

Il diario del lavoro

Direzione: Aris Accornero, Carlo Dell'Aringa, Tiziano Treu

Direttore responsabile: Massimo Mascini

CONTRATTAZIONE

Una proposta: legare produttività e salari

di *Davide Antonioli e Paolo Pini*

Produttività e salari stagnanti, crescita piatta, e contrattazione in declino. Come riprendere un percorso virtuoso ripensando obiettivi e metodi della contrattazione collettiva. La proposta di *produttività programmata e contrattata* può essere una ricetta? Discutiamone.

1. Salari e produttività nelle economie sviluppate e collocazione dell'Italia

Per valutare il modello contrattuale italiano e proporre una riforma occorre partire da alcuni confronti internazionali sull'andamento della produttività, dei salari reali e della distribuzione del reddito in Italia, nei Paesi dell'Unione Europea ed in alcuni paesi extra-UE.

Due recenti rapporti forniscono utili informazioni: *Wages and Equitable Growth* dell'International Labour Organization (ILO, 2013), e *Employment and Social Developments in Europe 2012* della Commissione Europea (EU, 2012).

Il rapporto dell'ILO evidenzia due fenomeni cruciali avvenuti negli ultimi decenni nei paesi sviluppati: da un lato, la crescita contenuta della produttività del lavoro, dall'altro, la rottura del legame tra la dinamica della produttività e delle retribuzioni reali. Le dinamiche della produttività e delle retribuzioni reali si sono divaricate, con la prima cresciuta più del doppio delle seconde. Questi fenomeni si sono tradotti in un cambiamento epocale della distribuzione del reddito, con trasferimento dal lavoro al capitale: dal 1975 ad oggi la quota del lavoro sul reddito nazionale è diminuita di circa dieci punti percentuali, dal 75% al 65%. La crescita corrispondente della quota del capitale ha favorito soprattutto i settori finanziari dell'economia e la distribuzione dei dividendi ai possessori di azioni. Questo cambiamento ha interessato l'insieme delle economie sviluppate, ed in particolare tre paesi: Stati Uniti, Germania e Giappone.

Esaminando il rapporto della Commissione Europea, possiamo confrontare Germania e Italia. Si riscontra per l'Italia un tasso di crescita negativo della produttività del lavoro pari a -0.6% negli anni 2001-2007, che è fase positiva del ciclo economico a livello internazionale e per i Paesi dell'Unione. Nel quadriennio di crisi 2008-2011, la produttività del lavoro diminuisce: -2.8%. I salari reali mostrano sui due periodi una crescita dell'1.9% ed un andamento negativo pari a -3.1%. Il tasso di crescita negativo del salario reale si ha anche in Germania (-4,5% sino al 2007 e 1,5% dal 2008), altro Paese con segno meno insieme alla Grecia. Nel caso tedesco, però, il tasso di crescita della produttività è stato pari all'8,9% negli anni 2001-2007 e quasi nullo (-0.3%) durante la crisi 2008-2011 (+8,6% nell'intero periodo) (EU, 2012, pp.300-310).

2. La produttività ed i salari. Cosa e come contrattare

Troppo spesso le retribuzioni sono unicamente considerate come fattore di costo, e quindi di (non)competitività che deve essere compresso, mentre il ruolo che esercitano nell'economia è ben più complesso, e non certo unidirezionale. Mentre la crescita dei salari nominali, a parità di produttività od in eccesso della sua crescita, esercita una pressione sui prezzi verso l'alto e quindi sulla competitività verso il basso, la stessa crescita induce un aumento della produttività sia tramite la pressione esercitata sui costi, sia tramite la crescita della domanda di beni da parte dei percettori di reddito da lavoro. Per cui, dovrebbero sempre essere considerati i seguenti **principi cardine**.

