

PER UNA RIPRESA DI POLITICHE SALARIALI ESPANSIVE

Giuseppe Bianchi (Isril), Sebastiano Fadda (università Roma Tre), Leonello Tronti (Istat)

1) È convincimento diffuso che il nostro sistema di relazioni industriali abbia bisogno di adattamenti, in quanto sono mancate fino ad oggi valide strategie di risposta ai grandi mutamenti strutturali intervenuti, in grado di stimolare nuova crescita e contenere le disuguaglianze sociali.

Gli attori del sistema di relazioni industriali (Governo e parti sociali) hanno attivato un gioco di relazioni in cui la reciproca sfiducia ha portato a soluzioni svantaggiose per il Paese e per gli stessi interessi rappresentati. Basti il fatto che l'Italia presenta un valore aggiunto per addetto inferiore di un quarto a quello di Germania, Francia, Gran Bretagna e un andamento del Clup sfavorevole alla competitività delle imprese nonostante decenni di moderazione salariale. Rispetto a questa situazione è in atto un tentativo di riposizionamento, sia da parte del Governo, che si apre ai soggetti sociali (ad esempio con la loro presenza nella cabina di regia del Piano Industria 4.0), sia da parte degli stessi soggetti sociali, impegnati nel trovare soluzioni condivise per un salto di qualità delle relazioni soprattutto contrattuali. Sia pure in assenza di un approccio sistemico, si va ritenendo che un più bilanciato sistema di Relazioni Industriali, in particolare con riferimento al rapporto capitale-lavoro, possa giovare a tutti gli attori per uscire dall'attuale crisi di rappresentatività e imprimere un'accelerazione ai tassi di crescita.

2) Questo documento ha come destinatari principali i sindacati confederali, le cui principali categorie dell'industria, servizi privati, Pubblica Amministrazione, sono state consultate sulle rispettive strategie di rinnovo contrattuale, alla luce anche del recente documento Cgil, Cisl e Uil su di "un moderno sistema di Relazioni Industriali".

Un dato largamente condiviso è la riattivazione del rapporto salari/produttività, a correzione dell'attuale situazione di bassi salari e bassa produttività, che è il riflesso di una insoddisfacente situazione del sistema produttivo sia dal lato dell'offerta che dal lato della domanda.

Va subito precisato che il termine produttività viene qui inteso in termini di produttività del lavoro, un indicatore che assume come misura dell'output il valore aggiunto a prezzi costanti e come misura dell'input le ore lavorate o le unità di lavoro equivalenti a tempo pieno. Si tratta di un indicatore certo elementare, ma molto significativo ai fini della valutazione comparativa dell'efficienza delle imprese, sia tra i comparti o i territori, sia nel tempo; un indicatore che anche a livello internazionale costituisce un elemento standard delle analisi comparative.

Va poi ricordato che la produttività del lavoro è un elemento costitutivo del costo lavoro per unità di prodotto e che questo, a sua volta, è ritenuto il principale indicatore della competitività di prezzo di sistema.

Da aggiungere ancora che la produttività del lavoro è riferita a quanti lavorano e a quando lavorano, mentre l'entità di quanti sono esclusi dal lavoro, pur non interferendo direttamente con il rapporto salari/produttività, ha un effetto determinante sulla crescita del reddito complessivo, il cui andamento è funzione del numero degli occupati oltre che della crescita della produttività. Tuttavia, se in parità di mercati di sbocco la crescita della produttività può avere riflessi negativi sull'occupazione, nel corso del tempo solo le imprese più efficienti e produttive accrescono l'occupazione e creano condizioni di lavoro favorevoli e sostenibili a fronte delle possibili avversità del ciclo economico.

3) La dinamica della produttività del lavoro ha avuto un'importante diffusione come parametro di riferimento a fini retributivi nella fase dell'industrializzazione tayloristica, caratterizzata da una produzione di massa e da un ciclo economico significativamente espansivo. Oggi la produttività del lavoro si realizza in un contesto economico e di mercato diverso, in cui l'obiettivo è quello di privilegiare la qualità ed il valore della produzione (aspetti "immateriali"), oltre alla sua quantità (aspetto "materiale"), per riqualificare soprattutto il livello delle esportazioni italiane, messo seriamente in pericolo dall'emersione di concorrenti globali estremamente competitivi. Si pone,

pertanto, il problema di misurare l'incremento della produttività che deriva da un miglioramento della componente qualitativa del prodotto, anche a parità di quantità prodotte.

