

## **Contrattazione e produttività programmata: una proposta di politica economica**

**Paolo Pini<sup>1</sup>**

Il declino della produttività e della competitività dell'Italia ha radici lontane, che con l'Euro si sono acuite ma di cui l'Euro non tiene responsabilità. Esse sono radicate in fattori strutturali, dal lato della domanda, della distribuzione e dell'innovazione, che hanno posto in crisi la legge Kaldor-Verdon in Italia più che in altri paesi dell'Europa. Solo intervenendo su questi fattori è possibile uscire dal tunnel. La proposta della produttività programmata inserita in una politica nazionale ma soprattutto europea di crescita e non di rigore e austerità, rilanciando la funzione distributiva e di sostegno della domanda che svolge la dinamica salariale, costituisce un indispensabile di cambio di rotta per la politica economica e sindacale.

The decline of the Italian productivity and competitiveness is rooted in long-term weaknesses which have been deteriorated with the Euro to which anyway responsibility cannot be attributed . The weaknesses are rooted in structural factors, concerning the demand side of the economy, the income distribution among social classes and generations, the innovation policies; all these factors have contributed to the crisis of the Kaldor-Verdon law in Italy more than in other European countries. Only acting with policies focused on these factors it will be feasible to find the way out of the tunnel. The proposal of bargained productivity within a national policy, and even more important a European policy, addressed to growth instead of rigour and austerity, and supported by the distribution and demand role played by wage dynamics, represents the necessary change in the route of economic policy and trade union policy.

---

<sup>1</sup> Università di Ferrara.

### *Origine e cause del declino*

Dagli anni novanta vi sono due fenomeni in Italia che devono essere letti congiuntamente. Da un lato, la crescita modesta del reddito e della domanda aggregata, ben inferiore non solo alla media dei paesi industrializzati, ma addirittura al di sotto della media dei paesi europei, che tra i paesi industrializzati sono cresciuti a tassi inferiori. Dall'altro, il declino della crescita della produttività del lavoro: in questo caso l'Italia presenta la peggiore performance raggiungendo il primato negativo di *crescita zero* nell'ultimo decennio, depurando il dato peggiorativo successivo alla crisi iniziata nel 2008. Questi due fatti stilizzati sono alla base della rottura del circuito virtuoso sintetizzato dalla legge di Kaldor-Verdoorn tra crescita del reddito e della domanda finale e crescita della produttività: la crescita del reddito e della domanda stimolano la crescita della produttività mediante i noti effetti di scala; la crescita della produttività consente di attivare meccanismi distributivi interni tra salari e profitti che sostengono la dinamica dei consumi e degli investimenti, a cui si affianca un meccanismo di causazione esterna trainato dalle esportazioni qualora la maggiore produttività implichi maggiore competitività sui mercati esteri. I due meccanismi di causazione, quello interno e quello esterno, possono essere considerati mutualmente esclusivi solo in condizioni statiche (per una data crescita della produttività), mentre si autoalimentano in un contesto dinamico<sup>2</sup>.

In Italia, la rottura del circuito virtuoso deve essere attribuita a due fattori principali, non unici perché accompagnati da altri fattori di rilevanza affatto marginale. Da un lato, sul fronte produttività, la riduzione del tasso di innovazione tecnologica, di processo e di prodotto, e di innovazione organizzativa delle imprese e degli investimenti pubblici e privati, tangibili e intangibili, che stanno alla base del potenziale di crescita della produttività del lavoro. Le statistiche mostrano da anni la difficoltà che ha l'Italia nel tenere il passo con gli sforzi innovativi che gli altri paesi industriali realizzano<sup>3</sup>, per non citare quelli dei paesi di più recente industrializzazione e quelli emergenti. Dall'altro, sul fronte reddito-domanda, i cambiamenti nelle dinamiche distributive tra salari e profitti, a svantaggio della quota del lavoro e, all'interno del secondo aggregato, la crescita del peso delle rendite e quasi-rendite in attività reali e mercati di beni e servizi non concorrenziali, in casi significativi privatizzati ma non liberalizzati, oltre che nei mercati finanziari. Questi due fattori hanno grandemente contribuito al rallentamento progressivo della dinamica esogena della produttività e della dinamica endogena del reddito-domanda, fino ad arrestare il funzionamento del circolo virtuoso alla base della legge K-V.

