

HIRE YOUR BEST EMPLOYER

che cosa impedisce ai lavoratori italiani
di scegliere per sé
il meglio dell'imprenditoria mondiale

Università degli Studi di Milano
Graduate School in Social Sciences
Corso breve di diritto del lavoro per il
Dottorato in Scienze del Lavoro - 1
5 febbraio 2008

Proviamo a rovesciare la regola di Marshall e Hicks

“The less replaceable **labour** is as a factor of production, the more power it has”

The less replaceable **entrepreneur** is as a factor of production, the more power he/she has

quindi, inversamente,

The **more** replaceable **entrepreneur** is as a factor of production, the more power **labour** has

più scelta = più forza

il potere contrattuale dei lavoratori è proporzionale all'ampiezza della loro possibilità di scelta dell'imprenditore

questo è vero ***sul piano individuale***

politiche europee per l'*employability*

e conseguente riscoperta dell'autonomia individuale

è vero anche ***sul piano collettivo:***

c'è anche una *employability del gruppo*,

(che in Italia è limitata da ostacoli istituzionali e culturali)

Alcuni esempi di “ingaggio” dell’imprenditore

- la regione economicamente depressa che negozia l’insediamento della nuova impresa
- la scelta del gestore di un servizio pubblico municipale (UK: l’obiettivo “*High performance, high treatment standard*”)
- la vicenda Alitalia
- i falegnami brianzoli che licenziano il loro imprenditore per passare a un altro

Due ostacoli giuridici all'idea dell' "ingaggio" dell'imprenditore

- il **divieto di concorrenza** (art. 2105 c.c.):
ma non è concorrenza *in atto* preparare l'alternativa, neppure al livello collettivo
(la questione della fedeltà)
- la questione dello **storno di dipendenti**:
ma la giurisprudenza recente vieta solo lo storno mediante istigazione ad atti illeciti
(e il tramonto del divieto di storno rafforza i lavoratori)

Che interesse hanno i lavoratori ad aumentare la concorrenza?

- *“La concorrenza favorisce solo i consumatori/utenti, mentre fa danno agli imprenditori e ai loro dipendenti”*. È vero, ma solo nel **mercato del prodotto o del servizio**
- Nel **mercato del lavoro** la concorrenza tra imprenditori giova sempre ai lavoratori, sia come individui, sia come gruppo aziendale

	MONOPSONIO nel MERCATO DEL LAVORO	CONCORRENZA FRA IMPRENDITORI nel M.D.L
MONOPOLIO nel mercato del PRODOTTO o del SERVIZIO	MM dallo sfruttamento marxiano si esce con i lavoratori che contendono al d.d.l. la rendita monopolistica	MC per es. il servizio comunale in regime di monopolio: scegliere il gestore migliore significa aumentare la rendita
CONCORR. nel mercato del PRODOTTO o del SERVIZIO	CM i lavoratori organizzati si propongono di correggere la distorsione monopsonistica, ma non c'è rendita m. da spartire	CC la sostituibilità dell'imprenditore è comunque una garanzia per i lavoratori
CONCORR. con NICCHIA MONOPOLISTICA DA INNOVAZIONE	C^MM nel mercato concorrenziale del prodotto o servizio, alcuni imprenditori hanno rendite temporanee da innovazione	C^MC i lavoratori stanno meglio se possono scegliere l'imprenditore più efficiente, per spartirsi la rendita da innovazione con lui

Il danno e i vantaggi della globalizzazione per i lavoratori

- La globalizzazione aumenta molto la mobilità dei capitali e dei progetti industriali
- I lavoratori possono averne un danno, poiché *l'impresa può scegliere altri lavoratori* in altri Paesi...
- ... ma possono trarne vantaggio se imparano a essere loro a *scegliere altri imprenditori* provenienti da altri Paesi

La grande contraddizione

- La sinistra politica e sindacale lamenta che gli imprenditori italiani siano inaffidabili, gretti e incompetenti...
- ... ma è essa stessa a difenderli contro la concorrenza degli imprenditori stranieri

