

Efficienza del capitale fisico
e nuove pratiche di organizzazione del lavoro.
Dove sta l'Italia ?

di *Paolo Pini*

La bassa crescita dell'Italia dipenda da tanti fattori, concorrenza dei mercati, investimenti, produttività del capitale, ma troppo spesso si enfatizza la flessibilità del lavoro e si tace invece sulla arretratezza delle innovazioni nell'organizzazione del lavoro e sul coinvolgimento dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali, campo nel quale il nostro paese è tra gli ultimi in Europa. Anche su questo vi è molto da lavorare.

Ci siamo intrattenuti già più volte in *Sbilanciamoci.info* sulla questione della bassa crescita della produttività dell'economia italiana come fattore che contribuisce a spiegare la bassa crescita del reddito, la bassa qualità della occupazione ed anche la stagnazione delle retribuzioni reali del lavoro. Abbiamo sostenuto che l'Italia è caratterizzata non solo dalla rottura della "regola aurea" tra crescita della produttività e crescita dei salari reali, fenomeno condiviso da gran parte dei paesi industriali negli ultimi venti anni almeno, ma anche da un fenomeno altrettanto preoccupante e specifico al nostro paese che è dato dalla stagnazione della stessa produttività del lavoro.

1. Gli investimenti e la produttività del capitale

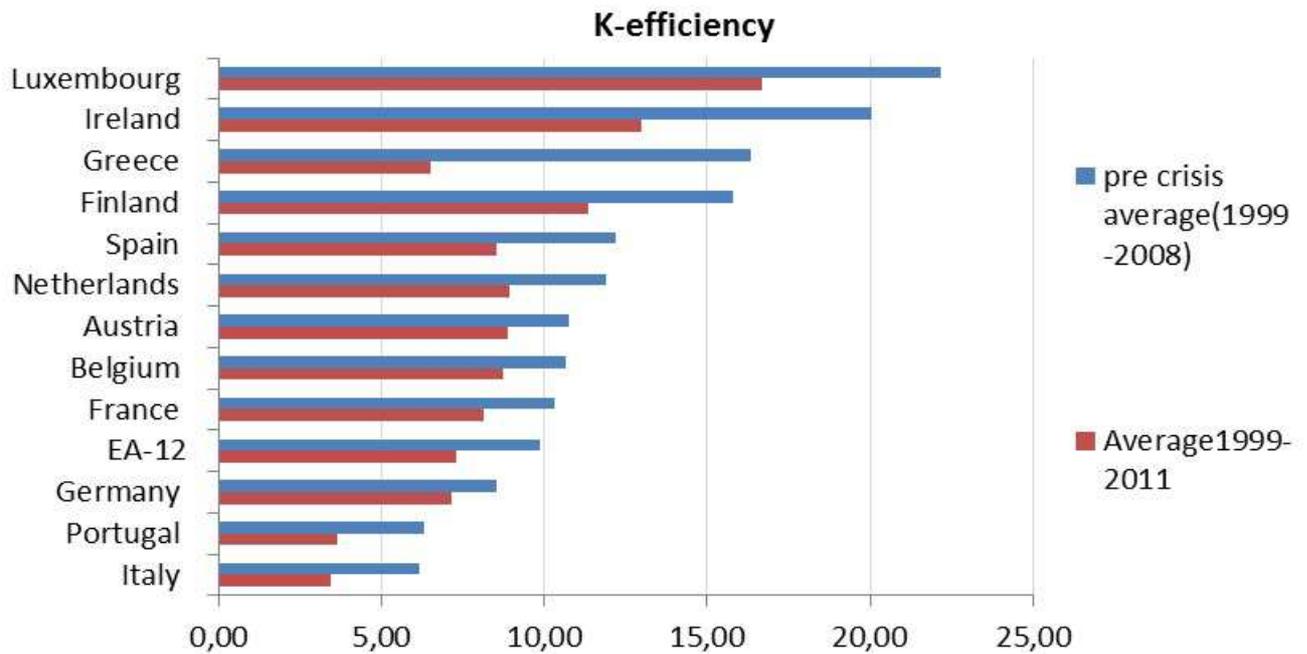
Si sostiene che le performance negative del nostro paese sono anche il risultato della scarsa dinamica degli investimenti in capitale fisico da parte delle imprese, in particolare della bassa quota degli investimenti sul reddito. Le imprese, pubbliche e private, investirebbero poco in capitale tangibile.