Nel nuovo contesto terziario e "smaterializzato" dell'economia i problemi del livello di produttività e della sua corretta misurazione assumono poi particolare rilievo anche in considerazione delle previsioni, che indicano nello sviluppo dei servizi privati e pubblici un contributo crescente alla dinamica del Pil e dell'occupazione.

L'affinamento dei sistemi di controllo di gestione, favorito dall'informatica, consente oggi, soprattutto nelle aziende meglio strutturate, di pervenire con sufficiente approssimazione alla misura della quantità e qualità del prodotto, cui legare benefici salariali, combinando una varietà di indicatori a livello di sistema aziendale e di sottosistemi produttivi.

Le difficoltà aumentano a livello di settore, perché la misura del valore aggiunto a prezzi costanti non elimina il rischio di distorsioni dovute alle variazioni delle caratteristiche dei mercati, e dunque dei prezzi relativi, che hanno effetto sui risultati delle singole imprese. Per questo è sempre utile affiancare la valutazione delle dinamiche della produttività (a prezzi costanti) con quelle della produttività apparente (a prezzi correnti), in modo da valutare quanto le variazioni del valore aggiunto siano legate ad effetti di mercato (sui prezzi) piuttosto che a miglioramenti di efficienza delle imprese (sulla produttività a prezzi costanti), che più da vicino rappresentano il risultato dell'efficienza del processo produttivo.

Un problema aperto rimane poi quello della rilevazione della produttività nell'ambito della P.A., il cui prodotto, escluso da una valutazione di mercato, è per convenzione internazionale misurato in termini di costo del lavoro e di consumo di beni intermedi. Questa situazione, che esula da una pur legittima valutazione del contributo indiretto di tali attività, come input intermedi, nel circuito di creazione del reddito e del benessere della popolazione spinge, da un lato, nella direzione di una valutazione di pura compatibilità finanziaria del costo del lavoro pubblico e, dall'altro, in quella dell'opportunità di dotare quanto prima anche le amministrazioni pubbliche di sistemi di controllo di gestione in grado di fornire misure attendibili del contributo apportato dai dipendenti pubblici ai

miglioramenti qualitativi e quantitativi dei servizi prodotti. Ai fini della misurazione della produttività si possono infatti individuare nei singoli comparti indicatori che permettano di quantificare il prodotto in termini indipendenti dal costo del lavoro e quindi di mantenere un senso al rapporto tra prodotto e ore lavorate (per esempio il numero di determinati servizi resi, di pratiche evase, la quantità di posta lavorata e così via). In questo caso va però affrontato il problema dell'assai rilevante distinzione tra atti amministrativi (*output*) ed efficacia sociale ed economica degli stessi (*outcome*).

4) Nonostante il rallentamento della produttività, i dati mostrano comunque nel lungo periodo un tasso di crescita dei salari significativamente inferiore al tasso di crescita della produttività: ciò ha provocato un andamento della distribuzione funzionale del reddito sfavorevole al lavoro e infine anche un aumento della diseguaglianza nella distribuzione personale. Una tendenza che sarebbe opportuno correggere, anche per gli effetti negativi che essa esercita sull'andamento dei consumi (e indirettamente degli investimenti) e sull'incentivo alla cooperazione tra lavoratori e imprese per l'aumento della produttività delle stesse.

La prospettiva di una crescita contestuale della produttività del lavoro e dei salari pone il quesito della prevedibile intensità di sviluppo di tale rapporto in un contesto economico tendente alla deflazione e con il pilota automatico dell'austerità innescato. Le previsioni (al 2019) contenute nel Documento di economia e finanza sulla crescita della produttività e dell'occupazione confermano un basso contributo alla crescita del Pil pro capite, ancora lontano dal livello precrisi. Un fenomeno non solo italiano se anche negli USA, dopo sette anni di uscita dalla crisi finanziaria del 2008, il progresso della produttività si attesta sullo 0,5% annuo, contro il 2% del periodo precedente.

