



CONTRATTAZIONE è SVILUPPO

APPROFONDIMENTI

a cura
del Servizio Contrattazione privata politiche settoriali
Rappresentanza e rappresentatività della UIL

IN QUESTO NUMERO

“L'importanza dell'azione sindacale nella determinazione delle basi microeconomiche per il perseguimento di obiettivi di crescita economica equilibrata, sostenuta e inclusiva”

LE NOSTRE TEMATICHE

Politica economica e salariale, Politica industriale e settoriale
Relazioni sindacali e Contrattazione collettiva, Il sindacato e
l'Europa, Pillole di rappresentanza, Appalti, Riflessioni

N° 1 - Anno 2020



CONTRATTAZIONE PRIVATA
E POLITICHE SETTORIALI

Prefazione di Tiziana Bocchi

Segretaria Confederale Uil

Con l'inizio di questo nuovo anno inizia per noi una nuova avventura. Vi presentiamo una collana di "Approfondimenti" che si affiancherà al periodico a cura del nostro Servizio Contrattazione privata e Politiche settoriali "Contrattazione è sviluppo". Questa è destinata a offrire a tutti i lettori ulteriori elementi di approfondimento in merito a quelle tematiche di cui ci occupiamo quotidianamente e che meritano una analisi e riflessione.

I singoli numeri di approfondimento saranno consultabili on-line sul nostro sito e non avranno una periodicità prestabilita. L'Approfondimento con cui la collana prende avvio è dedicato al tema della contrattazione salariale aziendale e della distribuzione funzionale del reddito in azienda e della sua rilevanza per una crescita economica inclusiva, equilibrata e sostenuta. Buona lettura

L'importanza dell'azione sindacale nella determinazione delle basi microeconomiche per il perseguimento di obiettivi di crescita economica equilibrata, sostenuta e inclusiva

Antonio Gerardo Barbieri¹ e Leonello Tronti²

1. Introduzione

Il presente articolo propone uno studio di caso relativo all'importante ruolo dell'azione sindacale nella determinazione di variabili di rilevanza strategica per il perseguimento di obiettivi di crescita macroeconomica equilibrata e sostenuta. In particolare, attraverso un esame dei conti di cinque casi concreti, lo studio consente di apprezzare la maggiore o minore capacità del sindacato (a livello aziendale) di assicurare attraverso la contrattazione decentrata buoni risultati in termini di dinamica della quota dei salari nel reddito generato dall'impresa, anche in presenza di una rapida crescita occupazionale.

Quando si fa riferimento alla quota dei salari del reddito (*wage share*), si intende richiamare il concetto di quota di reddito ascrivibile al fattore produttivo del lavoro dipendente, che quindi rappresenta la porzione di reddito d'impresa di cui possono godere i lavoratori.

L'analisi relativa alla distribuzione funzionale o primaria del reddito prodotto dalle imprese considerate (Biesse S.p.A.; FCA Melfi S.r.l.; Ferrari S.p.A.; Lamborghini S.p.A.; Mactimind S.p.A.), consente di trarre importanti considerazioni sulla minore o maggior capacità della contrattazione salariale decentrata (e quindi del sindacato aziendale) di contribuire ad assicurare le basi su cui costruire un sentiero di crescita economica equilibrata e sostenuta dell'economia.

In particolare, lo studio verifica empiricamente la misura in cui, nelle imprese considerate, la contrattazione salariale sia stata capace di porre le basi microeconomiche per una crescita macroeconomica, dei settori o dei territori in cui esse operano, immune dagli squilibri reddituali che si sono maggiormente palesati in relazione all'evidenza empirica della crescente disuguaglianza nella di-

stribuzione del reddito tra capitale e lavoro e dell'enorme aumento di ricchezza della parte più ricca della popolazione negli ultimi decenni³.

L'analisi delle variabili economiche che l'azione sindacale contribuisce a determinare evidenzia il ruolo cruciale che ricopre l'azione sindacale nella determinazione dei fondamenti microeconomici necessari al perseguimento di un modello di crescita economica che tenga conto della fondamentale importanza dei consumi, e quindi dei salari (e, attraverso di questi, anche degli investimenti). Ciò risulta particolarmente evidente in un contesto da troppo tempo caratterizzato da stagnazione economica e sovrastima dei vantaggi derivanti da politiche di compressione salariale "export-oriented", finalizzate a favorire le esportazioni e ridurre le importazioni. Queste, come dimostrano le analisi relative alla dinamica salariale a partire dal 1991, hanno condotto l'economia italiana ad esiti di mercantilismo povero: un modello di sviluppo che baratta il potere d'acquisto salariale in cambio di una maggiore competitività a livello internazionale⁴, soffrendo della mancanza di una strategia di crescita mirata all'assenza di squilibri commerciali e al continuo miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori grazie alla continua espansione dei consumi e del mercato interno.

2. Distribuzione funzionale del reddito ai fattori: legge di Bowley e regola aurea

Al nome di Arthur Bowley è associata l'ipotesi per cui la quota del lavoro nel reddito si dimostri nel lungo periodo costante: tale principio, noto appunto come "legge di Bowley", è riconducibile (nell'interpretazione postkeynesiana) all'azione dei contratti collettivi che, in caso di temporaneo spostamento della distribuzione del reddito in favore del capitale⁵, a seguito di evoluzioni positive dei mercati o dell'introduzione di tecnologie migliorative della produttività, sono in grado di riportarla all'equilibrio. Infatti, muovendosi su orizzonti temporali pluriennali, i contratti collettivi possono ricondurre, nei successivi rinnovi, il momentaneo spostamento della distribuzione a favore del capitale all'equilibrio di partenza⁶.

L'importanza macroeconomica del rispetto della legge di Bowley, riconosciuta da un ampio spettro di letteratura economica che spazia dall'economia neoclassica a quella postkeynesiana, risiede nel fatto che, a parità di altre con-

¹ Dottore magistrale in Mercato del lavoro, relazioni industriali e sistemi di Welfare.

² Docente di Economia e politica del lavoro presso l'Università Roma Tre.

³ Cfr. L. G. Tronti (2010), a)

⁴ Cfr. L.G. Tronti nel suo intervento in "Banche, lavoro, paese"; "La parola ai numeri: CCNL, crescita dei salari e diritti"; 11 marzo 2019; internet: <https://www.youtube.com/watch?v=C7-Nu0VKAWE>.