- 1) la crescita relativa della produttività rispetto alla crescita delle retribuzioni nominali conferisce alle imprese un fattore di competitività di costo sui mercati, a parità di margini di profitto;
- 2) la crescita della produttività è influenzata dalla dinamica della domanda la quale risente positivamente dall'andamento della componente reddito da lavoro, implicando un effetto sulla domanda effettiva interna della crescita del salario reale e quindi del reddito disponibile e dei consumi; si tratta di un effetto smithiano (estensione del mercato) sulla produttività;
- 3) la crescita dei costi unitari del lavoro in rapporto ai prezzi di mercato dei beni e delle retribuzioni reali rispetto al prezzo del capitale fisico induce le imprese ad introdurre innovazioni tecnologiche ed organizzative tendenti ad un risparmio di lavoro; si tratta dell'effetto ricardiano di risparmio assoluto di lavoro e dell'effetto marxiano di risparmio relativo di lavoro;
- 4) anche le condizioni di concorrenza imperfetta sui mercati spingono le imprese a innovare per recuperare competitività mediante maggiore produttività, con innovazioni di processo e prodotto, rispetto alla dinamiche dei costi, e in un contesto di concorrenza schumpeteriana le imprese innovative più efficienti crescono e quelle non innovative e meno efficienti escono dal mercato.

Negli ultimi anni, ed anche mesi, sono state avanzate varie proposte per attivare un meccanismo **virtuoso** che inneschi e sostenga la crescita della produttività. Ad esempio, l'Appello promosso da Acocella, Leoni, Tronti (2006), oppure le proposte formulate in Acocella, Leoni (2007), Ciccarone (2009), Fadda (2009), Messori (2012a, 2012b), Tronti (2010a, 2010b, 2012), Mazzanti, Pini (2013). Noi vediamo più complementarietà che elementi di contrapposizione in queste proposte. Tutte si concentrano, con pesi differenti, sul ruolo della contrattazione accentrata e della contrattazione decentrata.

Non vi è dubbio che l'obiettivo da perseguire non può che reggersi su **due pilastri**, in un contesto nel quale le relazioni industriali devono farsi carico sia della dimensione macroeconomica del declino che della eterogeneità del tessuto produttivo. I due pilastri sono il *contratto nazionale* ed il *contratto decentrato*. Ed il **metodo** è quello della *concertazione*.

La proposta che articoliamo *nelle sue linee generali* parte da questo presupposto. Il **Patto di produttività e crescita** dovrebbe articolarsi sui due livelli, il primo nazionale ed il secondo aziendale.

2.1 Patto di produttività e distribuzione: la contrattazione nazionale

Le Parti Sociali (PS) ed il Governo (G) convergono a livello nazionale di stabilire un obiettivo pluriennale di crescita della produttività, *produttività programmata*, e le PS ne prevedono la distribuzione sotto forma di salario mediante la contrattazione nazionale: ad ogni % annuale di crescita della produttività programmata corrisponde una determinata quota % di crescita delle retribuzioni reali, inferiore all'obiettivo programmato della produttività ma tenendo conto anche del tasso di inflazione depurato, in parte, dall'inflazione importata. Al contempo PS e G si impegnano a realizzare, sulla base di loro specifici ruoli e competenze, interventi sull'insieme delle componenti che contribuiscono alla crescita di produttività programmata, componenti sistemiche, connettive e aziendali.

Il contratto nazionale di lavoro non solo svolge la funzione di garanzia dei minimi di trattamento economico e normativo, prevedendo tutele e diritti, ma deve anche farsi carico di trovare strumenti adeguati per perseguire l'obiettivo di crescita della produttività e recupero della competitività. Definito questo *obiettivo programmato di produttività*, le PS ed il G firmatari del Patto utilizzano molteplici leve per conseguire l'obiettivo: innovazione organizzativa e tecnologica, investimenti in capitale fisico e capitale intangibile, risorse pubbliche e private in ricerca e sviluppo, e per l'innovazione di prodotto e di processo, interventi sulla formazione ed istruzione, riduzione della tassazione sul lavoro e sull'impresa, snellimento delle procedure amministrative, interventi per contrastare l'elusione fiscale, politiche delle infrastrutture e di valorizzazione ambientale del territorio, lotta alla criminalità e riforma della giustizia civile ed amministrativa.

