



Contrattazione e patto sociale. Un richiamo ai fondamenti

*Sebastiano Fadda**

1. Quale nozione di produttività

Parte della complessità della relazione tra salari e produttività, e quindi della contrattazione come strumento di intervento in questa relazione, è ascrivibile al margine piuttosto ampio di ambiguità, per non dire di confusione, che caratterizza nell'uso corrente i concetti di produttività e di costo del lavoro. È necessario dunque introdurre alcune precisazioni di ordine definitorio e concettuale, indispensabili per un più corretto inquadramento di questa problematica.

La prima precisazione riguarda il concetto di produttività del lavoro e può essere sintetizzata in questi termini: la cosiddetta «produttività del lavoro» correntemente menzionata non è in realtà la produttività del lavoro, piuttosto un indicatore della produttività totale dei fattori diviso per la quantità del fattore lavoro impiegato. Generalmente la produttività del lavoro viene concepita come la relazione tra due flussi: un flusso di produzione e un flusso di ore di lavoro poste in essere per la produzione. Quando queste grandezze vengono circoscritte in un'unità di tempo, poniamo un anno, esse si configurano come stock, e il rapporto diviene tra una quantità di beni o servizi prodotta (in un anno) e la quantità di ore di lavoro impiegate (nello stesso anno) per produrla. Ma qualunque funzione di produzione noi utilizziamo (sia essa una funzione a coefficienti fissi alla Leontieff sia essa una funzione a coefficienti variabili alla Cobb Douglas), il volume di produzione è dipendente dall'impiego congiunto di diversi fattori; per semplicità, di due fattori: lavoro e capitale.

Se prendiamo il modello neoclassico, in cui $Y/L = f(K/L)$, vediamo che il prodotto per addetto in assenza di «progresso tecnico» (cioè quando la variazione del coefficiente di efficienza DA/A è pari a zero) può variare esclu-

* Sebastiano Fadda è docente di Economia politica presso l'Università Roma Tre.

sivamente per effetto di una variazione del rapporto capitale/lavoro. Quindi, in questa prima approssimazione, la produttività del lavoro (come sopra definita) dipende esclusivamente dalla dotazione di capitale per lavoratore. Succede però che anche a parità di quantità di capitale e di lavoro impiegate la quantità prodotta possa variare; poniamo che aumenti. In questo caso è aumentato il coefficiente A , ma si può dire che sia aumentata la produttività del lavoro? Nello stesso modo si potrebbe dire che sia aumentata la produttività del capitale, perché entrambi i quozienti Y/K e Y/L sono aumentati. Infatti è aumentata la produttività aggregata, ossia quella che viene chiamata la «produttività totale dei fattori».

Nella contabilità della crescita tale peculiarità diviene esplicita, perché la variazione della produttività aggregata (*total factor productivity*) viene proprio desunta per differenza tra la variazione effettiva della produzione e quella che si sarebbe avuta in conseguenza della semplice accumulazione dei fattori di produzione. La nota formula $gTFP = gY - (gK^\alpha + gL^{1-\alpha})$, in cui g sta per tasso di variazione, non dice altro che, prendendo come date le produttività marginali dei fattori, e quindi in base al teorema di Eulero le quote distributive, e ponderando con esse i tassi di variazione dei fattori, si ricava una dinamica della crescita del prodotto la cui distanza dalla dinamica effettiva misura un'indistinta, misteriosa e inspiegata variazione della produttività globale, non attribuibile in termini causali a uno specifico fattore. In fondo è, come diceva Abramovitz (1989), una misura della nostra ignoranza circa le determinanti della crescita. A questo si riferivano Sargent e Rodriguez (2000) quando ponevano la questione: «produttività del lavoro o produttività totale dei fattori; dobbiamo proprio scegliere?».

Naturalmente noi possiamo prendere questo incremento del prodotto e dividerlo per la quantità di ore lavorate, confrontare questo quoziente con un simile quoziente di un periodo precedente e concludere che sia variata la produttività del lavoro; ma l'arbitrarietà dell'attribuire a questa relazione aritmetica il concetto di «produttività del lavoro» appare evidente. Generalmente questo «residuo» della crescita non spiegato dalla semplice variazione della quantità dei fattori impiegati è attribuito al «progresso tecnico», in alcuni modelli considerato esogeno, in altri (a partire da Kaldor fino ai teorici della crescita endogena) endogenizzato rispetto a diverse variabili del modello; ma numerosi studi hanno cercato e cercano di individuare le possibili determinanti di esso. Forse Maddison (1991, 2008) ha compiuto il più vasto tentativo in proposito attraverso i suoi studi su scala mondiale e addirittura su archi di tempo millenari.

Il secondo punto con cui si può concludere questa breve riflessione è che questo concetto di produttività del lavoro, identificato talvolta come «produttività grezza», espresso dal rapporto Y/L , è un concetto inestricabilmente interconnesso con la produttività globale e con le sue determinanti e, in un certo senso, arbitrariamente isolato con riferimento al fattore lavoro. Perché dunque è correntemente utilizzato come uno specifico indicatore significativo nei ragionamenti economici? Indubbiamente la ragione sta nella stretta relazione che esso presenta con il costo del lavoro per unità di prodotto, conseguentemente con la competitività delle unità produttive.

Ma prima di passare a svolgere qualche considerazione chiarificatrice circa il costo del lavoro per unità di prodotto è utile menzionare alcune altre ambiguità e necessarie distinzioni da operare in tema di produttività del lavoro. La prima riguarda la distinzione tra la relazione *output/input* espressa in termini di quantità fisiche e quella espressa in termini di valore. Per quanto questa distinzione sia utile ai fini delle politiche contrattuali e necessaria nel caso di produzione congiunta e nella maggior parte dei servizi, è bene sottolineare che l'espressione in termini di valore dovrebbe essere circoscritta all'*output*, mentre invece il fattore lavoro dovrebbe essere espresso in termini di unità fisiche, altrimenti la relazione tenderebbe ad assumere il profilo di un rapporto tra fatturato e costi di produzione, trasformandosi in un diverso indice di redditività dell'impresa, di cui la produttività sarebbe soltanto uno degli elementi costitutivi. Una seconda necessaria distinzione è quella, di fondamentale importanza, tra produttività per addetto e produttività per ora lavorata; distinzione che, quando il calcolo si sposta sui costi, dovrebbe riflettersi in una corrispondente distinzione tra costo per addetto e costo per ora lavorata. È utile distinguere, infine, il valore della produttività del lavoro in una singola unità produttiva da quello aggregato per l'intero sistema economico, dove – come vedremo più avanti – si ripercuotono rilevanti effetti di struttura. Queste distinzioni, comunque, attengono più alla sfera delle tecniche di misurazione che alle definizioni concettuali.