⁵ Quando si fa riferimento alla quota del capitale del reddito (Qk), si intende richiamare il concetto di quota di reddito ascrivibile al fattore capitale, e che quindi rappresenta la porzione di reddito d'impresa residuo dalla differenza tra reddito e quota del lavoro (QL).

⁶ Cfr. Tronti (2010a), p. 78.

dizioni, essa assicura la crescita massima dei salari compatibile con l'assenza di pressioni sul saggio del profitto nel valore aggiunto e, quindi, sui prezzi. Inoltre, poiché i lavoratori salariati sono caratterizzati in media da una più alta propensione al consumo, ovvero tendono a consumare una quota maggiore del proprio reddito, il rispetto della legge di Bowley si associa anche con la massima crescita dei consumi ottenibile da un dato livello di reddito complessivo, in assenza di pressioni inflazionistiche sui profitti⁷. In altri termini, il rispetto della stabilità dell'incidenza della quota dei salari nel reddito è una condizione essenziale per una crescita economica vivace, equilibrata (in termini di distribuzione primaria del reddito) e non inflazionistica.

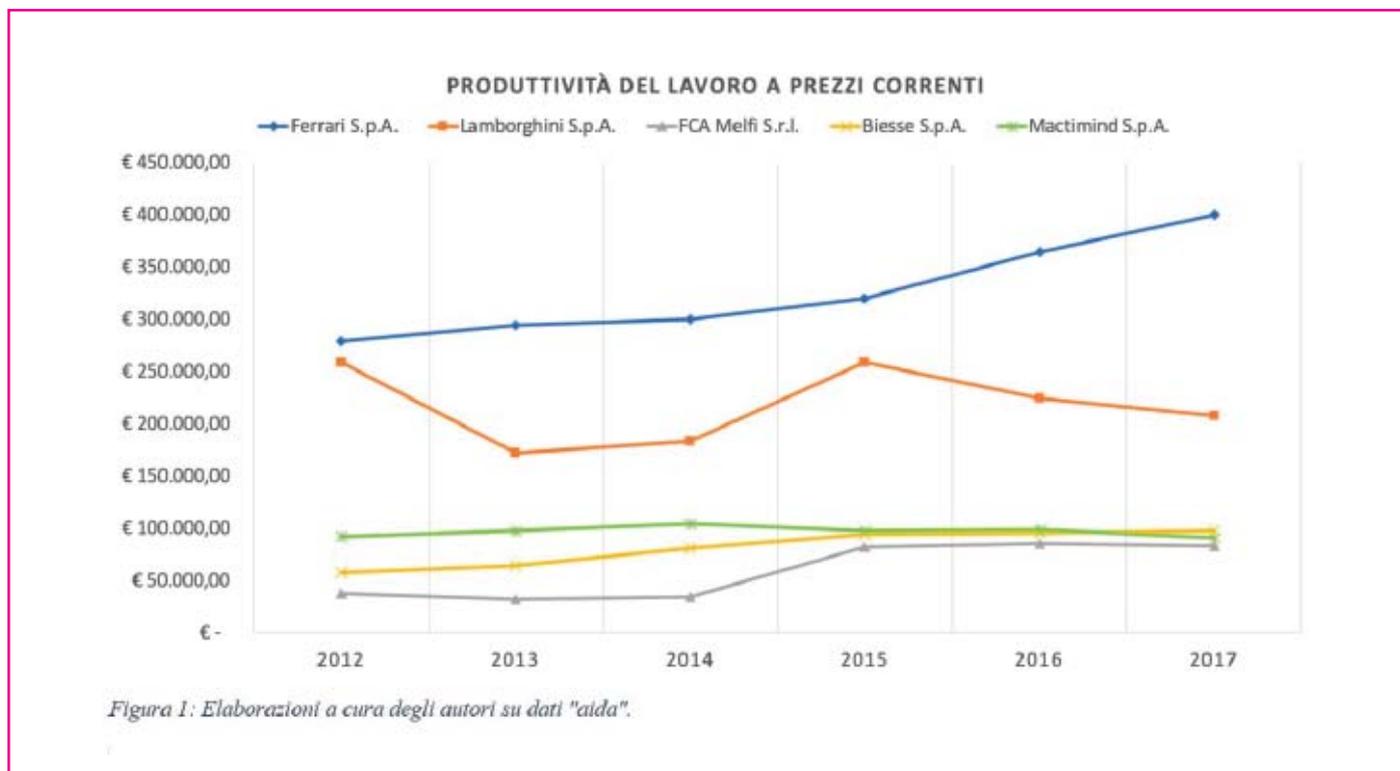
Passando dal livello macroeconomico a quello microeconomico, va notato che la quota dei salari nel reddito resta costante se e solo se la retribuzione media cresce nella stessa misura della produttività del lavoro⁸, una condizione che proprio per la sua importanza viene definita dalla letteratura economica la "regola aurea" della politica salariale. In altre parole, affinché venga soddisfatta la legge di Bowley a livello macro è necessario che a livello micro, ossia nelle singole imprese, venga rispettato il principio della regola aurea e, quindi, che gli aumenti dei salari eguagliino, in media, la crescita della produttività del lavoro delle imprese. Va notato che la regola ha egualmente effetto (con piccole diversità dovute alle possibili differenze dinamiche dei deflatori del prodotto e dei salari), sia che ci si riferisca al rapporto tra la crescita dei salari a prezzi correnti e quella della produttività in valore, sia che si consideri quello tra l'aumento dei salari a prezzi costanti e quello della produttività in volume.

Va poi aggiunto che, sempre a livello microeconomico, il rispetto della regola aurea delle politiche salariali esercita anche un impatto importante sulla qualità e sostenibilità economica della singola impresa. Se i salari crescono nella stessa misura della produttività del lavoro, infatti, lavoratori e impresa sono spinti a cooperare per raggiungere obiettivi di crescita e di produttività più ambiziosi: i profitti possono infatti crescere solo se l'impresa accresce il suo valore aggiunto, e i salari possono crescere solo se aumenta la produttività del lavoro. In questo modo, la regola aurea costituisce anche un rilevante incentivo ad un impegno reciproco (tra lavoratori e management) finalizzato al raggiungimento di incrementi di produttività e quindi di competitività e sostenibilità economica dell'impresa stessa.

