficiente di risorse ritenute scarse, nel mercato dei beni così come nel mercato del lavoro, ritenuto al pari di un qualunque bene cedibile sul mercato; infine, dalla validità della nota "legge di Say" logicamente segue che non siano ipotizzabili crisi di

mercato, dato che i beni prodotti sono totalmente venduti e i fattori produttivi completamente impiegati. Come osserva G. Lunghini, *Conflitto, crisi, incertezza*, Bollati Boringhieri, Torino, 2012, p. 29, la teoria neoclassica “ci descrive dunque il mondo in cui tutti noi vorremmo vivere, un mondo in cui l’*homo oeconomicus* dispone di razionalità perfetta e conoscenza illimitata e in cui non ci sono *né crisi, né conflitti distributivi*” (corsivo aggiunto). L’autore sottolinea che il fatto che la teoria neoclassica sia riuscita a conservare la sua egemonia culturale e politica in un mondo come mai agitato dal conflitto, dalla crisi e dall’incertezza, possa configurarsi come una classica *questione gramsciana*. Per una bibliografia essenziale che possa descrivere la contemporanea *macroeconomia mainstream*, si vedano: L. Robbins, *An Essay in the Nature and Significance of Economic Science*, McMillan, London, 1932, trad.it *Saggio sulla natura e l’importanza della scienza economica*, Utet, Torino, 1947; P. Samuelson, *Foundations of Economic Analyses*, Harvard University Press, Cambridge, 1973; per una bibliografia sul mainstream contemporaneo che accoglie il c.d. *approccio imperfezionista*, si veda, tra gli altri: O. Blanchard, A. Amighini, F. Giavazzi, *Macroeconomia. Una prospettiva europea*, Il Mulino, Bologna, 2011.

[6] Si tratta di una tesi che ignora il fatto che i datori di lavoro dispongono, all’atto della stipula del contratto di lavoro, di fondi per la propria sussistenza maggiori di quelli di cui dispongono i lavoratori. In tali condizioni, potendo aspettare più tempo per la stipula del contratto, dispongono di maggior potere contrattuale (come rilevato, fin dal 1776, da Adam Smith).

[7] Si osservi che l’ “effetto di compensazione” riguarda anche l’aumento della domanda, e dunque dell’occupazione, conseguente alla riduzione dei prezzi che fa seguito all’aumento della produttività. Sul tema si rinvia a P. Pini, *Progresso tecnico e occupazione*, Il Mulino, Bologna, 1992.

[8] Si rimanda a P. Pini, *op. cit.*

[9] La questione verrà ulteriormente approfondita *infra*. Per una critica a questa posizione si veda A. Stirati, *Distribuzione del reddito e vincolo esterno alla crescita dei salari*, in S. Cesaratto S. e R. Realfonzo (a cura di), *Rive Gauche. Critica della politica economica*, Manifestolibri, Roma, 2006.

[10] Il caso più noto, che contraddice questa relazione, è la Germania, per la quale il consolidarsi delle quote di mercato si verifica in concomitanza di una dinamica salariale maggiore rispetto agli altri Paesi (pure a fronte di riduzioni dei salari anche in Germania): si tratta di un risultato che ribalta sul piano fattuale e concreto l’aspettativa teorica del modello neoclassico secondo cui l’aumento delle esportazioni e l’incremento delle quote di mercato sono determinate dalla

riduzione dei costi relativi e dei prezzi delle esportazioni. Nel caso concreto sembra ravvisarsi allora l'ipotesi, nota in letteratura come "paradosso di Kaldor", che nei rapporti di scambio internazionali, più del costo del lavoro pesino i fattori competitivi non di prezzo, quali la composizione merceologica e qualitativa dei prodotti esportati. Si rimanda su questi temi ai lavori di A. Graziani, *Lo sviluppo di una economia aperta*, ESI, Napoli, 1969; A. Graziani, *Lo sviluppo dell'economia italiana*, Bollati Boringhieri, Torino, 1998; A. Graziani, *The Euro: an Italian perspective*, in «*International Review of Applied Economics*», 2002, n. 1.