Il presidente della Camera ritorna sul caso Telecom e provoca la reazione dura degli industriali

«Il capitalismo italiano è impresentabile» E Confindustria attacca Bertinotti

il caso

di **Andrea Milluzzi**

«Il capitalismo italiano è devastato. La domanda sconcertante se c'è qualche

dell'Aronomia, che passa poi al contrattacco: «Fare impresa in Italia è sempre più difficile per il carico fiscale più alto d'Europa, una burocrazia senza pari, il rischio sempre più

giovedì 19 aprile 2007 **Liberazione**

N. 13

5-11 APRILE 2007

WWW.RASSEGNA.IT

Rassegna Sindacale

SETTIMA

IL PUNTO

**Ferrovie. Un
confronto vero
con il governo**

Le parole del ministro dell'Economia Tommaso Padoa-Schioppa nel corso dell'audizione sul piano industriale delle Ferrovie, che si è svolta alla Camera la settimana scorsa, lasciano sconcertati.

Risanare le Fs

TELECOM E ALITALIA

Vicende diverse, ma con alcune simil

L'Italia non è in vendita

NICOLETTA ROCCHI

industriali con cui i lavoratori fanno i conti

'should remain Italian'

Rome's approach scares Telecom Italia suitors

Ministers have deterred bids and investment, says Adrian Michaels

Telecoms companies, whether privatised or not, have assets often classed as strategic, whose ownership is deemed in the national interest. So it is hard to imagine many countries' politicians allowing the dominant telecoms operator to be taken over by a foreign rival.

AT&T's withdrawal from talks about a stake in Telecom Italia followed indications that the Italian government of Romano Prodi was not about to take a different view.

But Mr Prodi's remark yesterday that Telecom Italia "should remain in Italian hands" is likely to continue to deter badly-needed foreign investment. Italy has very low levels of direct investment compared with its western peers, and the lowest level of foreign owner-

Abertis of Spain had a similar experience last year when its plans to form an infrastructure giant with Autostrade of Italy were in effect dismantled by the Prodi government.

Autostrade is not a state-owned company, but, like Telecom Italia, it operates in a heavily-regulated industry.

A review of the regulatory framework and the economics of toll road operation were enough to kill the deal.

Telecom Italia had been discussing with the government and regulators a separation of either ownership or control of its infrastructure and commercial activities.

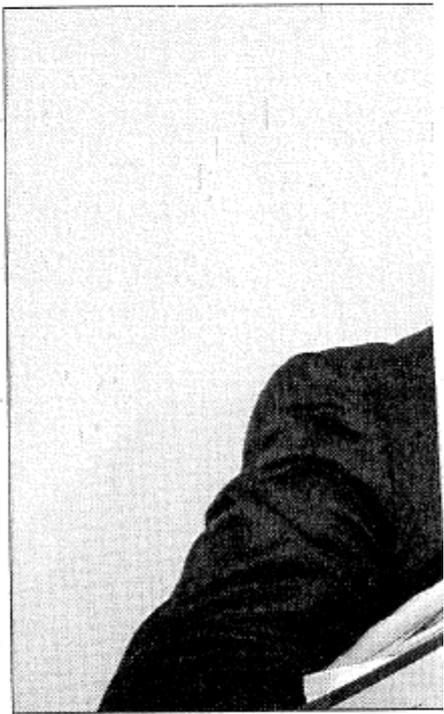
Soon after talks with AT&T and America Móvil of Mexico were announced, the government accelerated the

process of beefing up telecoms regulation and the splitting off of the network infrastructure - although nothing will be finalised for months. America Móvil is still considering its options.

Politicians made threatening noises about changing the governance arrangements at Telecom Italia and other groups.

The company, whose market capitalisation is about €45bn (\$61bn), is controlled by Pirelli, the Italian tyre group, which owns just 18 per cent of the shares but nominates 15 of 19 board directors.

Marco Tronchetti Provera, Pirelli's chairman, controls the tyre group through other companies, none of which he fully owns.



