



## Quali politiche per il rilancio della produttività

Marcello Messori\*

### 1. Il problema

Il basso tasso potenziale di crescita dell'economia italiana, alla base della lunga fase di stagnazione anche prima della crisi finanziaria e «reale» del periodo 2007-2009, e fattore decisivo della quasi ininterrotta recessione fra la seconda metà del 2008 e oggi, è largamente imputabile al deludente andamento della produttività del lavoro e della produttività totale dei fattori. In termini di *policy* diventa pertanto prioritario individuare riforme della contrattazione salariale nell'industria e nei servizi che contribuiscano a migliorare almeno la dinamica della produttività del lavoro. I drammatici dati italiani sui tassi di disoccupazione e – soprattutto – di inoccupazione<sup>1</sup>, e sulla caduta dell'attività economica e manifatturiera, che si sono ulteriormente aggravati con l'inizio del 2013, fanno peraltro emergere un'altra priorità di *policy*: la necessità di interventi di breve termine a sostegno dell'occupazione e delle imprese in difficoltà.

Ciò rende ancora più complesso un problema che già è, di per sé, di difficile soluzione. Durante gli ultimi venti anni, nei paesi economica-

\* Marcello Messori è docente di Economia presso l'Università Luiss di Roma.

Il presente scritto ha beneficiato dell'attività del gruppo Astrid sulla produttività, che ha svolto i suoi lavori fra il settembre del 2011 e l'estate del 2012, presentando i suoi principali risultati nel seminario Astrid del 20 settembre 2012, e delle più recenti discussioni con una parte di quel gruppo. Esso riprende, con modifiche marginali, la nota da me redatta, sempre in sede Astrid, quale contributo alle *Proposte di politiche pubbliche per il programma di un governo*.

<sup>1</sup> Per livello di inoccupazione si intende la somma fra il numero dei lavoratori disoccupati, registrato dalle statistiche ufficiali, e il numero (stimato) dei lavoratori «scoraggiati», ossia di quegli individui in età lavorativa che non cercano più un'occupazione perché si aspettano di non trovarla, ma che la cercherebbero attivamente in condizioni più favorevoli del mercato del lavoro. Il tasso di inoccupazione, quindi, è dato dal rapporto fra il livello di inoccupazione e la somma fra occupati, disoccupati e «scoraggiati».

mente avanzati, la dinamica della produttività del lavoro (e, a maggior ragione, della produttività totale dei fattori) è soprattutto dipesa dalle innovazioni organizzative legate all'*information and communications technology* (Ict) e ai suoi derivati. Queste innovazioni non sono riducibili a investimenti in Ict, ma devono anche comportare cambiamenti di vari processi interni alle imprese e riorganizzazioni del lavoro che siano finalizzate a una migliore qualità delle prestazioni e delle condizioni lavorative<sup>2</sup>. In Italia, l'ambiente economico-istituzionale sfavorevole e le connesse caratteristiche delle imprese non finanziarie (piccola dimensione e insufficienza dei salti dimensionali nei casi di successo) hanno rappresentato un rilevante ostacolo per la realizzazione di tali innovazioni.

La ristrutturazione organizzativa delle imprese italiane è stata avviata solo nella seconda metà del primo decennio duemila, ossia a ridosso delle crisi finanziarie e «reali». Queste ultime hanno però impedito efficienti processi di «distruzione creatrice», in quanto hanno indotto una dura ma distorta selezione delle nostre imprese. È vero che il ristretto numero di imprese italiane con forte proiezione sui mercati internazionali ha prosperato e che la costruzione di alcune reti di impresa ha avuto successo, attenuando così i vincoli dimensionali (anche *infra*); nel mercato interno, tuttavia, non sono sopravvissute le imprese migliori ma, troppo spesso, quelle più protette da posizioni di rendita.