3. Regola aurea dei salari e occupazione: cinque casi aziendali

Le rappresentazioni grafiche che seguono mostrano il comportamento di cinque imprese ("Ferrari S.p.A."; "Automobili Lamborghini S.p.A."; "Biesse S.p.A."; "FCA Melfi S.r.l." e "Mactimind S.p.A."), scelte con l'unico requisito di disporre di una rappresentanza sindacale aziendale, relativamente a variabili rappresentative dei risultati microeconomici raggiunti attraverso l'azione sindacale in azienda. In particolare, i grafici consentono di valutare la capacità delle relazioni industriali di assicurare le basi microeconomiche previste dalla regola aurea affinché possa realizzarsi la legge di Bowley a livello macro.

La Figura 1 mostra l'andamento della produttività del lavoro a prezzi correnti⁹ delle cinque imprese analizzate. Con un valore massimo di 400.000,00 euro nel 2017, "Ferrari S.p.A." rappresenta con tutta evidenza l'eccellenza in



⁷ Tronti (2010b), p. 51.

⁸ Per approfondimenti sul legame algebrico tra Legge di Bowley e regola aurea consultare Tronti e Ricci (2018), p. 275.

⁹ I valori di produttività del lavoro a prezzi correnti sono quantificati come rapporto tra valore aggiunto generato dall'impresa e numero di addetti impiegati per la produzione

termini di produttività del lavoro tra le imprese esaminate. Il dato straordinario tuttavia non è rappresentato tanto dal picco conseguito nel 2017, bensì dalla crescita costante della produttività del lavoro nel corso degli anni considerati: la curva mostra la straordinaria capacità dell'impresa di generare una crescita continuata di produttività nel periodo esaminato. Nel complesso, il fiore all'occhiello del gruppo FCA, realizza un incremento di produttività del 43,4% rispetto ai già impressionanti valori del 2012 (279.000,00 euro).

Anche "Automobili Lamborghini" si attesta su livelli di produttività molto elevati, con un picco di 259.000,00 euro nel 2012 e nel 2015. La differenza rispetto al caso Ferrari risiede tuttavia nel fatto che Lamborghini non registra una dinamica della produttività del lavoro sempre crescente; al contrario chiude il 2017 con una notevole contrazione del -19,7% rispetto al 2012.

Di notevole interesse il caso "FCA Melfi S.r.l.", che mostra nel 2015 un eccezionale recupero di produttività (+138%)¹⁰, il cui livello viene conservato costantemente fino al 2017.

"Biesse S.p.A."¹¹ si caratterizza per un ottimo incremento di

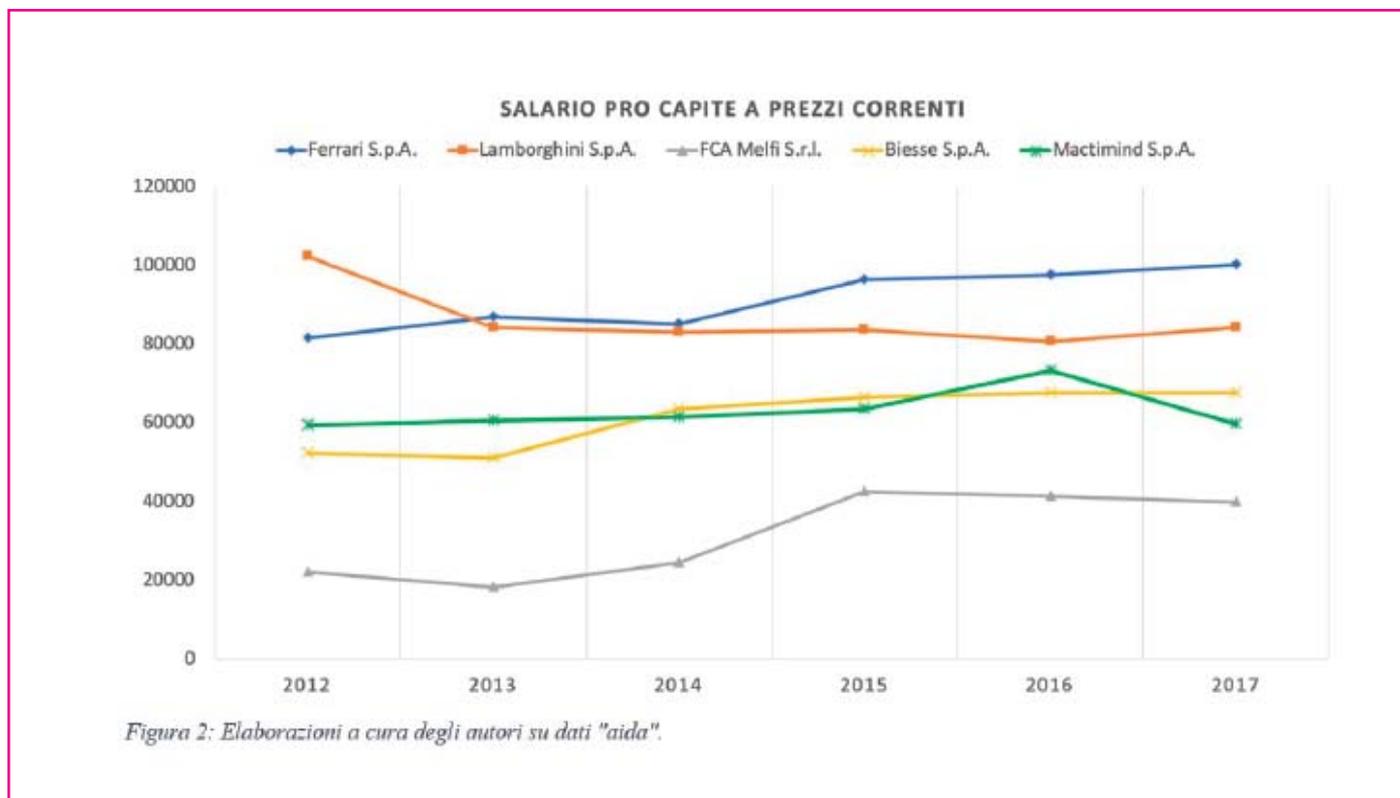
livello di salario pro capite maggiore, toccando nel 2017 quota 100.000,00 euro. Come per la produttività del lavoro, il trend della casa automobilistica di Maranello evidenzia una forte crescita costante dei salari, che complessivamente è pari al 22,5%.

