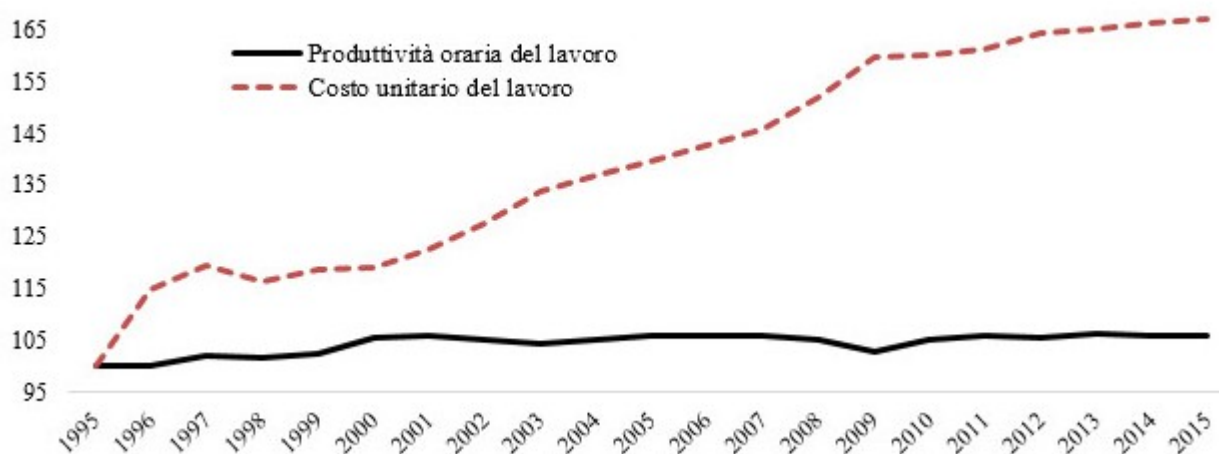


L'hanno chiamata "trappola della produttività"[1] per sottolineare la stasi economica, sociale e produttiva del nostro paese. Quello del mercato **disallineamento tra costo unitario del lavoro e produttività** è il tema più dibattuto negli ultimi anni da parte degli attori sindacali e, più in generale, da parte di tutta la classe dirigente italiana. Ha radici profonde ed echi lontani, che risiedono nella storia dell'Italia[2] e nelle relazioni industriali degli ultimi vent'anni[3].

Figura 1 - Costo del lavoro unitario e produttività del lavoro in Italia (1995-2015), 1995=100



Fonte: Rielaborazione Adapt su dati Eurostat (2016)

Secondo la maggior parte degli osservatori, **la dinamica stagnante della produttività e la crescita costante del costo del lavoro in Italia (Fig.1) sarebbe dipesa dal tipo di modello contrattuale adottato con il Protocollo del 1993[4]**. Un modello contrattuale che avrebbe innescato un rapporto negativo tra produttività e salari reali, determinando un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto[5] e un rallentamento nell'innovazione di processo, di prodotto e organizzativa. In particolare, **la scarsa diffusione della contrattazione decentrata non avrebbe consentito una diffusione rilevante del salario di risultato e, con esso, il rafforzamento dei relativi meccanismi di stimolo per la produttività**. Del pari, la moderazione salariale promossa dal sistema contrattuale ha consentito anche alle aziende marginali di rimanere competitive senza reinvestire i profitti in formazione del capitale umano, innovazione, ricerca e sviluppo. **Il risultato è stato, sul piano nazionale, una produttività praticamente ferma e un mercato del prodotto con un grado basso di concorrenza;**

mentre, sul piano internazionale, un peggioramento delle esportazioni e un indebolimento del sistema produttivo italiano e, entro questo, della struttura occupazionale. A poco sembra essere servita la riforma degli assetti contrattuali del 2009, che pure si era preoccupata di apprestare meccanismi di carattere economico e normativo di promozione del decentramento contrattuale.