Recentemente in uno stimolante commento di Daniel Gros apparso su [lavoce.info](http://www.lavoce.info) del 29 gennaio 2013 (<http://www.lavoce.info/produttivita-capitale-italia-crescita-banch/>) è stato osservato che la bassa quota del rapporto investimento/reddito non appare confermata da recenti dati dell'Unione Europea. Gros sottolinea come tale quota sia stata nel periodo 1999-2008 pari al 20,9% mentre la media dei paesi dell'Unione Europea è pari al 20,8, con un dato tedesco che è pari al 18,9%. Dall'analisi recente fatta dalla "Commissione Europea", Daniel Gros evidenzia che il problema non sta nel basso investimento quanto nella bassa efficienza marginale del capitale. Come evidenzia il grafico che riportiamo dal commento di Daniel Gros, l'Italia primeggia in negativo per l'efficienza marginale del capitale¹, ovvero per il basso contributo di produttività che dal capitale investito si ottiene (Figura 1). Il confronto con la Germania in particolare evidenzia come il rendimento dell'investimento, misurato dal contributo che esso fornisce alla crescita del valore

¹ L'efficienza marginale del capitale è calcolata per il totale dell'economia come la variazione del PIL a prezzi di mercato costanti per l'anno T per unità di investimento lordo di capitale fisso a prezzi costanti per anno (Gros, 2013).

aggiunto², sia in Italia circa meno della metà di quello che si ha in Germania, negli anni prima della crisi, e sia addirittura un sesto circa di quello della Germania se si considerano anche gli anni della crisi (Tabella 1, sempre fonte “Commissione Europea” su dati *Eurostat*). Con la crisi il tasso di investimento in Italia è diminuito ma rimane sempre superiore a quello tedesco (19% vs. 18,6%).

Figura 1. Efficienza marginale del capitale



Fonte: Commissione Europea (Ameco), ripreso da Daniel Gros, *lavoce.info* del 29 gennaio 2013)

Tabella 1. Stima del rendimento degli investimenti

	Rendimento investimenti in industria 1999-2008	Rendimento investimenti in industria 1999-2011
Germania	4.6%	3.7%
Italia	2.2%	0.6%

Fonte: Eurostat e Commissione europea

(ripreso da Daniel Gros, *lavoce.info* del 29 gennaio 2013)

² In particolare qui viene calcolato il rapporto tra variazione del valore aggiunto ed investimento in produzione industriale (Gros, 2013).

Il contributo scarso che fornisce l'efficienza del capitale è probabilmente un fattore che spiega la stagnazione della produttività e del reddito. Gros richiama questo fattore per associarlo al sistema finanziario che dovrebbe guidare le scelte di investimento delle imprese, ed attribuisce al mercato del credito e del capitale una possibile responsabilità della scarsa produttività del capitale. L'invito è quello di porre maggiore attenzione a questo mercato, e non solo di focalizzarsi sul grado di concorrenza del mercato dei beni e del mercato del lavoro, come sempre avviene. Ci sembra che l'invito sia quanto mai opportuno data la situazione dei mercati dei capitali, stressati dal *credit crunch*, e soprattutto dei mercati finanziari, stressati dal forse più importante ed evidente *speculative crunch*, come *Sbilanciamoci.info* non fa che rimarcare anche con gli interventi più recenti di Baranes e Comito.

2. *L'innovazione nell'organizzazione del lavoro*

Spesso ci si dimentica però che gli investimenti in capitale e quindi la sua produttività dipendono significativamente da altri investimenti che le imprese fanno, o dovrebbero fare, quelli sulla organizzazione dell'impresa e sulla organizzazione del lavoro, con pratiche organizzative dei luoghi di lavoro di tipo innovativo che sono focalizzate sul coinvolgimento del lavoro nei cambiamenti dell'organizzazione, e dei lavoratori e del sindacato li rappresenta per una migliore qualità del lavoro e delle condizioni di lavoro. Ciò che nella letteratura vengono definite *best work organization practices*. Questi sono fattori che, assieme all'innovazione delle tecnologie, incorporate in beni capitali, e dei prodotti, consentono di realizzare gli incrementi di produttività del lavoro (e del capitale, appunto) che sostengono la crescita., ovvero le famose complementarità di cui spesso gli economisti discutono e vanno alla ricerca nelle analisi empiriche.

Detto ciò, il nostro paese dove sta quanto ad adozione di innovazioni organizzative del lavoro, quanto a *best work organization practices* ?

Una risposta la troviamo in un recente rapporto dell'Eurofound (2011)³ (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/69/en/1/EF1169EN.pdf>), che nel 2009 ha condotto l'ultima indagine per i paesi europei coinvolgendo più di 27.000 luoghi di lavoro, industriali e dei servizi (*European Company Survey*). Vengono analizzate 5 gruppi di pratiche di lavoro innovative: (a) gestione flessibile degli orari di lavoro, (b) retribuzioni legate alle performance, (c) intensità ed estensione della formazione, (d) attività lavorativa organizzata a squadre, (e) coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze nelle decisioni sull'organizzazione del lavoro.

