



Questioni aperte nella proposta della Cgil

*Massimiliano Mazzanti, Paolo Pini**

Introduzione

Con queste note intendiamo commentare alcune questioni che il Nuovo Piano del Lavoro¹ (Npl nel seguito) proposto dalla Cgil lascia aperte, e che meritano di essere discusse in modo più esteso. Il Npl costituisce senza dubbio un'occasione importante per indirizzare il dibattito sulle scelte economiche e anche politiche che il nostro paese deve assumere nei prossimi mesi, e sugli indirizzi complessivi in una prospettiva di medio-lungo periodo. Anche per questa ragione riteniamo importante soffermarci su alcuni aspetti che crediamo centrali e non affatto di contorno. Lo faremo centrando la nostra attenzione su alcuni punti, uno generale e due specifici, rischiando di essere schematici, ma di guadagnare in efficacia.

Vi sono aspetti nel Npl che grandemente condividiamo, così come condividiamo la prospettiva complessiva che il documento propone, ma che rischierebbero di non trovare la giusta valorizzazione che a questi compete se non trovassero la collocazione in una prospettiva più ampia di quella adottata, e non fossero individuati gli strumenti necessari per perseguire gli obiettivi indicati.

Intendiamo qui proporre tre questioni. La prima, di carattere generale, è la questione europea e di come si colloca un piano per il lavoro in questa Europa o nell'Europa che vogliamo. Le due successive sono specifiche. La seconda è il ruolo della *green economy*, ovvero degli obiettivi generali di sviluppo e crescita di una economia sostenibile e degli strumenti che possono essere messi in campo oggi per sostenerla. La terza è la questione del salario

* Massimiliano Mazzanti e Paolo Pini sono docenti di Economia politica nell'Università di Ferrara.

¹ Il testo del Nuovo Piano del Lavoro che qui commentiamo è quello sul quale la segreteria nazionale Cgil ha invitato a discutere il 4 dicembre 2012 un insieme di studiosi, tra cui economisti, sociologi, politologi.

e della contrattazione sul salario: un tema da non delimitare nell'ambito della ristretta antinomia tra contrattazione centralizzata e contrattazione decentrata, ma che, per un'organizzazione che ha una lunga tradizione negoziale, si connette al modello contrattuale.

1. Il contesto europeo e la prospettiva degli Stati Uniti d'Europa

Anzitutto il Nuovo Piano del Lavoro (Npl) dovrebbe essere inserito in un contesto economico-istituzionale più ampio di quello nazionale, ovvero quello europeo. Solo su scala europea molte delle questioni che il Piano intende affrontare possono trovare risposte. Ciò vale in particolare per le questioni poste dalla crisi economica, dalle regole di politica monetaria e di politica fiscale, per il tema della cessione di sovranità dal livello nazionale al livello europeo, per l'assetto istituzionale dell'Italia nell'istituzione Europa, ovvero la governance che guida la politica economica. In aggiunta, i rapporti tra economia e ambiente sono fortemente influenzati dal quadro normativo europeo, che coordina, dentro i principi di sussidiarietà e parziale adattamento delle politiche al quadro nazionale, tutta la politica ambientale italiana. Troviamo che nel Npl vi siano alcune carenze in questo ambito, e ciò rischia di indebolire la proposta e la sua efficacia.

1.1 Lo scenario di riferimento

Vi sono temi di livello macroeconomico europeo che sono ineludibili, e solo se si affrontano questi una politica nazionale in ambito fiscale può essere collocata. Tra questi segnaliamo, senza esaurirne in questa discussione la portata, le seguenti questioni: a) ruolo e poteri della Banca centrale europea; b) vincoli (da rispettare/rivedere) sui bilanci pubblici, sul debito e sul deficit, che ora sono attivi e impongono regole – e le hanno imposte anche a livello costituzionale – ai diversi Stati europei; c) finanziamento del debito e del deficit nazionali; d) dimensione del bilancio europeo; e) *euro bonds* per piani di investimenti pubblici e per stabilizzare i debiti degli Stati.

Il Npl non può prescindere dagli aspetti sopra indicati, e neppure evitare di proporre interventi per modificare alcune delle regole esistenti, se non anche intervenire con proposte di modifiche strutturali. Allo stato attuale è difficile che gli interventi previsti nel Npl possano trovare adeguate realizzazioni a prescindere dall'attuale contesto europeo. Oltre a richiamare quan-

to in negativo non funziona nell'Europa di oggi, occorre andare oltre alla critica, avendo il coraggio di proporre, se questo è l'intendimento, uno scenario differente, oppure una modificazione/revisione dei vincoli attuali. Non vi è dubbio che a livello europeo, sia alcune istituzioni, quali la Confederazione dei sindacati europei, sia specifici raggruppamenti politici presenti nel Parlamento europeo, quali il gruppo dei Socialisti e Democratici europei, avanzano proposte di cambiamento che vanno considerate come riferimenti importanti nel Npl.