2. Produttività e costo del lavoro

La seconda precisazione riguarda proprio la relazione della «produttività grezza» – di cui si è parlato – con il costo del lavoro per unità di prodotto (clup), e quindi con la competitività. A questo proposito ci sono due im-

portanti considerazioni da fare per le implicazioni sia di carattere analitico sia di carattere operativo che ne derivano. La prima è che la produttività così intesa è una componente, solo una componente, del costo del lavoro per unità di prodotto. Essendo il clup pari al costo totale del lavoro (definiamo in questo modo, per semplificare, la retribuzione lorda più gli oneri contributivi) diviso per la quantità prodotta, esso viene a dipendere dal rapporto tra la retribuzione (più gli oneri contributivi) per addetto e la quantità prodotta per addetto. La produttività per addetto, che sta quindi al denominatore della frazione, determina il costo del lavoro per unità di prodotto in combinazione con il costo del lavoro per unità di lavoro, che sta al numeratore della frazione. La produttività per addetto, a propria volta, riflette il prodotto della produttività oraria per il numero di ore lavorate per addetto.

Da queste semplici relazioni aritmetiche derivano alcune conseguenze pratiche molto rilevanti per il ragionamento che andiamo a sviluppare. In particolare, sono rilevanti le possibilità che si aprono per le imprese di ridurre il costo del lavoro per unità di prodotto senza toccare la produttività oraria. Ciò è possibile sia attraverso una riduzione del costo del lavoro per unità di lavoro (riducendo gli oneri contributivi, oppure imponendo una moderazione salariale o utilizzando tipologie contrattuali che consentano l'uso di *cheap labour*, oppure ancora sostituendo lavoratori dotati di pesanti «scatti retributivi di anzianità» con lavoratori che ne siano privi) sia attraverso un aumento delle ore lavorate per addetto a parità di retribuzione, sia ancora aumentando il prezzo del prodotto (quando ciò avvenisse a livello aggregato comporterebbe una diminuzione del salario reale; quando ciò avvenisse a livello di singola impresa comporterebbe una riduzione della quota del prodotto per addetto in termini di valore corrisposta al lavoratore, e quindi, *ceteris paribus*, per la singola impresa un aumento del margine tra costi e ricavi).

La seconda considerazione è che il costo del lavoro per unità di prodotto è, a propria volta, soltanto uno degli elementi che incidono sulla competitività (restringiamo per il momento la riflessione sulla competitività di prezzo, pur ricordando che altre dimensioni sono rilevanti per il posizionamento e la conquista delle quote di mercato). Di conseguenza il suo «peso» è tanto maggiore quando più è alta la quota del costo del lavoro sui costi totali. Il grado di «intensità di lavoro» dei processi produttivi da un lato, il costo unitario degli altri input dall'altro (materie prime, energia, servizi intermedi ecc.), determinano il grado di incidenza del costo del lavoro per unità

di prodotto sul costo unitario di produzione, e quindi sulla competitività di prezzo dell'impresa. Talvolta, anzi molto spesso (si veda anche il cosiddetto accordo per la produttività del novembre scorso), il concetto di produttività viene confuso con quello di competitività, oppure non si colgono tutti gli aspetti della relazione che intercorre tra i due. È opportuno precisare a questo punto, per evitare indebite generalizzazioni, che ci stiamo riferendo alla nozione di competitività propria dell'ambito microeconomico, la cui estensione all'ambito macroeconomico, in particolare alla competitività tra Stati misurata sui conti con l'estero, se pure tutt'altro che infrequente è chiaramente inappropriata¹.

3. L'importanza della produttività

A questo punto, dopo la necessaria, ancorché sommaria, precisazione di alcuni aspetti della nozione di produttività, c'è da chiedersi perché essa sia importante nel contesto delle relazioni economiche, o meglio ancora, sotto quale profilo, con quale interesse vogliamo prenderla in considerazione in questa sede. Sono due i profili principali su cui poggia l'interesse per la dinamica della produttività. Il primo è rimasto sullo sfondo del ragionamento fin qui svolto: la produttività è un elemento costitutivo del costo del lavoro per unità di prodotto e questo, a propria volta, è un elemento costitutivo della competitività. Le forze concorrenziali del mercato determinano, secondo un processo schumpeteriano, una selezione che espelle le imprese meno efficienti e rafforza quelle più efficienti, garantendo così un'evoluzione del sistema produttivo che stimola l'innovazione e l'efficienza nell'uso delle risorse. Naturalmente, poiché la concorrenza perfetta esiste soltanto nei libri di testo e nell'economia della lavagna, nei mercati reali a concorrenza imperfetta imprese diverse possono avere diverse strutture dei costi e anche diversi margini di profitto. In questo caso le imprese diventano *price makers* e non più *price takers*, e il *mark-up* da loro applicato per la fissazione del prezzo riflette il loro grado di monopolio. Quanto minore è nel siste-

¹ Eppure capita di leggere numerose esortazioni provenienti anche da autorevoli esponenti dell'Unione Europea affinché *tutti* gli Stati si adoperino per raggiungere una situazione di bilancia commerciale in surplus: una prospettiva neomercantilista che ipotizza una situazione manifestamente impossibile e inconcepibile.

ma il grado di concorrenza, sia a causa di possibili assetti istituzionali protezionistici sia a causa dell'esistenza di monopoli naturali, tanto più si aggrava il «fallimento del mercato». Per questa ragione le autorità di politica economica devono evitare comportamenti che favoriscano restrizioni della concorrenza ed eventualmente porre in essere misure a «garanzia della concorrenza e del mercato» (antitrust).