La tabella che segue è ripresa dalla indagine e mostra inequivocabilmente come l'Italia sia indietro come adozione di tali pratiche rispetto alla gran parte dei paesi analizzati. L'Italia primeggia in negativo per la quota di luoghi di lavoro che non adotta nessuna delle pratiche di lavoro considerate, ben il 51%, sotto l'Italia

³ A cura dell'*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

troviamo, su 30 paesi, solo Malta, Turchia, e Grecia, tutti paesi a forte vocazione industriale (sic !).

Inoltre, ancora importante è la quota di luoghi di lavoro in cui si adottano un numero di pratiche elevato, appartenenti ad almeno 2 dei 5 gruppi considerati, in quanto ciò che conta non è tanto l'adozione di una singola pratica o singolo gruppo di pratiche, ma di un insieme di pratiche differenti che sviluppano complementarità quando usate assieme (ovvero danno luogo a benefici crescenti che superano la semplice somma dei benefici derivanti dalle singole pratiche). L'Italia ha solo il 17% dei luoghi di lavoro in cui si adottano almeno 2 gruppi di pratiche, e peggio dell'Italia fan solo i paesi indicati in precedenza, a cui si aggiungono Ungheria e Cipro. Per la Germania si ha una % che più del doppio dell'Italia (38%). I paesi dell'Europa del Nord arrivano a tassi superiori al 50% (Finlandia, Svezia, Danimarca, Olanda).

Table 3: Number of implemented sophisticated HRM practices in establishments by country in Europe in 2009

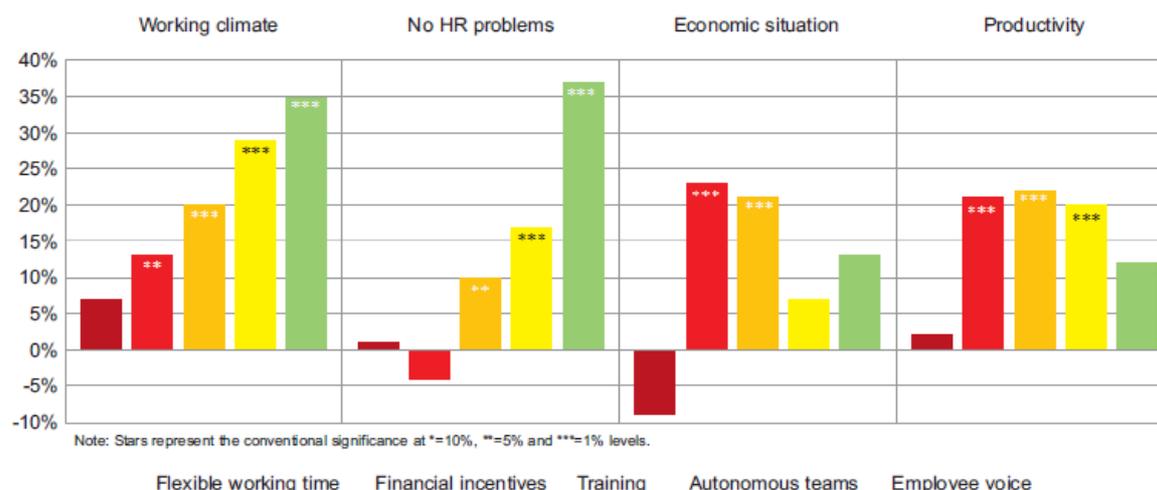
Country	None	One	Two or more	Total
FI	7%	23%	70%	100%
SE	10%	27%	64%	100%
DK	9%	27%	64%	100%
NL	17%	29%	54%	100%
SI	27%	32%	41%	100%
CZ	24%	38%	38%	100%
DE	24%	38%	38%	100%
BE	30%	33%	37%	100%
UK	27%	37%	37%	100%
FR	28%	37%	35%	100%
PT	31%	36%	33%	100%
IE	31%	37%	32%	100%
LU	34%	34%	32%	100%
PL	30%	39%	31%	100%
MK	27%	43%	30%	100%
ES	35%	36%	30%	100%
SK	31%	39%	29%	100%
AT	33%	39%	28%	100%
BG	38%	36%	26%	100%
RO	38%	37%	25%	100%
LV	36%	40%	24%	100%
EE	39%	38%	23%	100%
HR	40%	37%	23%	100%
LT	46%	36%	18%	100%
IT	51%	32%	17%	100%
HU	45%	38%	17%	100%
CY	49%	35%	16%	100%
MT	56%	32%	12%	100%
TR	53%	35%	12%	100%
EL	72%	23%	5%	100%

Ci possiamo chiedere ora: ma è così rilevante la adozione di queste pratiche di organizzazione di lavoro sulle performance economiche dei luoghi di lavoro ?