Altri fattori hanno certo concorso a tale esito, alcuni peculiari del nostro paese, altri condivisi perché fenomeni internazionali ma con ricadute forse più rilevanti per l'Italia. Ma, come abbiamo osservato in Antonioli, Pini (2013a), vi sono componenti sistemiche, componenti connettive e componenti aziendali che spiegano questo trend negativo. Le componenti sistemiche sono di tipo

---

<sup>2</sup> Sull'evidenza empirica circa i meccanismi di causazione interna ed esterna della legge K-V, si veda Pini (1995, 1996).

<sup>3</sup> Si veda più sopra, a questo proposito, il contributo di Davide Antonioli a questo Dialogo.

generale, ed hanno a che fare con le infrastrutture ed i procedimenti amministrativi (burocrazia), tra cui facciamo rientrare anche ciò che è di pertinenza della lotta alla criminalità e della giustizia. Tra le componenti connettive di produttività vanno ricordate l'istruzione, la formazione, la ricerca scientifica e tecnologica, le tecnologie dell'informazione e comunicazione, l'organizzazione, tra cui possiamo far rientrare anche le conseguenze della struttura dimensionale delle imprese italiane. Rilevanza cruciale hanno componenti aziendali che sono di natura fiscale da un lato, soprattutto in rapporto al gap tra costo del lavoro e retribuzione del lavoratore, e di natura contrattuale dall'altro, che chiama in causa la contrattazione collettiva ed il legame tra contrattazione accentrata e contrattazione decentrata.

### ***Modello contrattuale, dinamica salariale e flessibilità***

Quest'ultimo aspetto ci pare particolarmente significativo. La riforma del modello contrattuale del 1993 avrebbe dovuto governare una crescita delle retribuzioni reali via azioni partecipative per favorire innovazioni nelle relazioni industriali e nei luoghi di lavoro, al fine di innescare un circolo virtuoso con la crescita della produttività nelle imprese. A 20 anni di distanza non si può non riconoscere che essa abbia grandemente fallito. Lo scambio politico che è stato realizzato ha condotto a moderazione salariale ed al contempo ha contribuito alla stagnazione della produttività. La moderazione salariale è stata uno dei fattori esplicativi che ha modificato la distribuzione del reddito, producendo una diminuzione di oltre 10 punti percentuali nella quota salariale. La contrattazione decentrata non si è diffusa, mentre si è ridotto il ruolo del contratto nazionale. Lo stimolo che avrebbe dovuto esercitare la riforma del 1993 affinché con il decentramento negoziale si iniziasse una lunga fase di innovazioni negoziate nei luoghi di lavoro non si è avuto. Anzi, proprio nella seconda parte degli anni novanta sono iniziate politiche di segno opposto, che hanno associato ad accordi separati tra le parti sociali ed i vari governi che si sono succeduti sino ad oggi, politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro che immettevano quote crescenti di flessibilità di mercato, generando il mercato del lavoro dualistico di cui ora quasi tutti si lamentano per l'alto tasso di precarietà che esso ha generato. Questa politica, invece di innescare quella flessibilità interna all'impresa favorevole all'innovazione dei luoghi di lavoro che alcuni economisti auspicavano, ha innescato una flessibilità esterna all'impresa, di mercato, che ha avvantaggiato nel breve periodo le imprese che rinunciavano ad investimenti innovativi e tendevano a misurarsi con la concorrenza interna ed estera agendo sulla riduzione del costo unitario del lavoro più che su fattori di competitività non di prezzo. D'altra parte la letteratura economica non ha mai mostrato che vi fosse un tradeoff tra protezione all'impiego e dinamica della produttività, così come non vi è prova di un tradeoff tra protezione all'impiego e livello (e/o riduzione) della disoccupazione. Anzi, sia i fatti stilizzati che l'evidenza econometrica portano a risultati opposti (Pini, 2013b). Il *mantra* circa la necessità di maggiore flessibilità nel mercato per avere più produttività è più che altro una *ideologia* priva di fondamento, piuttosto che una *policy* risultante dalla *ricerca scientifica*.