I motori della crescita della produttività stanno ovunque andando a basso regime anche per fattori strutturali, crisi della domanda rispetto all'offerta, dovuta non solo al freno delle economie emergenti ma anche alle politiche europee di austerità, all'invecchiamento della popolazione, alle rigidità strutturali nella regolazione dei servizi vendibili, alla riduzione del ruolo di innovatore della

P.A., che limitano il potenziale innovativo dell'economia. Ma anche al fatto che le innovazioni tecnologiche (come già negli anni '70) non sempre soddisfano le attese in termini di incremento del valore aggiunto.

Le innovazioni tecnologiche richiedono infatti, a livello di impresa, capacità imprenditoriali perché la produttività possa realizzarsi in un incremento del valore aggiunto attraverso nuovi modelli di business e nuovi assetti organizzativi e, a livello di mercato del lavoro, politiche attive e reti di protezione in grado di riassorbire e minimizzare i costi sociali derivanti dai processi di ristrutturazione aziendale e aumento del grado di competitività dei mercati.

5) Una politica di sviluppo della produttività richiede pertanto motori complementari e anche supplementari rispetto a quelli del mercato. Occorre infatti realizzare tassi di crescita economica in grado di sostenere contestualmente, nel medio periodo, la crescita della produttività del lavoro e dell'occupazione. Un obiettivo che riguarda la crescita della produttività come requisito per la solidità dell'impresa, e dunque per la sostenibilità e la qualità (oltre alla quantità) dell'occupazione creata.

Un efficiente sistema di Relazioni Industriali deve includere un ruolo imprenditoriale del Governo, che accompagni le strategie di produttività delle parti sociali con interventi più ampi a favore della competitività di sistema. Non si tratta di riassegnare necessariamente un ruolo centrale all'impresa pubblica, ma di riutilizzare la leva degli investimenti pubblici a correzione delle diseconomie esterne e a sostegno del capitale umano e del livello della domanda.

È ormai noto a tutti che nel paese più capitalista del mondo, gli Stati Uniti, dietro i successi della Silicon Valley, della green economy, delle nanotecnologie, dietro gli algoritmi di Google e i continui progressi degli smartphone c'è una ricerca pubblica che ha attivato fondamentali vettori di innovazione tecnologica nell'economia privata. Per non parlare dell'intervento del Governo e delle parti sociali nel risanamento di imprese in crisi (ad es. il settore dell'auto), con modalità innovative non a carico del contribuente.

In Italia un importante passo avanti è rappresentato dal Piano Industria 4.0, che assegna alle parti sociali, nella cabina di regia, un ruolo di verifica e correzione di rotta, e impegna importanti risorse pubbliche (15,5 miliardi) in otto anni, con la clausola che gli incentivi siano legati a investimenti, soprattutto nelle tecnologie digitali. Un'operazione che sarebbe stata ancor più efficace se accompagnata da una sforbiciata alla giungla di deduzioni e detrazioni di cui le imprese ancora godono. Il Piano è rivolto anche ai servizi e, in particolare, mira all'integrazione tra industria e servizi al punto che nell'impresa 4.0 diventerebbe difficile distinguere ciò che è industria da ciò che è servizi. In ogni caso, un impegno da completarsi con la predisposizione di un piano Lavoro 4.0 a favore della costruzione dei necessari circuiti di riqualificazione e ricollocazione della manodopera coinvolta dai processi di riorganizzazione e al sostegno economico della riorganizzazione dal lato della domanda. Un'opportunità per riconnettere le politiche contrattuali delle parti sociali con le azioni di politica economica del Governo.