Outspoken: Antonio Di Pietro has been a critic

The resultant pyramid structure - or "Chinese boxes" - means control with a vastly reduced investment.

This mechanism of control was thrown into the spotlight because Mr Tronchetti enticed AT&T and America Móvil to mium f Pirelli's voked whether sharehok the same Meanv

Siamo il fanalino di coda in Europa per capacità di intercettare gli investimenti nel mercato globale

Investimenti Usa in Paesi EU a fine 2005 (stock):

Gran Bretagna:	\$ 324 mld
Germania:	\$ 86 mld
Francia:	\$ 61 mld
Spagna:	\$ 43 mld
Italia:	\$ 26 mld

Flusso di investimenti stranieri verso Paesi EU nel 2005

Gran Bretagna:	\$ 165 mld
Francia:	\$ 60 mld
Italia:	\$ 20 mld

*Fonte: Unctad - Conferenza delle
Nazioni Unite per il
Commercio e lo Sviluppo*

Che cosa “chiude” il nostro sistema agli investimenti stranieri

- il difetto di trasparenza e di effettività del sistema delle regole
- l'arretratezza delle infrastrutture
- le inefficienze delle amministrazioni pubbliche

ma anche, non ultimo per importanza,

- **il nostro sistema di relazioni industriali**

Il caso dell'industria dell'auto: due esperienze a confronto

- Anni '80: l'industria italiana dell'auto e quella britannica sono in crisi profonda
- Il Regno Unito spalanca le porte ai progetti industriali (e ai capitali) stranieri: 20 anni dopo, nel settore auto il 95% del capitale sarà straniero
- L'Italia, invece, si chiude in difesa del “campione nazionale”: porte sbarrate alla Ford (più tardi alla G.M.); l'Alfa Romeo viene venduta alla Fiat

Come ci si apre all'innovazione: il caso della Nissan a Sunderland

- 1985: il Governo e il sindacato UK “ingaggiano” la Nissan per lo sviluppo di un’area depressa
- un progetto che rompe tutti i vecchi schemi:
 - un modello nuovo di **organizzazione del lavoro** (la *lean production*) ...
 - ... di **struttura della retribuzione** (riduzione del minimo garantito, aumenta la parte variabile in base al *rating*)...
 - ... e di **relazioni sindacali** (clausola di tregua e arbitrato)
- un solo sindacato su cinque (il maggiore) firma
- il Governo fa la sua parte: area, infrastrutture, una nuova facoltà dell’auto a Sunderland

L'assegnazione del *rating* individuale alla Nissan di Sunderland

- categoria operaia unica degli *staff manufacturers*
 - analisi della prestazione dell'ultimo anno svolta congiuntamente dall'*appraiser* con l'*appraisee*, secondo una griglia composta da 17 voci →
 - nel caso (meno del 5% delle *appraisal interviews*) di dissenso tra *appraiser* e *appraisee* la valutazione è discussa da quest'ultimo con un *reviewer* di livello superiore
- *job knowledge*
 - *quality of work*
 - *performance against objectives*
 - *communication (written and verbal)*
 - *safety and housekeeping*
 - *decision making/problem solving*
 - *organisational skills*
 - *development of others* (incluso il *job training*)
 - *attitude/motivation*
 - *ability to work under pressure*
 - *attendance/timekeeping*
 - *flexibility*
 - *creativity/initiative*
 - *teamworking*
 - *leadership*
 - *ability to comprehend*
 - *influencing skills*

La scommessa vinta

- la fabbrica di automobili **più produttiva** del mondo

vetture prodotte per dipendente nel 2000

1° Nissan Sunderland (UK)	101	
2° Toyota Burnaston (UK)	86	
3° Ford Saarlouis (RFT)	81	
4° General Motors Eisenach (RFT)	77	
5° Renault Valladolid (ES)	77	
6° General Motors Anversa (NL)		77
7° Fiat Melfi (IT)		76

(Fonte: *World Markets Research Centre*, 2002)