Continua ad esserci consenso sulla opportunità di uno sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione decentrata. Così **come nel dibattito politico e sindacale c'è consenso sul fatto che la produttività sia un tema di rilievo strategico** per l'economia italiana e per le relazioni industriali perché impatta su crescita economica, competitività e occupazione[6]. Una produttività alta, infatti, permette di creare più ricchezza e più benessere, migliorando la posizione concorrenziale di un paese nel mercato internazionale e rafforzando al contempo il mercato interno del lavoro in termini di qualità (capitale umano) e quantità (domanda di lavoro).

Sulle modalità per rendere il sistema contrattuale funzionale a questo disegno si registra, come detto, una certa divergenza di vedute. Di seguito sono riportate le principali proposte emerse nell'attuale dibattito pubblico intorno alla riforma della struttura della contrattazione collettiva.

La riforma del modello contrattuale secondo le parti sociali

La proposta CGIL, CISL e UIL: “Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro”

Nel contesto della crisi economica, Cgil, Cisl e Uil intendono valorizzare e rafforzare il ruolo, la portata e la funzione del contratto nazionale quale regolatore macroeconomico delle dinamiche salariali e strumento fondamentale per il rilancio della domanda interna e per il contrasto alle dinamiche deflattive[7]. **Il rafforzamento del ruolo del contratto nazionale dovrà avvenire, sul piano giuridico-istituzionale, con un intervento legislativo di sostegno (la c.d. “legge sindacale”) che definisca l'erga omnes dei Ccnl, dando attuazione a quanto previsto dall'Art. 39 della Costituzione.** Sul piano economico, la proposta più innovativa riguarda la definizione della dinamica del salario regolato dal contratto nazionale. **Nel determinare gli andamenti dei minimi salariali, la contrattazione nazionale dovrà superare il collegamento funzionale delle retribuzioni contrattuali con la sola inflazione (misura attraverso l'IPCA), assumendo anche altri criteri guida e parametri che tengano conto,**

più in generale, delle dinamiche macroeconomiche e degli andamenti settoriali.

In questo quadro, una maggiore estensione della copertura della contrattazione di II livello avrebbe la funzione essenziale di legare maggiormente crescita dei salari reali a produttività e competitività. Le parti sociali richiedono a tale scopo **il consolidamento strutturale delle preesistenti forme di agevolazione fiscale previste per i premi di risultato e per il welfare aziendale**. Le parti considerano fondamentale, nel definire il premio di risultato, l'individuazione di obiettivi di produttività chiari, trasparenti e condivisibili al fine di e radicare alla base il fenomeno perverso dei c.d. "accordi cosmetici".

La proposta di Federmeccanica per il triennio 2016-2018

A causa della crisi economica, Federmeccanica ha avanzato per il 2016 la proposta di **congelamento degli aumenti retributivi** perché, dai dati macroeconomici, l'inflazione prevista nel precedente triennio è stata superiore a quella effettivamente verificatasi[8]. Per il 2017, invece, sono proposti aumenti retributivi per un importo mensile pari 37,31 euro in sostituzione dell'importo annuale di 485 euro previsto in precedenza per lavoratori non coperti dalla contrattazione aziendale (il c.d. "elemento perequativo"). Nella direzione di una convinta **flessibilizzazione della struttura salariale si pone la proposta di assorbire negli incrementi retributivi stabiliti dal Ccnl tutte le voci fisse e continuative presenti nella busta paga dei singoli lavoratori** (minimi contrattuali, superminimi individuali e collettivi, aumenti periodici di anzianità, premi di produzione orari e mensili corrisposti in cifra fissa), ad esclusione degli emolumenti strettamente connessi alla prestazione lavorativa (straordinario, cottimo, maggiorazioni per lavoro notturno, ecc.) **e, ovviamente, i premi variabili comunque denominati**. Sulla scorta delle dinamiche della contrattazione salariale dei dirigenti, gli incrementi retributivi collegati all'andamento del tasso d'inflazione verrebbero così concessi solo qualora il differenziale tra la retribuzione individuale e il salario di garanzia del livello di inquadramento del singolo lavoratore risultasse negativo. Una siffatta articolazione della struttura salariale potrebbe certo contribuire ad indirizzare l'interesse contrattuale dei negozianti aziendali verso modalità flessibili di determinazione degli incrementi retributivi, giacché eventuali erogazioni in cifra fissa finirebbero per essere assorbite; mentre in assenza di contrattazione salariale a livello decentrato, comunque la direzione d'azienda sarebbe tenuta a corrispondere l'incremento retributivo determinato in funzione dell'andamento del tasso d'inflazione.