6) Lo sviluppo della produttività non può eludere il problema della redistribuzione dei benefici a favore di quanti hanno contribuito a crearli. La logica di questo documento porta a privilegiare il legame salari/produttività. Il carattere plurifattoriale dello sviluppo della produttività tende ad escludere la possibilità di isolare il contributo del lavoro per dare una base obiettiva all'entità della crescita salariale. La produttività si misura infatti a partire dal risultato, che non è scomponibile in un elemento dovuto al lavoro e uno dovuto al capitale. L'utilizzo di macchinari migliori, così come di lavoratori più qualificati o di un'organizzazione capace di coordinare meglio i loro sforzi, migliora contemporaneamente e in modo non distinguibile la produttività dei macchinari e del lavoro impiegati nel processo produttivo.

Ciò significa che quando si stabiliscono relazioni aritmetiche fra gli output prodotti e gli input di lavoro consumati si opera un'azione marcatamente simbolica. Nei fatti, la distribuzione della nuova ricchezza è una decisione di carattere politico, che deve tener conto del mercato di riferimento (ruolo più o meno attivo della concorrenza), dell'importanza cruciale per la crescita del sistema

dello sviluppo del potere d'acquisto e dei consumi dei lavoratori, dei rapporti di forza fra percettori del salario e percettori dei profitti, dei programmi di sviluppo aziendali e di altro ancora.

C'è poi un altro dato di cui tener conto, rappresentato dall'accesso all'informazione, o meglio ancora alla conoscenza, contenuta ad esempio nei big data, il cui utilizzo si pone quale input produttivo aggiuntivo nei processi di digitalizzazione gestionale delle imprese. Un input produttivo che può contribuire significativamente alla crescita del fatturato ma può anche gravare significativamente sul rapporto tra fatturato e valore aggiunto, limitando i vantaggi per i fattori produttivi, capitale e lavoro. Il nuovo input prevede una serie di servizi erogati da piattaforme gestite da pochi giganti del digitale (Microsoft, Google, Amazon ecc.) i cui profitti, in grande espansione, controllano in forma oligopolistica un grande mercato. Discorso analogo vale per i servizi finanziari internazionali, che possono anch'essi contribuire significativamente al successo dell'impresa, tuttavia con costi elevati. Entrambi i casi configurano nuove fattispecie del problema non nuovo dell'utilizzo di beni o servizi prodotti in condizioni di monopolio o di oligopolio da parte di unità operanti in mercati concorrenziali. Tipico esempio è il caso dei grossisti rispetto ai produttori agricoli. La differenza sta però nel fatto che nel caso dei grossisti si ha uno schiacciamento del fatturato dei singoli produttori, mentre nelle nuove fattispecie si produce invece un effetto che ridimensiona ulteriormente il peso del costo del lavoro nella competitività di prezzo e sposta il contributo cruciale del lavoro verso figure professionali a più alto capitale umano.

È un problema che andrebbe affrontato dalle politiche economiche a tutela della concorrenza, ma che tuttavia apre per il sistema di Relazioni Industriali uno scenario nuovo, in cui capitale e lavoro, nella distribuzione dei benefici ottenuti grazie all'impiego di input specifici e di professionalità specializzate, si trovano a dover fare i conti con soggetti terzi che operano a livello globale, spesso con un'autonoma capacità di regolazione.

7) Nell'ambito delle strategie di distribuzione dei benefici della produttività una questione non secondaria è se il salario incentivante debba essere trapiantato alla produttività realizzata o alla

produttività programmata, un tema sollevato da tempo da alcuni economisti e non ancora entrato nel dibattito pubblico. La prima alternativa, codificata nel modello contrattuale italiano plasmato sul Protocollo del '93 e largamente applicata fino ad oggi, è additata come concausa del nostro ritardo di produttività rispetto agli standard dei paesi concorrenti. Si tutela l'imprenditore meno innovativo offrendogli la possibilità di moderare il costo lavoro per addetto senza dover investire per migliorare la produttività oraria. Un rilassamento del rischio di impresa il cui costo grava sul lavoro e che è all'origine del circuito vizioso meno investimenti-meno produttività-meno salario-meno domanda di consumi che ha portato ad un ridimensionamento della nostra capacità produttiva, di consumo e dell'intera economia.

La seconda alternativa è quella di rendere espliciti nei contratti collettivi i piani industriali delle imprese e le condizioni di reddito e di produttività sottese agli obiettivi negoziati, al cui raggiungimento vengano finalizzate le strategie innovative nei modelli di business e nelle organizzazioni produttive.

