

Q

A proposito di produttività e contrattazione. La presunta oggettività della misurazione della produttività

*Antonio Focillo**

La produttività è divenuto un fattore importante dell'attuale politica economica perché incide sulla capacità di un paese di crescere e competere, di controllare l'inflazione e aumentare il tenore di vita. Sulla base di uno studio comparativo con il quale l'Ocse ha stimato che nell'ultimo decennio l'Italia era il paese in cui la produttività oraria del lavoro era cresciuta di meno, si è sostenuto – implicitamente colpevolizzando il mondo del lavoro – che ciò ha comportato, a parità di altri fattori, sia costi unitari più elevati dei concorrenti esteri, e quindi un sistematico svantaggio nella competizione internazionale, sia una minore crescita del reddito pro-capite, e quindi una limitazione al miglioramento del benessere materiale per i cittadini italiani.

Il problema principale degli studi comparativi e delle analisi dei tassi di crescita/decrescita della produttività sta innanzitutto nel dare *una definizione generale e soddisfacente del concetto di produttività*¹, che teoricamente è definita dai libri di testo come la quantità di *output* (cioè di prodotto) generato da ogni unità di *input* (cioè di lavoro e capitale) in un'unità di tempo. In realtà ciò che viene comunemente misurato è la produttività oraria del lavoro, cioè la quantità media di produzione associata a ogni ora lavorata, in tal modo identificando il concetto di produttività con la «voglia di lavorare».

Ma non è così. Il livello della produttività dipende da una molteplicità di fattori, che vanno da quelli tecnico-finanziari a quelli organizzativi e umani. Certamente è più difficile misurare i servizi da capitale, sia perché il concetto di capitale si riferisce a tecnologie e processi produttivi molto diversi tra loro (dal cacciavite ai robot) sia perché il contributo del capitale alla produzione (l'ammortamento) è più una convenzione contabile che una gran-

* Antonio Focillo è segretario confederale della Uil.

¹ Vedi Colombo L., Coltro M.G. (2001), *La misurazione della produttività, evidenza empirica e problemi metodologici*, Università Cattolica del Sacro Cuore, Istituto di economia e finanza, Milano.

dezza economica vera e propria. È invece molto più semplice misurare la produttività sulla base solo delle ore lavorate, ignorando il capitale e le politiche manageriali.

Anche il Bureau of Labor Statistics americano, nella sua pubblicazione annuale, adotta come sistema di misura la produttività parziale relativa all'andamento della produttività del lavoro nel comparto manifatturiero. Dai suoi dati, comunque, emerge che tutti i paesi considerati registrano un aumento nell'*output* e una diminuzione delle ore lavorate, a testimonianza del fatto che la crescita della produttività assume caratteristiche di *labor saving*.

La Commissione europea, dal canto suo, nel verificare il gap di produttività verificatosi a metà degli anni novanta tra Stati Uniti e Unione Europea, giunse alla conclusione che oltre al più elevato livello di produttività del lavoro i maggiori tassi di crescita della produttività erano attribuibili alla performance occupazionale degli Stati Uniti. In aggiunta, la Commissione europea spiegò l'accelerazione della produttività sulla base del tasso di sostituzione tra capitale e lavoro. Infatti, i paesi che avevano sostenuto più elevate spese in capitale, attraverso un adeguamento dei processi produttivi, avevano fatto crescere velocemente la produttività del lavoro. Dato ancora più rilevante è che la produttività generale (Tfp) è risultata essere correlata anche all'aumento dell'investimento in nuove tecnologie, in particolare nelle *information and communication technologies*, che hanno contribuito notevolmente allo sviluppo occupazionale (con una quota che in Italia è stimata del 26,8 per cento, rappresentando il 5,8 per cento del valore aggiunto).

Su un piano più generale, è sostanzialmente unanime l'idea che la performance di un'economia dipenda anche, in modo determinante, dall'ambiente competitivo che spinge od ostacola l'innovazione, dalla flessibilità dei mercati di riferimento, dalle infrastrutture (ad esempio i trasporti), dall'efficienza dei servizi pubblici e dalla semplicità degli adempimenti amministrativi, dall'erosità del sistema fiscale e, non ultimo, dalla certezza dei diritti, che riduce le inadempienze contrattuali e i rischi di illegalità. Su questi terreni l'Italia deve operare molto: secondo la Banca mondiale, su 183 paesi è 80ma, mentre è penultima nell'Unione Europea per la «facilità di fare impresa» (davanti solo alla Grecia, e comunque dietro a Vietnam, Mongolia e Bielorussia), ed è addirittura 157ma nella capacità di rispettare i contratti (dietro al Kosovo e subito prima del Congo).

In conclusione, i compromessi tra misurabilità e adeguatezza teorica degli indici di produttività hanno portato a limitare, anche negli studi e nelle

comparazioni internazionali, la misura della produttività a quella parziale, e precisamente solo al lavoro. Ciò perché non sono risolti i problemi legati innanzitutto alla definizione, ma anche alla misurazione, di *output* e *input*. Ma anche nella misurazione della produttività del lavoro non si può non tener conto delle sostanziali differenze del mercato del lavoro: oltre alla quantità delle ore lavorate è da considerare anche la qualità del lavoro (il capitale umano), che può essere misurata con riferimenti indiretti, quali l'età, il sesso, l'educazione e la scolarità della forza lavoro.