Nonostante ciò, la domanda di riforme strutturali del mercato del lavoro non si è esaurita, come evidenziano anche gli ultimi interventi normativi assunti nell'estate 2013 con il decreto Lavoro del Governo Letta, poi convertito in legge. Al contempo, le riforme strutturali sui mercati dei beni e dei servizi, quelle sulle attività finanziarie, e anche le riforme strutturali sull'amministrazione pubblica e sullo Stato in generale non hanno mai decollato, fatto salve alcune rare eccezioni. Anche per questa ragione la moderazione salariale non ha prodotto che modesti effetti positivi nella sfera dei prezzi, oltre a quelli di segno opposto sulla produttività di cui abbiamo detto sopra. La dinamica inflazionistica italiana è rimasta e tuttora rimane superiore a quella dei nostri concorrenti esteri, perché il contenimento del salario reale ha lasciato spazio a extra-profitti e rendite nei mercati dei beni e servizi, poco concorrenziali e spesso protetti dalle normative<sup>4</sup>.

Tutto ciò non può certamente essere attribuito al Protocollo del 1993. Le parti sociali hanno certo responsabilità per la sua non attuazione, soprattutto nelle parti più propositive che esso aveva e di cui qui discutiamo, e forse anche per la sua concezione che era indubbiamente arida se solo si pensa alla bassa diffusione che aveva, ed ha tuttora, la contrattazione decentrata.

Come avrebbe fatto peraltro da sola la contrattazione ad attivare quel tasso di innovazione nei luoghi di lavoro di cui l'Italia aveva un deficit cronico, se l'idea era quella di alleggerire al contempo il ruolo del contratto nazionale a favore di un contratto decentrato poco diffuso? Non certo con gli incentivi fiscali, peraltro modestissimi, adottati con gravi ritardi e mai giunti a regime, semmai sempre rimodulati a seconda delle esigenze di bilancio. Lo strumento della defiscalizzazione del salario di produttività non appare aver contribuito affatto alla diffusione della contrattazione decentrata e neppure, tramite essa, alla diffusione di innovazioni organizzative nella sfera delle pratiche di organizzazione del lavoro; semmai vi è stata la diffusione di modelli tradizionali di premi salariali che non contribuiscono ad accrescere la produttività incentivando comportamenti partecipativi, se non addirittura la diffusione dei contratti "cosmetici" che per nulla contrastano il declino della produttività<sup>5</sup>. Semmai sarebbe stato utile introdurre sistemi di agevolazione fiscale e di supporto reale all'adozione di innovazioni organizzative e *best work organization practices* nelle imprese, come avvenuto in vari paesi del Nordeuropa, o sul modello delle politiche di trasferimento tecnologico, come da esperienze realizzate nell'ultimo decennio in alcune regioni italiane<sup>6</sup>. Invece si continua a richiedere la defiscalizzazione del salario variabile via contrattazione decentrata<sup>7</sup>, di dubbia efficacia per accrescere la produttività ma certo utile per abbassare il costo del lavoro e al contempo ridurre il ruolo del contratto nazionale nella determinazione del salario<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Si veda su questo anche Tronti (2013).

<sup>5</sup> Si veda Cainelli, Fabbri, Pini (a cura di)(2001).

<sup>6</sup> Il riferimento è qui al Priitt in Emilia-Romagna. Si veda Antonioli, Marzucchi, Montresor (2013).

<sup>7</sup> Ultimo il documento di Confindustria, Cgil, Cisl, Uil (2013) del 2 settembre 2013.

<sup>8</sup> Su questi aspetti abbiamo più volte avuto modo di esprimere la nostra critica. Si veda Antonioli, Pini (2012, 2013b).