È di poche settimane fa anche l'uscita di uno specifico rapporto economico a livello europeo, che ha la sua origine nelle posizioni del gruppo dei Socialisti e Democratici europei. Il rapporto *independent Annual Growth Survey* (iAGS, 2012) è elaborato da un gruppo di centri studi progressisti sulle alternative alle politiche di austerità, mantenendo fermo il rispetto dei trattati europei. L'obiettivo è evidente: «il fine di questa iniziativa, come il titolo suggerisce, è fornire una analisi alternativa della situazione economica in Europa e delle politiche da seguire, rispetto a quelle presentate dai policy-makers dell'Unione Europea. Specificamente, si propone un cambiamento di passo rispetto all'*Annual Growth Survey* della Commissione» (nostra traduzione).

In una prospettiva analoga, ma seguendo un percorso più radicale, si muove l'*EuroMemorandum 2013* (EuroMemoGroup, 2012), in cui si dichiara: «l'Unione Europea sta affrontando una crisi di crescente gravità. L'EuroMemorandum 2013 analizza criticamente il recente andamento economico in Europa e rimarca la necessità di una politica economica alternativa. Le politiche neo-liberiste adottate dalle autorità europee e dagli Stati nazionali in risposta alla crisi hanno accresciuto la disoccupazione e il disagio sociale che attraversa gran parte dell'Europa. L'EuroMemorandum si propone di contribuire a sviluppare iniziative di intellettuali e movimenti sociali volte a promuovere un maggiore coordinamento tra i movimenti a livello europeo e una Europa differente che si basi sui principi di partecipazione democratica, di giustizia sociale, di sostenibilità ambientale» (nostra traduzione).

1.2 Europa politica ed Europa economica, e l'euro nella crisi economica

Inserire il Npl nel quadro europeo implica però comprenderne bene il contesto. Pensiamo che sia condivisa ormai l'opinione che la crisi economica ha colpito e si è espansa in un'Europa che cammina solo su un pilastro, e non

su due pilastri. Il pilastro esistente è quello dell'*Europa economica*, peraltro incompleta e asimmetrica. Il pilastro mancante è l'*Europa politica*, che dovrebbe portare, secondo alcuni, agli Stati Uniti d'Europa. Avere sostituito alla prospettiva dell'Europa politica quella dell'Europa intergovernativa è la più evidente dimostrazione che il progetto europeo si è allontanato dall'idea degli Stati Uniti d'Europa, e questo è avvenuto forse con il fallimento, secondo alcuni commentatori, dell'approvazione della Costituzione europea. Ma le radici stanno forse a monte, e sono radici programmate. A fronte delle difficoltà di procedere verso la strada dell'Europa politica, in una fase in cui l'Unione Europea proseguiva a tappe forzate verso il suo allargamento a Nord e a Est (ma senza un Parlamento europeo con poteri effettivi analoghi a quelli nazionali e senza un bilancio dell'Unione di rilevanza analoga a quello degli Stati membri), si è avviato un processo centrato sulla moneta unica, inteso come strumento di armonizzazione e convergenza delle economie dei singoli paesi, al fine di giungere, successivamente e conseguentemente (armonizzate le economie), all'unità politica. In altri termini, impossibilitati a fare l'Europa politica per via politica, si è percorsa la strada dell'Europa economica per realizzare quella politica, come *second best*.

La moneta unica richiede due cose per poter funzionare: un tasso di inflazione analogo tra paesi; deficit fiscali e debiti pubblici contenuti. Soprattutto porta con sé la necessità di sistemi economici armonizzati e convergenti. Armonizzazione e convergenza che implicano anche una gestione delle bilance commerciali dei vari paesi e dei flussi di commercio intra-europeo, caratterizzato da un eccesso di surplus dell'area tedesca e nordica, che avrebbe richiesto di essere compensato da una maggiore domanda interna e/o maggiore inflazione nelle aree con avanzi strutturali. Siccome il processo di armonizzazione e convergenza non si poteva imporre dal centro dell'Unione Europea per via politica, tramite gli strumenti del bilancio pubblico dell'Europa, di un sistema fiscale comune, di una Banca centrale con poteri del tutto analoghi a quelli delle pre-esistenti banche centrali degli Stati membri, gli strumenti utilizzati sono stati quelli dei vincoli posti alle politiche di bilancio degli Stati, del trasferimento alla Banca centrale europea della politica monetaria, e delle richieste via via più pressanti, per divenire vincolanti, di riforme strutturali nei paesi membri del mercato del lavoro e per la concorrenza dei mercati in generale.