Dall'esperienza empirica risulta che la crescita della produttività è soltanto in misura minore un effetto dell'aumento di competitività estera, per cui uno stimolo della domanda, anche attraverso politiche di spesa pubblica, appare come una condizione necessaria per un incremento della produttività. È drasticamente errata, inoltre, la ricerca di aumento della produttività nell'aumento dell'intensità del lavoro, delle ore lavorate e nell'introduzione di normative meno garantiste. Infatti, risulta evidente che i conflitti di fabbrica, salariali e normativi, sono tutti fattori che aumentano la produttività perché spingono nel lungo periodo a introdurre mutamenti nell'organizzazione del lavoro e nella tecnologia. Proprio per questo, in Italia, le cause della scarsa dinamica della produttività possono dipendere anche dalla moderazione salariale e dall'assenza di conflittualità sindacale di questi ultimi decenni. Esattamente il contrario di quello che correntemente si legge.

Attualmente, senza prendere in considerazione l'esperienza delle pratiche liberiste in atto, si sta procedendo verso l'eliminazione della contrattazione centralizzata per legare la dinamica salariale ad accordi aziendali. Lo scopo evidente è di collegare la dinamica salariale a quella della produttività interna in modo da ottenere un abbassamento del costo del lavoro, molto gradito alle imprese meno efficienti, comprimendo però la tendenza delle altre aziende a innovare per aumentare la produttività attraverso nuovi investimenti.

Leggiamo sul *Corriere della Sera* del 15 marzo 2013 che Mario Draghi, presidente della Banca centrale europea, ha lanciato un allarme all'Italia perché la sua produttività è ai minimi nell'Unione Europea, *indicando fra le priorità una «riforma dei contratti per i paesi con pressanti problemi di competitività», oltre a una «revisione dei mercati dei prodotti (liberalizzazioni, ndr) e del lavoro per verificarne la compatibilità con la partecipazione all'unione monetaria»*². Siamo certi che la *riforma dei contratti*, richiesta da Draghi,

² Dal sito della Banca centrale europea.

non preveda di introdurre adeguamenti delle retribuzioni, perché finora non vi è stata alcuna presa d'atto, da parte dell'Unione, che il blocco della contrattazione e la conseguente caduta dei salari abbiano inciso negativamente sulla produttività.

Noi affermiamo – ma lo sostengono molti economisti – che una delle cause della scarsa dinamica della produttività in Italia è l'imposizione di una moderazione salariale per le politiche di austerità. Tuttavia, la produttività della quale si parla nel dibattito corrente è quella media del lavoro, definita come valore aggiunto per addetto. In tal modo si misura solo il «rendimento» medio, in termini di produzione, dell'*input* di lavoro; inoltre i dati che ne risultano sono estremamente variabili in funzione della misura che viene utilizzata, che può essere il numero di persone assunte oppure le unità di lavoro (i *full time equivalent*, cioè una misura dell'occupazione costruita in modo che due impiegati che fanno un part-time al 50 per cento figurano come un unico occupato) o direttamente le ore lavorate.

Facendo riferimento alla definizione della contabilità nazionale (valore aggiunto/occupati totali) si ricava la produttività media del lavoro, da cui dipende il famoso «costo del lavoro». Anche qui bisogna intendersi su cosa è il «costo del lavoro», quello che gli economisti chiamano più correttamente «costo del lavoro per unità di prodotto» (clup). Esso è dato dal rapporto fra il costo del lavoro per addetto e il prodotto per addetto: quindi, se la produttività aumenta il clup diminuisce, sempre che il reddito medio da lavoro dipendente rimanga fisso, in tal modo lo stesso costo del lavoro per addetto si ripartisce su un numero più ampio di prodotti, con effetto sui prezzi.

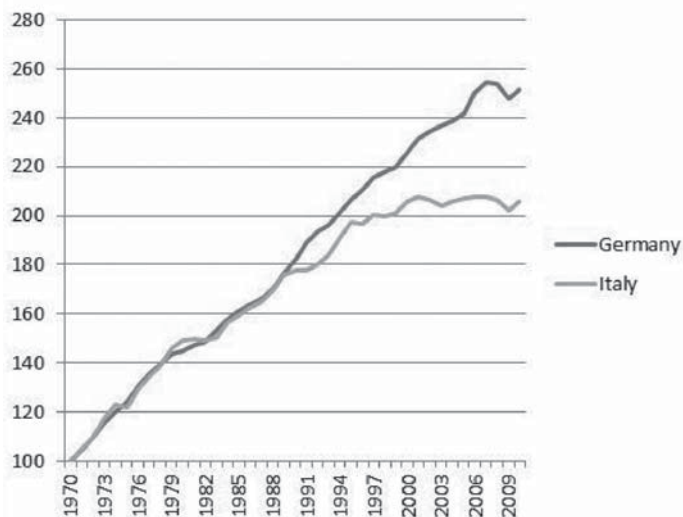
Nelle condizioni oggi prevalenti di mercato oligopolistico, il prezzo del prodotto viene determinato come margine sui costi medi variabili; quindi, quando la produttività aumenta e il clup diminuisce, diminuiscono anche i prezzi alla produzione. In tal caso l'impresa, almeno in teoria, ha la possibilità di diventare più competitiva trasferendo la riduzione del costo del lavoro interamente sul contenimento dei prezzi. Ma questo quasi mai accade perché, molto semplicemente, il produttore lascia inalterato il prezzo per aumentare il proprio margine di profitto, essendo facile scaricare gli effetti della mancata crescita sui lavoratori in termini di salari e di occupazione.