"Automobili Lamborghini", che presenta nel 2012 il salario medio più elevato (102.252,00 euro), registra invece una progressiva contrazione della voce salariale cosicché, complessivamente, il salario pro capite subisce una riduzione del -17,7%.

"FCA Melfi S.r.l." registra un notevole incremento dei salari pro capite tra il 2014 e il 2015 (così come avvenuto per la produttività del lavoro), e mette a segno una notevolissima variazione complessiva del +30%.

"Biesse S.p.A." mostra nel periodo un trend relativamente omogeneo (eccezion fatta per l'anno 2014 che si caratterizza per un incremento del 24%) e in linea con la dinamica della produttività del lavoro.

Meritevole d'attenzione è, ancora una volta, il caso "Mactimind S.p.A." che mantiene costante il valore del salario medio nell'orizzonte temporale considerato (+0,3%) con un picco



produttività complessivo (+67,4%) e per un trend di crescita lineare e continuato nel tempo.

Particolare è infine il caso di "Mactimind S.p.A."¹²: la curva è piatta, ad indicare una sostanziale costanza nel tempo dei livelli di produttività del lavoro.

La Figura 2 mostra l'andamento del salario pro capite¹³ a prezzi correnti nelle cinque imprese considerate.

"Ferrari" è l'impresa che chiude il periodo esaminato con il

del +15% nel 2016.

Il grafico che segue (Figura 3), illustra il comportamento delle imprese rispetto alla terza variabile fondamentale qui esaminata: la dinamica occupazionale. L'importanza della variabile è da ricondurre alla possibilità di osservare eventuali rotture della regola aurea dovute a forti variazioni occupazionali.

Complessivamente, seppur in misura differente, tutte le

¹⁰ Lo straordinario recupero di produttività è ragionevolmente imputabile all'inaugurazione delle linee produttive di due nuovi modelli ("Jeep Renegade" e "Fiat 500X"), rese operative proprio tra il 2014 e il 2015.

¹¹ "Biesse S.p.A." è un'impresa di "Fabbricazione di macchine utensili per la formatura dei metalli e di altre macchine utensili": settore Ateco 284000.

¹² "Mactimind S.p.A." è un'impresa di "Fabbricazione di apparecchi trasmettenti radiotelevisivi": settore Ateco 263010.

¹³ I valori relativi al salario medio pro capite, sono dati dal rapporto tra il costo del lavoro a prezzi correnti e numero di addetti impiegati. Per questa ragione, sono rappresentativi di tutto il valore ascrivibile ai lavoratori, comprendendo i contributi previdenziali e i salari indiretti eventualmente corrisposti dall'impresa.

DINAMICA OCCUPAZIONALE

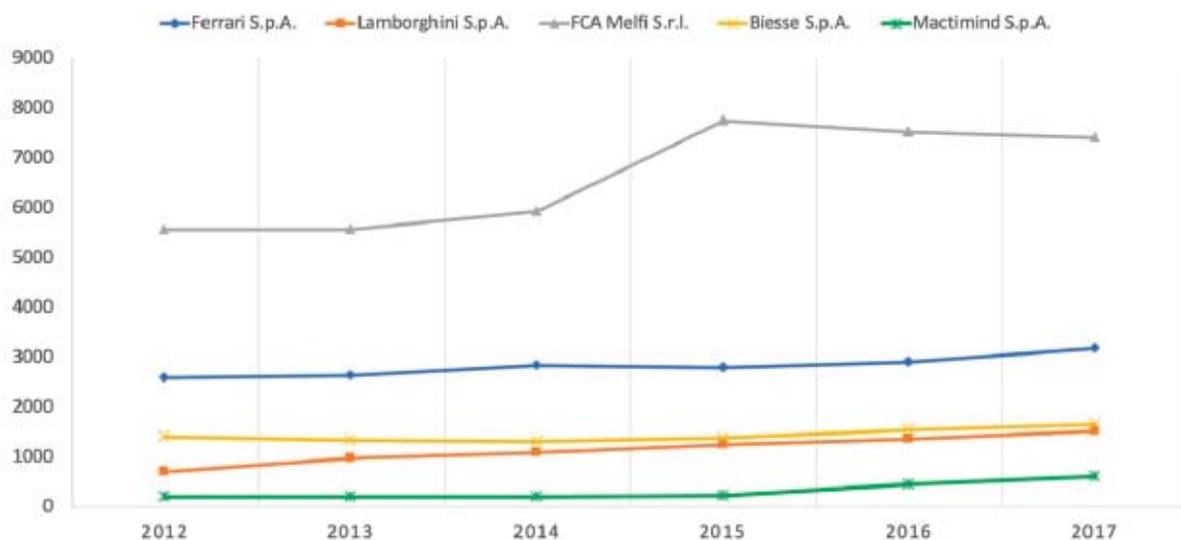


Figura 3: Elaborazioni a cura degli autori su dati "aida".

imprese considerate hanno registrato ottimi trend occupazionali: in nessun caso sono stati registrati fenomeni di contrazione.

"Ferrari S.p.A." si caratterizza per una dinamica occupazionale positiva nell'orizzonte temporale considerato, caratterizzandosi per un significativo incremento occupazionale complessivo del 23%.

"Automobili Lamborghini" si caratterizza per un'ancor più notevole dinamica occupazionale in valore percentuale, registrando un incremento del 119%: il numero degli addetti passa dalle 690 unità del 2012 alle 1.512 del 2017¹⁴.

"FCA Melfi" invece si contraddistingue per la migliore dinamica occupazionale in valore assoluto: il numero degli addetti passa dalle 5.572 unità del 2012 alle 7.404 del 2017 (+32,8%).

"Biesse" si caratterizza comunque per un trend significativamente positivo, registrando una crescita occupazionale del 17% e un incremento di 245 unità di lavoro. Infine "Mactimind S.p.A." si caratterizza come l'impresa con il più alto incremento occupazionale in valore percentuale, registrando addirittura un aumento del 198%: mentre in valore assoluto l'occupazione passa dalle 201 unità del 2012 alle 598 del 2017.