Come affermato sopra, non possono essere comunque attribuite troppe responsabilità alle parti sociali per la non attuazione del Protocollo del 1993. La responsabilità per le riforme non fatte sul fronte del Capitale e su quello dello Stato, e per quelle fatte su quello del Lavoro (la deregolamentazione del mercato del lavoro che è stata sostenuta dalla “deriva del diritto del lavoro”)<sup>9</sup> è da attribuire alla *sfera della politica*, che dagli anni novanta è riuscita a dissipare tutti gli sforzi ed i sacrifici che sono stati necessari per entrare prima, e restare poi, nella Eurozona, perché incapace di realizzare le riforme nel funzionamento dei mercati dei beni, del credito, della finanza pubblica e privata, quelle della pubblica amministrazione, le riforme che avrebbero dovuto supportare gli impegni di imprese e sindacati per l’innovazione tecnologica ed organizzativa ed una più equa politica redistributiva del reddito e dei guadagni di produttività.

### ***Proposte per contrastare il declino: produttività negoziata e innovazione nei luoghi di lavoro***

È dunque ancora su questo terreno della produttività che è necessario tornare. Sono state avanzate varie proposte per attivare un meccanismo virtuoso che inneschi e sostenga la crescita della produttività. Alcune di queste si concentrano sulla componente aziendale, e quindi sul ruolo della contrattazione: l’appello promosso da Acocella, Leoni, Tronti (2006), le proposte formulate in Acocella, Leoni (2007), Ciccarone (2009a, 2009b), Fadda (2009), Messori (2012a, 2012b), Tronti (2010a, 2010c, 2012), Mazzanti, Pini (2013). Tutte si concentrano, con pesi differenti, sul ruolo della contrattazione accentrata e della contrattazione decentrata. Gli interventi che si focalizzano sul ruolo della contrattazione nazionale, “modello accentrato”, hanno il pregio di definire un quadro robusto che intende impegnare le Parti Sociali ed il Governo ad un Patto macroeconomico che vincola il comportamento dei firmatari a vari livelli; un modello di questo tipo tuttavia ha il difetto, se troppo centralizzato, di non consentire l’esplicitarsi delle molteplici peculiarità settoriali, dimensionali, sino a giungere a quelle territoriali ed aziendali, che caratterizzano il sistema produttivo italiano. D’altra parte, l’enfasi molto spiccata sulla dimensione microeconomica che caratterizza altre proposte, “modello decentrato”, ben si potrebbe applicare alle specificità aziendali e territoriali, ma rischia di coinvolgere una quota limitata del tessuto produttivo italiano, data la contenuta diffusione della contrattazione decentrata in meno del 30% delle imprese, e prefigura anche soluzioni variegate che si applicano a “macchia di leopardo”, e rischiano di entrare in competizione piuttosto che costruire cooperazione. Non vi è dubbio invece che l’obiettivo da perseguire attraverso la contrattazione sia macroeconomico, individuato nella crescita della produttività e nel recupero di competitività dell’apparato industriale nazionale, e non solo di sue componenti o addirittura di singole imprese; è il sistema nel suo complesso che deve intraprendere un “circolo virtuoso”. Tale obiettivo macroeconomico non può che reggersi su due pilastri, in un contesto nel quale le relazioni industriali svolgono una funzione di regolazione del mercato del lavoro e di redistribuzione del reddito: il contratto nazionale ed il contratto

---

<sup>9</sup> Come ben illustrato da Romagnoli (2013).

decentrato. La proposta che abbiamo articolato in Antonioli, Pini (2013a) parte da questo presupposto, e si articola appunto sui due livelli, il primo nazionale ed il secondo aziendale.

### ***Tre condizioni per la sua realizzazione***

Non ritorniamo qui sulla proposta della *produttività negoziata* nel dettaglio, per cui rinviamo a Antonioli, Pini (2013a), semmai intendiamo precisarne in modo sintetico alcune condizioni ed implicazioni.