Ma questo non è l'unico profilo di interesse della dinamica della produttività. Un secondo profilo emerge, manifestamente nel caso di attività produttive parzialmente o totalmente al riparo dalla concorrenza, meno apparentemente in tutti gli altri casi, ed è un profilo molteplice, legato al valore della crescita della produttività in sé. Questa infatti, in quanto tale, produce una serie di conseguenze potenzialmente favorevoli al benessere della comunità economica. Se ne possono menzionare alcune. In primo luogo, un potenziale miglioramento della qualità della vita legato all'accorciamento degli orari di lavoro. L'evidenza empirica ci mostra che nei paesi dove più alta è la produttività oraria il numero di ore annue lavorate per addetto è significativamente più basso rispetto ai paesi caratterizzati da più bassa produttività oraria. La Germania, l'Olanda, la Francia non superano mediamente le 1.500 ore annue per addetto, l'Italia supera di poco le 1.800 ore, mentre la Grecia supera le 2.100. Nonostante queste differenze, i valori della produttività per addetto confermano i differenziali di produttività per ora lavorata.

In secondo luogo si può menzionare la possibilità di un aumento dei tassi di occupazione. Questo è un punto piuttosto controverso. La questione se un incremento della produttività produca nel lungo periodo una riduzione o un aumento dell'occupazione non è risolvibile in linea teorica, ma dipende empiricamente dagli effetti di questo sullo sviluppo di ulteriori nuovi settori produttivi o sull'aumento della produzione anche in risposta alla maggiore competitività internazionale. Talvolta viene anche sollevata la possibilità di un *trade off* tra produttività e occupazione nel breve periodo; anche questa è una possibilità che va presa in considerazione, bilanciando gli effetti di breve con gli effetti di lungo periodo e adottando le opportune misure in proposito. Va sottolineato, tuttavia, che la questione riveste in ultima analisi un profondo aspetto di carattere istituzionale: data la tendenza storica della riduzione dei coefficienti di lavoro, la misura in cui gli effetti di ciò si distribuiscono tra incremento dell'occupazione e incremento della disoccupazione è mediata dalla variabile, prettamente istituzionale, della durata dell'orario di lavoro per addetto.

Infine, un terzo profilo è collegato agli effetti sul salario reale. Un aumento della produttività per addetto consente, a parità di quote distributive, un aumento del salario reale. Ovviamente, fattori istituzionali possono spingere anche in senso inverso: stabilità (o persino riduzione) del salario reale e variazione delle quote distributive, molto probabilmente a favore dei profitti. Ma la potenzialità per l'aumento dei salari reali senza intaccare i profitti esiste, e questa, a livello aggregato, può realizzarsi anche attraverso una riduzione dei prezzi combinata con la stabilità dei salari nominali.

4. Determinanti della produttività

A questo punto si potrebbe dare uno sguardo al recente andamento della dinamica della produttività in Italia e fare un confronto con gli altri paesi. Bisogna però riconoscere che esiste una sovrabbondanza di descrizioni in proposito e una ormai eccessiva e ripetitiva attenzione agli aspetti descrittivi a scapito degli aspetti interpretativi e orientati alla politica economica. Mi sento dunque di non proporre una ripetizione di tabelle e di dare per abbondantemente nota la situazione che – come tutti sanno – si configura in sintesi come segue. L'andamento della produttività aggregata in Italia tra il 2000 e il 2009 mostra un calo dello 0,5 per cento annuo, mentre per l'industria manifatturiera il calo è pari allo 0,1 circa. Nello stesso periodo l'industria manifatturiera tedesca mostra invece una crescita del 3,3 per cento annuo. I differenziali di produttività oraria sono di quest'ordine (espressi in dollari a parità di potere d'acquisto): Italia 17, Olanda 29, Germania 24, Francia 21. La stessa gerarchia si registra nei confronti della produttività per addetto, nonostante la diversità di ore lavorate di cui si è detto sopra. Naturalmente si tratta di dati aggregati che quindi scontano l'effetto struttura dovuto alla differente composizione settoriale del prodotto interno lordo; naturalmente non sono escluse nel nostro paese punte di eccellenza in particolari nicchie settoriali o in particolari imprese. Ma piuttosto che dilungarsi in una dettagliata descrizione dei differenziali è utile volgere l'attenzione all'individuazione dei fattori determinanti della dinamica della produttività.

A costo di severe semplificazioni tali fattori possono essere ricondotti a tre categorie fondamentali: le innovazioni tecnologiche associate ai processi produttivi o alla realizzazione di nuovi prodotti; lo sviluppo di modelli organizzativi, gestionali e manageriali innovativi; la qualità e l'impegno della forza

lavoro impiegata nella produzione. Questi sono tutti fattori interni all'impresa, vale a dire fattori sui quali l'imprenditore esercita un ragionevole controllo diretto. A questi fattori si possono aggiungere elementi che appartengono invece alla categoria delle esternalità positive o delle caratteristiche strutturali del sistema. La letteratura è tutt'altro che povera di indicazioni circa questa ultima categoria di fattori. Abbiamo già citato gli studi di Maddison, il quale sottolinea l'importanza delle risorse naturali e quindi delle nuove fonti di energia, il ruolo delle variabili demografiche, l'impatto dell'evoluzione della domanda sulla composizione strutturale del prodotto interno lordo, il ruolo del governo e della politica economica, l'influenza del commercio internazionale. Altri fattori frequentemente citati nella letteratura sono il livello di istruzione, il capitale umano e il capitale sociale in senso lato, la qualità del capitale fisico non residenziale (cioè le infrastrutture), i rendimenti crescenti di scala, le istituzioni, il grado di utilizzazione della capacità produttiva installata. Il ruolo delle istituzioni meriterebbe un'approfondita riflessione a parte. Il ruolo del grado di utilizzazione degli impianti richiama il fenomeno dell'andamento pro ciclico della produttività, formalizzato nella cosiddetta «legge di Okun» (1962), sia a causa del fenomeno del *labour hoarding* sia a causa dell'esistenza di progresso tecnico incorporato negli investimenti. Da ciò deriva la necessità di osservare non tanto l'andamento di breve periodo della produttività, soggetto appunto alle oscillazioni del ciclo, quanto piuttosto l'andamento nel medio-lungo termine.

Ai fini del nostro ragionamento è molto importante distinguere i fattori che appartengono alla sfera delle decisioni dell'imprenditore da quelli che appartengono alla sfera delle esternalità. Su queste ultime hanno influenza le involontarie economie esterne (che tuttavia possono essere peso dalle decisioni di politiche industriali) o le deliberate scelte generali delle autorità di politica economica. Sulle prime, invece, sono le scelte dell'imprenditore a essere decisive. È quindi evidente – come vedremo più avanti – che il ruolo e gli strumenti adottati dalle organizzazioni dei lavoratori per incidere sulle prime sia diverso dal ruolo e dagli strumenti atti a incidere sulle seconde. Sulle prime avrà un ruolo maggiore la contrattazione, per le seconde sarà invece necessaria una sorta di «patto sociale». Entrambi gli strumenti dovranno però integrarsi, in un quadro di complementarità, per incidere sulle dinamiche e sulle conseguenze delle variazioni della produttività.