## 2. Il necessario spettro di *policy*

Quanto detto implica che, in Italia, lo stesso rilancio della produttività del lavoro richiede uno spettro di interventi di *policy* che sappiano combinare il breve e il medio periodo. Nel breve periodo si tratta di allentare i vincoli di liquidità e di domanda aggregata, che pesano sulle imprese non finanziarie italiane, così da evitare un eccessivo e distorto restringimento della nostra base produttiva che, oltre ad aggravare la già drammatica situazione di inoccupazione (sopra richiamata), comprometterebbe le future possibilità di ripre-

<sup>2</sup> Nell'ambito dei gruppi Astrid citati nella nota iniziale, il punto è stato soprattutto sottolineato da Nunziata: quando un'impresa investe in *information and communications technology*, ma non innova nelle sfere organizzative, la sua produttività tende a non aumentare.

sa della nostra economia<sup>3</sup>. Nel medio periodo si tratta di modificare vari elementi strutturali di funzionamento del nostro sistema economico, così da aprire la società al cambiamento e da accrescerne la competitività. Fra questi interventi strutturali, basti qui richiamare: l'ammodernamento delle infrastrutture immateriali e materiali, la riduzione delle incertezze normative e regolamentari, la sburocratizzazione e la semplificazione delle procedure, una migliore qualità formativa delle risorse umane, la riduzione della pressione fiscale sul lavoro, la creazione di garanzie pubbliche di «ultima istanza» per forme di debito delle imprese alternative ai crediti bancari, gli incentivi alla diffusione e al rafforzamento delle reti di impresa, gli incentivi per i salti dimensionali e per la quotazione di borsa, il sostegno dell'attività manageriale e dei servizi professionali<sup>4</sup>.

Se si fa più diretto riferimento al tema della produttività, nel medio periodo si tratta però di realizzare almeno quattro obiettivi:

- incentivare le imprese alle innovazioni organizzative nel senso sopra precisato;
- costruire *in vitro* un processo efficiente di «distruzione creatrice», che si sostituisca gradualmente al distorto processo innescato dalle crisi;
- costruire una rete universale di ammortizzatori che renda socialmente accettabili i costi delle innovazioni;
- colmare quei divari negativi di competenza delle risorse umane in attività che caratterizzano l'Italia rispetto agli altri Paesi europei.

In quanto segue, l'analisi è limitata ai punti 1 e 2, e fa specifico riferimento alla produttività del lavoro. È tuttavia importante tenere presente che tali due punti non vanno disgiunti dagli altri interventi di *policy* di breve e di medio periodo sopra richiamati, e soprattutto dai punti 3 e 4, sia nel senso che non possono reggere da soli sia nel senso che non hanno «buoni sostituti».

<sup>3</sup> Riguardo all'allentamento dei vincoli di liquidità, un ruolo cruciale potrebbe essere svolto dall'immediato pagamento di tutti i debiti commerciali scaduti e non contestati che la pubblica amministrazione ha maturato verso le imprese. Riguardo invece agli interventi per il sostegno della domanda aggregata, l'iniziativa decisiva potrebbe essere un progetto europeo di investimenti pubblici.

<sup>4</sup> Per un esame più dettagliato delle politiche di breve, medio e lungo periodo legate al rilancio della produttività del lavoro, vedi l'intervento di Franco Bassanini al seminario Astrid del 20 settembre 2012. In quel seminario ho presentato al riguardo una tavola di sintesi (*Introduzione ai lavori della seconda parte*).

### 3. La produttività programmata

Per migliorare la dinamica della produttività del lavoro nel medio periodo è necessario risolvere il seguente problema: come rendere convenienti i costi delle innovazioni organizzative alle medie e piccole imprese italiane che resistono al cambiamento. La soluzione più semplice, quindi potenzialmente più efficace, consisterebbe nel condizionare le prospettive di maggiori profitti di ognuna delle imprese italiane agli incrementi di produttività del lavoro che ciascuna di esse sarà effettivamente in grado di realizzare nel futuro. A tal fine si prevede la stipula di un accordo fra le parti sociali, relativo ai futuri tassi pluriennali di crescita della produttività del lavoro (espressa in termini reali) per gruppi omogenei di imprese; il solo vincolo, imposto dai *policy maker* a questo accordo, dovrebbe essere che i vari tassi di crescita concordati abbiano elevate probabilità di ridurre i divari di produttività fra Italia e paesi concorrenti. L'accordo dovrebbe inoltre essere caratterizzato da una stretta corrispondenza (una «quasi» uguaglianza), a livello di gruppi omogenei di imprese, fra i tassi di crescita dei salari reali e i corrispondenti tassi programmati di variazione della produttività del lavoro (sempre espressa in termini reali)<sup>5</sup>.