Anzitutto, sia chiaro che con la nostra proposta si intende ridare valore e peso alla funzione dei contratti nazionali, con la necessaria semplificazione ed unificazione, come strumenti di negoziazione delle retribuzioni, di definizione di obiettivi di produttività e di distribuzione del reddito. È evidente che negoziare con il contratto nazionale incrementi salariali legati alla produttività pone una questione di equilibrio tra contrattazione di primo e secondo livello, e di rispettivo ruolo dei due livelli. Per questa ragione si avanza una proposta complessiva di riforma del modello contrattuale, che consenta di rilanciare il circolo virtuoso tra salari e produttività, valorizzando i due livelli contrattuali. 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. A questo livello, ineludibile data la limitata diffusione della contrattazione decentrata, si concentra un obiettivo di crescita di produttività di settore, di comparto, di filiera, di territorio. Definito questo obiettivo programmato di produttività, le parti sociali ed il governo 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, per l'innovazione di prodotto e di processo, cooperazione e coordinamento degli sforzi di ricerca industriale, 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. La contrattazione decentrata diventa 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.

Il meccanismo 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* (Pini, 2001, 2002). 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. 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 su *team-work*, *multi-tasking*, *job-rotation* (Leoni, 2008, 2013). 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, tramite la tripartizione informazione, consultazione, negoziazione. Infine, occorre osservare che per affrontare il nodo della limitata diffusione della contrattazione di secondo livello nelle imprese di piccole dimensioni si deve fare ricorso alla contrattazione territoriale. Quest'ultima deve svilupparsi tra sindacato e associazioni d'impresa in modo da fornire copertura a quelle imprese ed a quei lavoratori che altrimenti non sarebbero coinvolti dalla contrattazione decentrata. Allo stato attuale un'impresa che non ha rappresentanze sindacali e contrattazione decentrata può già recepire in forma scritta il contratto collettivo territoriale siglato dalle parti sociali, e così facendo può trarre vantaggio delle agevolazioni fiscali, degli incentivi monetari e reali previsti per favorire la diffusione delle innovazioni organizzative e quindi la realizzazione degli obiettivi di produttività.

In secondo luogo, perché un Patto su produttività, distribuzione e crescita sia credibile ed efficace è richiesto un forte ruolo del soggetto pubblico per realizzare una politica economica di sostegno alla domanda effettiva. Senza una politica espansiva che sostenga in via diretta la domanda aggregata agendo anche sulla componente pubblica, qualsiasi azione concertata tra le parti sociali non conseguirebbe l'obiettivo di crescita della produttività accrescendo i volumi di produzione, ma si tradurrebbe con ogni probabilità in un'ulteriore contrazione dell'occupazione, accrescendo flessibilità e ritmi di lavoro, con effetti redistributivi del reddito opposti a quelli necessari. Le imprese trarrebbero vantaggi dalla contrattazione decentrata e dalla maggiore flessibilità interna all'impresa, ma i redditi da lavoro nel complesso ne soffrirebbero e quindi la domanda interna stagnerebbe. Si riproporrebbe un modello di (bassa) crescita trainata dai mercati esteri, ottenuta mediante una svalutazione interna del lavoro perché impossibilitati alla svalutazione esterna della moneta. Non è probabilmente pensabile un ritorno puro e semplice alla "regola aurea" della produttività, che storicamente prevedeva una esatta proporzionalità tra incrementi di produttività ed incrementi dei salari reali. In presenza di cambi fissi, quale è il sistema monetario dell'Eurozona che impedisce svalutazioni tra valute nazionali, i differenziali di competitività comportano aggiustamenti interni più che esterni. Troppo spesso questi vengono declinati solo in termini salariali, creando un gap tra produttività e salario reale mediante svalutazioni salariali interne, che penalizzano però la domanda domestica per favorire la domanda estera. Tuttavia non è possibile eludere il sostegno alla domanda interna che costituisce la quota prevalente della domanda globale di un singolo paese o di una area valutaria comune (Leon, 2012). Nelle condizioni