Considerando la variazione occupazionale di tutte e cinque le imprese analizzate, si può apprezzare una notevolissima crescita aggregata dell'occupazione del 37%, ottenuta grazie all'aumento complessivo da 10.451 unità nel 2012 a 14.332 nel 2017. Questa circostanza mette in rilievo come i casi qui analizzati non possano in alcun modo essere considerati come rappresentativi dell'intera economia che, nel comparto market, nello stesso periodo 2012-2017 registra un incremento occupazionale assai inferiore e pari al 4,5%. L'istogramma a barre raggruppate (Figura 4), mostra la differenza tra la dinamica della produttività del lavoro e quella dei salari per ogni impresa analizzata. Fornendo in questo

modo una rappresentazione grafica eloquente e capace di rappresentare la minore o maggiore capacità del sistema retributivo di agganciarsi alla dinamica della produttività del lavoro, consentendo quindi di rispettare la regola aurea dei salari a livello microeconomico e favorendo al contempo il rispetto della legge di Bowley a livello macroeconomico.

In altre parole, l'istogramma offre una rappresentazione grafica del grado di "efficienza" del modello di contrattazione salariale aziendale, secondo il metro di giudizio che valuta l'impresa tanto più efficiente quanto più si dimostra in grado di rispettare la regola aurea e di favorire quindi la tenuta della legge di Bowley.

La differenza tra il risultato effettivo e quello efficiente è quindi quantificabile nella differenza tra dinamica della produttività del lavoro a prezzi correnti e dinamica dei salari (anch'essi a prezzi correnti).

Ferrari si caratterizza per una crescita aggregata della produttività del lavoro del 43,4% nell'orizzonte temporale considerato. Questo notevole incremento di produttività è tuttavia accompagnato da un incremento salariale del "solo" (in relazione all'aumento di prodotti-vità) 22,5%. Ferrari accumula quindi un gap tra le due dimensioni di 20,9 punti: in altre parole, i salari in Ferrari sarebbero dovuti crescere di un'ulteriore 20,9% per rispettare la regola aurea dei salari.

Sulla scia di Ferrari, FCA Melfi accumula un gap straordinariamente più consistente: se la produttività del lavoro registra infatti un incremento del 120,3%, i salari crescono del "solo" 29,9% generando uno straordinario gap di -90,4 punti percentuali.

Anche Biesse viola la regola aurea, infatti ad una crescita della produttività del lavoro del 67,4% corrisponde un incremento salariale del 29,7%, generando un gap del 37,7%. Risultano invece molto diversi i comportamenti registrati

¹⁴ Alla fine del 2015, infatti, da un lato sono entrati in Maticmind oltre 130 profili provenienti dalla multinazionale americana HP Enterprise e, dall'altro, è stata acquisita l'azienda Tecnonet, con oltre 200 addetti.

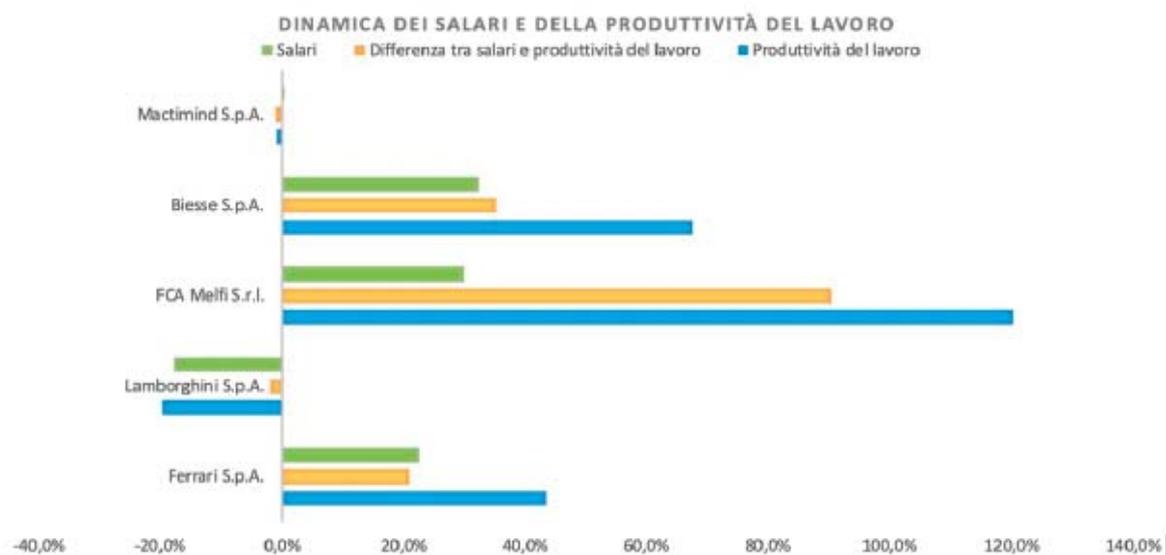


Figura 4: Elaborazioni a cura degli autori su dati "aida".

in Lamborghini e in Mactimind.

Automobili Lamborghini, in un periodo di forte crescita occupazionale¹⁵, si caratterizza per una caduta della produttività del lavoro del -19,7% accompagnata da una contrazione dei salari del -17,6%: il gap generato, comunque positivo, è del 2,1%. In altre parole, per il rispetto aritmetico della regola aurea, i salari avrebbero dovuto registrare un'ulteriore contrazione del 2%: Automobili Lamborghini si avvicina quindi molto al rispetto della regola aurea, distaccandosene solo del 2%. Un 2% che, a differenza dei gap registrati dalle altre imprese, premia i lavoratori e non già il capitale.

Mactimind infine, l'impresa più piccola tra quelle esaminate, si caratterizza per dei risultati di grande interesse. In un periodo di quasi triplicazione dell'occupazione, la produttività media non ha subito complessivamente che una lieve contrazione (-0,9%), cui si è accompagnata una crescita salariale dello 0,3%. Il gap in questo caso è comunque positivo, seppure di entità limitata (+1,2%), consentendo di identificare nel caso Mactimind un esempio concreto di rispetto della regola aurea dei salari. Il rispetto della regola aurea in Mactimind trova conferma nei dati relativi alla quota del lavoro¹⁶ nel reddito dell'impresa considerata, che dal 2012 al 2017 rimane costante attestandosi al 65%.