Ritornando a considerare i tre fattori interni all'impresa bisogna rendersi conto che l'individuazione di essi non chiude il problema, ma anzi rinvia

al problema di determinare quali variabili incidano su di essi e come si possa operare su tali variabili. È evidente che se non si risponde a questo problema non è possibile definire appropriatamente i termini del rapporto tra contrattazione e produttività.

Per individuare le determinanti delle decisioni imprenditoriali di investire in innovazione, sia di processo sia di prodotto, bisogna partire dalle possibili motivazioni; vedere cioè dove origina l'impulso a innovare. Tali motivazioni possono provenire dall'obiettivo di aumentare i profitti diminuendo i costi di produzione, o di acquisire nuove quote di mercato, o ancora dall'obiettivo di evitare di essere espulsi dal mercato per effetto della concorrenza o per effetto dei vincoli tecnologici imposti dalle tecnologie adottate a monte e a valle. In presenza di questi impulsi si possono poi configurare situazioni che favoriscano od ostacolino le decisioni imprenditoriali di assumere costi e rischi dell'investimento in innovazione (a favore possono giocare incentivi finanziari, costituzioni di reti per ricerca e sviluppo, politiche pubbliche di supporto alla ricerca e alla diffusione delle innovazioni).

Seguendo una sorta di *absorption approach*, possiamo però dire che in assenza di impulsi motivazionali a innovare nessuna politica di sostegno avrà effetti significativi. In altre parole, la presenza di tali impulsi costituisce una condizione, anche se non sufficiente, sicuramente necessaria per la dinamica dell'innovazione. Per gettare un primo fascio di luce su tali motivazioni si può cominciare a dire che l'assenza di concorrenza nei mercati produce una diminuzione dell'impulso, o della propensione, a innovare. Parimenti, e importantissimo per il discorso che segue, la possibilità di ridurre i costi di produzione per altra via attenua la propensione a investire in innovazione; ancora, l'esistenza di una rete di interdipendenze strutturali operanti su traiettorie tecnologiche statiche attenua la propensione a innovare. In presenza di queste circostanze negative le politiche di sostegno all'innovazione difficilmente potranno avere successo perché mancherebbe il presupposto per la loro efficacia. Tali politiche avranno successo soltanto se si innesteranno in un sistema caratterizzato dall'esistenza di una «capacità di assorbimento» potenzialmente significativa.

Se consideriamo il secondo fattore di crescita della produttività, cioè l'innovazione nei modelli organizzativi, gestionali e manageriali dell'impresa, troviamo un altro ordine di fattori che determina la «capacità di assorbimento» di questo tipo di innovazione. L'impresa che adotta questo modello di organizzazione trasforma radicalmente se stessa, diventa una *learning*

organization, un'organizzazione che «apprende», dove apprendere significa non certo memorizzare elementi cognitivi, ma individuare e adottare tempestivamente le strategie adeguate a fronteggiare l'evoluzione degli scenari in cui l'impresa opera². Come è noto, tutte le organizzazioni (quindi anche le imprese) operano sulla base di routines, cioè di sequenze standardizzate di azioni che consentono di risparmiare sui processi cognitivi necessari per elaborare le risposte ai problemi incontrati. Il fatto è che, se le routines consentono di offrire soluzioni valide quando i problemi incontrati appartengono a una classe di problemi già risolti, non offrono più soluzioni valide quando invece i problemi sono nuovi: le soluzioni devono essere innovative. E qui entrano in gioco due fattori cruciali: la capacità di *problem framing* (cioè di inquadrare i nuovi termini di un problema nuovo) e la capacità di *problem solving* (cioè di individuare soluzioni nuove ai problemi nuovi). L'esistenza e lo sviluppo di queste capacità all'interno dell'impresa sono i fattori decisivi per questo tipo di innovazione. Essi sono legati profondamente alla «cultura dell'impresa», al management della conoscenza partecipata in tutte le articolazioni organizzative dell'impresa, all'esperienza apprenditiva accumulata nello svolgimento di tutte le funzioni dell'impresa.

Il terzo fattore di crescita della produttività interno alle imprese sta nelle competenze e nell'impegno di coloro che vi lavorano. Esso è funzione di due variabili endogene: la qualità del capitale umano e la diligenza (il cosiddetto *effort*) dei lavoratori. La prima è resa endogena sia attraverso i processi di selezione del personale sia attraverso l'allocazione delle funzioni e delle responsabilità sulla base del merito e delle competenze, sia ancora attraverso l'applicazione della *life long education*, in particolare del *learning by doing* e dell'inserimento di momenti formativi durante l'attività lavorativa all'interno dell'impresa. La seconda presuppone la soluzione del cosiddetto «problema di agenzia», sia attraverso la riduzione delle asimmetrie informative sia attraverso la riduzione (e la tendenziale eliminazione) delle divergenze di interessi tra il principale (cioè il datore di lavoro, l'impresa) e l'agente (cioè il lavoratore).

Questa puntualizzazione, se pur necessariamente sommaria, delle dimensioni della produttività e dei suoi fattori determinanti costituisce la piattaforma di riferimento necessaria per poter analizzare il ruolo multiforme

² Questo tipo di innovazione è stato ripetutamente descritto e auspicato nei lavori di Tronti (vedi in particolare Tronti, 2012; vedi anche Santangelo, Pini, 2011).

della contrattazione nei suoi confronti. E ciò costituisce l'oggetto del paragrafo seguente.

5. Quale contrattazione

Se la contrattazione deve confrontarsi (nel senso che deve tendere a governarne gli effetti e a influenzarne l'andamento) con queste complesse dimensioni e dinamiche della produttività sopra richiamate, deve necessariamente assumere una configurazione ugualmente complessa e articolata in modo da risultare efficace rispetto agli obiettivi. Le considerazioni che seguono non riguardano tuttavia né le tecniche della contrattazione né la questione della rappresentatività dei soggetti ai fini della legittimazione a contrattare, ma soltanto i possibili contenuti di essa.