Oltre a determinare incrementi significativi nei salari reali, uno dei principali effetti di un accordo del genere sarebbe quello di suddividere *ex post* le imprese fra tre diverse tipologie:

- un primo sottoinsieme di imprese, realizzando un tasso effettivo di incremento nella produttività del lavoro maggiore di quello programmato per il suo gruppo di appartenenza, otterrebbe una caduta del costo del lavoro per unità di prodotto (clup) e aumenterebbe così i margini di profitto;
- un secondo sottoinsieme di imprese, realizzando un tasso effettivo di incremento nella produttività del lavoro pari a quello programmato per il suo gruppo di appartenenza, manterrebbe clup e margini di profitto invariati;
- un terzo sottoinsieme di imprese, realizzando un tasso effettivo di incremento nella produttività del lavoro minore di quello programmato per il suo gruppo di appartenenza, subirebbe un incremento del clup e una riduzione dei margini di profitto con conseguenti possibili perdite.

<sup>5</sup> La seguente analisi si collega strettamente ai lavori di Ciccarone (2009); Saltari, Travaglini (2008); Ciccarone, Saltari (2010). Significativi legami vi sono anche con il lavoro di Antonioli e Pini, pubblicato nel presente numero dei *Quaderni*.

Uno schema del genere presenta svariati problemi di applicazione e richiede una serie di precisazioni. Fra le altre cose, è necessario che garantisca ampia autonomia di ristrutturazione o di uscita dal mercato alle imprese con margini declinanti di profitto o con perdite<sup>6</sup>; e che sia in grado di escludere il rischio di rivendicazioni salariali aggiuntive nei confronti delle imprese che hanno ottenuto un clup decrescente. Tale schema, inoltre, tende a creare crescenti divari salariali fra lavoratori con qualifiche e funzioni analoghe, ma occupati in imprese appartenenti a tipologie diverse, e a disincentivare gli sforzi dei singoli lavoratori; pertanto esso deve prevedere un fondo liquido, alimentato da una piccola differenza positiva tra i tassi di incremento della produttività programmata e quelli dei salari reali nel(i) gruppo(i) di imprese a più elevato tasso potenziale di crescita della produttività del lavoro, per finanziare la riduzione dei suddetti divari e per introdurre una – pur se esigua – quota variabile nella retribuzione dei singoli lavoratori. Infine, come si è già sottolineato, non va dimenticato che la dinamica della produttività del lavoro non dipende soltanto dalle scelte innovative delle imprese, ma anche da altri fattori: due dei più rilevanti fra questi fattori sono rappresentati dall'ambiente in cui le imprese si trovano a operare e dalla resistenza al cambiamento da parte delle componenti più vulnerabili della società.

#### 4. I problemi aperti

Gli ultimi due fattori considerati implicano che le *policy* pubbliche hanno il difficile compito di migliorare le «esternalità» di sistema e di costruire ammortizzatori sociali efficaci e universali così da allentare i vincoli cui è sottoposto l'accordo fra le parti sociali sulla dinamica programmata della produttività del lavoro. Come si è già detto, qui non si entra nel merito di come indebolire le «esternalità negative» e di come costruire un sistema di ammortizzatori sociali. Si è però anche segnalato che l'Italia soffre di divari negativi in termini di competenze delle risorse umane in attività; è quindi almeno necessario considerare due aspetti che aggravano la portata di tali problemi.

<sup>6</sup> Si tratta inoltre di evitare che le imprese in grado di attuare un'efficace ristrutturazione siano bloccate dal *credit crunch*. Ecco perché, nel paragrafo precedente, si è sottolineata la necessità di prevedere garanzie statali per forme di indebitamento delle imprese non finanziarie diverse dal credito bancario.

Il primo: la fascia di lavoratori italiani che ha modeste competenze e che possiede, quindi, una bassa capacità di adattamento al nuovo, sopportando elevati costi sociali a seguito dell'introduzione di innovazioni organizzative delle imprese, potrebbe essere numerosa. Il secondo: queste stesse innovazioni rischiano di incontrare vincoli stringenti in termini di trasferimento delle conoscenze. Il primo aspetto accresce la responsabilità pubblica per il disegno di un sistema universale ed efficiente di ammortizzatori sociali. Il secondo aspetto richiede, invece, che le politiche pubbliche facilitino l'offerta di adeguati profili manageriali e professionali e rafforzino la concorrenza e la trasparenza nel mercato dei servizi professionali alle imprese, così da abbassarne i costi; ciò consentirebbe, infatti, a tutte le nostre imprese (anche piccole) di accedere ai «trasferimenti di conoscenza»<sup>7</sup>.

