

# Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare obiettivi e metodi

<http://www.rassegna.it/articoli/2013/01/31/96626/contrattazione-dinamica-salariale-e-produttivita-ripensare-obiettivi-e-metodi>

June 11, 2013

Produttività e salari stagnanti, crescita piatta. Come riprendere un percorso virtuoso ripensando obiettivi e metodi della contrattazione collettiva. La proposta di produttività programmata e contrattata *D.ANTONIOLI, P.PINI*

rassegna it

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).

## La produttività e 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 complementarità 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.

### **Patto di produttività e distribuzione: la contrattazione nazionale**

Le Parti Sociali (PS) ed il Governo (G) convengono 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.

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 complementarietà 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 complementarietà con cui devono operare le varie azioni di PS e G, nell'ambito del Patto che sottoscrivono.

## **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 Campi 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, a cui rinviamo per le argomentazioni che supportano la nostra proposta, è disponibile al [seguente indirizzo](#).

\* *Ricercatore di Economia Politica all'Università di Ferrara*

\*\* *Professore ordinario di Economia Politica, ed Economia del Lavoro e dell'Innovazione. Università di Ferrara*