Una prima distinzione da fare per mettere ordine nell'individuazione dei contenuti della contrattazione è quella tra l'obiettivo di influire sulle variabili distributive dei vantaggi della produttività e l'obiettivo di influire sui fattori determinanti della produttività.

5.1. Influire sulla distribuzione dei vantaggi della produttività

In relazione agli aspetti distributivi, si è visto sopra come, principalmente con riferimento agli esiti degli incrementi di produttività in sé piuttosto che in rapporto al costo del lavoro, le conseguenze degli aumenti di produttività presentino due possibili sbocchi. Possono lasciare inalterate oppure possono modificare le quote distributive. Quando il tasso di crescita della produttività del lavoro (sia basso o sia alto) è superiore al tasso di crescita delle retribuzioni, la quota dei salari sul reddito nazionale diminuisce a vantaggio della quota dei profitti e/o delle rendite. Sappiamo come questa dinamica abbia caratterizzato l'evoluzione di molti paesi industrializzati, tra cui l'Italia. Quest'evoluzione è esposta a critiche non solo sul piano della «equità» nella distribuzione del reddito, ma soprattutto sul piano degli elementi di crisi introdotti nel sistema economico attraverso l'effetto negativo sulla domanda aggregata³. Si potrebbe obiettare che la crescita della quota dei pro-

³ Si tenga presente che la radice della prima crisi finanziaria va fatta risalire all'enorme indebitamento con cui è stato necessario finanziare la domanda aggregata a causa della crescente disegualianza nella distribuzione del reddito.

fitti (non delle rendite!) favorisca l'aumento degli investimenti e quindi giovi alla crescita; ma (a parte la peculiarità della funzione di investimento su cui tale ipotesi poggerebbe e a parte l'ipotesi, tutt'altro che infondata, che siano gli investimenti a generare i profitti piuttosto che il contrario⁴) l'evidenza empirica mostra per l'Italia una contrazione della quota degli investimenti fissi sui profitti, con un'evidente sottrazione di risorse finanziarie al circuito produttivo a favore di più redditizi investimenti di portafoglio.

Per queste ragioni la contrattazione dovrebbe anzitutto controllare la variazione della quota dei salari a livello macroeconomico, e questo è sicuramente un compito che spetta in prima battuta al mantenimento del salario reale attraverso l'Ipca (cioè l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri dell'Unione Europea)⁵ in sede di contrattazione nazionale, in seconda battuta al collegamento del salario con la dinamica della produttività, la cui forma e la cui sede discuteremo più avanti, mentre un collegamento con la redditività dell'impresa deve entrare necessariamente in un qualche meccanismo di partecipazione agli utili concordato in sede di contrattazione aziendale. Ma anche le autorità di politica economica dovrebbero essere impegnate in un accordo sulle variabili distributive, agendo per ridurre gli extra profitti attraverso un aumento del grado di concorrenza nei mercati (particolarmente importante per l'influenza dei monopoli naturali o amministrati sulle tariffe pubbliche), non consentendo legislativamente forme di lavoro retribuite al di sotto di una certa soglia⁶ e tarpando in qualche maniera il tasso di rendimento delle attività finanziarie. Non è certo il caso di invocare improbabili «politiche dei redditi», ma è da ritenere che impegni reciproci basati su un'intesa sulle variabili distributive debbano far parte di qualsiasi patto «per la crescita» o «tra produttori», o comunque venga definito.

Ci sono però anche gli altri aspetti degli effetti della crescita della produttività «in sé», sopra menzionati, che devono entrare nei contenuti della contrattazione. Questi riguardano, in primo luogo, la durata dell'orario lavora-

⁴ Basti pensare al principio dell'acceleratore e alla cosiddetta «equazione di Cambridge».

⁵ Il recente indebolimento di questo legame contenuto nell'accordo sulla produttività del novembre 2012 consente praticamente una diminuzione del salario reale attraverso l'incremento dei prezzi.

⁶ Il World of Work 2013 dell'International labour organization (Ilo) insiste con particolare enfasi sui benefici effetti dell'esistenza di una soglia minima obbligatoria di retribuzione.

tivo. Sulla base di quanto detto sopra, la distribuzione dei vantaggi dell'incremento di produttività tra aumento del salario reale e accorciamento dell'orario di lavoro (entrambi fattori di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori) deve costituire oggetto della contrattazione aziendale, fatta salva la quota dell'incremento di produttività oraria che deve trasformarsi in diminuzione del costo del lavoro per unità di prodotto. Anche questa quota dovrà essere, chiaramente, oggetto di contrattazione nel quadro di un piano industriale di medio termine condiviso dalle rappresentanze dei lavoratori, in un contesto di partecipazione più o meno formalizzata e più o meno definita contrattualmente o legislativamente⁷. Ciò che non gioverebbe né alla qualità della vita dei lavoratori né alle prospettive di lungo periodo della performance economica sarebbe invece l'espedito di ridurre il costo del lavoro per unità di prodotto, sostituendo l'incremento della produttività oraria con l'allungamento dell'orario lavorativo. Gli alti livelli di produttività oraria possono invece consentire nelle fasi sfavorevoli del ciclo margini di riduzione delle ore lavorate per addetto a favore del mantenimento dei livelli di occupazione.

Praticamente contraria a questa visione sarebbe la prospettiva, qua e là affiorante in talune proposte, di scoraggiare in tempi di crisi la crescita della produttività oraria per evitare che la riduzione dei coefficienti di lavoro produca un aumento della disoccupazione. Ammesso che questo possa funzionare, il vantaggio sarebbe soltanto di brevissimo periodo e presto si trasformerebbe in conseguenze nefaste; l'aumento della produttività oraria potrebbe invece avere nel breve periodo qualche effetto negativo sull'occupazione, ma nel medio-lungo questo si trasformerebbe in incremento dell'occupazione per effetto dello sviluppo di nuovi settori e per il generale innalzamento del livello di attività economica. Naturalmente, perché ciò accada, è necessario un governo delle dinamiche di breve periodo con appropriate ed efficaci politiche attive del lavoro (sostegno dei redditi dei disoccupati, politiche a favore della mobilità del lavoro, politiche formative, e così via).