Per quanto rilevanti, i due aspetti appena esaminati non sono esaustivi. Vi sono infatti altri due problemi aperti che appaiono dirimenti. Il primo, interno al disegno di accordo fra le parti sociali, riguarda il fatto che i tassi pluriennali di crescita programmata della produttività del lavoro non sono riducibili a un'unica serie di valori annuali medi da applicare a un insieme di imprese con attività produttive molto eterogenee; pertanto, è necessario che ognuna delle imprese italiane sia classificata in base al suo specifico tasso potenziale di crescita della produttività del lavoro. Il secondo problema, esterno al disegno di accordo, ma rilevante in termini di equità anche in presenza di ammortizzatori sociali universali, riguarda gli ulteriori impatti occupazionali negativi che potrebbero essere causati da un tale processo di «distruzione creatrice» *in vitro* durante una fase, come l'attuale, di depressione con elevati tassi di inoccupazione.

Il primo problema, in Italia, è aggravato da uno dei fattori che ha già svolto una funzione di freno rispetto alle innovazioni organizzative e alla connessa dinamica della produttività: la dimensione ridotta delle nostre imprese che ne aumenta l'eterogeneità. Come si è già accennato esaminando lo spettro di strumenti di *policy*, il vincolo dimensionale può essere attenuato grazie alla creazione di reti di imprese. Queste ultime riducono l'importanza della dimensione di ogni anello della catena del valore, facilitano i tra-

<sup>7</sup> In proposito, durante i lavori dei due gruppi di Astrid, Nunziata ha sostenuto che il «trasferimento di conoscenza» è la risorsa strategica da mettere a disposizione, a basso costo, per le nostre imprese.

vasi di conoscenze, abbassano le barriere all'internalizzazione e permettono l'uso in comune di servizi professionali e delle stesse risorse manageriali.

## **5. Il quadro contrattuale**

Resta il fatto che, almeno per ora, il Contratto di rete (istituito con le leggi 33/2009 e 122/2010) non sembra aver avuto il successo sperato; e che, anche se fossero in grado di indebolire uno dei principali ostacoli ai cambiamenti organizzativi, le reti di impresa non diminuirebbero la varianza nel tasso potenziale di crescita della produttività del lavoro nell'ambito di ciascuna catena del valore. Per classificare le singole imprese italiane in base al loro specifico tasso potenziale di crescita della produttività del lavoro, è quindi necessario ricorrere a un altro strumento: la combinazione di diversi livelli contrattuali. Il punto può essere chiarito richiamando tre aspetti del quadro contrattuale che caratterizza oggi l'economia italiana.

Primo aspetto. Dopo gli accordi del 1993, che diedero un contributo decisivo per la partecipazione dell'Italia alla fondazione dell'euro, le parti sociali e il governo hanno siglato molte intese. Basti qui richiamare le «Linee di riforma della struttura della contrattazione», sottoscritte da Cgil, Cisl e Uil nel maggio 2008; le «Linee guida», firmate da Confindustria, Cisl e Uil nell'ottobre 2008; la sostanziale riproposizione di tali linee nell'Accordo Quadro, siglato il 22 gennaio 2009 da numerose associazioni datoriali, dal governo (quale datore di lavoro) e dalle confederazioni sindacali (con l'esclusione della Cgil); i contrastati accordi relativi al caso Fiat; infine, gli accordi del giugno 2011 relativi alla possibilità di siglare contratti aziendali modificativi di quelli nazionali.