Anche l'idea che i mercati con pochi *big player* mondiali possano funzionare secondo le regole della concorrenza perfetta è alquanto utopica. Infatti spesso si creano i cosiddetti «cartelli», cioè gruppi di imprese che stipula-

no accordi collusivi per fissare i prezzi ed evitare la concorrenza, come apprendiamo quasi ogni giorno dai giornali, per cui il legame fra aumento della produttività e diminuzione del *prezzo finale* non è così meccanico come lo si rappresenta. In conclusione, la produttività media di un paese aumenta in ragione del progresso tecnico, della qualità e quantità del capitale umano, infine del cambiamento strutturale.

Raffrontando la produttività media del lavoro dell'Italia con quella della tanto decantata Germania, utilizzando i dati del *labour productivity index* del sito Ocse (base 2005=100), ribasato sul 1970, otteniamo il seguente grafico.

Fig. 1 – Produttività media del lavoro in Germania e Italia



Il grafico evidenzia che la produttività tedesca è raddoppiata (da 100 a 200) in 23 anni (dal 1970 al 1993), mentre quella italiana è aumentata un poco di più di quella tedesca (dal 1970 al 1997), dopo di che quella tedesca ha continuato a crescere e quella italiana si è sostanzialmente appiattita.

Insomma: l'Italia supera la Germania negli anni settanta, poi la recessione del 1975 la riporta sotto il livello tedesco, successivamente si registrano alti e bassi fino al 1989, dopo di che la produttività si appiattisce. Fra 1995 e 1996 la produttività entra in un'altalena di aumenti e diminuzioni, regi-

strando fra 1996 e 2010 una crescita media annua dello 0,2 per cento, mentre nello stesso periodo la crescita media della produttività tedesca è stata dell'1,3.

I fatti testimoniano che tutte le volte che l'Italia ha irrigidito la propria politica valutaria e quindi compromesso le proprie esportazioni, prima entrando nel Sistema monetario europeo (Sme), poi entrando nella banda di oscillazione ristretta, poi rientrando nello Sme, poi entrando nell'euro, la sua produttività si è appiattita. E l'appiattimento è stato irreversibile, quando la decisione di «irrigidirsi» è stata presa con l'euro.

Le analisi evidenziano che produttività ed esportazioni decrescono insieme. Un economista direbbe che la causazione è unidirezionale: dalla produttività alle esportazioni, dato che per esportare prima devi produrre e che più si produce più si esporta. Purtroppo non è proprio così, sono invece le esportazioni a causare la produttività e ciò è avvalorato dalla constatazione che, quando l'Italia ha ingessato la propria valuta, penalizzando le proprie esportazioni, la produttività è cominciata a declinare. Questo è esattamente ciò che viene previsto dal modello di crescita post-keynesiano di Kaldor e Thirlwall³, un modello del quale perfino Pierre-Richard Agénor (dottore alla Sorbona, carriera in Banca mondiale fino alla posizione di *lead economist*, poi a Yale, ora a Manchester, economista non sospettabile di eterodossia) ha dovuto ammettere la fondatezza.

Gli economisti prekeynesiani ritengono che la crescita economica attiene esclusivamente alla produzione, ovvero all'offerta, perché partono dal presupposto (detto *legge di Say*) che l'offerta crei la propria domanda. Questo presupposto non trova però riscontro nella pratica. Se è vero che l'offerta crea la domanda, perché la Thyssen-Krupp ha dovuto pagare 150 milioni di euro di «mazzette» per vendere i propri sommergibili alla Grecia? Evidentemente non basta produrre perché qualcuno compri.

L'esperienza mostra che la domanda può effettivamente porre un vincolo alla crescita economica e non è casuale che le grandi potenze economiche nella fase del proprio decollo predicavano il liberismo in casa altrui e praticavano il protezionismo in casa propria, semplicemente perché per promuovere la crescita del proprio prodotto *e quindi della propria produttività* era indispensabile dotarsi di adeguati mercati di sbocco.

³ Nicholas Kaldor e Anthony Thirlwall hanno sviluppato modelli di crescita trainata dalle esportazioni basati sulla legge di Verdoorn.

Nell'Unione Europea, la creazione di un'area valutaria doveva essere fondata su criteri razionali, innanzitutto sull'omogeneità del mercato del lavoro, che è quello dal quale dipende il tasso di inflazione e quindi la sostenibilità di tutto il sistema. Stabilito ciò cominciamo a precisare che gli italiani non sono fannulloni, maldisposti al lavoro come la «loro» attuale leadership vorrebbe far credere; che il modello non cooperativo praticato dalla leadership europea sta chiaramente mostrando la corda, perché il futuro dell'Europa sta nella valorizzazione della sua ricchezza e quindi diversità culturale, non nell'appiattimento di tutti su un modello fallimentare a medio e forse ormai a breve termine.