[11] Si rimanda a C. Shapiro C., J.E. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, in "American Economic Review", 1984, 74.

[12] E' possibile rilevare che tra gli elementi comuni e condivisi di questo approccio possono essere considerati i seguenti: a) il riconoscimento della *non neutralità* della moneta e della c.d. teoria della moneta endogena (stando alla quale il sistema bancario nel suo complesso può creare moneta-credito senza incontrare vincoli di scarsità); b) la convinzione che il livello di occupazione sia determinato dalla domanda effettiva (dove la la domanda effettiva è data dalla somma di consumi, investimenti, spesa pubblica al netto della tassazione ed esportazioni al netto delle importazioni), in un assetto istituzionale nel quale non vi è parità di poteri contrattuali nel mercato del lavoro e nel quale vige incertezza radicale (così che non esistono agenti rappresentativi pienamente razionali). Una bibliografia minima consultabile per orientarsi rispetto alla ricchezza di questo approccio teorico è la seguente: M. Lavoie, *Foundations of Post Keynesian Economics*, Edward Elgar, Aldershot, 1992; P. Davidson, *Post Keynesian Macroeconomic Theory*, Edward Elgar, Aldershot, 1994; L. Pasinetti, *Keynes e i Keynesiani di Cambridge*, Laterza, Roma-Bari, 2010; G. Fontana, M. Setterfield (eds), *Macroeconomic Theory and Macroeconomic Pedagogy*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2010.

[13] In particolare ci si riferisce a J.M. Keynes, *A Treatise on Money*, Macmillan Publishers, London, 1930; J.M. Keynes, *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, UTET, Torino, [1936] 1994.

[14] E. Brancaccio, *Anti-Blanchard. Un approccio comparato allo studio della macroeconomia*, Franco Angeli, Milano, 2012.

[15] Dove – si ricordi – le aspettative sono puramente erratiche, essendo impossibile – in ottica keynesiana – attribuire probabilità al verificarsi di eventi futuri.

[16]A una conclusione più estrema si giunge con la c.d. *shock theory*. Viene fatto rilevare che la flessibilità salariale può rilevarsi una strategia *controproducente*, per la seguente ragione. Si parte dalla constatazione che, per ottenere i massimi profitti, il *management* di un'impresa deve erogare il massimo impegno e che l'erogazione di *effort* impone costi, in termini di disutilità del lavoro. Se – come accade per le grandi imprese – la proprietà è distinta dal *management*, dove solo i proprietari-azionisti hanno interesse alla massimizzazione dei profitti (cfr. Baumol, 1962), è l'aumento, non la riduzione, dei salari dei lavoratori ad incentivare il rendimento dei *manager*; i quali – per ottenere almeno il medesimo volume di profitti con costi di produzione accresciuti – devono ora introdurre miglioramenti nei processi organizzativi e/o produttivi al fine di accrescere la produzione e i ricavi. In tal caso, l'aumento dei salari esercita un effetto positivo di *shock* sulla produttività del *management*, e la flessibilità salariale è controproducente in quanto riduce il volume di produzione (cfr. Rees, 1973). Si rimanda a W. Baumol, *On the Theory of Expansion of the Firm*, in «The American Economic Review», 1962; A. Rees, *The Economics of Work and Pay*, Harper & Row, New York, 1973.

[17] Cfr. G. Forges Davanzati, R. Realfonzo, *Labour Market Deregulation and Unemployment in a Monetary Economy*, in R. Arena and N. Salvadori (a cura di), *Money, Credit and the Role of the State*, Asghate, 2003.

[18] E' opportuno sottolineare che questa ipotesi ha una radice fondamentalmente neoclassica, e che non è unanimemente accettata in ambito postkeynesiano. Si fa rilevare, in questo contesto teorico, che la precarizzazione del lavoro può semmai generare effetti di scoraggiamento, con conseguente *riduzione* della produttività del lavoro.

[19]Si rimanda a G. Saint-Paul, *The Political Economy of Labour Market Institutions*, Oxford University Press, Oxford, 2000.