Secondo aspetto. Pur senza entrare nel merito delle diverse intese, va riconosciuto che l'accordo del 2011 ha messo a nudo sia le deficienze della contrattazione di primo livello, ancora fondata sulla suddivisione fra una pletera di vecchi settori con limitata e decrescente capacità di definire aggregati economici omogenei, sia le deficienze di una contrattazione aziendale fondata su un supposto nesso di causalità fra salari contrattati a livello aziendale, intensità dell'impegno dei lavoratori e dinamica della produttività del lavoro. Il problema è che, almeno nel caso italiano, questo nesso non ha trovato alcuna robusta evidenza empirica. Diversamente da quanto suggerito dalle teorie sui «salari di efficienza», che istituiscono un nesso di-

retto fra variazioni nel saggio di salario «reale» e variazioni nella produttività del lavoro, in Italia la dinamica della produttività del lavoro e – a maggior ragione – di altre forme di produttività non dipende principalmente dall’impegno erogato dai lavoratori, dunque dall’incentivazione salariale di tale impegno, bensì – come si è già sottolineato – dalle innovazioni organizzative fondate sull’*information and communications technology*.

Terzo aspetto. Purtroppo il decreto sui criteri per gli aumenti di produttività in azienda, concordato con le parti sociali (con l’eccezione della Cgil) nel novembre 2012 ed emanato dal governo nel gennaio scorso, cade proprio in questo e in altri errori. Anche se si prescinde dal fatto che adotta criteri troppo laschi per definire gli indicatori di produttività, esso si incentra su forme di detassazione degli aumenti salariali aziendali legati a incrementi nella produttività del lavoro, relegando sullo sfondo gli incentivi per gli investimenti innovativi e per la riorganizzazione dei processi di impresa. Il che comporta il rischio di uno svuotamento della contrattazione nazionale di primo livello e l’appiattimento della contrattazione aziendale di secondo livello su meccanismi del tutto inefficaci sotto il profilo empirico.

## 6. Produttività programmata e articolazione contrattuale

Per rendere attuabili gli accordi sulla produttività programmata, ossia per classificare ognuna delle imprese italiane in base al suo specifico tasso potenziale di crescita della produttività del lavoro, è bene ritornare agli accordi del giugno 2011 sui contratti aziendali modificativi di quelli nazionali, al fine di riarticolare la contrattazione di primo e di secondo livello o – se si preferisce – di combinare una modalità di contrattazione *top-down-up*.

Il primo passo dovrebbe consistere nella definizione di un contratto nazionale che impegni le parti sociali a stabilire, a livello aziendale, i tassi programmati di incremento della produttività del lavoro e i connessi tassi di aumento dei salari reali per un dato orizzonte pluriennale. Il contratto nazionale dovrebbe limitarsi a istituire, per grandi aggregati di imprese, valori minimi di tali tassi programmati di produttività (in modo che siano compatibili con i vincoli governativi, imposti per ridurre il divario di competitività con i paesi concorrenti: vedi sopra); e potrebbe fissare gli intervalli delle successive classi omogenee di imprese. Su questa base, in ogni impresa aderente al con-



tratto nazionale le parti sociali potrebbero compiere il secondo passo, contrattando a livello aziendale gli specifici numeri relativi alle loro dinamiche della produttività programmata e dei salari reali. Il terzo passo riporterebbe la contrattazione al livello nazionale.

Si tratta di procedere alla verifica accentrata dei vari accordi stipulati a livello aziendale, così da raggruppare le imprese nelle classi omogenee a intervallo predefinito in base alla loro produttività programmata. Tale terzo passo ha una funzione sostanziale. È infatti facile prevedere che gli accordi aziendali, raggiunti con il secondo passo, riguarderanno soltanto le imprese più efficienti e/o più sindacalizzate; la larga maggioranza delle imprese di piccola o piccolissima dimensione non aderirà spontaneamente al contratto-quadro nazionale. Con questo terzo passo contrattuale, si tratterebbe quindi di costruire anche una o più classi residuali, nelle quali raggruppare tutte le imprese che non hanno stipulato un accordo aziendale di produttività programmata, prevedendo un ulteriore (e ultimo) passo contrattuale di secondo livello per dare una *chance* di ripensamento agli «inadempienti».

Per non penalizzare le imprese contrattualmente virtuose e per incentivare quelle «inadempienti» a procedere ad accordi aziendali nell'ultimo passo, sarebbe necessario fissare per la(e) classe(i) residuale(i) tassi non troppo bassi di produttività programmata. Una possibilità è che, nel terzo passo (ossia nella contrattazione nazionale), tali tassi siano posti pari ai valori mediani di una parte o di tutte le altre classi di imprese virtuose. Data l'aspettativa che nel secondo passo gli accordi aziendali siano soprattutto siglati dalle imprese più efficienti e da quelle più sindacalizzate, questi valori mediani dovrebbero essere tanto elevati da spingere una quota consistente delle imprese «inadempienti» a raggiungere un accordo aziendale durante l'ultimo passo.