Ragionare esclusivamente in termini di offerta è sostanzialmente errato. La domanda conta nel breve, e anche nel lungo periodo, come fanno tutte le potenze che hanno costruito il proprio futuro *aggredendo* i propri mercati di sbocco. La produttività dipende soprattutto dal quadro macroeconomico, come l'esperienza italiana dimostra. In Italia ci si è mossi soprattutto per raffreddare i conflitti di fabbrica, salariali e normativi, con l'effetto di contenere i salari e neutralizzare la spinta a introdurre mutamenti nell'organizzazione del lavoro e nella tecnologia, tutti fattori che incidono notevolmente sulla produttività.

Con l'accordo nazionale tra sindacati, governo e Confindustria sulla produttività del novembre 2012 si è cercato di portare una profonda innovazione nelle relazioni industriali, innanzitutto riducendo l'importanza del contratto collettivo nazionale e delegando *al secondo livello di contrattazione la materia e le modalità che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività, quali gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro*, che dovranno essere rivisti in funzione della «*fluttuazione dei mercati*» e con l'obiettivo di «*rappresentare un'alternativa ai processi di delocalizzazione*». In realtà, nessuno sembra rendersi conto che oggi stiamo attraversando una crisi di sovrapproduzione, visto che gran parte della merce prodotta resta invenduta, quindi produrre di più è un controsenso e certamente non è la ragione della crisi.

Si sostiene che la produttività in Italia è rimasta ferma ai livelli del 1992, ma l'Istat afferma: «nel periodo 1992-2011 la produttività del lavoro è aumentata a un tasso medio annuo dello 0,9 per cento, risultato di una crescita media dell'1,1 per cento del valore aggiunto e dello 0,2 per cento delle ore lavorate». Nello stesso periodo la crescita dei salari in ter-

mini reali è stata⁴ pari a zero: «tra il 1993 e il 2011 le retribuzioni contrattuali mostrano, in termini reali, una variazione nulla». Ciò significa che i lavoratori, in cambio di un generale aumento della produttività, non hanno ricevuto alcun aumento salariale al netto dell'inflazione. Il che dimostra che il minor costo del lavoro è stato trasformato in maggiori utili da parte delle aziende.

D'altra parte, l'abbondanza di forza lavoro a basso costo porta le imprese a ridurre gli investimenti in innovazione tecnologica e mezzi produttivi, di conseguenza diminuisce la quota di capitale per addetto e la produttività del capitale. L'Istat evidenzia che tra il 1992 e il 2011 la produttività del capitale è diminuita in media dello 0,7 per cento l'anno (-7,5 per cento nel 2009). Nell'attuale situazione le imprese nazionali non investono più in innovazioni tecnologiche, non essendo sicure, nel medio periodo, di ricavare profitto in relazione alle spese e anche a causa delle difficoltà di accesso al credito. Per di più non cercano di stimolare l'aumento della domanda con una riduzione generalizzata dei prezzi e con un aumento delle esportazioni, anche perché il mercato estero è saturo e oggi con l'euro non è possibile svalutare per trovare margini di concorrenzialità agendo sulla moneta.

Si agisce, quindi, sull'anello più debole: il lavoratore. Si riducono i costi di produzione: a fronte della diminuzione di capitale impiegato, per produrre profitto si aumenta la produttività del lavoro e si abbattano i salari. È lo stesso principio alla base delle delocalizzazioni, solo che, al posto di spostare le industrie in paesi con una legislazione sul lavoro meno restrittiva, salari inferiori e magari una moneta più debole, si importa il peggioramento delle condizioni di lavoro. Parlare ancora di aumento della produttività senza investimenti è chiedere ai lavoratori di aumentare i ritmi di lavoro o le ore lavorate, ma sicuramente non è questo il modo per rilanciare l'economia, in una produzione sempre più tecnologica come quella moderna.

L'aumento della produttività in una situazione di economia ferma per ragioni strutturali rappresenta un canale di sfogo per l'accumulazione del profitto, mascherato dietro al presupposto – non dimostrato – che la crisi economico-finanziaria in alcuni paesi dell'eurozona, come l'Italia, sarebbe fortemente connessa alla struttura del mercato del lavoro. Tuttavia, analizzando le dinamiche del mercato del lavoro in Europa nell'ultimo decennio possiamo constatare che in Italia i salari nominali sono cresciuti parallelamen-

⁴ Istat (2012), *Rapporto annuale 2012. La situazione del paese*, 22 maggio.

te all'inflazione, lasciando i salari reali invariati, con una produttività del lavoro costante o in lieve declino; in Francia, l'aumento della produttività del lavoro è stato trasferito ai lavoratori, che hanno percepito non solo salari nominali, ma anche reali, significativamente più alti; in Germania, l'aumento della produttività del lavoro è stato trattenuto dalle imprese, che hanno guadagnato competitività sul mercato. In sostanza Francia e Germania hanno incrementato ulteriormente la produttività trasferendo gli utili ai lavoratori, per aumentare la domanda interna, o alle imprese, per sviluppare ricerca e innovazione. In Italia, al contrario, si è operata solo la riduzione dei salari reali, un'opzione con costi sociali elevati, che non solo non garantiscono la crescita e lo sviluppo economico del paese, ma hanno effetti depressivi sulla domanda aggregata.