Per quanto riguarda il beneficio salariale per i lavoratori, due sono le strade possibili: che esso sia legato all'effettivo raggiungimento dei risultati pattuiti (come già previsto, per il secondo livello contrattuale dal Protocollo del '93), oppure che parte almeno dei benefici siano assicurati anche nel caso in cui non tutti i risultati negoziati vengano raggiunti. Nel primo caso, come già detto, il lavoratore è associato al rischio di impresa e offre con il proprio salario una tutela all'impresa per la mancata produttività raggiunta. Nel secondo impresa e lavoratori condividono il costo del mancato successo e creano un incentivo perché tale evento non si verifichi. Va peraltro ricordato che il premio di competitività definito nella nuova Fiat per via contrattuale, stabilisce anticipazioni salariali ai lavoratori pari al 50% dell'incremento previsto per il conseguimento degli obiettivi di crescita negoziati nel piano quadriennale, anticipazioni che vengono erogate anche nel caso che gli obiettivi del piano non vengano raggiunti, nemmeno al 50%.

Una seconda questione riguarda la trasposizione degli obiettivi di crescita programmati dal livello dell'impresa a quello di settore. In questo caso si può prevedere che il contratto nazionale indiviui i

tassi minimi di crescita pluriennale della produttività del lavoro aprendosi a due alternative: prevedere una quota minima garantita di aumenti salariali, aventi valore di sostegno ai consumi e incentivo alla riorganizzazione aziendale; oppure legare la dinamica dei salari ai tassi aziendali di crescita pluriennale della produttività del lavoro, rapportandoli ai minimi individuati dal contratto nazionale. La produttività programmata a livello di settore, secondo i suoi sostenitori, favorirebbe la diffusione di una cultura della crescita innovativa e rivolta all'espansione della capacità delle parti sociali di realizzare i propri obiettivi, aprendo nel contempo nuovi spazi per una dinamica salariale più attiva e partecipata e sollecitando le imprese alla riorganizzazione.

Il procedimento della produttività programmata può essere anche un'opportunità per un recupero della dimensione territoriale, quale aggregato di piccole e medie imprese a vocazione settoriale. L'Italia è il paese dei distretti industriali e delle reti di impresa, già individuati nell'articolazione dei vari settori, che si avvantaggiano della messa in comune di alcuni servizi (export, acquisti, finanza, formazione ecc.) intrattenendo rapporti di cooperazione con le istituzioni locali. Il quesito è se queste realtà territoriali più dinamiche possano aprirsi anche a forme di contrattazione territoriale, recuperando il lavoro e la sua rappresentanza quale fattore di accelerazione della capacità di concordare obiettivi di riorganizzazione e di sviluppo. Anche a livello territoriale, pertanto, il meccanismo incentivante più produttività-più salari (e viceversa) potrebbe essere riproposto con la stessa logica della crescita programmata a livello di settore. Una soluzione che potrebbe essere incoraggiata se lo scambio imprese-sindacati-enti locali potesse anche contare su di una maggiore disponibilità di politiche locali del mercato del lavoro. Gli Enti Bilaterali di settore potrebbero estendere il loro ruolo nella gestione delle politiche attive, da articolare in sostegno alla creazione di sistemi territoriali più dinamici. Sperimentazioni da valorizzare nella logica di un riallineamento verso l'alto del livello della produttività dei diversi sistemi produttivi.

8) Un ulteriore quesito è se l'incentivazione salariale sia sufficiente per creare una nuova propensione di lavoratori e imprese a cooperare per la crescita. Le previsioni al riguardo, come già

osservato, fanno dubitare in generale di forti sviluppi della produttività legati alla sola tecnologia, perché le nuove tecnologie, soprattutto digitali, non sembrano consentire di per sé quel salto di qualità che ha contrassegnato epoche precedenti e perché l'innovazione, nelle sue varie forme, richiede laboriosi passaggi per esercitare i suoi effetti sulla produttività. D'altro canto, la bassa crescita della produttività registrata dall'Italia negli ultimi vent'anni in rapporto ai contemporanei sviluppi dei paesi dell'area dell'euro lascia intendere che ci siano ampi spazi di recupero, anche solo attraverso la definizione di percorsi di avvicinamento alla frontiera tecnologica e organizzativa attuale. Casi emblematici come quello dello stabilimento Fiat di Pomigliano sono lì a dimostrarlo.