La figura 5 illustra il comportamento delle osservazioni relativamente alla dinamica della quota del lavoro nel reddito. In altre parole, è rappresentativa della maggiore o minore capacità del modello di contrattazione salariale decentrata di assicurare costanza della quota del lavoro nel reddito.

La dinamica della quota del lavoro nel reddito è un dato particolarmente ricco di informazioni: oltre alla possibilità di misurare la capacità dell'azione sindacale di assicurare la tenuta della legge di Bowley, consente di comprendere il sentiero verso cui si indirizzano le aziende in termini di composizione reddituale. Minore sarà la differenza tra il dato relativo al 2012 e quello del 2017, migliore sarà la performance sindacale nell'assicurare le basi microeconomiche per la tenuta della legge di Bowley.

Infatti, il risultato dalla differenza indica la distanza dallo 0 della dinamica della quota del lavoro nel reddito: in altre parole indica quanto la dinamica della quota del lavoro nel reddito sia distante dall'auspicata costanza.

Lo straordinario risultato ottenuto in Mactimind è il frutto di un sistema retributivo in grado di agganciarsi quasi perfettamente alla dinamica della produttività del lavoro: la quota del lavoro in Mactimind rimane sostanzialmente costante, passando dal 64,63% al 65,4%. La variazione del +0,77%, consente di individuare in Mactimind l'esempio di contrattazione salariale decentrata capace di assicurare la costanza della quota del lavoro nel reddito in valore.

Sulla scia di Mactimind si inserisce Automobili Lamborghini: anche in questo caso può essere apprezzata una sostanziale costanza della quota del lavoro nel reddito. Infatti (tra il 2012 e il 2017) la quota del lavoro cresce dello 0,97%. Questo risultato consente di definire come sostanzialmente efficiente anche il modello della casa automobilistica di Sant'Agata Bolognese.

Valgono valutazioni diametralmente opposte per FCA Melfi, che a differenza dei casi virtuosi appena descritti,

¹⁵ Si noti che un rilevante aumento occupazionale collegato con una sostanziale stabilità degli impianti e del processo produttivo non può che produrre nel breve periodo una perdita di produttività dovuta alla riorganizzazione del lavoro, all'allocatione e formazione dei lavoratori e al rodaggio del nuovo assetto organizzativo e gestionale. Una situazione di questo tipo si profila nel caso della Automobili Lamborghini, mentre quello della Mactimind rappresenta invece un caso di grande ampliamento dovuto all'assorbimento di contesti produttivi già operanti, che quindi non richiedono intensi sforzi né di riorganizzazione del lavoro, né di riallocatione e formazione dei lavoratori, né infine di sperimentazione di nuovi assetti organizzativi.

¹⁶ Il valore relativo alla quota del lavoro nel reddito (QL) è stato calcolato attraverso il rapporto tra il costo del lavoro e il valore aggiunto generato dall'impresa a prezzi correnti. Il risultato è indicativo della percentuale di reddito che retribuisce il fattore produttivo lavoro (L).

DINAMICA DELLA QUOTA DEL LAVORO NEL REDDITO 2012-2015

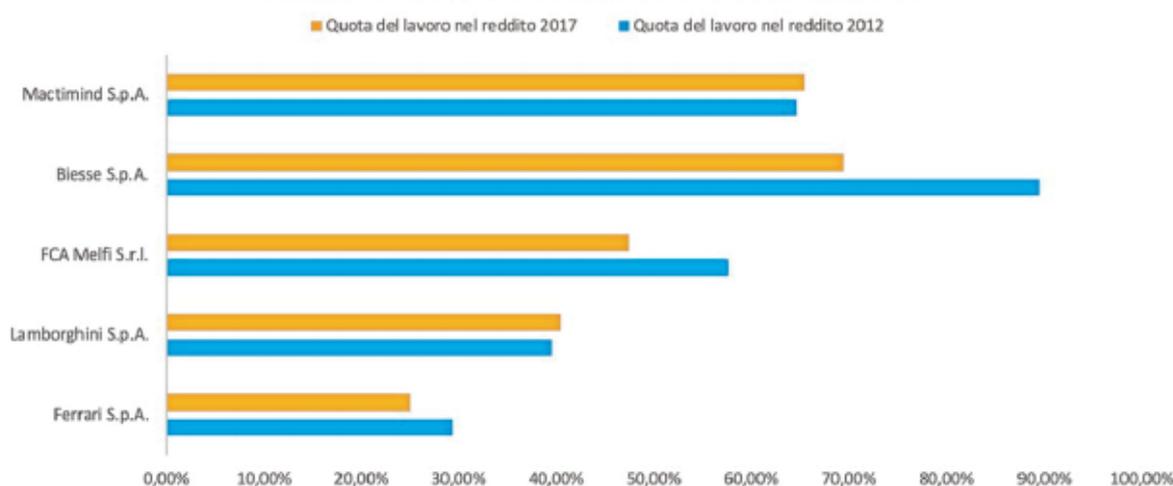


Figura 5: elaborazioni a cura degli autori su dati "aida".

non si caratterizza per una quota del lavoro nel reddito costante. Infatti, la quota del lavoro perde più di 10 punti percentuali tra il 2012 e il 2017, qualificando l'impresa come tendente a remunerare in modo decrescente il fattore lavoro.

Risultati simili, seppur con maggiore moderazione, sono riscontrabili nella casa automobilistica di Maranello la cui quota del lavoro registra una perdita di 4,25 punti percentuali.

Infine, Biesse si configura come l'impresa dotata del sistema retributivo meno capace di assicurare costanza di distribuzione del reddito ai fattori: la quota del lavoro nel reddito registra una contrazione che si traduce nella perdita di 20,17 punti percentuali.

4. L'effetto aggregato dei casi considerati

I risultati delle cinque imprese consentono di formulare importanti considerazioni sull'effetto aggregato delle variabili descritte, e quindi sul loro impatto macroeconomico.

In particolare, è possibile avanzare una riflessione sul ruolo del sindacato, protagonista della determinazione delle variabili considerate a livello sia macro (contrattazione nazionale) sia microeconomico (contrattazione aziendale/territoriale).

Il primo dato aggregato significativo è costituito dall'occupazione: complessivamente si registra un notevole incremento occupazionale del 37,14%: 3.881 nuovi occupati generati dalle imprese considerate tra il 2012 e il 2017.