[20]S. Bowles, H. Gintis, *The Power of Capital: On the Inadequacy of the Conception of the Capitalist Economy as "Private"*, in «The Philosophical Forum», 1983, XIV.

[21]Le riforme attuate a partire dagli anni '90 hanno introdotto tipologie contrattuali nuove, con l'effetto di un aumento della flessibilità numerica esterna mediante la riduzione dei vincoli dell'impresa relativi ai propri lavoratori e la limitazione in alcuni casi della tutela del posto di lavoro, ma anche, in senso generale, offrendo all'impresa la possibilità di disporre del lavoratore per mansioni diverse, per periodi di tempo determinati, secondo orari particolari, in differenti luoghi. Si è assistito tanto alla flessibilizzazione *nell'accesso al lavoro*, quanto alla

flessibilizzazione *in uscita*: la l. 56/1987 ha affidato alla contrattazione collettiva la facoltà d'individuare ulteriori ipotesi di apposizione del *termine* al contratto di lavoro; la l. 196/1997 ha introdotto, come noto, nel nostro ordinamento il lavoro interinale; il d. lgs. 61/2000 ha reso più flessibile l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo parziale e il d. lgs. 368/2001 ha sostanzialmente ampliato le ipotesi di utilizzabilità del lavoro a termine; il d. lgs. 276/2003 ha ridefinito l'intera materia del mercato del lavoro apportando modifiche alla disciplina del lavoro autonomo e dell'apprendistato e introdotto la regolamentazione del lavoro in somministrazione, del lavoro ripartito, del lavoro accessorio, del lavoro intermittente. Per ciò che riguarda la flessibilità in uscita, i più recenti provvedimenti legislativi hanno definitivamente eliminato i vincoli relativi all'art. 18 (vedi *infra*).

[22] Le riforme del mercato del lavoro promosse attraverso il **Jobs Act**, prevedono diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 ed il 2015; le disposizioni emanate sono: il decreto Poletti - decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78; la legge 10 dicembre 2014, n. 183, che delega il governo italiano a emanare alcuni decreti legislativi per modificare la normativa; il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 che prevede alcune disposizioni in tema di ammortizzatori sociali, come la disciplina della nuova assicurazione per l'impiego (NASPI); il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 che introduce un nuovo contratto di lavoro (*contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*) ed alcune innovazioni circa la disciplina del licenziamento. In particolare, quest'ultimo provvedimento, più che inserire tutele crescenti per il lavoratore, sembrerebbe, piuttosto, escludere ulteriormente il numero di lavoratori ai quali si applica l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e tutelare *il diritto del datore di lavoro* a licenziare, attraverso varie misure contenute nella norma, tra cui: a) il depotenziamento ulteriore del diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro (che si potrà richiedere solo residuamente nei casi di licenziamento orale, nullo o discriminatorio); b) la commisurazione dell'indennità, nei caso di licenziamento, non più al danno subito, secondo un orientamento originario dello Statuto dei lavoratori di tipo risarcitorio, ma legata all'anzianità di servizio ( in tal modo, ponendo il datore di lavoro nella convenienza economica a contenere l'anzianità di servizio del lavoratore stesso, ovvero a licenziare, non incontrando vincoli di causalità).

[23] La riforma Fornero, al Capo III, si è occupata di "Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore" ed in particolare con gli articoli 13 e 14, ha modificato le norme relative ai licenziamenti individuali, fattispecie tutelata dall'articolo 18 della legge 300 del 1970, lo Statuto dei Lavoratori.

[24] Si rinvia a riguardo ai diversi *Employment Outlook* pubblicati dall'OCSE, in particolare si rimanda a OECD, *Employment Outlook*, 2004, Paris, ed al secondo capitolo, *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*. Si veda inoltre R. Realfonzo, *Deregolamentare per crescere? EPL, quota salari e occupazione*, in «Rivista giuridica del lavoro», 2013, n. 3, pp. 487-502.