dell'Unione Europea Monetaria questo compito può essere svolto sia utilizzando gli strumenti che l'Europa mette a disposizione, sia intervenendo perché l'Europa rinunci alla politica di “austerità espansiva” e adotti azioni di rilancio della crescita, con azioni coordinate di politica monetaria e politica fiscale che non comprimano la domanda interna dei paesi e la quota dei salari sul reddito, anzi le accrescano entrambe (Pini, 2013a). Non potrà essere il ritorno alla regola aurea, ma certo è essenziale un riequilibrio dei pesi relativi tra domanda interna e domanda estera, tra quota dei salari sul reddito e quota dei profitti e quota delle rendite, tra sistemi di welfare pubblici e privatizzazione del welfare.

Infine, avanziamo una terza questione, che ci riporta alla dimensione europea. La fissazione della dinamica delle retribuzioni mediante la contrattazione centralizzata evidenzia un problema di coordinamento che occorre affrontare, più di quanto lo ponga la contrattazione decentrata. Per contrastare la dinamica declinante della quota distributiva del lavoro, di cui abbiamo discusso, in ambito nazionale come in ambito europeo, dovrebbe essere ripristinata la “regola d'oro” distributiva, ovvero la proporzionalità tra crescita delle retribuzioni reali e crescita della produttività del lavoro. Questa politica, del tutto auspicabile, deve però avvenire nel contesto della competitività internazionale e quindi tener conto della dinamica del costo unitario del lavoro in un contesto di moneta unica. Da un lato occorre contrastare le politiche di svalutazione competitiva interna tramite il contenimento dei salari, così diffuse tra i paesi dell'Eurozona (Jansen, 2013a), dall'altro occorre che non prevalgano comportamenti di *overshooting* sulla dinamica delle retribuzioni, che danneggerebbero la competitività dei singoli paesi che le adottano nell'Eurozona, non essendoci il tasso di cambio a compensarle.

La proposta di uno *standard retributivo europeo* era già stata avanzata da Brancaccio (2011a, 2011b, 2012) e Watt (2012), e deve essere ripresa anche alla luce della proposta di produttività programmata in un contesto negoziale. La “regola d'oro” in questo contesto implica che i paesi con avanzi commerciali strutturali e dinamica contenuta del costo del lavoro per unità di prodotto devono far crescere le retribuzioni reali del lavoro oltre la crescita della produttività, in modo tale da sostenere la crescita della domanda interna, ridurre l'avanzo commerciale e rallentare la crescita di competitività sull'estero mediante un innalzamento del costo unitario del lavoro. Viceversa, nei paesi con deficit commerciali e bassa dinamica della produttività, come l'Italia, la dinamica delle retribuzioni reali deve costituire un incentivo per la crescita della produttività ed un recupero di competitività sull'estero, da realizzarsi con l'innovazione piuttosto che con il mero contenimento salariale, regolando la dinamica retributiva sugli obiettivi di crescita della produttività. Ecco allora che la indispensabilità delle politiche di coordinamento economico e fiscale, come di controllo monetario, si estende alle variabili salariali, con una politica di coordinamento sovranazionale nell'Eurozona, che coinvolga istituzioni europee, governi nazionali, e parti sociali a livello europeo (Watt, 2010, 2007). Questa è un'altra implicazione della cessione di sovranità economica, che non può realizzarsi senza una corrispondente acquisizione di democrazia politica, se



non vogliamo che siano i tecnocrati europei a fissare per noi gli obiettivi di crescita salariale (Pini, 2013b)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Sulle politiche dell'Unione Europea che raccomandano anche di recente la svalutazione salariale interna ai paesi dell'Eurozona come via per recuperare competitività nei mercati esteri, si veda Janssen (2013b, 2013c). È questo il caso di Grecia, Portogallo, Spagna, e di recente della Francia, che devono seguire il modello dell'Irlanda, della Lettonia, negli anni successivi alla crisi del 2008, della Germania negli anni pre-crisi. Si veda ETUI (2013) per un esame delle svalutazioni salariali interne nei paesi europei.