Il *circolo virtuoso* che si deve generare ha la propria radice nel carattere incentivante dell'obiettivo di produttività programmata, rispetto al quale potenzialmente si può andare oltre mediante appropriati comportamenti. Infatti, le imprese saranno incentivate ad innovare sia sotto il profilo organizzativo che tecnologico al fine di ottenere i guadagni di produttività programmati ed eventualmente superarli. La competizione che si innesca sarà tale per cui una quota di imprese meno efficienti uscirà dal mercato, con implicazioni occupazionali negative che vanno compensate attraverso riforme strutturali del mercato del lavoro, quali l'introduzione di un sistema di ammortizzatori sociali di stampo universalistico. Al contempo, si possono prevedere effetti positivi sulla qualità della domanda di lavoro, problema spesso trascurato, ma di rilievo sempre più cogente nell'economia italiana caratterizzata dal fenomeno della scarsa qualità della domanda di lavoro, che spiega in parte

la diffusa *under-education* in un sistema in cui la percentuale di giovani laureati e diplomati risulta tra le più basse tra i paesi OECD. L'impatto positivo viene generato, oltre che sul lato della domanda, via introduzione di nuove tecnologie e nuovi processi organizzativi che implicano posizioni lavorative per lavoratori *high-skilled*, anche sul lato dell'offerta, dove l'andamento dei salari, in crescita in accordo alla produttività programmata, crea un incentivo ad acquisire capitale umano, sottraendo il sistema economico italiano da quella spirale perversa che sembra essersi creata tra basse retribuzioni, scarsa domanda di lavoro qualificato e scarsi incentivi ad acquisire elevati livelli di scolarizzazione.

2.2 Comportamenti microeconomici e contrattazione decentrata

Veniamo ora al ruolo del secondo pilastro, la contrattazione in azienda.

Innanzitutto bisogna porre rimedio alla scarsa diffusione della contrattazione decentrata. Qui richiamiamo l'attenzione sulla possibilità che la nostra proposta presenta di creare un *incentivo endogeno* alla diffusione della contrattazione decentrata, mitigando il problema della scarsa diffusione, e dei due rischi sopra richiamati. Le imprese, infatti, saranno "indotte" a percorrere un sentiero di contrattazione e confronto con i dipendenti e le rappresentanze sindacali al fine raggiungere l'obiettivo programmato di produttività. Coloro che non seguono tale percorso rischiano di trovarsi in una sfavorevole situazione data dalla perdita di competitività nei confronti delle imprese che si sono impegnate sul sentiero virtuoso. Infatti, il costo del lavoro aumenta per tutte le imprese per via della contrattazione nazionale, che sulla base di incrementi di produttività programmata distribuisce parte di questa sotto forma di incrementi retributivi e, quindi, le imprese che vogliono raggiungere e superare tali obiettivi programmati dovranno imboccare un sentiero di cambiamento tecnologico ed organizzativo con la partecipazione attiva della forza lavoro.

La contrattazione decentrata diventa così la leva principale per realizzare gli incrementi di produttività che contribuiranno, oltre agli interventi sistemici e connettivi di cui sopra, al raggiungimento dell'obiettivo programmato ed al suo superamento. Tuttavia, il meccanismo previsto non è affatto quello del salario di incentivazione, oppure la sua variante volta alla suddivisione del rischio, entrambi caratterizzati dai legami delle retribuzioni ad indicatori tradizionali di produttività fisica o di redditività aziendale; semmai si ispira al modello del salario di partecipazione. In che modo? Occorre ribaltare la logica che fa seguire gli incrementi salariali ai guadagni di produttività o redditività. Sono i primi che devono indurre nelle imprese i guadagni di produttività che accrescono la competitività sul mercato, in coerenza con quanto suggerito dai **principi cardine** di cui sopra. Questo lo si può realizzare legando gli incrementi retributivi ai cambiamenti organizzativi del lavoro ed agli impegni delle imprese, dei lavoratori e loro rappresentanti in sede aziendale sul terreno della tecnologia, dell'innovazione di processo e prodotto, dell'innovazione organizzativa, dello sfruttamento delle ICT e, per nulla ultimo, dell'innovazione ambientale, connettendo competitività e sviluppo dell'impresa ad un modello di crescita sostenibile.