È evidente che tutto questo tira in ballo la responsabilità del governo come partner di un progetto complessivo per la crescita, in cui lo strumento della contrattazione tra le parti sociali si integra con l'impegno del governo in un più comprensivo «patto sociale». Quando la produttività oraria au-

⁷ Si veda a questo proposito l'esperienza tedesca, resa possibile, peraltro, da appropriati livelli di maturità e di corresponsabilità di entrambe le parti sociali.

menta nell'insieme dell'economia, tutti i salari reali possono aumentare per effetto di un aumento dei salari nominali o di una diminuzione dei prezzi; sta alla contrattazione e all'esecutivo il compito di governare in maniera equilibrata le variabili che influenzano l'entità di questi aumenti nel quadro – come si è detto – di un'intesa sulle variabili distributive. Sta di fatto, per dirla in parole povere, che quando la produttività oraria aumenta, la collettività nel suo insieme può disporre di una maggior quantità di beni e servizi ottenuti con un minor impiego unitario di fattori produttivi.

5.2. *Influire sui fattori determinanti della produttività*

Quanto si è detto finora circa il ruolo e i contenuti della contrattazione riguarda gli aspetti distributivi degli incrementi di produttività, una volta che questi abbiano avuto luogo. Che dire sul ruolo della contrattazione circa i fattori che determinano il realizzarsi di incrementi di produttività? Il collegamento che generalmente viene fatto a questo proposito è con quello che abbiamo individuato come il terzo dei fattori interni all'impresa: l'impegno, ossia lo sforzo dei lavoratori. Nello schema dell'accordo del 2009, alla contrattazione nazionale veniva attribuito il compito di mantenere (relativamente, anche se non interamente) stabile il salario reale, mentre alla contrattazione aziendale veniva riservato il compito di realizzare eventuali incrementi del salario reale in una misura determinata dall'incremento di produttività ove questo avesse avuto luogo.

Perché questo meccanismo era (e tuttora è, a quanto pare) considerato in grado di stimolare la crescita della produttività? Fondamentalmente per due ragioni. La prima è che legare la dinamica di w alla dinamica di Y risolverebbe il problema di agenzia, abolendo la divergenza tra la funzione obiettivo del lavoratore e la funzione obiettivo del datore di lavoro⁸. La seconda è che il conseguente «impegno» del lavoratore costituirebbe un fattore di primaria importanza nel determinare la crescita della produttività. In realtà si può provare, da un lato, che non vi è certezza che in questo modo il problema di agenzia venga risolto⁹, dall'altro, come si è visto nella precedente analisi, che l'impegno del lavoratore non è sicuramente il più importante tra

⁸ Le quali funzioni-obiettivo sono per loro natura divergenti: il datore di lavoro ha:

$\Pi = (\pi(y) - \pi(w))$, mentre il lavoratore ha $U = u(w) - c(e)$.

⁹ Anzi, secondo alcuni modelli, ad esempio quello dei salari di efficienza, il nesso causale andrebbe in direzione opposta: alti livelli salariali determinerebbero alti livelli di produttività, anziché il contrario.

i fattori che influenzano l'andamento della produttività; anzi, il suo ruolo appare modesto, ancorché necessario, al confronto con gli altri fattori.

Ne consegue che la contrattazione aziendale dovrebbe concentrarsi maggiormente sugli altri fattori per incidere significativamente sulla dinamica della produttività e che ove la contrattazione aziendale da sola non sia sufficiente, essa deve essere integrata in un più ampio patto sociale per la crescita, che oltre alle parti sociali coinvolga il governo, secondo quanto ampiamente illustrato e ripetutamente proposto in diverse sedi (vedi Acocella, Leoni, Pini, Tronti, 2012). Un patto sociale appropriato dovrebbe contenere una serie di impegni verificabili ed esigibili da parte di tutti i contraenti nelle direzioni brevemente riassumibili come segue. Stento invece a credere che possa costituire qualcosa di realizzabile, e non una mera utopia, quella sorta di programmazione dettagliata di tutte le principali variabili macro e micro economiche che talora viene proposta¹⁰: dal tasso di crescita del Pil al tasso di inflazione, dalla distribuzione funzionale del reddito alla dimensione media di impresa, in una sorta di programmazione centralizzata di vecchia memoria. Limiti di natura cognitiva, prima di tutto, ostacolano questa prospettiva in qualsiasi regime economico.

Le direzioni lungo le quali vanno formulati (prevalentemente con lo strumento del «patto sociale», o della «concertazione», per usare un vecchio termine per un concetto attuale, piuttosto che con lo strumento della contrattazione) gli impegni reciproci sono ricavabili con riferimento ad alcuni dei fattori determinanti della produttività che sono stati esposti sopra. Intanto vi è tutta la gamma dei fattori esterni all'impresa, precedentemente richiamati, che pur non incidendo sul costo del lavoro per unità di prodotto influenzano la competitività per via dell'impatto sui costi totali di produzione. Si tratta della qualità delle infrastrutture in genere, dei trasporti, delle telecomunicazioni, dell'energia, della burocrazia della pubblica amministrazione, della corruzione, dell'assetto istituzionale in genere, e così via. In secondo luogo, quei fattori che incidono sul costo del lavoro per unità di prodotto pur senza incidere sulla produttività oraria: richiamiamo principalmente, da un lato, il cosiddetto cuneo fiscale, l'Irap e tutti quegli oneri di *compliance* di varia natura che gravano sul costo del lavoro, dall'altro, il vasto campo delle tariffe pubbliche, dei servizi sociali e della pressione fiscale sul reddito dei lavoratori che alimentano le richieste di incrementi retribu-

¹⁰ Vedi, ad esempio, Tronti (2013).

tivi. Ci sono, infine, quegli elementi decisivi per le dinamiche di crescita della produttività oraria che rappresentano un punto di confluenza delle dinamiche decisionali degli imprenditori con le variabili imputabili alle scelte delle autorità di governo dell'economia.

Prendendo come riferimento i tre ordini di fattori precedentemente menzionati, possiamo identificare questi elementi nel grado di concorrenza dei mercati, nelle caratteristiche dimensionali delle unità che costituiscono il sistema produttivo, nei servizi reali a sostegno dell'innovazione, nelle reti integrate pubblico-privato di ricerca e sviluppo, nella diffusione delle *information and communication technologies*, nel finanziamento delle innovazioni, nell'istruzione e nella formazione. In tutti questi campi, le parti sociali e il governo devono stipulare accordi impegnativi di natura pattizia orientati a formare un insieme organico integrato con la contrattazione in senso stretto che si svolge tra le parti datoriali e le parti dei lavoratori in tema di crescita della produttività.