La risposta, oltre l'ampia letteratura esistente⁴, la fornisce lo stesso studio che ha realizzato l'indagine (Eurofound 2011). La figura che segue evidenzia gli effetti marginali indotti dalla adozione (distinta) dei 5 gruppi di pratiche di lavoro su quattro indicatori di performance. Queste sono (i) il clima lavorativo; (ii) l'assenza di problemi nella gestione delle risorse umane; (iii) la performance economica; (iv) la produttività. Come si vede dalla figura, solo la gestione flessibile degli orari di lavoro presenta effetti deboli sugli indicatori di performance, mentre fattori quali la formazione, il coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze, l'attività di lavoro organizzata a gruppi (*team work*), hanno effetti fortemente positivi sia sulle condizioni lavorative e la gestione delle risorse umane, sia sulla performance economica e la produttività, mentre gli incentivi economici e finanziari per i lavoratori evidenziano alcune problematiche sulla gestione delle risorse umani, ma non su altri aspetti.

Quindi vi sono evidenti vantaggi dall'adozione di *best work organization practices*. E l'Italia è quasi fanalino di coda nella loro adozione.

Figure 1: Marginal effects of innovative workplace practices on performance outcomes, %



Source: ECS 2009, author's calculations

Fonte: Eurofound (2011, p.15)

3. Conclusioni

Questi risultati suggeriscono quindi che oltre ai fattori richiamati in precedenza, quali la concorrenza dei mercati dei beni (ove l'Italia non primeggia in Europa quanto a concorrenza) e del lavoro (dove invece l'Italia primeggia per flessibilità del lavoro esterna all'impresa), oltre al fattore relativo alla efficienza dei mercati del credito e

⁴ Si veda Leoni (2012, 2013) Antonioli *et al.* (2010, 2013); Pini, Santangelo (2005, 2010), Santangelo, Pini (2011).

finanziari, vi è un fattore che l'analisi tradizionale trascura e che non dovrebbe invece essere sottovalutato. Questo fattore opera sviluppando strette sinergie con l'innovazione tecnologica incorporata nei beni capitali, quindi con le decisioni di investimento, e con le innovazioni di prodotto che le imprese realizzano. Questo fattore, o meglio l'assenza di questo fattore per l'Italia, è ciò che può spiegare anche la bassa efficienza del capitale, la sua bassa produttività. La quota di investimento sul reddito potrà anche essere adeguata, ma manca l'investimento in innovazioni organizzative del lavoro, che a quel capitale fisico sono complementari e soprattutto all'innovazione tecnologica e di prodotto sono complementari. Questo fattore è costituito dalle *best work organization practices*.

Riferimenti bibliografici

- Antonioli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2013), Innovation Strategies and Economic Crisis: Evidence from Firm-level Italian Data, *Economia Politica*, vol.30, n.1, in corso di pubblicazione.
- Antonioli D., Mazzanti M., Pini P. (2010), Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SME. Empirical Evidence for a Local Manufacturing System in Northern Italy, *International Review of Applied Economics*, vol.24, n.4, pp. 453-482.
- Eurofound (2010), *European Company Survey 2009*, Eurofound, Dublino.
- Eurofound (2011), *HRM Practices and Establishment Performance: An Analysis Using the European Company Survey 2009*, Eurofound, Dublino.
- Gros D. (2013), Quella bassa produttività del capitale in Italia, *Lavoce.info*, 29 gennaio.
- Leoni R. (2012), Workplace Design, Complementarities among Work Practices and the Formation of Key Competencies. Evidence from Italian Employees, *Industrial and Labor Relations Review*, vol.65, n.2, pp.316-349
- Leoni R. (2013), *Organization of Work Practices and Productivity: an Assessment of Research on World-Class Manufacturing*, in Grandori A. (a cura di), *Handbook of Economic Organization. Integrating Economic and Organization Theory*, Cheltenham, Edward Elgar, in corso di pubblicazione.
- Pini P., Santangelo D. (2005), Innovation Types and Labour Organisational Practices: A Comparison of Foreign and Domestic Firms in the Reggio Emilia Industrial Districts, *Economics of Innovation and New Technology*, vol.14, n.4, pp.251-276.
- Pini P., Santangelo D. (2010), The Underlying Internal Learning Process of Incremental and Radical Innovations, *Economia Politica*, vol. 27, n.1, pp.55-81.
- Santangelo D., Pini P. (2011), New HRM Practices, and Exploitative and Explorative Innovation: A Shopfloor Level Analysis, *Industry and Innovation*, vol.18, n.6, pp.611-630.