Questo processo si è scontrato con una conseguenza, in parte endogena, e con un accadimento, in parte esogeno. La conseguenza endogena è il fat-

to che con la moneta unica non si è avviata l'armonizzazione delle economie dei vari Stati dell'Unione, anzi, la moneta unica ha consentito di, o è stata utilizzata per, rafforzare le differenze e le distanze tra paesi. Invece di convergere, vi è stato un processo di divergenza nei tassi di crescita dei paesi e nei flussi commerciali e finanziari tra gli stessi. Di chi sia la responsabilità di tale fallimento, ovvero la regia, è oggetto di discussione. Secondo alcuni la «colpa» è della politica di alcuni paesi (i deboli) che, invece di comprendere la necessità di riformare strutturalmente i sistemi economici nazionali nei tempi richiesti, i mercati del lavoro, dei beni e delle attività finanziarie, ha fallito il suo compito, rimandando nel tempo le necessarie riforme, portando tali paesi a «vivere al di sopra delle loro possibilità». Secondo altri, invece, sono stati i paesi forti che hanno goduto di un vantaggio competitivo iniziale: basandosi su tale vantaggio, la politica in questi paesi ha proceduto a passi forzati nelle riforme strutturali, in un contesto nel quale la moneta unica li metteva al riparo dalle spinte di rivalutazione del cambio, mentre la stessa moneta unica metteva in difficoltà gli altri paesi impossibilitati a svalutare. Indipendentemente da quale sia la tesi prevalente, è indubbio che negli anni della moneta unica l'armonizzazione dei sistemi economici dei vari paesi dell'Unione non si è realizzata, anzi, la distanza tra paesi forti e «virtuosi» e paesi deboli e «viziosi» è aumentata e le economie si sono divaricate. I differenziali dei tassi di crescita del reddito tra paesi sono aumentati e sono cresciute le distanze tra i debiti pubblici e privati tra paesi, come conseguenza anche della crescita negli squilibri dei saldi commerciali sempre tra i medesimi paesi (Krugman, 2009).

Ad accrescere le distanze è poi sopraggiunta la crisi economica del 2008, in parte endogena e importata dagli Stati Uniti (ma solo in parte). Questa ha impattato su economie che rimanevano strutturalmente ancora differenti, anzi più differenti di quanto fossero a inizio decennio, quando è entrato in vigore l'euro, ma al contempo richiedeva una risposta comune. La prima risposta, di qua e di là dell'Atlantico, è stata quella di arginare la crisi nei mercati finanziari, di evitare che questa si diffondesse sui mercati reali, cercando di scongiurare prima i fallimenti dei sistemi bancari e poi il *credit crunch* nei mercati del credito per imprese e famiglie. Mentre negli Stati Uniti veniva realizzata una tiepida, ma comunque indispensabile e non irrilevante quantitativamente, politica fiscale espansiva, la quale accompagnava una politica monetaria decisamente espansiva che portava i tassi di interesse a zero, in Europa il rigore fiscale è stato inizialmente alleggerito e la poli-

tica monetaria ha accompagnato la domanda di moneta sui mercati mantenendo però sempre controllato il tasso di inflazione, essendo la stabilità dei prezzi il vero obiettivo cardine della Bce dalle limitate potenzialità di intervento. La crisi non ha impedito però che i deficit di bilancio e i debiti pubblici (e anche quelli privati) peggiorassero, in modo alquanto diseguale fra i paesi dell'Unione Europea. Anzi, la crisi ha peggiorato le situazioni debitorie. Come è noto, questo ha portato a una situazione nella quale, neppure usciti dalla crisi del 2008-2009, con i tiepidi segnali di ripresa nel 2010, si è ripiombati in una crisi dei mercati finanziari europei, e quindi delle economie reali, nel 2011. A fronte di questa seconda crisi, mentre negli Stati Uniti la domanda è stata quella per politiche monetarie più espansive (attuate) e politiche fiscali non restrittive (in parte attuate), in Europa si è risposto da subito con più rigore sui conti pubblici e sui sistemi di welfare, per realizzare il rientro dai deficit di bilancio e dai debiti pubblici, ovvero con politiche severe di austerità, e da un rafforzamento della domanda di riforme strutturali sui mercati del lavoro (soprattutto), dei beni (anche, ma senza esagerare) e dei mercati finanziari (assai poco) (Krugman, 2009, 2012; Pianta, 2012; Bianchi, Pini, 2009).