La conclusione è che l'incentivazione salariale può e deve integrarsi con forme di innovazione organizzativa e di partecipazione che rivalutino il ruolo dei lavoratori nei processi decisionali dell'impresa. Le nuove strategie imprenditoriali, riconducibili alla produzione snella, al just in time e così via, prevedono una partecipazione di tipo organizzativo dei lavoratori, aggregati in squadre, che si concretizza in una responsabilità di risultato e di proposta nello sviluppo dei processi lavorativi, con incentivi perché collaborino al loro miglioramento continuo. Su questa linea è in atto una competizione tra imprese e sindacati per governare tale partecipazione, opponendo un'imprenditorialità illuminata al tradizionale associazionismo di classe. Le poche ricerche disponibili indicano un certo disimpegno dei lavoratori rispetto alle diverse proposte di integrazione. La nuova organizzazione intelligente presenta tuttora una dimensione proceduralizzata e vincolata, in cui gli spazi di partecipazione sono troppo limitati per creare nel lavoratore una piena identificazione con gli obiettivi produttivistici proposti. Le sue aspirazioni rimangono quelle tradizionali: difesa del posto del lavoro, livello dei salari, durata degli orari di lavoro ecc.

Infatti se guardiamo ai modelli di partecipazione sperimentati nei principali paesi europei, l'incentivazione alla cooperazione per la crescita è sostenuta da istituti di partecipazione alle strategie di impresa (il Consiglio di sorveglianza in Germania) e a forme di partecipazione agli utili o alla proprietà delle imprese (Francia, paesi scandinavi). Istituti poco compatibili con la tradizione dei rapporti di lavoro nel nostro Paese, nonostante il dettato dell'art. 46 della Costituzione. Il

problema della partecipazione è infatti posto in Italia su binari attualmente non percorribili. Bisognerebbe individuare nel lato imprenditoriale disponibilità sinora negate sulla diffusione di una nuova e moderna organizzazione del lavoro e su nuovi modelli di *knowledge management* all'interno delle imprese, puntando al tempo stesso dal lato sindacale sulla risoluzione del “problema di agenzia”, sulle forme di rappresentanza e sulla formazione di competenze nelle rappresentanze.

La mancata apertura a nuovi rapporti, orientati da obiettivi condivisi, e la reciproca sfiducia hanno infatti indubitabilmente portato sin qui a soluzioni insoddisfacenti per tutti gli interessi rappresentati. Il dibattito culturale su come reimpostare una strategia di crescita va dunque oggi alimentato con nuove proposte.

Un primo punto di riflessione riguarda il ruolo delle rappresentanze dell'impresa e del lavoro, la cui capacità di ricondurre gli interessi individuali all'interno di una solidarietà collettiva può abbattere i cosiddetti costi di transazione, favorendo la cooperazione per lo sviluppo e rendendo più chiari gli obiettivi e più efficienti i processi decisionali. Un secondo punto, strettamente connesso al primo, riguarda l'approfondimento dei processi, dei temi e delle soluzioni chiamati in causa dalla proposta di legare i salari alla produttività programmata e allo sviluppo della domanda di beni di consumo.

Questi due punti di riflessione costituiscono oggi una grande opportunità per riattivare i rapporti tra Governo e parti sociali lungo un asse di obiettivi macroeconomici orientati ad assicurare una crescita più sostenuta del reddito e dei salari; un'opportunità per le parti sociali di rivitalizzare il modello contrattuale, rivisitato nelle sue attribuzioni tra livello centrale e decentrato, creando nuove regole incentivanti la partecipazione dei lavoratori, la realizzazione di piani industriali concordati a livello di impresa, di settore e di territorio, lo sviluppo di strategie di crescita di cui le dinamiche retributive siano opportunamente considerate un elemento portante.