Quest'ultima, che si aggiunge agli elementi costitutivi di un «patto sociale» di più ampia portata, deve svolgersi a livello aziendale. Sempre sulla base dell'individuazione dei fattori riportata sopra, i suoi contenuti possono essere specificati come:

- accordi riguardanti gli investimenti fissi e l'introduzione di innovazioni di processo e di prodotto. L'aumento del capitale fisso può incorporare progresso tecnico di natura incrementale, mentre le innovazioni radicali passano attraverso una combinazione di investimenti fissi e attività di ricerca e sviluppo. Peraltro, l'innovazione di prodotto può comportare processi radicali di riconversione produttiva. Questi processi devono essere oggetto di contrattazione aziendale, e saranno tanto più espressione di impegni condivisi quanto più elevato sarà il grado di diffusione dell'informazione sui piani industriali e di compartecipazione dei lavoratori nel quadro di un buon clima di relazioni industriali. Non si può nascondere, però, che anche qui deve giocare un ruolo essenziale il terzo soggetto, l'attore pubblico, con un sistema efficace di politiche attive del lavoro;
- accordi relativi al superamento dei modelli organizzativi routinari per un'evoluzione nel senso della *lean production*, fondata sulla conoscenza e l'apprendimento organizzativo. Tale evoluzione presuppone non solo un'appropriata capacità (di cui si è detto) da parte del management, ma anche una corresponsabilità, una duttilità e una flessibilità organizzativa da parte di tutto il personale. È chiaro che questa flessibilità deve essere mantenuta en-

tro il rispetto dei diritti garantiti dalla legge e dalla contrattazione nazionale (il contenuto del famigerato art. 8 è chiaramente bizzarro), ma è altrettanto chiaro che la legge e il contratto nazionale non possono permettersi ottusità e devono procedere a riequilibrare il confine tra ciò che è inderogabile e ciò che non lo è;

- lo sviluppo delle competenze del personale e l'impegno diligente nello svolgimento dell'attività lavorativa costituiscono un ulteriore campo dove può esercitarsi la contrattazione a livello aziendale. Fondamentalmente questi aspetti devono legarsi alla contrattazione dell'attività formativa *on the job*, allo sviluppo di ciò che Kreps chiama «cultura dell'impresa», a criteri di gestione del personale basati su merito e competenze piuttosto che su anzianità e altro. In questo scenario il ruolo del legame tra dinamica del salario reale e redditività dell'impresa, essenziale per quanto riguarda gli aspetti distributivi, è da considerare secondario per quanto riguarda gli aspetti incentivanti della crescita della produttività mediante l'impegno individuale¹¹. Nonostante ciò, sembra che il cosiddetto recente accordo sulla produttività fondi proprio su questo «le magnifiche sorti e progressive» della produttività del sistema italiano. In realtà, dalla detassazione e dalla decontribuzione legata agli agganci (siano essi «cosmetici» o reali) con una qualche variabile ipoteticamente connessa alla produttività deriva soltanto una possibile riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto, senza una diminuzione della retribuzione netta, il che è un bene, ma ha poco a che fare con l'incentivo alla crescita della produttività.

6. Disinnescare un disincentivo

Il ragionamento potrebbe chiudersi qui, e si avrebbero già a disposizione tutti gli elementi per dare contenuti alla contrattazione in termini incentivanti della produttività. Invece bisogna prendere in considerazione la necessità di rimuovere un potente disincentivo che opera contro l'impegno delle imprese a investire per la crescita della produttività. Come si è detto sopra (vedi il par. 4) a proposito dell'*absorption approach*, la motivazione a investire in innovazione può venir meno se l'imprenditore può compensare in

¹¹ Taluni modelli giungono persino a ipotizzare l'emergere di strategie dominanti di riduzione dell'impegno individuale in presenza di tali legami (vedi Holmstrom, 1982).

altro modo il deficit di competitività legato al gap di produttività. Purtroppo gli accordi del 2009 e i seguenti spianano la strada appunto a un facile altro modo: compensare il gap di produttività con un congruo gap nei salari reali, dato che è consentito di non far crescere i salari se la produttività non cresce. In base a tali accordi, infatti, la variazione dei salari δW è determinata da una componente $\varepsilon(\delta P)$ legata alla dinamica dei prezzi e fissata a livello nazionale, più una componente $\lambda(\delta\pi)$ legata all'andamento effettivo della produttività aziendale e contrattata a questo livello (o a livello territoriale)¹². Ciò si risolve in una forma di protezione delle imprese pigre, alle quali è consentito di controllare in questo modo (cosa tuttavia possibile solo entro certi limiti) il costo del lavoro per unità di prodotto senza impegnarsi nella crescita della produttività, ma semplicemente controllando il costo del lavoro per unità di lavoro.

Se invece si vuol spingere le imprese a controllare il costo del lavoro per unità di prodotto attraverso un incremento della produttività del lavoro, impegnandosi in innovazioni organizzative, gestionali, commerciali, di processo e di prodotto (parliamo per semplicità di produttività grezza), dobbiamo riprendere in considerazione una proposta già formulata nel 2009¹³, cioè modificare il secondo parametro della formula di quegli accordi, trasformando il π del secondo livello di contrattazione (vale a dire l'andamento effettivo della produttività) in π^* (vale a dire un tasso programmato di crescita della produttività). La proposta è stata sviluppata in forma molto articolata da Antonioli e Pini (2013) che, però, rispetto all'idea originale attribuisce un maggior ruolo al livello nazionale della contrattazione.

Alcune obiezioni a questa proposta riposano sulla pretesa inopportunità di stimolare comunque l'incremento di produttività in periodo di crisi a causa degli effetti negativi sull'occupazione; ma di questo si è già detto. Altri (Acocella, 2013) fanno notare che la natura incentivante di questo meccanismo non sarebbe diversa da quella derivante dal sistema di variazione del salario nazionale in misura pari o superiore all'inflazione: anche in quel caso nascerebbe un premio per le imprese più dinamiche e una penalizzazione per quelle meno dinamiche; ciò è vero, ma, appunto, se

¹² Attualmente, in base agli accordi del novembre 2012, al primo livello non viene più attribuita la funzione di garantire il salario reale a causa dell'introduzione di una serie di altri parametri di riferimento oltre all'Ipca.