1.3 Due visioni dell'europeismo e su come affrontare la crisi

Dopo una fase (breve) in cui sono state poste in discussione le politiche economiche liberiste e neo-liberiste e i loro effetti negativi sul funzionamento dei mercati, a scapito della crescita e dell'occupazione, soprattutto in Europa la pressione dei mercati ha convinto molti (ma fortunatamente non tutti) a ritornare alle vecchie ricette del rigore a ogni costo e del non intervento dello Stato per sostenere la domanda. Come dire: «siam tutti diventati keynesiani di sera, ma la mattina ci siam risvegliati più liberisti del giorno innanzi». La logica con la quale si è risposto alla crisi dei mercati finanziari non è stata diversa da quella di pochi anni prima: le perdite sono collettive, i guadagni sono individuali, che applicato al sistema finanziario in crisi significa socializzare le perdite dei mercati, scaricandole sui conti pubblici e sulla collettività che paga con più oneri fiscali, per poi far pagare due volte alla collettività, anche per la crescita dei deficit e debiti pubblici, imponendo misure di austerità e di riduzione del welfare in nome del rigore, trasferendo eventualmente sui mercati anche quote di welfare pubblico (privatizzazione del welfare) (Bianchi, Pini, 2009; Brancaccio, Passarella, 2012; Pianta, 2012; Stiglitz, 2012).

Ovviamente questo sentiero sopra esposto non sta procedendo in modo lineare, e neppure con quella rigidità e pervicacia che alcuni studiosi liberisti e neo-liberisti auspicherebbero. Ciò per una serie di ragioni, esogene ed endogene allo scenario europeo. Una esogena, prima per importanza, è che negli Stati Uniti la linea dell'austerità e del libero mercato che intendeva garantire ancor più ricchezza al 10 per cento della popolazione, se non all'1 per cento, non è stata premiata dall'elettorato, per cui si confermano politiche monetarie espansive e prosegue la contrapposizione tra linea liberista e linea non-liberista (non può essere chiamata keynesiana, però) sulla politica fiscale, come è avvenuto sul *fiscal cliff*². In secondo luogo, è diffusa la convinzione che in Europa la linea dell'austerità non è premiata dal suo successo, nel senso che gli effetti economici che essa provoca sono negativi sia sulla crescita del reddito sia sulla stabilità dei conti pubblici, e anche perniciosi sul piano politico (elezioni incombenti in paesi importanti). I paesi deboli, in ragione delle politiche di austerità a loro imposte, stanno pagando sia sotto forma di perdite nei redditi e nell'occupazione sia sotto forma di peggioramento dei deficit e debiti pubblici che si volevano migliorare.

Il peggioramento è andato al di sopra delle pure cupe previsioni, in quanto, come osservato anche dal Fondo monetario internazionale (Blanchard, Leigh, 2013; Corsetti, Meier, Müller, 2012), sono stati sottostimati grandemente i moltiplicatori della politica fiscale, per cui misure fiscali restrittive hanno avuto impatti negativi sul reddito ben maggiori di quelli previsti, determinando tassi di crescita molto negativi del Pil dei paesi più deboli, a iniziare dalla Grecia e dal Portogallo, ma anche Spagna e Italia, e un rallentamento significativa della crescita in tutta l'area euro che ha toccato anche la Germania, che ora mostra previsioni economiche negative. Occorre anche ricordare che in Europa vi sono istituzioni, forze sociali e anche economisti avveduti che in qualche modo hanno indotto un aggiustamento, secondo alcuni lieve, secondo altri importante, nelle politiche di rigore, con strumenti che hanno conferito alla Banca centrale europea più potere di in-

² Come osserva Krugman (2013): «in verità i nostri due maggiori partiti stanno ingaggiando una strenua lotta sul futuro modello della società americana. I Democratici intendono preservare l'eredità del New Deal e della Great Society – *Social security*, *Medicare* e *Medicaid* – e vogliono aggiungervi quello che tutti i paesi avanzati hanno: un sistema universalistico di accesso ai servizi sanitari essenziali. I Repubblicani vogliono ritornare al passato, per lasciare spazio a drastiche riduzioni delle tasse per i ricchi. Sì, è essenzialmente una guerra di classe» (nostra traduzione).

tervenire, con operazioni monetarie tali da influenzare i mercati finanziari e il comportamento delle istituzioni finanziarie e creditizie.