Per quanto concerne il livello aziendale, Federmeccanica propone **una diffusione strutturale del premio di risultato anche per le imprese che sono attualmente sprovviste**. In questo caso,

tali imprese dovranno predisporre, anche in forma unilaterale, premi aziendali per un valore pari ad almeno 260 euro annui. Le imprese che decideranno di non istituire il premio di risultato dovranno destinare, in ogni caso, la somma suddetta in forme integrative di Welfare aziendale o in formazione continua. Si tratta di un meccanismo che obbliga le aziende a modernizzare il proprio modello di gestione delle risorse umane senza margini di *opting out*.

Concertazione o decentramento atomistico?

Tronti, Fadda, Acocella, Ciccarone e altri economisti: “Programmare la produttività” e avviare un nuovo “scambio politico”

Nell’ambito del dibattito scientifico in Italia, è emerso negli ultimi anni il contributo di alcuni economisti ed esperti delle relazioni industriali, i quali hanno proposto (in forma più o meno unitaria) una profonda riforma del modello contrattuale^[9]. La proposta, che rientra in quadro più generale di riorganizzazione del sistema economico-istituzionale, è basata su tre pilastri fondamentali: i) la contrattazione di linee guida di riorganizzazione dei luoghi di lavoro;) la contrattazione di valori obiettivo di aumento della produttività;) la contrattazione esplicita di un valore obiettivo di aumento della quota del lavoro nel reddito.

In primo luogo, essi ritengono urgente un intervento concertato del Governo e delle parti sociali (c.d. “scambio politico”) per definire, a livello generale, una decisiva **riorganizzazione dei luoghi di lavoro**. Lo scopo è diffondere, nella cultura imprenditoriale, un modello di “impresa moderna” basata su sistemi flessibili di gestione delle risorse umane, *lean production* e organizzazione reticolare. A livello macroeconomico, essi propongono, nel rispetto dei vincoli comunitari, una **riduzione della pressione fiscale** sui lavoratori e sulle imprese, **nuove politiche industriali e di sviluppo regionale**, investimenti per **snellire il sistema burocratico** e **politiche antimonopolistiche**. In definitiva, si tratta di riforme strutturali dal lato dell’offerta che si inscrivono in un processo di cambiamento di lungo periodo per eliminare i vincoli ambientali che frenano la modernizzazione del tessuto produttivo.

In secondo luogo, al fine di fornire forti stimoli in direzione di una maggiore efficienza organizzativa e una migliore competitività, la proposta in esame ritiene necessario che **le parti sociali fissino nei contratti collettivi (nazionali, aziendali e territoriali) target di produttività programmata ai quali accordare incrementi retributivi indipendenti dal raggiungimento**

o meno dell'obiettivo di produttività prefissato. In base a questa proposta, ad esempio, laddove l'impresa non raggiunge il target di produttività negoziato, essa è costretta a sopportare maggiori costi salariali, subendo un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto e una compressione dei profitti. Lo stimolo risiede proprio in questo, nel rischio associato a un mancato conseguimento dell'obiettivo concordato in sede negoziale: le aziende sono indotte ad attuare le modifiche organizzative atte a garantire un aumento della produttività almeno uguale all'aumento dei costi salariali, salvo peggiorare la loro competitività e la loro redditività.