[25] Si vedano ILO, *Global Wage Report 2012/13, Wages and Equitable Growth*, ILO, Ginevra, 2013; OECD, *Growing Unequal? Income distribution and Poverty in OECD Countries*, Paris, 2008; OECD, *Divided we stand. Why inequality keeps rising*, OECD, Paris, 2011, p. 120, in cui si dà ampia rilevanza al segno negativo tra bassi indici di protezione dell'impiego e disuguaglianze, nel senso di compressione della c.d. *wage share*.

[26] Si veda il documento della Commissione Europea (2011), *Assessing the links between wage setting, competitiveness and imbalances*, disponibile al seguente link:

[http://www.epsu.org/IMG/pdf/Assessing\\_the\\_links\\_between\\_wage\\_setting.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/Assessing_the_links_between_wage_setting.pdf).

[27] Fra i primi studi sul tema, si segnala A. Alesina, R. Perotti, *The Welfare State and competitiveness*, National Bureau of Economic Research, Working paper n.4810, 1994, July.

[28] Il documento è disponibile al seguente link:

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/qr\\_euro\\_area/2013/pdf/qrea3\\_section\\_1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/qr_euro_area/2013/pdf/qrea3_section_1_en.pdf).

[29] La Commissione Europea imputa questo effetto all'eccessiva tassazione degli utili d'impresa, che impedirebbe più rilevanti contrazioni dei prezzi dei beni esportati. Ma va rilevato che se anche le politiche di moderazione salariale hanno (modesti) effetti di segno positivo sul saldo delle partite correnti, l'occupazione non aumenta *indipendentemente dalla tassazione sugli utili d'impresa*: nel caso italiano, in particolare, l'Istat rileva un miglioramento del saldo delle partite correnti a fronte di un aumento del tasso di disoccupazione di circa due punti percentuali nel trascorso biennio e di una flessione delle ore lavorate, attestando che non vi è alcun automatismo che garantisce che un incremento di esportazioni si traduca in un aumento dell'occupazione interna. Occorre poi considerare che il miglioramento del saldo dei conti con l'estero è principalmente imputabile all'aumento delle esportazioni di automobili intra-UE. Si può osservare che le esportazioni di automobili da parte della Germania sono sempre più indirizzate verso gli Stati Uniti e la Cina. Il che sembrerebbe suggerire che le imprese italiane si sono avvantaggiate della riduzione delle quote di mercato delle imprese

tedesche nell'eurozona.

[30] Si rimanda su questi aspetti a P. Pini, *Minori tutele del lavoro e contenimento salariale favoriscono la crescita della produttività? Una critica alle ricette della BCE*, in «Economia e Società Regionale», FrancoAngeli Editore, vol. 2013(1), pp. 150-181; P.Pini, R. Romano, *DEF 2014: le fonti mancanti della crescita*, in «Economia e Società Regionale», FrancoAngeli Editore, vol. 2014(2), pages 88-125. Per un approfondimento, si rinvia a G.Forges Davanzati and R. Patalano, *Economic theory and economic policy in Italy at the beginning of the 20th century: The case of Francesco Saverio Nitti*, mimeo; G. Forges Davanzati and A. Pacella, *Minimum wage, credit rationing and unemployment in a monetary economy*, in «European Journal of Economic and Social Systems», 2008, vol.XXII, n.1, pp.179-194.

[31] Nel saggio *La questione degli alti salari* del 1930, Keynes scriveva a riguardo: “se si paga meglio una persona si rende il suo datore di lavoro più efficiente, forzandolo a scartare metodi e impianti obsoleti, affrettando la fuoriuscita dall'industria degli imprenditori meno efficienti, elevando così lo standard generale”. In altri termini, politiche di alti salari combinate con maggiore rigidità del rapporto di lavoro possono generare una condizione per la quale, non potendo ridurre le retribuzioni e/o licenziare senza costi e per l'obiettivo di non veder ridotti i propri margini di profitto, le imprese non possono che reagire a una più accentuata regolamentazione del mercato del lavoro cercando di accrescere la produttività. E, per farlo, devono introdurre innovazioni.