Sappiamo bene comunque che gran parte di questa liquidità immessa dalla Bce è servita alle banche per finanziarsi a basso costo e acquistare titoli pubblici con rendimenti superiori al tasso pagato alla Bce medesima, piuttosto che soddisfare la domanda di prestiti da parte di imprese e famiglie (Banca d'Italia, 2012), al contempo di procedere alla ricapitalizzazione richiesta dai vincoli più stringenti previsti dalla revisione degli accordi di Basilea (Ruffolo, Sylos Labini, 2012, cap. 4; Leon, 2012). Ciò ha come conseguenza che la maggiore liquidità serve unicamente a sostenere il sistema bancario e non si trasferisce nel credito alle imprese e alle famiglie, con effetti positivi sull'economia reale. Per cui gli effetti negativi della politica di austerità non sembrano ridursi, semmai vi è una tregua nella tensione che si ha sui mercati finanziari e sugli *spread* tra titoli pubblici emessi nei diversi paesi. Nel frattempo gli squilibri tra i saldi commerciali tra paesi dell'area euro non sembrano ridursi, tutt'altro: questi squilibri sono in gran parte alla base della natura della crisi europea, con la gran parte dei paesi forti che hanno costruito la loro crescita sulla componente della domanda estera, sulle quote di commercio intra-europeo, piuttosto che extra-europeo, col rischio di politiche del tipo *beggar thy neighbours*, in un gioco che è tendenzialmente a somma zero, in quanto le esportazioni dell'uno sono le importazioni dell'altro e, parallelamente, i deficit e i debiti (pubblici, ma anche privati) dell'uno sono gli avanzi e i crediti dell'altro (Eichengreen, 2012; Protopapadakis, 2012; iAGS, 2012, parte terza).

Non crediamo vi siano dubbi che in questo ultimo decennio, in Europa, tale evoluzione negativa, basata sul primato delle ragioni dell'economia su quelle della politica, sia anche alla base di come la crisi è stata affrontata, privilegiando la ricetta dell'austerità su quella della crescita. Tale evoluzione è stata governata da una visione fondamentalmente liberista dell'europesismo, contrapposta a una visione che interpreta l'europesismo in termini di economia sociale di mercato. Il governo dell'Unione Europea, della sua politica economica in primo luogo, è stato appannaggio di una linea politica conservatrice, piuttosto che di una progressista. Anche indipendentemente dagli equilibri politici nei vari paesi, che sono mutati e continuano a mutare nel tempo, la sintesi che è emersa in ambito europeo è stata più affine al liberismo che al riformismo. Le due visioni hanno comunque convissuto, facendo argine nei confronti di uno spirito antieuropeo

ben peggiore di prima della crisi, e che con la crisi si è diffuso nel continente a macchia di leopardo, coinvolgendo tutti, o quasi tutti, i paesi membri.

Il prevalere della visione liberista ha condotto comunque all'affermazione del rigore nel campo economico, alla supremazia dei mercati rispetto al mantenimento del welfare state, che invece deve essere ridimensionato e in qualche misura anche privatizzato, all'introduzione di vincoli sempre più stringenti nel campo delle politiche fiscali, alla deregolamentazione soprattutto del mercato del lavoro. In questa visione la competitività è soprattutto una carta da giocare sui mercati esteri, ridimensionando i mercati interni, e deve essere realizzata utilizzando tutti gli strumenti di flessibilità possibili per accrescere la capacità di esportazione. Non potendo più utilizzare lo strumento della svalutazione, alcuni paesi (Italia compresa) ne hanno sofferto più di altri, mentre la stabilità della moneta unica ha consentito di evitare ad altri ancora (Germania anzitutto) quella rivalutazione della loro moneta nazionale che certamente sarebbe avvenuta a seguito di avanzi sempre più cospicui dei loro scambi commerciali. Che ciò implichi una crescita contenuta, bassa e cattiva occupazione, crescita delle disuguaglianze, è in un certo senso un effetto collaterale, che può essere affrontato da un sistema di welfare minimale e da mercati che si preoccupano di sostituire quello pre-esistente con sistemi assicurativi. La via suggerita dal liberismo oggi viene presentata come *true progressivism*, per distinguersi da quello falso cui sarebbero ancorati coloro che vogliono mantenere intatto, anche se riformato, il welfare state esistente, che quindi vengono tacciati di conservatorismo.

È evidente che chi sostiene una visione europeista centrata sull'economia sociale di mercato si muova oggi in un contesto angusto, e se rifugge da una facile quanto inefficace contrapposizione rispetto al trend decennale risultante dall'introduzione dell'euro, debba procedere su strade che sono delimitate da vincoli e paletti, oltre che dalla dimensione della globalizzazione. In altri termini, con l'internazionalizzazione dei mercati finanziari, non facili da regolamentare in quanto è difficile trovare un accordo su scala globale, che ha contribuito a portare all'adozione delle politiche di rigore per gli Stati nazionali in ambito europeo in presenza della moneta unica, è cambiato il contesto nel quale le politiche di crescita devono e possono operare. Purtroppo questa è una constatazione, più che una necessità.