Infine, la proposta di definire sul piano contrattuale **la quota del lavoro nel reddito ha lo scopo di favorire, nel breve periodo, un'espansione dei consumi, della domanda interna e, nelle relazioni industriali, una maggiore pressione salariale (*wage whip*) sul capitale.** Nel medio-lungo periodo, il maggior costo del lavoro indurrà le aziende a introdurre tecniche produttive più *capital intensive* e innovazioni organizzative *labour savings* per tutelare i profitti. Con tali innovazioni, aumenterà nuovamente la produttività e la competitività del sistema economico mentre le imprese meno efficienti usciranno dal mercato.

Nell'ambito del nuovo modello contrattuale, **la quota del lavoro può essere contrattata ai vari livelli, focalizzando l'impegno delle parti sociali soprattutto sullo sviluppo della contrattazione territoriale in ragione del numero elevato di piccole e piccolissime imprese del sistema italiano.**

Ichino, Boeri e Moretti: spostare la contrattazione sui salari nelle aziende

La proposta di Ichino, Boeri e Moretti^[10] ha suscitato molte polemiche nel dibattito sindacale e nelle riflessioni dei commentatori italiani perché ha avanzato un'idea di riforma istituzionale piuttosto destabilizzante per gli equilibri sociali e politico-istituzionali definiti nel Protocollo del '93 (ma anche prima). In base a questi equilibri, la contrattazione nazionale doveva occuparsi di garantire l'andamento dei salari nominali mantenendo inalterato il potere d'acquisto dei lavoratori su tutto il territorio; la contrattazione aziendale (e quella territoriale) legava invece aumenti dei salari reali a incrementi della produttività e della redditività. L'obiettivo era quello di sviluppare un modello contrattuale che assicurasse, sul piano generale, salari nominali uguali per tutti i lavoratori e un rientro dell'inflazione tramite un meccanismo di predeterminazione delle aspettative; a livello decentrato, la crescita dei salari reali sostenibile (non inflattiva) basata sul principio "la ricchezza si distribuisce dove e quando si crea". Se il primo obiettivo di contenimento dell'inflazione è stato raggiunto, l'obiettivo di diffondere retribuzioni incentivanti collegate alla diffusione della contrattazione decentrata si può bene dire fallito.

La proposta dei tre economisti parte da una serie dei risultati empirici che dimostrano la presenza di forti asimmetrie economiche nel territorio italiano in termini di produttività e costo della vita. La loro ipotesi, sostenuta anche da una certa letteratura economica, è che **mercato del lavoro e mercato delle abitazioni siano interdipendenti**: vale a dire, dove la domanda di lavoro e la produttività sono più alte, maggiori saranno i prezzi delle abitazioni perché gli immigrati alla ricerca di un posto di lavoro gonfiano la domanda di abitazioni (come avvenuto storicamente in Italia).

Dalla loro ricerca emerge un dato molto importante: **la produttività delle aziende del Nord è più alta di quelle del Sud così come il prezzo delle abitazioni**. Data l'uniformità nazionale dei salari nominali, **il salario reale (cioè il rapporto tra salario nominale e costo della vita) è più basso al Nord mentre il costo del lavoro per unità di prodotto è più alto al Sud**. Questo fatto genera un duplice effetto: crea disoccupazione nel Sud perché i salari reali sono troppo alti rispetto alla produttività e riduce la domanda aggregata nel Nord dove i salari reali sono troppo bassi rispetto alla produttività. **La soluzione è quindi quella di ancorare i salari all'andamento effettivo della produttività locale, sviluppando la contrattazione nelle singole aziende**. Sulla scorta di quanto avvenuto dopo l'unificazione delle due Germanie, **la proposta in concreto è quella di avvicinare la contrattazione salariale ai luoghi di lavoro mediante l'inserimento di clausole di apertura nei contratti nazionali**.

Da un tale avvicinamento, ne trarrebbero beneficio sia i lavoratori del Nord che quelli del Sud. I primi perché avrebbero un aumento dei salari reali, i secondi perché vedrebbero una diminuzione del tasso di disoccupazione. A livello complessivo, l'intero sistema economico ne trarrebbe beneficio poiché aumenterebbe da un lato la spesa per i consumi (salari reali più alti nel Nord e maggiore occupazione nel Sud) e dall'altro perché favorirebbe una maggiore mobilità geografica tra Sud e Nord (più lavoratori disposti a spostarsi al Nord per via dell'incentivo dei salari reali più alti).