## Pini

Acocella N., Leoni R. (2007) (a cura di), *Social Pacts, Employment and Growth. Reappraisal of Ezio Tarantelli's Thought*, Springer/Physica-Verlag, Heidelberg (D).

Acocella N., Leoni R., Tronti L. (2006), *Per un nuovo Patto Sociale sulla produttività e la crescita*, appello sottoscritto da numerosi studiosi: <http://www.pattosociale.altervista.org/>

Antonioli D., Marzucchi A., Montresor S. (2013), Regional Innovation Policy and Innovative Behaviour. Looking for Additional Effects, *European Planning Studies*, in corso di pubblicazione.

Antonioli D., Pini P. (2013a), Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare obiettivi e metodi, *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, vol.14, n.2, pp.39-93.

Antonioli D., Pini P. (2013b), Retribuzioni e contrattazione decentrata. L'accordo sbagliato tra le parti sociali, *Argomenti*, n.37, pp.45-70.

Antonioli D., Pini P. (2012), Un accordo sulla produttività pieno di nulla (di buono), *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, vol.13, n.4, pp.9-24.

Brancaccio E. (2012), Current Account Imbalances, the Eurozone Crisis and a Proposal for a European Wage Standard, *International Journal of Political Economy*, vol.41, n.1, pp.47-65.

Brancaccio E. (2011a), Uno "standard retributivo" per tenere unita l'Europa, *economiaepolitica*, 2 marzo: <http://www.economiaepolitica.it/index.php/primo-piano/uno-standard-retributivo-per-tenere-unita-leuropa/#.UbSMl5z9Vu4>.

Brancaccio E. (2011b), Crisi dell'unità europea e standard retributivo, *Diritti Lavori Mercati*, n.2, pp.199-214.

Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (a cura di) (2001), *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali. Teorie, metodologie, risultati*, FrancoAngeli, Milano.

Ciccarone G. (2009a), Produttività programmata. Una proposta per la riforma della contrattazione e l'unità sindacale, *nelmerito.com*, 24 aprile: [http://www.nelmerito.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=708&Itemid=135](http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=708&Itemid=135).

Ciccarone G. (2009b), Equità distributiva e produttività programmata: una proposta per la riforma della contrattazione, *Economia e Lavoro*, vol.43, n.2, pp.15-24.

Confindustria, Cgil, Cisl, Uil (2013), Una legge di stabilità per l'occupazione e la crescita, Confindustria, Cgil, Cisl, Uil, 2 settembre, Genova, *mimeo*.

ETUI (2013), *Wage Development Infographic*, Etui, European Trade Union Institute: <http://www.etui.org/Topics/Crisis/Wage-development-infographic>.

Fadda (2009), La riforma della contrattazione: un rischio e una proposta circa il secondo livello, *nelmerito.com*, 19 giugno: [http://www.nelmerito.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=759&Itemid=135](http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=759&Itemid=135).