Una soluzione del genere potrebbe essere, però, troppo drastica. Come si evince dal *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi* dell'Istat (2013), esiste un'opzione più efficace. A partire dal 2011, il nostro Istituto di statistica ha raccolto un ampio insieme di dati relativamente a ognuna delle imprese italiane; esso sarebbe, pertanto, in grado di raggruppare le imprese inadempienti in classi relativamente omogenee in termini del loro tasso potenziale di crescita della produttività del lavoro. In ogni caso, per evitare inefficienti dilazioni temporali per la definizione di tali accordi, l'ultimo passo dovrebbe avere una durata massima ristretta, predefinita e non negoziabile.

## 7. I possibili risultati

Le considerazioni fin qui esposte sfociano in una tesi «forte»: la dinamica della produttività del lavoro (così come della produttività totale dei fattori) è uno dei principi ordinatori per una nuova articolazione della contrattazione e uno dei catalizzatori per uno sforzo comune fra le parti sociali, e fra i *policy maker* e le parti sociali, volto ad aumentare la competitività di medio periodo e il conseguente potenziale di crescita del nostro paese. Questa prima conclusione è rafforzata dalla possibilità di sottoporre la produttività programmata a un efficace monitoraggio. Grazie ai nuovi dati di impresa raccolti dall'Istat, con il consenso delle parti sociali e dei responsabili di politica economica, il nostro Istituto di statistica sarebbe in condizione di effettuare una verifica annuale così da appurare, per ogni singola impresa, se gli effettivi andamenti della produttività del lavoro siano in linea con quelli programmati.

Queste considerazioni e questa tesi sembrano tuttavia ignorare che l'Italia sta attraversando il più lungo periodo di recessione del secondo dopoguerra e che la connessa e severa caduta del reddito disponibile in termini reali delle nostre famiglie non permette aggravamenti del già elevato tasso di disoccupazione e del drammatico tasso di inoccupazione. È infatti innegabile che la produttività programmata inneschi processi «pilottati» di «distruzione creatrice», con temporanei ma prolungati effetti negativi sui livelli occupazionali. Se un simile meccanismo contrattuale diventasse operativo, nel medio periodo il sottoinsieme delle imprese con *clup* crescente sarebbe costretto a ristrutturarsi o a uscire dal mercato; e anche il resto delle imprese sarebbe incentivato ad attuare continue innovazioni organizzative, che aumentano la probabilità di più elevati tassi di profittabilità (nonostante gli incrementi dei salari reali), ma che tendono a penalizzare i livelli aziendali di occupazione. Dunque, fintanto che la maggiore competitività del nostro sistema produttivo e il conseguente aumento del tasso potenziale di crescita del paese non si traducessero in incrementi dei tassi effettivi di crescita del Pil, sufficientemente elevati da più che compensare i negativi impatti sull'occupazione aziendale, anche nell'aggregato la produttività programmata avrebbe effetti negativi sull'occupazione.

Al riguardo, è inutile recriminare sul fatto che i *policy maker* e le parti sociali hanno perso l'occasione di varare la produttività programmata

quando tutti gli ingredienti analitici erano già sul tavolo e la situazione occupazionale e sociale non era così drammatica (dal 2010 all'inizio del 2011). È invece utile chiedersi se, in assenza di un accordo sulla produttività programmata, nel nostro paese la dinamica occupazionale sia risultata meno penalizzata. L'evidenza empirica, specie degli ultimi tre semestri, getta molti dubbi al riguardo. Le imprese italiane hanno comunque subito pesanti processi di selezione e di uscita dal mercato. La differenza è che, se si fosse attuata la produttività programmata, tale selezione sarebbe stata corretta mediante l'introduzione di criteri di efficienza; viceversa, essendo stata affidata a meccanismi di mercato distorti da aree di rendita e da opache protezioni, si è verificata una selezione e un restringimento del settore produttivo che ha sacrificato molte imprese competitive o potenzialmente competitive, lasciando in vita imprese inefficienti. Il che ha massimizzato le sofferenze sociali e i costi economici di medio periodo, compromettendo per di più la futura capacità dell'economia italiana di crescere.