¹³ Vedi le proposte indipendentemente formulate da Ciccarone (2009) e Fadda (2009).

quel meccanismo funziona con riferimento alla stabilizzazione del salario reale non è male utilizzarlo anche assumendo come parametro un tasso programmato di crescita della produttività. Peraltro non è da ipotizzare il pagamento anticipato ai lavoratori di una quota della produttività programmata; il pagamento avverrebbe soltanto alla fine dell'arco di tempo annuale o pluriennale.

Non è neppure pensabile che le imprese possano facilmente attenuare lo stimolo ad accrescere la produttività attraverso variazioni di prezzo: una singola impresa incontrerebbe il vincolo della concorrenza, mentre le imprese nell'insieme dovrebbero fare i conti col meccanismo di stabilizzazione del salario reale e con i conflitti distributivi. Ancora, non bisognerebbe preoccuparsi troppo del processo di distruzione creatrice di natura schumpeteriana, che resta valido. La tempistica e l'ampiezza del suo impatto possono essere governate con una regolazione graduale del meccanismo. In realtà non esistono obiezioni teoriche valide al principio incentivante incorporato in questo meccanismo. Le uniche obiezioni valide possono riguardare le difficoltà nel mettere a punto l'operatività di esso.

È infatti su queste che bisognerebbe lavorare per realizzare i seguenti principi. In primo luogo, il tasso programmato di crescita della produttività non deve essere unico, ma differenziato in prima istanza per settore, per classe di ampiezza, per territorio. Sono da risolvere i problemi relativi alla disaggregazione per settori e ai criteri di omogeneità territoriale sulla base delle esternalità negative e positive proprie dei diversi territori. In secondo luogo, il tasso di crescita programmato dovrebbe essere «contrattato» a livello aziendale entro un pacchetto contrattuale che comprenda tutte le altre variabili che influenzano la produttività di cui sopra si è detto, ed entro una cornice più vasta di patto che coinvolga le autorità di politica economica. Un margine massimo di deviazione dal tasso programmato per settore, classe dimensionale e territorio deve essere definito. In terzo luogo, tale tasso programmato per settore, classe dimensionale e territorio dovrebbe essere formulato tenendo conto della distanza da colmare rispetto ai livelli di produttività assunti come *benchmark* anche, e soprattutto, con riferimento ai valori degli altri paesi avanzati e individuando una quota annua di tale distanza da colmare. In quarto luogo, la sede in cui avvenga la definizione del tasso di cui al punto precedente deve essere una sede di concertazione composta da parti sociali, governo, soggetti terzi (ad esempio: Istat, studiosi, esperti). Infine, alle aziende che non procedono alla contrattazione di cui al secondo punto, si applica il

parametro di crescita salariale riferito al tasso di cui al terzo punto, oltre a eventuali altre sanzioni. È chiaro che la definizione operativa di questi punti presenta qualche difficoltà, ma è necessario farlo perché soltanto rimuovendo il disincentivo della compensazione salariale dei ritardi di produttività e integrando questo meccanismo con l'insieme di misure da incorporare nella contrattazione e nel «patto sociale», secondo quanto esposto nei paragrafi precedenti, si può imprimere un impulso efficace all'accelerazione della crescita della produttività del sistema produttivo italiano.

Riferimenti bibliografici

- Abramovitz M. (1989), *Thinking about Growth*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Acocella N. (2013), *Per un Patto di produttività e crescita in termini di produttività programmata?*, mimeo.
- Acocella N., Leoni R., Pini P., Tronti L. (2012), *Un Patto che stimoli la crescita della produttività e della competitività*, in <http://docente.unife.it/paolo.pini/appello-un-patto-che-stimoli-la-crescita-della-produttivita-edella-competitivita>.
- Antonoli D., Pini P. (2013), *Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare gli obiettivi e i metodi*, mimeo.
- Ciccarone G. (2009), *Produttività programmata. Una proposta per la riforma della contrattazione e l'unità sindacale*, in [nelmerito.com](http://www.nelmerito.com) (www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=708&Itemid=135).
- Fadda S. (2009), *La riforma della contrattazione: un rischio e una proposta circa il secondo livello*, in [nelmerito.com](http://www.nelmerito.com) (www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=759&Itemid=135).
- Holmstrom B. (1982), *Moral Hazard in Teams*, in *The Bell Journal of Economics*, 13.
- Maddison A. (2007), *Contours of the World Economy 1–2030 AD. Essays in Macroeconomic History*, Oxford, Oxford University Press.
- Maddison A. (1991), *Dynamic Forces in Capitalist Development*, Oxford, Oxford University Press.
- Okun A.M. (1962), *Potential GNP: Its Measurement and Significance*, in *Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association*, Alexandria, American Statistical Association.
- Santangelo D., Pini P. (2011), *New HRM Practices, and Exploitative and Explorative Innovation: A Shopfloor Level Analysis*, in *Industry and Innovation*, XVIII, 6.

- Sargent T., Rodriguez E. (2000), *Labour or Total Factor Productivity: Do We Need to Choose?*, Department of Finance, Canada, mimeo.
- Tronti L. (2013), *Verso un sistema di contrattazione 2.0*, seminario Astril «Produttività e contrattazione», in www.astril.org.
- Tronti L. (2012), *Per una nuova cultura del lavoro. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita*, in *Economia & Lavoro*, n. 2.

ABSTRACT

Dopo alcune chiarificazioni sul concetto di produttività, l'articolo sottolinea la necessità di operare una chiara distinzione tra i fattori determinanti della dinamica della produttività interni all'impresa e quelli esterni all'impresa. Una seconda necessaria distinzione è quella tra conseguenze e cause della crescita di produttività. La contrattazione collettiva dovrebbe riguardare tutti questi elementi, ma per essere più efficace dovrebbe essere inquadrata nell'ambito di un più comprensivo patto sociale che includa il governo. Infine, viene raccomandata l'adozione di un tasso programmato di crescita della produttività per evitare che il legame tra salari e produttività diventi un disincentivo per le imprese a investire in innovazione.

After some clarifications about the concept of productivity, the paper stresses the need to draw a sharp distinction between factors influencing the productivity dynamics which are under the control (and the decisions) of the firm and factors which are external to the firm. A second necessary distinction is between consequences and causes of productivity growth. Collective bargaining should concern both, but should be framed within a wider social pact including the Government. Finally, the paper states that the link between wage and productivity dynamics (to be bargained at a decentralized level) might turn out to work against productivity growth unless a planned target rate of increase in productivity, rather than the effective one, be taken as parameter.