[32]Costituendo una concausa della deflazione in corso. Su questo aspetto si rimanda a G. Forges Davanzati, *Attenti alla deflazione. E a come la si vuol fermare*, Micromega del 29 agosto 2014.

[33]Cfr. N. Kaldor, *The irrelevance of equilibrium economics*, in «The Economic Journal», 1972, vol.82, pp.1237-1255.

[34]Istat, *Rapporto sulla Competitività dei settori produttivi. Internazionalizzazione delle imprese e performance*, 2013, Roma, disponibile al link:

<http://www.istat.it/it/files/2013/02/Rapporto-competitivit%C3%A0.pdf>.

[35]P.Pini, *Produttività e regimi di protezione del lavoro*, disponibile sul sito “Keynesblog” del 20.5.2013.

[36]Come scriveva Francesco Saverio Nitti, quando sono pagati poco e le ore di lavoro sono eccessive, “gli operai hanno il cuore in sciopero”. Cfr. F.S.Nitti, *I*

*problemi del lavoro*, prolusione al corso di Economia Politica fatta il 4 dicembre 1893 all'Università di Napoli, in "Estratto della nuova rassegna", 1893.

[37]La modesta crescita della produttività del lavoro in Italia è anche imputabile alle politiche di destrutturazione dei servizi di *Welfare*, con particolare riferimento all'accesso alla scolarizzazione e ai servizi sanitari. E' del tutto evidente che individui istruiti e in buone condizioni di salute sono potenzialmente più produttivi di individui poco scolarizzati e in cattive condizioni di salute. I processi di privatizzazione messi in atto, in particolare, nell'ultimo ventennio hanno contribuito a ridurre la quantità e la qualità di servizi pubblici e, per questa via, a ridurre il potenziale produttivo dei lavoratori. Ciò è accaduto in un contesto di crescente invecchiamento della popolazione, e dunque in un contesto nel quale – anche per il solo obiettivo di non generare riduzioni di produttività – sarebbe stato necessario ampliare e riqualificare i servizi di *Welfare*, con particolare riferimento all'assistenza sanitaria.

[38] Come scriveva Marx, "il capitale, che ha così «buoni motivi» per negare le sofferenze della generazione di lavoratori che lo circonda, nel suo effettivo movimento non viene influenzato dalla prospettiva di un futuro impudimento dell'umanità e di uno spopolamento incontenibile [...]. Ciascuno sa [...] che il temporale una volta o l'altra deve scoppiare, ma ciascuno spera che il fulmine cada sulla testa del suo prossimo non prima che egli abbia raccolto e portato al sicuro la pioggia d'oro". La violazione dei limiti morali e fisici di lunghezza della giornata lavorativa "non dipende [...] dalla buona o cattiva volontà del capitalista singolo. La libera concorrenza fa valere le leggi immanenti della produzione capitalistica come legge coercitiva esterna nei confronti del capitalista singolo" (Marx, *Il Capitale*, Editori riuniti, Roma, 1980, p. 300).

[39] Nelle intenzioni, lo scopo di questa misura, dovrebbe essere quello di aumentare il reddito monetario disponibile per le classi di reddito medio basse, le stesse destinatarie **della erogazione integrativa degli 80 euro in busta paga**, ovvero i lavoratori con redditi al di sotto dei 24mila euro lordi.

[40]Istat, *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, 2014, in particolare il capitolo 1, rinvenibile al sito: <http://www.istat.it/it/files/2014/05/cap1.pdf>.

[41]Per un inquadramento teorico della questione, si rinvia a S.Cesaratto, *Pensions reforms and economic theory*, Northampton, Elgar, 2005. Si veda anche l'articolo di Cesaratto, rinvenibile al sito

<http://www.controlacrisi.org/notizia/Lavoro/2014/10/3/42557-il-tfr-in-busta-paga-il-danno-oltre-la-beffa/>.

[42] Cfr, fra gli altri, S.Enlandsen, R.Nyoen, *Consumption and population age structure*, in «Journal of Population Economics», 2008, pp.505-520.

[43] V. T.Boeri, *Il TFR di Pantalone*, rinvenibile su “La Repubblica” del 13 ottobre 2014.