La figura 6 mostra graficamente la percentuale di contribuzione di ogni impresa alla determinazione dell'incremento occupazionale descritto.

Il secondo dato aggregato rilevante è costituito dalla dinamica della produttività del lavoro: a livello complessivo si può apprezzare un consistente aumento (+21,24%) del valore aggiunto per unità di lavoro a prezzi correnti. Seppur in misura inferiore rispetto all'incremento dell'occu-

pazione, la crescita media per impresa, pari a 30.854 euro, è un dato molto importante se contestualizzato in un sistema produttivo nazionale caratterizzato da un trend di produttività del lavoro complessivamente modesto rispetto a quello dei principali partner europei.

I valori relativi alla crescita salariale aggregata sono particolarmente eloquenti: infatti se in media la produttività del lavoro è aumentata del 21,24%, i salari pro capite registrano una variazione percentuale pari soltanto al 10,63% (meno della metà della produttività del lavoro). Infatti, in media i salari nominali passano da 63.477 euro a 70.222 euro. Nell'esame dei risultati salariali, tuttavia, è utile tener conto del tasso di inflazione che ha caratterizzato il periodo considerato.

Distribuzione dell'incremento occupazionale (2012-2017)

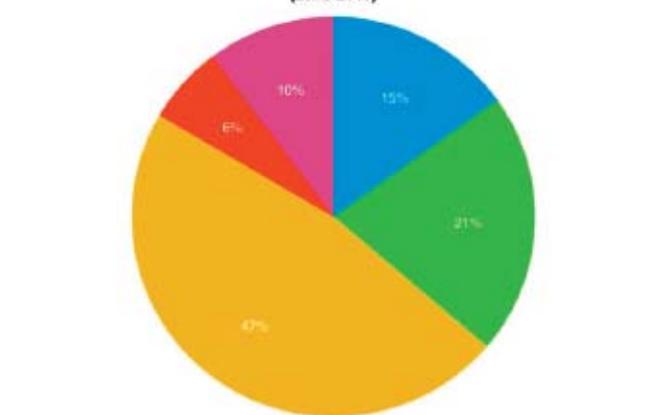


Figura 6: elaborazioni a cura degli autori su dati "aida".

Il dato annuale dell'IPCA, al lordo dei beni energetici importati, esprime una variazione complessiva dei prezzi al consumo (tra il 2012 e il 2017) del +2,3%. Quindi valutando la dinamica salariale al netto della perdita di potere

Indice IPCA	Indice IPCA al lordo dei beni energetici importati
2013	1,1%
2014	-0,1%
2015	0,0%
2016	-0,1%
2017	1,4%

Figura 7: elaborazioni a cura degli autori su dati "Istat"

d'acquisto causata dall'inflazione, si può apprezzare una variazione complessiva dei salari reali del solo 8,33%.

I dati salariali aggregati delle cinque imprese considerate mettono a nudo le difficoltà legate al requisito della regola aurea che assicurerebbe la tenuta della legge di Bowley: crescita dei salari a prezzi correnti nella stessa misura della produttività del lavoro in valore.

Il comportamento a livello aggregato della quota del lavoro nel reddito è il riflesso dell'andamento relativo alle variabili finora descritte. La figura 8 mostra graficamente le variazioni in termini di distribuzione media del reddito ai fattori delle cinque imprese tra il 2012 e il 2017.

In particolare, il valore medio della quota del lavoro nel reddito perde 6,61 punti percentuali, passando dal 56,10% del 2012 al 49,49% del 2017.

5. Considerazioni conclusive

I risultati di questo esercizio mostrano come, nei cinque casi presi in esame, nonostante tutte le imprese presentino buoni o addirittura ottimi risultati in termini sia di valore aggiunto sia di occupazione, la remunerazione del lavoro non tiene dietro alla performance aziendale se non in due casi su cinque. In particolare, nonostante una crescita occupazionale complessiva del 37,1% e un incre-

mento del valore aggiunto aggregato del 58,4%, il salario medio pro capite cresce solamente del 10,6%; e, di conseguenza, la quota del lavoro nel valore aggiunto si riduce in misura significativa (-6,6 punti percentuali).

Più in dettaglio per Ferrari, il cui valore aggiunto a fronte di una crescita occupazionale del 23% cresce complessivamente del 66,4%, la quota del lavoro nel valore aggiunto si riduce di 4,3 punti.

Al contrario Lamborghini, con una crescita dell'occupazione del 119% e un incremento del valore aggiunto del 99,3%, consente un lieve aumento della quota del lavoro (+0,97%), attenendosi alla regola aurea.

Biesse presenta un più modesto incremento occupazionale (+17%), cui corrisponde però un assai maggiore aumento del valore aggiunto (+84,4%). Tuttavia l'ottimo risultato non ha effetto sulla quota del lavoro, che non soltanto non cresce ma si contrae di ben 20,2 punti.

Alla FCA di Melfi l'occupazione cresce del 32,8% e il valore aggiunto del 153%; ma anche in questo caso la quota del lavoro nel reddito si contrae nel periodo esaminato in misura significativa (-10 punti percentuali).

Mactimind infine, grazie all'acquisizione di altre aziende, quasi triplica l'occupazione (+198%) e registra lo stesso fortissimo aumento nel valore aggiunto (+197,1%). Ma la quota del lavoro rimane stabile (+0,8 punti).