E l'attuale tendenza a considerare la prevalenza del ruolo della produttività nella dinamica del salario sembra essere la priorità per far decollare il mercato del lavoro, con gli effetti che sappiamo. Infatti, le cause della caduta delle retribuzioni reali (effetto Ricardo) possono essere meglio comprese se le si colloca nella prospettiva dell'esperienza storica italiana di regolazione della dinamica salariale, a partire dagli esperimenti di politica dei redditi degli anni ottanta, finalizzati al rientro di un tasso di inflazione (che aveva superato i 20 punti percentuali l'anno) attraverso la fissazione concertata, tra governo e parti sociali, di un target di inflazione annuale. In tale contesto il governo doveva determinare la manovra dei prezzi amministrati e delle tariffe, le imprese le politiche di prezzo di beni e servizi, i sindacati l'evoluzione degli scatti della cosiddetta «scala mobile», la banca centrale l'offerta di moneta. La *regola aurea* era la stabilità delle quote distributive dei salari e dei profitti nel reddito (la cosiddetta «legge di Bowley») perché, a parità di altre condizioni, assicurava la massima crescita salariale (dunque la massima crescita della domanda interna) compatibile con l'assenza di pressioni sul saggio di profitto e, quindi, sui prezzi interni, fermo restando che i salari reali dovevano aumentare nella stessa misura della produttività del lavoro per evidenti considerazioni di carattere macroeconomico, legate alla crescita dell'economia e all'equilibrio nei consumi.

Naturalmente parlando di produttività, proprio per gli effetti sulla dinamica salariale, non si può prescindere dalla contrattazione. La contrattazione territoriale o aziendale, se deve puntare sulla produttività dell'apparato pubblico e dell'azienda, impone innanzitutto la necessità di definire per la produttività i parametri di riferimento e i sistemi di rilevazione. Questo per-

ché le colpe del calo di produttività non sono tutte riferibili al sindacato, incolpato di un distorto rapporto sindacale tatticamente mirato a un'uguale tutela retributiva per tutti, indipendentemente dai meriti soggettivi, dall'impegno, dalla produttività, che occorre invece necessariamente incentivare, sia nel pubblico sia nel privato.

Premi e compensi aggiuntivi previsti proprio per incentivare la produttività sono stati di solito distribuiti a pioggia per la mancanza di un sistema oggettivo di verifica dei carichi di lavoro individuali, che volevano essere sostituiti dalla personale determinazione del datore di lavoro o del capo-ufficio.

Quando si parla di produttività – e attualmente, soprattutto nel pubblico impiego, il problema è cogente – ci si riferisce solo ed esclusivamente al lavoro? Se così fosse ci troveremmo di fronte a un enorme bluff perché la produttività, quella che gli economisti definiscono come il rapporto tra la quantità di *output* e le quantità di uno o più *input* utilizzati per la sua produzione, deve essere calcolata ai fini contrattuali con riferimento alla singola impresa, all'industria o più in generale alla nazione.

Gli indici di produttività possono essere visti sotto due aspetti: la produzione e il consumo. Dal lato dell'offerta essi assolvono le funzioni di *indici di cambiamento tecnologico, efficienza produttiva e competitività, interna e internazionale*. Da tale punto di vista un aumento di produttività può essere visto genericamente come un risparmio di *input* in termini fisici, sia esso dovuto a progresso tecnico, miglioramento dell'efficienza produttiva ricollegabile a economie di scala, riduzione della capacità produttiva inutilizzata o ad altro. Dal lato del consumo sono indici di capacità, effettiva o potenziale, e quindi anche di benessere sociale.

Escluso il caso in cui si abbia un solo *input* di produzione e un solo *output*, caso in cui è facilmente quantificabile la produttività in termini fisici, il calcolo della produttività porta necessariamente con sé il calcolo degli indici delle quantità e dei particolari pesi da adottare nella ponderazione dei singoli *output* o *input* da aggregare.

A livello settoriale, si è soliti usare come misura della produttività dell'industria il valore aggiunto per lavoratore od ora lavorata. Il valore aggiunto viene di solito preferito alla produzione lorda settoriale perché la produttività calcolata sulla base della produzione lorda risulta influenzata dal livello di integrazione verticale. Questo viene fatto nonostante il calcolo del valore aggiunto reale, ottenuto con il *metodo della doppia deflazione*, comporti diversi problemi a livello sia teorico sia pratico.

Nonostante sia molto diffuso, soprattutto per via della facilità con cui è possibile reperire i dati e calcolarlo, il rapporto valore aggiunto-lavoro soffre di diversi limiti come indice di produttività settoriale. In particolare, da un lato tiene conto di un solo fattore di produzione, il lavoro; dall'altro, non riesce a rendere conto della generale interdipendenza delle industrie, ma considera i singoli settori economici implicitamente come modelli di produzione verticalmente integrati. Per questo, laddove possibile, gli vengono preferiti altri indici.