Sei sono le aree su cui i sostenitori della visione di una Europa intesa come economia sociale di mercato devono e possono lavorare nel contesto della crisi attuale, in un'ottica di breve e medio periodo³:

1) estensione delle competenze, poteri e strumenti della Bce, in modo che questa possa intervenire come effettiva banca centrale, con il precipuo compito di controllare l'andamento delle variabili monetarie che influenzano la dinamica dei prezzi, garantendo robustezza e solidità della moneta unica sui mercati internazionali; in altri termini, la Bce deve operare come «prestatore di ultima istanza», alla stregua della Federal reserve statunitense;

2) far sì che a livello comunitario gli investimenti pubblici finanziati sui bilanci nazionali, *anche in funzione anticiclica*, siano consentiti e non vincolati dalle regole poste dal *Trattato sulla stabilità, coordinamento e governance nell'unione economica e monetaria* del marzo 2012 (Patto di bilancio europeo/*fiscal compact*);

3) realizzare l'emissione di *euro bonds*, secondo le diverse tipologie, per finanziare progetti europei di ampia dimensione che possano innescare crescita quantitativa e qualitativa delle economie europee, quali quelli per sostenere l'economia digitale, l'economia verde, l'economia della conoscenza (*digital economy, green economy, knowledge economy*), ma anche per stabilizzare la gestione dei debiti pubblici nazionali e creare un mercato ampio di titoli pubblici europei basati su garanzie reali;

4) ampliare la dimensione del bilancio pubblico europeo, che ora pesa solo l'1 per cento del prodotto interno lordo dell'insieme degli Stati membri, su cui la discussione è stata congelata sino al giugno 2013 (*Budget 6*);

5) accelerare la realizzazione dell'armonizzazione fiscale in ambito comunitario, volta a rendere omogenei i regimi fiscali applicati in ciascun paese dell'Unione;

6) finalizzare le iniziative di coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri, non solo sugli obiettivi di consolidamento dei debiti nazionali, il cui *timing* deve essere rivisto, ma anche sugli squilibri dei flussi commerciali tra gli Stati membri, che sono una delle cause all'origine delle tensioni sulla moneta unica; esse devono operare non solo sui

³ Per un approfondimento di questi aspetti, vedi iAGS (2012) e EuroMemoGroup (2012); Leon (2012); con riferimento agli *eurobonds* si rinvia a Prodi, Quadrio Curzio (2011, 2012), Quadrio Curzio (2011, 2012a).

paesi con deficit strutturali, ma soprattutto su quelli con avanzi strutturali delle loro bilance commerciali;

7) intervenire sul sistema bancario al fine di ridurre il rischio sistemico con strumenti sia di tipo fiscale (tassare specifici strumenti finanziari e transazioni) sia di tipo regolativo (vietare specifiche attività e transazioni), abbandonando lo strumento del tutto inefficace della ponderazione del rischio (capitalizzazione delle banche), dimostratosi fallimentare (Basilea 2 e Basilea 3).

Nel Npl vi sono molte proposte interessanti, alcune da porre in pratica subito, altre difficili da realizzare nel breve periodo, alcune sono discutibili e non convincono del tutto i sottoscritti, probabilmente convinceranno ancor meno altri studiosi e commentatori esterni. È comunque un piano ambizioso, e proprio perché è ambizioso deve misurarsi con l'Europa, non con l'Europa che verrà, ma con quella che c'è e che va molto riformata. Per cui molti nodi dovranno essere sciolti, trovando la corretta fattibilità nelle regole comunitarie e nell'ambito delle azioni per la crescita. Gli Stati Uniti d'Europa rimangono e devono rimanere la meta verso la quale indirizzare la politica e l'economia, ma l'Europa che abbiamo è quella nella quale la moneta unica è entrata in vigore per regolare le transazioni tra i paesi membri e tra questi e il resto del mondo, con le sue caratteristiche, i vincoli e le regole, alcune giuste, altre sbagliate, che devono comunque essere cambiate quanto prima.

In quel che segue ci concentreremo su due aspetti che riteniamo di particolare rilevanza in quanto riguardano l'ambiente e la crescita sostenibile, il lavoro e come esso è remunerato. Crediamo siano due questioni chiave di un programma di governo cui il Npl deve contribuire maggiormente e in modo più specifico.