Lorenzo Patacchia

ADAPT Junior Fellow

 @lorpatac

Scarica il **PDF** 

- [1] L'espressione è utilizzata in P. Pini, *Regole europee, cuneo fiscale, e trappola della produttività. La legge di Stabilità 2014-2016 programma la depressione*, in *Quaderni DEM*, 2014, 3.
- [2] Per un'analisi di lungo periodo della produttività del lavoro in Italia, vedi G. Travaglini, *Crisi economica, flessibilità del lavoro e produttività*, in *PRISMA Economia-Società-Lavoro*, 2014.
- [3] Per un'analisi del tema della produttività alla luce dell'articolazione degli assetti contrattuali, vedi A. Lassandri, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2009, 2.
- [4] In questo senso, l'analisi economica più robusta sulle relazioni funzionali tra modello contrattuale e produttività del lavoro si ravvisa in L. Tronti, *Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica*, in *Quaderni di Rassegna sindacale*, 2016, 2. In particolare, per una disamina più approfondita sulle determinanti economiche della produttività in rapporto con il modello contrattuale, cfr.: L. Tronti, *La crisi di produttività dell'economia italiana: modello contrattuale e incentivo ai fattori*, in *Economia e Lavoro*, 2010, 2; L. Tronti, *La crisi di produttività dell'economia italiana: scambio politico ed estensione del mercato*, in *Economia e Lavoro*, 2009, 2; L. Tronti, *The Italian Productivity Slow-down: The Role of the Bargaining Model*, in *International Journal of Manpower*, 2010, vol. 31, 7; L. Tronti, *Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, in *Rivista internazionale di scienze sociali*, 2005, 2.
- [5] Il costo del lavoro per unità di prodotto è una tra i principali indicatori di competitività di un'azienda, di un settore o di tutta l'economia. È calcolato come rapporto tra salario reale e produttività del lavoro e misura l'impatto del costo del lavoro nel valore di ogni singolo bene finale. Seguendo la metodologia adottata dalla Banca d'Italia, il CLUP è calcolato come il rapporto tra i redditi da lavoro dipendente per unità standard di lavoro (costo del lavoro *pro capite*) e la produttività media del lavoro (valore aggiunto diviso per le unità standard di lavoro). Se la produttività è stagnante e il costo del lavoro cresce, il CLUP ovviamente aumenta, come è avvenuto ad esempio in Italia.
- [6] Sul fronte sindacale, M. Bentivogli, *Abbiamo rovinato l'Italia? Perché non si può fare a meno del sindacato*, Castelvechchi, 2016 e Confindustria, *Il progetto Confindustria per l'Italia: crescere si può, si deve*, 2013. Vincenzo Boccia, presidente di Confindustria dal 31 marzo 2016, ha proposto recentemente durante il workshop Ambrosetti di Cernobbio di elaborare un "piano a medio termine

per la crescita del Paese” con una agenda “della produttività” in quattro punti: “industria ad alta intensità di investimenti, ad alta intensità di produttività, ad alto valore aggiunto e questione dell’aumento dei salari”.

[7]Cgil-Cisl-Uil, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull’innovazione e la qualità del lavoro*, 2016.

[8]Federmeccanica, *La proposta di Federmeccanica per il triennio 2016-2018*, 2016.

[9]Per un’analisi dettagliata sulle singole proposte di ciascun economista, si veda Aa.Vv., *Riforma della contrattazione, produttività, crescita: un dialogo tra economisti*, in *Economia e Lavoro*, 2013, 3.

[10]Per una lettura di taglio divulgativo si veda, F. Patti, *Lasciate scendere i salari e il Sud crescerà*, Linkiesta, 4 giugno 2016; oppure, da un punto di vista più analitico, T. Boeri, A. Ichino, E. Moretti, *Housing prices, wage and income differences in Italy*, 2014, in http://www.frdb.org/be/file/_scheda/files/inequality_frdb_ichino.pdf