La *produttività media* misura la produzione totale per un'unità del fattore utilizzato. La *produttività marginale* indica l'aumento della quantità prodotta grazie all'utilizzo di un'unità supplementare di un fattore produttivo (ricordiamo che la *produttività marginale* è un termine molto utilizzato dagli economisti neoclassici). La *produttività marginale del lavoro* indica quella variazione di produzione che consegue a una variazione unitaria del numero dei lavoratori. Diminuisce all'aumentare del numero dei lavoratori impiegati. Ciò evidenzia che il lavoratore è uno dei fattori marginali della produttività aziendale, il cui fattore principale dipende in massima parte dalla politica commerciale dell'azienda, le cui eventuali defaillances non possono essere scaricate sul lavoratore.

Per quanto riguarda il settore pubblico, vale lo stesso principio. Il lavoratore deve essere certamente stimolato e motivato, ma la produttività dipende dalla quantità e qualità di informatizzazione, dalla formazione, dalle procedure e dalle lungaggine burocratiche, dal proliferare di leggi e leggine che intervengono quotidianamente con ritmi vertiginosi, dalla capacità manageriale, soprattutto dalla struttura organizzativa di nuovo ingessata e centralizzata per effetto della riforma Brunetta.

Esperienze significative in tal senso ci sono: la più eloquente è nel settore del parastato, che ha elaborato un progetto complessivo con un insieme di interventi sulle questioni che ho citato senza, nel contempo, penalizzare il lavoratore, ma migliorandone la qualificazione e di conseguenza la performance, stimolandone l'orgoglio, dandogli anche occasioni di miglioramento di status.

Sul piano relazionale, in effetti, solo il sindacato ha rispettato gli accordi, oltretutto senza riuscire a legare gli incrementi salariali alla crescita della produttività: ciò ha prodotto la caduta dei salari, continuata poi negli anni successivi attraverso blocchi della contrattazione e risicati aumenti inferiori alla stessa inflazione reale.

Pertanto, la conseguenza non poteva che essere quella di riattualizzare la politica contrattuale. La premessa da cui si è partiti è stata sul ruolo del sindacato in tale contesto di crisi, sui suoi orizzonti ideologici e sui suoi adeguamenti progettuali, per far sì che la contrattazione potesse dare risposte più concrete alla salvaguardia del potere d'acquisto e, nello stesso tempo, dare garanzie anche sul piano occupazionale. Quindi si è imposta una riflessione che disegnasse organicamente una politica contrattuale, capace di risultare, allo stesso tempo, inclusiva delle necessità diversificate e incisiva sulle scelte imprenditoriali ed economiche del paese.

Rispetto al Ccnl si trattava di riconsiderare la possibile funzione e validità, in relazione ai mutamenti avvenuti. Questo è ancora lo strumento indispensabile attraverso il quale orientare proprio le forze centrifughe che tendono a isolarsi contrattualmente; inoltre il Ccnl consentiva di rendere collettiva e interrelazionata la diversificazione presente nel mondo del lavoro. Perché non accadesse una frantumazione pericolosa degli istituti contrattuali, creando drammatici sfondamenti individualistici e scelte disgregate e unilaterali, era indispensabile riaffermare lo strumento del Ccnl, qualificandolo coerentemente con un ruolo di composizione orientativa dei momenti contrattuali individuali. Ma per rivitalizzare una simile politica era prima necessario ricostruire un terreno dialettico, al di là di protagonismi esasperati e irrigidimenti demagogici. Era necessario opporre un fronte sindacale in grado di reagire positivamente alla saturazione contrattuale in atto, e per questo bisognava smuovere quella stasi di idee che il sindacato ha presentato in questi tempi. Infatti, una causa dei recenti immobilismi contrattuali stava proprio in una sorta di appannamento della capacità di iniziativa e proposizione del sindacato, dando così il fianco a una facile azione di delegittimazione svolta da tanti suoi interlocutori.

È fuor di dubbio che la struttura contrattuale, secondo l'accordo del 23 luglio 1993, nelle regole e nelle procedure era da modificare. Non rispondeva più né alla salvaguardia del potere di acquisto dei lavoratori né tanto meno a corrette relazioni sindacali. Per questo i sindacati confederali (Uil, Cisl e Cgil) proposero una piattaforma che affrontava queste tematiche e proponeva un nuovo sistema contrattuale, un nuovo sistema di relazioni sindacali e un aumento del potere di acquisto delle pensioni e dei salari. La discussione con Confindustria non fece che riprendere queste tematiche e, come sempre, quando bisogna giungere a un accordo è necessario trovare

convergenze e mediazioni dalle parti. Proprio in quest'ottica è illogico negare che il documento, condiviso da Uil, Cisl e Confindustria, non accontentasse pienamente tutti. Ma quando si concordano regole e procedure che riguardano un assetto importante quale il sistema contrattuale è necessario coinvolgere necessariamente tutte le parti, perché il più ampio consenso facilita far diventare le regole concordate norma generale. Questo in linea di principio, ma nello stesso tempo è anche vero che non ci si può fermare di fronte a chi continuamente si oppone a qualsiasi innovazione, per evitare di assumersi precise responsabilità.

Venendo ai contenuti delle nuove regole per la contrattazione, nel testo fu stabilito che i nuovi contratti dovessero avere una tempistica più realistica, con scadenza triennale, sia della parte normativa sia di quella economica. In tal modo si sarebbe superato il modello del 23 luglio 1993, il cui effetto ha prodotto una perdita costante del potere di acquisto di salari, stipendi e pensioni.