2. La *green economy* e gli strumenti per il suo sviluppo: una riforma fiscale ambientale, il lavoro e l'accesso alla conoscenza

Il presente ragionamento si colloca in una prospettiva di «politica economica», tentando di fornire spunti di arricchimento per la futura agenda di politica economica italiana. Facciamo riferimento al Nuovo Piano del Lavoro (Npl), ma toccheremo anche alcuni aspetti dell'appena pubblicata «Agenda Monti». Sinergie e concrete applicazioni che possano consentire un cambio

di politica economica, che coniughi competitività e sostenibilità, efficienza ed equità.

Vorremmo in questa sede soffermarci sul tema della politica economica relativa all'«ambiente», in una sua accezione ampia, che tocca soprattutto i temi legati al ruolo e al design complessivo del fisco, alla competitività del paese negli scenari futuri connessi alla *green economy*, che includono innovazione e lavoro come punti principali.

2.1 Sostenibilità e crescita economica

In primis, si ricorda che la sostenibilità è un concetto, sviluppatosi in varie direzioni negli ultimi 40 anni, che integra pienamente economia, sviluppo, ambiente. Lavoro e ambiente non sono in conflitto. Dal punto di vista specificamente economico, la sostenibilità presenta contenuti che rimandano a concrete implicazioni di *policy*. Si riscontrano due accezioni complementari di sostenibilità.

Un primo riferimento concettuale, che trova grande spazio in ambito di politica europea, è la nozione di «disaccoppiamento tra crescita e pressione ambientale» (Oecd, 2002). Il disaccoppiamento può essere relativo o assoluto, e si associa a un aumento dell'*efficienza ambientale* della crescita economica (ad esempio, produzione di Pil utilizzando minori risorse naturali, generando minore inquinamento, quindi generazione di unità di Pil con maggiori benefici pubblici).

A partire dagli anni settanta, con il rapporto del Club di Roma del 1972 *Limit to Growth* e la nascita dell'economia ecologica e della bioeconomia, grazie all'opera di Georgescu-Roegen, la teoria economica ha iniziato a interessarsi in maniera crescente ai concetti di sostenibilità ambientale, dato l'allarme creato dal progressivo deterioramento della qualità dell'ambiente e dalla scarsità delle risorse fossili. Questa prima presa di coscienza rispetto alle problematiche ambientali da parte degli economisti era caratterizzata da previsioni pessimistiche riguardo alla sostenibilità dello sviluppo economico, con limiti sia fisici (leggi della termodinamica) sia sociali. In contrasto con tali previsioni pessimistiche, il cui limite era una sottostima dell'impatto del progresso tecnologico, che risponde alle scarsità crescenti e a maggiori «preferenze ambientali» delle società avanzate, si è nel tempo osservato come oltre una certa soglia di reddito la crescita economica possa associarsi a migliore qualità ambientale. Ciò significa crescere con minori impatti, quindi in modo più efficiente. Tale relazione a U invertita, denominata cur-

va di Kuznets ambientale, mette in evidenza una serie di effetti collegati alla crescita economica che determinano in un primo momento il rallentamento del degrado ambientale e, successivamente, la tendenza a una crescita economica sostenibile. Il riferimento a Kuznets deriva dall'analogia tra l'andamento della pressione ambientale rispetto al reddito e l'andamento delle diseguaglianze distributive all'aumentare del reddito stesso, osservato dal premio Nobel Simon Kuznets. Si noti come l'implicazione primaria non è «basta crescere per essere sostenibili», ma che, in presenza di adeguate politiche e dinamiche tecnologiche, è possibile coniugare crescita economica e sostenibilità.

Al momento attuale, uno dei temi più caldi nelle analisi quantitative è il ruolo dell'innovazione ambientale come esplicativa di questa potenziale dinamica sostenibile del sistema economico, legata a un continuo incremento dell'efficienza produttiva mediante l'introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative, di natura radicale o incrementale, di processo e prodotto.

Il secondo punto di vista sulla sostenibilità è basato sul concetto di capitale complessivo posseduto da una società, declinato nelle sue componenti di capitale fisico, naturale, umano. Forme quindi tangibili e intangibili. Il principio è semplice e ha implicazioni concrete. Il sentiero di crescita è definito come sostenibile se il capitale totale che una società trasferisce alla successiva è uguale o maggiore a quello presente. Ciò significa che la quota risparmiata – non consumata – di reddito nazionale è vincolata a questa regola, finalizzata a garantire alle future generazioni «condizioni uguali o maggiori di benessere». Il punto critico da affrontare in ogni decisione politica è quindi la «miopia» della presente generazione, ovvero la gestione intertemporale delle risorse, tramite gli investimenti che via via si effettuano nelle varie forme di capitale che producono reddito. Reddito inteso in forme sia totalmente monetizzabili sia come beni pubblici parzialmente riconducibili a figure monetarie (ad esempio, il minore inquinamento).