Deve essere evidente che il salario di partecipazione implica un modello di gestione delle risorse umane volto alla co-partecipazione dei lavoratori nei processi decisionali, o quantomeno ad un loro coinvolgimento sostanziale negli stessi attraverso valorizzazione del lavoro, promozione dello spirito di appartenenza e condivisione, percezione di equità organizzativa oltre che retributiva, centralità delle competenze del lavoratore e del loro sviluppo mediante una formazione che conferisca al contempo responsabilizzazione e decentramento decisionale, coinvolgimento nelle procedure di determinazione degli obiettivi, monitoraggio e verifica dei risultati, pratiche di lavoro innovative centrate sul *team-work*, *multi-tasking*, *job-rotation*. La partecipazione si sostanzia poi in forme dirette ed indirette, attraverso le rappresentanze sindacali, che assumono rilevanza centrale in contesti in cui le relazioni industriali sono estese e storicamente determinate. Infatti, nel campo degli studi di *industrial relations* vi sono ampi riscontri circa il ruolo favorevole di relazioni di complementarità piuttosto che di sostituibilità tra partecipazione diretta dei lavoratori nel processo di decentramento decisionale e partecipazione mediata dalle rappresentanze sindacali tramite la tripartizione *informazione, consultazione, negoziazione*.

Il secondo pilastro della contrattazione va dunque grandemente rafforzato, perché è su questo piano che si realizza un gioco a somma positiva tra le parti sociali su retribuzioni/produttività. Questa componente aziendale della ripresa dal declino della produttività non può che legarsi a quelle componenti sistemiche e connettive (tra cui istruzione, formazione, ricerca scientifica e tecnologica, innovazione) che quindi richiama la necessità della contrattazione nazionale su obiettivi programmati di crescita della produttività non solo e non tanto per la scarsa diffusione della contrattazione decentrata nel nostro sistema, quanto per le complementarità con cui devono operare le varie azioni di PS e G, nell'ambito del **Patto** che sottoscrivono.

3. Conclusioni

La soluzione qui proposta per far ripartire un sistema economico bloccato, il cui stato si è aggravato dal 2008 stante la crisi economica, richiede un metodo di dialogo tra i soggetti sociali ed il soggetto pubblico, che impegni i primi tra loro, ed il secondo verso le parti sociali. Il ruolo fondamentale del dialogo sociale tripartito, in cui l'attore pubblico svolge un ruolo sostanziale e non solo di arbitro tra le parti, va rimarcato. È lo stesso metodo adottato con successo dal Governo Ciampi nel 1993 quando l'obiettivo era l'ingresso dell'Italia nell'Euro. L'impegno dell'attore pubblico è oggi ancora più cruciale perché cruciale è lo sviluppo complementare delle componenti sistemiche e connettive di produttività (es. istruzione, risorse per l'innovazione, risorse per ammortizzatori sociali), sulle quali l'intervento dei soggetti pubblici, ai vari livelli di governo e di competenze istituzionali, non deve mancare.

La versione completa di questo lavoro, ancora in progress, a cui rinviamo per le argomentazioni che supportano la nostra proposta, è disponibile al seguente indirizzo: <http://docente.unife.it/paolo.pini/contrattazione-produttivita-crescita-ripensare-gli-obiettivi-ed-i-metodi/>

15 Febbraio 2013

Powered by **Adon**