[44] Il prelievo sui rendimenti finanziari dei fondi pensione è dell’11.5%, mentre il TFR in busta paga sarebbe soggetto a una tassazione di circa il 23%.

[45] Desta, peraltro, molte perplessità l’ipotesi di far gestire questa operazione al sistema bancario, dal momento che non è affatto chiaro, al momento, per quale ragione un Istituto di credito dovrebbe farsene carico. Per quanto è possibile ora capire, le banche (le sole banche che aderiranno al protocollo siglato con il Governo) svolgeranno, per così dire, una funzione di ‘tesoreria’: erogheranno i finanziamenti alle imprese nel caso i loro dipendenti richiedano l’anticipazione del TFR, e, in caso di insolvenza, saranno rimborsate da un fondo di garanzia statale, che consentirà loro di non subire aggravii patrimoniali. E desta anche molte perplessità l’impatto che l’anticipazione del TFR potrebbe avere sulle detrazioni delle quali attualmente i lavoratori beneficiano, a ragione di un aumento del loro ISEE.

[46] Vi è poi una considerazione di carattere più generale, sulla quale occorre soffermarsi. La sostanziale abdicazione dell’operatore pubblico a farsi carico della retribuzione dei lavoratori all’atto della cessazione del rapporto di lavoro costituisce la certificazione del principio secondo il quale la gestione dei fondi pensionistici deve rientrare nella sfera delle libere scelte individuali, non solo con riferimento al *quando* spendere i propri risparmi, ma anche al *dove* allocarli, ovvero se destinarli alla previdenza pubblica o ai fondi pensione. Il Presidente Renzi ha legittimato questo indirizzo con il suggestivo argomento dello Stato non più “paternalista”, tacendo sul fatto che, nel primo caso, è lo Stato, non i singoli, a poter meglio pianificare l’allocazione dei risparmi a fini pensionistici (a ragione della “miopia” che può caratterizzare le scelte individuali) e, nel secondo caso, che la relazione fra singolo risparmiatore e Istituto privato di gestione dei fondi pensionistici non si svolge in condizioni di parità contrattuale, se non altro per la minore “alfabetizzazione finanziaria” del risparmiatore.

[47] Si rinvia all’articolo di R. Bellofiore, *Il capitalismo dei fondi pensione*, pubblicato su Il Manifesto del 10 ottobre 2000, disponibile al seguente link: <http://www.larivistadelmanifesto.it/archivio/10/10A20001011.html>.



# *Costituzionalismo.it*

Fondatore e Direttore dal 2003 al 2014 Gianni **FERRARA**

## Direzione

*Direttore* Gaetano **AZZARITI**

Francesco **BILANCIA**  
Giuditta **BRUNELLI**  
Paolo **CARETTI**  
Lorenza **CARLASSARE**  
Elisabetta **CATELANI**  
Pietro **CIARLO**  
Claudio **DE FIORES**  
Alfonso **DI GIOVINE**  
Mario **DOGLIANI**  
Marco **RUOTOLO**  
Aldo **SANDULLI**  
Massimo **VILLONE**  
Mauro **VOLPI**

Email: [info@costituzionalismo.it](mailto:info@costituzionalismo.it)

Registrazione presso il Tribunale di Roma

ISSN: 2036-6744 | [Costituzionalismo.it](http://Costituzionalismo.it) (Roma)

## Redazione

Alessandra **ALGOSTINO**, Marco **BETZU**, Gaetano **BUCCI**, Roberto **CHERCHI**, Giovanni **COINU**, Andrea **DEFFENU**, Carlo **FERRAJOLI**, Luca **GENINATTI**, Marco **GIAMPIERETTI**, Antonio **IANNUZZI**, Valeria **MARCENO'**, Paola **MARSOCCI**, Ilenia **MASSA PINTO**, Elisa **OLIVITO**, Luciano **PATRUNO**, Laura **RONCHETTI**, Ilenia **RUGGIU**, Sara **SPUNTARELLI**, Chiara **TRIPODINA**