- Janssen R. (2013a), Real Wages In The Eurozone: Not A Double But A Continuing Dip, *Social Europe Journal*, 28 maggio: [http://www.social-europe.eu/2013/05/real-wages-in-the-eurozone-not-a-double-but-a-continuing-dip/?utm\\_source=feedburner&utm\\_medium=feed&utm\\_campaign=Feed%3A+social-europe%2FwmyH+%28Social+Europe+Journal%29](http://www.social-europe.eu/2013/05/real-wages-in-the-eurozone-not-a-double-but-a-continuing-dip/?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+social-europe%2FwmyH+%28Social+Europe+Journal%29).
- Janssen R. (2013b), The European Semester And Its Recommendations On Wages, *Social Europe Journal*, 17 giugno: <http://www.social-europe.eu/2013/06/the-european-semester-and-its-recommendations-on-wages/>.
- Janssen R. (2013c), Workers of Europe, Compete!, *Social Europe Journal*, 22 agosto: <http://www.social-europe.eu/2013/08/workers-of-europe-competete>.
- Leon P. (2012), Le istituzioni economiche del capitalismo, *QA*, – *Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n.4, pp.7-37.
- 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*, Edward Elgar, Cheltenham (UK), cap.17, pp.312-334.
- Leoni R. (a cura di) (2008), *Economia dell'Innovazione. Disegni organizzativi, pratiche di lavoro e performance d'impresa*, FrancoAngeli, Milano.
- Mazzanti M., Pini P. (2013), Questioni aperte nel Piano del Lavoro della CGIL, *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, vol.14, n.1, pp.257-303.
- Messori M. (2012a), Serve un patto su produttività e retribuzioni, *Corriere della Sera*, 9 gennaio.
- Messori M. (2012b), Problemi della produttività dell'economia italiana, relazione ad incontro Astrid, 20 settembre, Roma, *mimeo*.
- Pini P. (2013a), What Europe Needs to Be European, *EconomiaPolitica, Journal of Analytical and Institutional Economics*, vol.30, n.1, pp.3-11.
- Pini P. (2013b), Minori tutele del lavoro e contenimento salariale, favoriscono la crescita della produttività? Una critica alle ricette della BCE, *Economia e Società Regionale*, vol.31, n.1, pp.50-82.
- Pini P. (2001), Partecipazione, flessibilità delle retribuzioni e innovazioni contrattuali dopo il 1993, in Accademia Nazionale dei Lincei(2001), *Tecnologia e società. Tecnologia, produttività, sviluppo*, Accademia Nazionale dei Lincei, Roma, pp.169-198.
- Pini P. (2000), Partecipazione all'impresa e retribuzioni flessibili, *Economia Politica, Journal of Analytical and Institutional Economics*, vol.17, n.3, pp.349-374.
- Pini P. (1996), An Integrated Cumulative Growth Model: Empirical Evidence for Nine OECD Countries, 1960-1990, *Labour*, vol.X, n.1, pp.93-150.
- Pini P. (1995), Economic Growth, Technological Change and Employment: Empirical Evidence for a Cumulative Growth Model with External Causation for Nine OECD Countries: 1960-1990, *Structural Change and Economic Dynamics*, vol.6, Summer, pp.185-213.

- Romagnoli U. (2013), La deriva del diritto del lavoro (Perché il presente obbliga a fare i conti col passato), *Lavoro e Diritto*, vol.27, n.1, pp.3-22.
- Tronti L. (2013), Dopo l'ennesimo accordo inutile. Un nuovo scambio politico, *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali*, vol.138, n.2, pp.303-314.
- Tronti L. (2012), Per una nuova cultura del lavoro. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita, *Economia & lavoro*, vol.46, n.2, pp.117-130.
- Tronti L. (2010a), The Italian Productivity Slowdown: The Role of the Bargaining Model, *International Journal of Manpower*, vol.31, n.7, pp.770-792.
- Tronti L. (2010b), Produttività e distribuzione del reddito, in Ciccarone G., Franzini M., Saltari E. (a cura di), *L'Italia possibile. Equità e crescita*, F. Brioschi Editore, Milano.
- Tronti L. (2010c), La crisi di produttività dell'economia italiana: modello contrattuale e incentivi ai fattori, *Economia & lavoro*, vol.44, n.2, pp.47-70.
- Watt A. (2012), La crisi europea e la dinamica dei salari, in *La rotta d'Europa*, parte 1: L'economia, Sbilanciamoci!, sbilibri, n.2, Roma.
- Watt A. (2010), From End-of-Pipe Solutions towards a Golden Wage Rule to Prevent and Cure Imbalances in the Euro Area, *Journal of Social Europe*, 23 dicembre: <http://www.social-europe.eu/2010/12/from-end-of-pipe-solutions-towards-a-golden-wage-rule-to-prevent-and-cure-imbances-in-the-euro-area/>.
- Watt A. (2007), The Role of Wage-Setting in a Growth Strategy for Europe, in Arestis P., Baddeley M., McCombie J., (eds.), *Economic Growth. New Directions in Theory and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham (UK), pp.178-199.