- le **retribuzioni** degli *staff manufacturers* più alte del settore

Le retribuzioni dei metalmeccanici a Sunderland e in Italia

Nissan Sunderland 2005 (valori in euro al cambio del 30.6.2005 non è computato il possibile <i>lump sum</i>)		C.c.n.l. dei metalmeccanici italiani (minimo tabell. x 13, in vigore al 1°.1.2005 non è computato event. premio produz. az.)	
Administrative assistant	min 23.796 - max 27.753	1° livello	12.942,80
Manufacturing Staff (*)	min 27.706 max 32.019	2° livello	14.049,75
Technician	min 31.881 - max 37.059	3° livello	15.281,0
Administrative Officer Technical Officer	min 31.785 - max 39.946	4° livello	15.870,40
Team Leader Manufact. Staff	min 32.941 - max 39.277	5° livello	16.868,28
Team Leader Technician	min 37.860 - max 45.429	5° livello superiore	17.881,11
Engineer, Controller, Supervisor	min 47.097 - max 58.774	6° livello	19.189,04
Senior Engineer, Controller, Supervisor	min 60.285 - max 78.367	7° livello	20.746,57

Gli altri scelgono. Noi no

- Ottobre 2000:
 - la Fiat annuncia la chiusura di Arese
 - la Nissan annuncia che cerca un nuovo sito per un stabilimento nell'area dell'euro
- Per il nuovo insediamento della Nissan si candidano Barcellona, Flins (Fr), Erfurt (Rdt)
- Candidare Arese non è neppure pensabile. *Perché?*

In Italia il progetto Nissan era (ed è) vietato

perché avrebbe comportato
una deroga al ccnl in materia di

- *struttura della retribuzione*
- *inquadramento professionale*

(NB: la minuziosa disciplina collettiva
dell'organizzazione del lavoro nel settore
metalmecchanico è immutata da 35 anni)

L'inderogabilità *di fatto* del ccnl

(anticipazione della prossima lezione)

Il ccnl non sarebbe oggi inderogabile, per norma generale, ma lo diventa per effetto

- dello St. lav., art. 36, che fa riferimento ai “... *contratti collettivi della categoria o della zona*” (non solo per la retribuzione)
- della L. n. 389/1989, art. 1, fa riferimento ai “... *contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale*”

Innovare è indispensabile, ma implica la rinuncia al modello standard

- Il concetto stesso di **disciplina nazionale inderogabile** è incompatibile con una innovazione incisiva nell'organizz. del lavoro
- L'innovazione può essere utile anche nella struttura della retribuzione (ma implica anche qui derogabilità della disciplina nazionale)

Se non c'è spazio per l'innovazione
viene meno l'interesse dei lav.
a scegliersi l'imprenditore migliore
(per spartirsi con lui la rendita di nicchia)

ma viene meno anche
la possibilità stessa di farlo
(perché neppure lui sarà interessato)

Il discorso vale anche (e forse di più) dove l'economia è più debole

- Proviamo a pensare ai lavoratori del Mezzogiorno non come disoccupati o irregolari in attesa passiva...
- ... ma come soggetto collettivo capace di cercare in tutto il mondo il portatore di un buon piano industriale e di “ingaggiarlo”
- per questo, però, occorrerebbe un sindacato abilitato a (e capace di) **negoziare tutto, anche fuori dal modello standard**
- (il ccnl può e deve rimanere rete universale di sicurezza, ma solo come disciplina di *default*)

Il sindacato come intelligenza collettiva dei lavoratori

- Perché i lavoratori possano scegliere occorre innanzitutto un sindacato capace di valutare il progetto:
 - sua qualità tecnica
 - trasparenza (disponibilità di tutte le informazioni)
 - affidabilità dell'imprenditore (manterrà gli impegni?)
- se la valutazione è positiva, occorre un sindacato abilitato a scommettere su quel progetto, negoziando a 360°, *anche su di un modello diverso da quello previsto dal c.c.n.l.*
- (ma occorre anche un meccanismo agevole di selezione del sindacato abilitato: prossima lez.)