Questo nuovo modello di contrattazione aveva i seguenti contenuti: individuazione di un nuovo indicatore revisionale dell'inflazione, che supera finalmente il riferimento all'inflazione programmata; recupero di eventuali scostamenti entro la vigenza contrattuale; copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti; detassazione e possibilità di allargamento della contrattazione aziendale e territoriale; individuazione di una garanzia retributiva per tutti i lavoratori che non hanno aumenti salariali oltre a quelli del contratto nazionale; possibilità di allargare le esperienze della bilateralità. Quindi il peso del contratto viene significativamente spostato dal livello nazionale a quello di secondo livello.

Ciò ancora una volta non era sufficiente per il Governo Monti, che chiedeva di rivedere le intese raggiunte per rilanciare un grande accordo sulla produttività, quale scalpo da portare in Europa, finanziando gli aumenti salariali di produttività con la detassazione. Molti di noi avevano esternato perplessità perché non lo ritenevano innovativo e, soprattutto, perché altri erano gli elementi della mancanza di competitività e produttività del sistema Italia, a partire dalle infrastrutture, dagli investimenti in ricerca e innovazione.

Comunque, il 24 novembre 2012, dopo la riforma delle pensioni del dicembre 2011 e la riforma del mercato del lavoro del marzo 2012, governo, Confindustria, Rete Imprese Italia, Abi, Coop, Ania, Cisl e Uil hanno rag-

giunto l'accordo per rilanciare la competitività del sistema produttivo italiano. Vengono disciplinati alcuni aspetti cruciali in materia di legislazione del lavoro e produttività, tra i quali anche la detassazione del salario di produttività e la competitività del lavoro. Secondo il governo, l'intesa rappresenta «un passo importante per il rilancio dell'economia, la tutela dei diritti dei lavoratori e il benessere sociale». In una nota l'esecutivo aggiunge che «il governo ha proposto nella legge di stabilità uno stanziamento complessivo di 1,6 miliardi di euro per il periodo 2013/2014 per la detassazione del salario di produttività – stanziamento che si è poi ulteriormente esteso nel tempo e rafforzato a 2,1 miliardi per effetto degli emendamenti approvati alla Camera – ponendo come condizione per erogare questi incentivi finanziari che le parti trovassero un accordo adeguato a tali finalità».

Nel dettaglio, l'intesa attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale (la cui funzione è quella di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione del contratto) l'obiettivo mirato di tutelare il potere di acquisto dei salari, assicurando che la dinamica degli effetti economici sia sempre coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e degli andamenti specifici del settore. Poi affida alla contrattazione di secondo livello una quota degli aumenti economici eventualmente disposti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali, con l'obiettivo di sostenere, negli specifici contesti produttivi, efficaci e mirate misure di incremento della produttività⁵. Prevede anche un adeguamento della regolamentazione contrattuale dei rapporti di lavoro alle esigenze degli specifici contesti produttivi di riferimento, anche con riguardo alle materie che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività, quali gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, e impegna le parti ad affrontare innanzitutto le tematiche relative all'equivalenza delle mansioni, all'organizzazione del lavoro, all'orario di lavoro e alla sua distribuzione flessibile, all'impiego di nuove tecnologie. Introduce, nell'ambito della legislazione vigente e nei limiti delle risorse disponibili, misure di defiscalizzazione del salario di produttività, così permettendo alla contrattazione di secondo livello di incrementare i salari netti percepiti dai lavoratori, facendo scattare le misure di defiscalizzazione per le quote di incre-

⁵ È evidente, in questo senso, il significato estremamente ristretto di produttività, sollecitata dagli aumenti contrattuali.

menti salariali legate all'incremento della produttività. Impegna, infine, le parti firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 a completare in tempi brevi il quadro delle nuove regole in materia di rappresentanza, per dare vita a un sistema di relazioni industriali più stabile ed efficace.

La destra iperliberista sostiene che con questo accordo *la produttività è fottuta* (come recita *Il Foglio* del 4 maggio 2013) e parla di un «ennesimo episodio di concertazione camuffata tra burocrazie industriali e sindacali, con l'obiettivo principale di attingere ai fondi pubblici senza accettare di modificare nulla del modo di essere imprenditori o lavoratori», con evidente riferimento al decreto Monti-Fornero, firmato il 22 gennaio scorso, che prevede anche uno stanziamento di 1,6 miliardi di euro per le detassazioni dei salari di produttività nel 2013 e nel 2014.

Il suddetto accordo, in verità, non appare essere del tutto innovativo. Si percepisce che la sua impostazione si basa su quell'idea di produttività di cui finora abbiamo evidenziato i limiti, ma che, secondo il governo, avrebbe dovuto servire a riequilibrare il funzionamento del mercato del lavoro. In effetti, attraverso la contrattazione di secondo livello, che rimodula le retribuzioni con il salario di produttività, si determinerà una complessiva diminuzione dei salari reali nelle aree geografiche meno ricche, perché hanno meno settori produttivi e soprattutto di piccole dimensioni. Tutto ciò, a parere del governo, dovrebbe aumentare l'occupazione, perché vengono rimossi gli ostacoli al raggiungimento del pieno impiego. Emerge evidente che questo modello contrattuale è valido soltanto nel caso di una *one-commodity economy*, cioè di un sistema economico in cui si tiene conto di un unico fattore produttivo, il «lavoro», per produrre un unico bene. Al di fuori di questo caso astratto, il modello di funzionamento di questo mercato del lavoro e le conseguenti ricette di *policy* non hanno alcuna validità.