In altre parole, Ferrari pur corrispondendo il livello salariale maggiore in valore assoluto, alimenta di fatto la forbice tra quota del lavoro e quota del capitale¹⁷ nel reddito. Considerazioni analoghe valgono per FCA Melfi e Biesse che, come Ferrari, non remunerano gli incrementi di produttività con un'adeguata crescita salariale, non consentendo la creazione delle basi microeconomiche della legge di Bowley. Lamborghini invece si caratterizza per un sostanziale rispetto della regola aurea, coniugando il perseguimento di obiettivi di crescita micro e macroeconomica. Il risultato raggiunto da Automobili Lamborghini è ragionevolmente da imputare al modello di "cogestione alla tedesca" che caratterizza l'im-

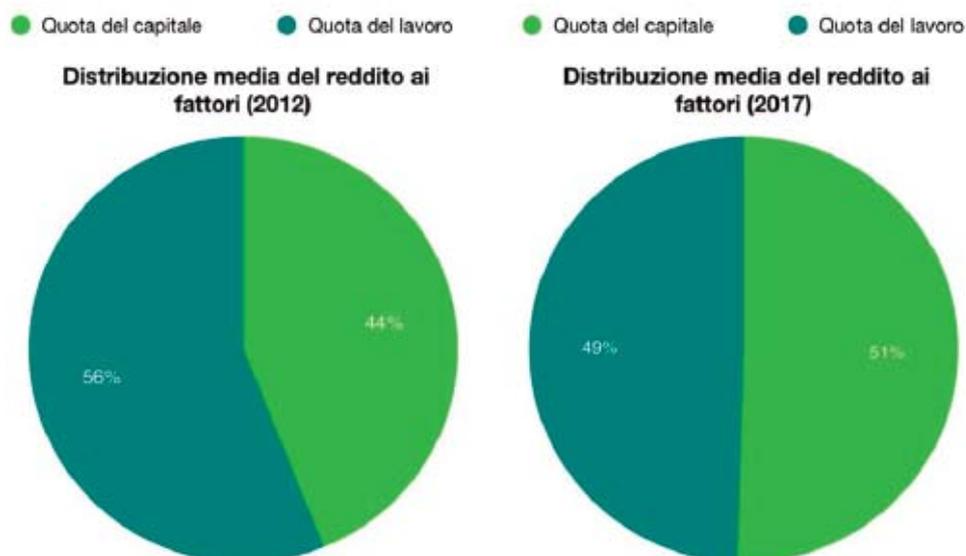


Figura 8: elaborazioni a cura degli autori su dati "Aida".

presa a partire dal 1998¹⁸, favorendo una contrattazione decentrata avanzata e collaborativa. Oltre al rispetto della regola aurea, Lamborghini si caratterizza per un ottimo trend occupazionale con un incremento del 119% nel quinquennio considerato (822 nuove unità di lavoro).

Il risultato maggiormente sorprendente è tuttavia legato al caso Mactimind che, non solo emerge per una dinamica occupazionale estremamente positiva (+198%), ma riesce anche a rispettare la regola aurea in una fase della vita aziendale caratterizzata da una trasformazione radicale, legata all'assorbimento di due altre imprese. Gli ottimi risultati conseguiti da Mactimind potrebbero quindi essere considerati come best practice, in virtù del loro impatto positivo a livello sia micro che macroeconomico. Queste profonde differenze vanno in parte ascritte alle diverse circostanze che hanno condotto imprese così differenti a miglioramenti tanto rilevanti della loro performance economica e occupazionale.

Certamente andamenti del valore aggiunto che non trovino riscontro in aumenti della produttività del lavoro non giustificano aumenti salariali in termini reali, che inciderebbero sulla redditività dell'impresa. Ma i cinque casi esaminati dimostrano che, nonostante tutte le imprese osservate abbiano conseguito tra il 2012 e il 2017 aumenti di performance notevoli e, di conseguenza, rilevanti incrementi dei redditi da capitale, data la sostanziale debolezza della contrattazione aziendale, che in tre casi su cinque non riesce a garantire il rispetto della regola aurea, nell'aggregato hanno esercitato un impatto depressivo sulla crescita dell'economia italiana. La riduzione di 7 punti della quota del lavoro nel reddito aggregato delle cinque aziende considerate frena infatti l'espansione dei consumi.

Nel caso in esame, i lavoratori si fanno carico di un impatto deflazionistico che, non trovando riscontro in una riduzione dei prezzi dei beni prodotti, consente alle imprese di accrescere i profitti più del reddito, creando un valore per gli azionisti che non è probabile si traduca in un progresso dell'economia lungo un sentiero di crescita equilibrata, sostenuta e inclusiva. Il mancato rispetto della regola aurea, infine, non stimola ulteriormente la produttività del lavoro, dato che erode le basi microeconomiche del processo di incentivazione di lavoratori e impresa a cooperare per raggiungere obiettivi più ambiziosi. Lo studio, quindi, conferma la necessità urgente di riformare il sistema di negoziazione collettiva dei salari in modo da contemperare, per quanto possibile, la tutela dell'impresa con quella della continua crescita potere d'acquisto del lavoro e, attraverso di esso, del mercato interno in cui opera la larga maggioranza delle imprese.

Riferimenti bibliografici

Gerardo Barbieri (2019), *"La contrattazione salariale decentrata: costo del lavoro e implicazioni economiche"*, tesi di laurea magistrale, Università degli Studi Roma Tre, Scuola di Economia e Studi Aziendali.

Leonello Tronti (2019), *intervento al convegno "Banche, lavoro, paese. La parola ai numeri: CCNL, crescita dei salari e diritti"*; 11 marzo; internet: <https://www.youtube.com/watch?v=C7-Nu0VKAWE>.

Leonello Tronti e Andrea Ricci (2018); *"Il mercato rende diseguali? Il ruolo della contrattazione collettiva e delle istituzioni del mercato del lavoro"* in Maurizio Franzini e Michele Raitano (a cura di), *"Il mercato rende diseguali?"*; il Mulino; Bologna.

Leonello Tronti (2010a); *"La crisi di produttività dell'economia italiana: modello contrattuale e incentivi ai fattori"* in *"Economia & Lavoro"*; n.2.

Leonello Tronti (2010b) *"The Italian Productivity Slowdown: The role of the Bargaining Model"*; in *"International Journal of Manpower"*; vol.31; no.7.

¹⁷ Il valore relativo alla quota del capitale nel reddito (QK) è calcolato come rapporto tra margine operativo lordo (MOL) e valore aggiunto generato dall'impresa a prezzi correnti.

¹⁸ Il 1998 è l'anno in cui "Automobili Lamborghini S.p.A." viene rilevata da parte del gruppo tedesco "Volkswagen", storicamente caratterizzato dall'approccio della Mitbestimmung (cogestione).

DIGIT@UIL

Sempre aggiornato sulle principali novità
contenute negli accordi di secondo livello.

www.digitauil.it

Inviaci il tuo contratto
all'indirizzo:
archiviocontratti@digitauil.it



Servizio Contrattazione privata e politiche settoriali UIL
Roma Via Lucullo, 6 00187
Tel. 064753216