## 8. Il problema occupazionale e la competitività di sistema

Queste conclusioni mostrano che, se si accompagnasse a quegli interventi di *policy* di breve e medio periodo che possono sostenere le imprese «sane» in difficoltà e stimolare la crescita, ma che attualmente non sono operativi, la produttività programmata non indurrebbe incrementi nei tassi di inoccupazione rispetto all'attuale negativa dinamica di mercato, essendo in grado di sostituire gradualmente il distorto processo di «distruzione creatrice» in corso. La difficoltà risiede nel mettere a punto quegli strumenti di politica economica e di politica industriale che, nel medio periodo, sappiano sostenere le imprese «sane» senza aggiungere distorsioni al funzionamento dei mercati.

La definizione di tali strumenti esula dai compiti del presente scritto. Qui basti una sola notazione. Il maggiore problema, che va affrontato e risolto per varare un'efficiente politica industriale di medio periodo, consiste nella ricerca di un punto flessibile di equilibrio fra strumenti discrezionali e meccanismi automatici. Questa combinazione dovrebbe evitare il salvataggio di imprese strutturalmente inefficienti o i trasferimenti a favore di imprese in salute, e dovrebbe invece destinare gli interventi di so-

stegno alle imprese in temporanea difficoltà ma con potenziale competitivo. Il decisore pubblico non gode di alcuna informazione privilegiata al riguardo. Selezionando le imprese in base alla capacità di «battere» o meno la loro specifica produttività programmata e disponendo (grazie ai nuovi dati raccolti dall'Istat) di uno strumento di monitoraggio per verificare – a livello aziendale – l'effettiva dinamica della produttività del lavoro rispetto a quella potenziale anno dopo anno, lo strumento qui discusso potrebbe offrire informazioni utili e segnali affidabili per le decisioni dei responsabili di politica industriale. Nel peggiore dei casi, esso consentirebbe almeno di individuare il sottoinsieme delle imprese italiane che necessitano di ristrutturazioni e di interventi esterni di sostegno per avere qualche possibilità di recupero della loro competitività nel medio periodo. Ciò renderebbe il compito della politica industriale più circoscritto: fissare criteri oggettivi ed efficaci per separare, nell'ambito del sottoinsieme delle imprese in difficoltà, quelle recuperabili da quelle strutturalmente inefficienti.

### Riferimenti bibliografici

- Antonioli D., Pini P. (2013), *Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare obiettivi e metodi*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2.
- Ciccarone G. (2009), *Equità distributiva e produttività programmata: una proposta per la riforma della contrattazione*, in *Economia & Lavoro*, 43, pp. 15-24.
- Ciccarone G., Saltari E. (2010), *Produttività e capitale innovativo*, in Ciccarone G., Franzini M., Saltari E. (a cura di), *L'Italia possibile. Equità e crescita*, Milano, Brioschi Editore.
- Saltari E., Travaglini G. (2008), *Il rallentamento della produttività del lavoro e la crescita dell'occupazione. Il ruolo del progresso tecnologico e della flessibilità del lavoro*, in *Rivista Italiana degli Economisti*, 1, pp. 3-38.

ABSTRACT

*La tesi iniziale dello scritto è che la deludente dinamica nella produttività del lavoro, che caratterizza l'economia italiana dalla metà degli anni novanta, sia dovuta all'insufficiente realizzazione di innovazioni organizzative da parte delle nostre imprese nella manifattura e nei servizi. Pertanto, per recuperare i conseguenti divari di competitività, risulta necessario spingere le imprese di medio-piccola e piccola dimensione verso il cambiamento. Lo strumento scelto, che si basa sull'articolazione fra contrattazione nazionale e aziendale, è quello della cosiddetta «produttività programmata».*

*The starting point of the paper is that the disappointing trends in labor productivity, which characterize the Italian economy since mid-Nineties, is due to the lack of organizational innovations realized by Italian firms in the manufacture and services. Thus, to fill the consequent gaps of competitiveness, it is necessary to make it convenient for medium- and small-size Italian firms to introduce organizational changes. The tool selected, which is based on a new combination between the different levels of collective agreements, is the so-called «programmed productivity».*