Se il modello fa riferimento alla più alta/bassa produttività del lavoro, misurata dal valore aggiunto al costo dei fattori per unità di lavoro, i salari dovrebbero semplicemente riflettere alta/bassa produttività. In tal senso, una differenziazione dei salari nominali sarebbe ampiamente giustificata e anche possibile. In realtà si sorvola sul punto rilevante rappresentato dall'origine della maggiore/minore produttività del lavoro, che riflette sostanzialmente una più o meno efficiente dotazione quanti-qualitativa dello stock di capitale – all'interno del quale va considerata anche la dotazione di *capitale umano* – che si sostanzia appunto in un valore aggiunto per occupato.

La suddetta impostazione sembra finalizzata ad avviare un processo di specializzazione territoriale del tipo *hub and spoke*, istituzionalizzando un mercato del lavoro rigidamente segmentato che, nel medio-lungo periodo, non è improbabile non provochi più spinte generalizzate al ribasso dei salari. In sostanza, sembra che si voglia istituire una nuova forma di gabbie salariali, sia a livello territoriale sia per dimensione d'azienda, per consolidare questa iniqua distribuzione dei redditi e contenere ulteriormente i salari, nonostante ne derivi una riduzione del potere di acquisto con l'effetto negativo sul livello dei consumi e quindi sul livello della crescita economica.

Allora, se la crescita dei salari è legata solo all'aumento della produttività, che è estremamente differenziata sul territorio nazionale e per dimensioni delle aziende, è necessario modificare gli equilibri tra contrattazione nazionale e aziendale per non creare moderne gabbie salariali e trovare i modi per elevare stabilmente la produttività senza comprimere, al tempo stesso, l'occupazione e i salari. Soprattutto bisogna arrivare a generalizzare la contrattazione di secondo livello, visto che oggi copre solo il 38 per cento delle aziende, mentre nel settore pubblico addirittura da più di tre anni è stata azzerata.

Per questo, almeno per il privato, a seguito del Dpcm del 22 gennaio 2013 riguardante la detassazione del salario di produttività, e della relativa circolare ministeriale, Uil, Cisl, Cgil e Confindustria hanno stipulato un accordo applicativo sulla detassazione del salario di produttività, per l'estensione del beneficio anche nelle imprese dove non è costituita la rappresentanza sindacale dei lavoratori.

La prima parte dell'accordo stabilisce che in attuazione del Dpcm, per il conseguimento dei benefici fiscali per i lavoratori, derivanti da incrementi di produttività, sia possibile la stipula di un accordo territoriale. Nella stessa prima parte i firmatari confermano i contenuti dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 relativamente al riconoscimento del modello e della funzione dei due livelli di contrattazione, soprattutto in presenza di intese modificative che devono essere definite dai contratti collettivi aziendali. Le parti, anche in virtù delle disposizioni legislative e negoziali vigenti, dovranno assicurare l'informazione ai lavoratori, anche indicendo assemblee nei luoghi di lavoro, e alle imprese, ciascuno per le proprie competenze, per illustrare le procedure per una corretta applicazione della norma incentivante.

La seconda parte dell'accordo consiste in un modello di *accordo quadro territoriale*, che dovrà essere sottoscritto dalle parti confederali a livello territoriale. Esso deve tener conto del ruolo e dei contenuti dei Ccnl e ribadire la necessità di ampliare la contrattazione collettiva aziendale, riconoscendole l'importanza quale strumento di crescita e sviluppo delle imprese.

Lo scopo dell'intesa è principalmente quello di rendere più estesa la possibilità di determinare incrementi di produttività per le piccole imprese e la conseguente detassazione delle erogazioni che a tali elementi di produttività sono collegati. Come sempre, al di là dei contenuti, sarà il tempo e la sperimentazione a valutarne la bontà.

ABSTRACT

Il saggio prende in esame il tema della produttività, analizzandolo nei suoi vari e complessi risvolti, quantitativi e qualitativi; di misurazione statistica e di concettualizzazione teorica. In una prospettiva comparativa si approfondisce il caso italiano, rilevandone le criticità e i problemi, sia strutturali sia contingenti. Si sottolinea l'importanza del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva per favorire una crescita e un miglioramento della produttività. Infine vengono ripercorse le tappe che, nel corso dell'ultimo periodo, hanno registrato l'impegno dei governi e delle parti sociali per trovare rimedi alle scarse performance del nostro sistema produttivo. Con un'attenzione particolare agli ultimi accordi siglati dalle parti sociali.

The essay examines the issue of productivity, analyzing it in its various and complex aspects, quantitative and qualitative, of statistical measurement and in terms of theoretical conceptualization. In a comparative perspective, it deepens the Italian case, pointing out the critical issues and problems, both structural and contingent. The importance of the system of industrial relations and collective bargaining as a key tool to boost its improvement and growth. Finally, the Author retraces the steps that, during the last period, showed the commitment of both governments and the social partners to find remedies to the poor performance of our production system. Particular attention to the recent peak level agreements on productivity between the social partners.