In sintesi, si può affermare che la società sostenibile è una società che «investe». Una società che ha come primo obiettivo (più che) compensare il deprezzamento intrinseco del capitale. Gli investimenti infatti sostengono la domanda aggregata, consentendo di mantenere almeno inalterato o crescente lo stock di capitale totale, tangibile e intangibile (stock di capitale fisico, umano, naturale). Nozione che in modi diversi è presente sia nei modelli di crescita economica neoclassici (alla Solow) sia in quelli keynesiani

dinamici (Harrod-Domar). Questo principio di sostenibilità comunque declina in modo specifico accezioni ampie della sostenibilità: ambientale, sociale, economica, unita alla nozione centrale della «conoscenza» (capitale umano, che rappresenta la quota maggiore del capitale totale nelle economie sia avanzate sia emergenti).

Il tema della «fiscalità ambientale», che svilupperemo nello specifico, segue come azione primaria di perseguimento degli obiettivi di sostenibilità economico-ambientale. Questa è sì volta ad aumentare il costo dell'uso di risorse che producono effetti negativi sulla salute e sull'ambiente (il principio di «chi inquina paga»), ma è anche interna al più ampio e noto «discorso» della riallocazione del peso fiscale dalle persone alle cose, dal lavoro «verso altre basi imponibili» (già presente nel programma Delors di inizio anni novanta). Questa riallocazione del peso fiscale può generare doppi dividendi, economici e ambientali. Quali le opzioni?

2.2 Fisco, efficienza ed equità, «accesso» ai mercati

Un tema attualmente molto discusso in Italia e in Europa è quello di spostare il peso fiscale dal lavoro/reddito a «grandi patrimoni e consumi». Cioè meno tasse sul lavoro e sull'impresa, più tasse su patrimoni, «cose», consumi. Qui occorrono una serie di precisazioni. Primo: non deve stupire, anche in un'agenda di politica economica liberal-conservatrice come quella di Monti, la presenza di imposte sul patrimonio. Esse sono uno dei cardini del buon funzionamento dei mercati, che più concorrenziali sono, in tutti i loro fattori, meglio è. Molti economisti di pensiero conservatore le hanno patrocinato in altri paesi. Diffuso è anche il ricorso a *corporate social responsibility* e fondazioni d'impresa volte a finanziare beni pubblici nei contesti anglosassoni. La ratio la si trova nel pensiero di filosofi ed economisti, tra gli altri John Rawls e Amartya Sen. In altre parole, entro un sistema di mercato che può garantire efficienza, attraverso azioni fiscali sui patrimoni lo Stato può rendere più eguali le «dotazioni iniziali». Efficienza ed equità sono quindi perseguite congiuntamente, si mitigano gli usuali conflitti tra i due macro obiettivi di ogni politica. Sulla necessità di perseguire una maggiore equità si vedano oggi le ricostruzioni storiche sulla distribuzione del reddito di Thomas Picketty, presentate persino da *The Economist* nel corso del 2012. Siamo «ritornati» agli anni venti, dopo un «minimo» di disuguaglianza raggiunto negli anni settanta. Deficit di equità distributiva oggi minano la crescita tout court (Atkinson, Picketty, Saez, 2011).

Tuttavia, riteniamo più coerente – qui è il suggerimento – utilizzare il gettito delle tasse patrimoniali (su attività finanziarie, dato che quelle da cespiti immobiliari saranno il pilastro delle risorse dei Comuni) per una loro più specifica finalità: eliminazione delle barriere all'entrata e creazione di *capabilities*. Cosa significa? Finanziamento di borse di studio, di welfare di base (scuola primaria, nidi), posizioni da ricercatore nel pubblico e nel privato ecc. Potrebbe aiutare, nel contesto italiano, la gestione di queste risorse – 10, 15, 20, 25 miliardi di euro? dipende dal design impositivo, la base imponibile è ampia – attraverso fondazioni (in un'ottica di *tax earmarking*), se il calderone della finanza pubblica fosse ritenuto non (più) trasparente. Su questo punto – la patrimoniale, l'uso del suo gettito – ampie sinergie politiche possono concretamente essere ricercate. La disuguaglianza si misura in reddito e in possibilità di accesso ai mercati del lavoro e della conoscenza. Partendo dal tema delle *capabilities* (à la Sen) come pre-condizione di equità, occorre dire che l'«accesso» pare essere oggi il tema vero nei mercati della «conoscenza», della scuola e della ricerca.

2.3 *Fiscalità ambientale, competitività, innovazione, lavoro*

Su questi punti l'Agenda Monti e anche il Npl non centrano i punti cruciali dell'ampio tema economico-ambientale. Occorre una visione più ampia, sinergica, orientata alle esperienze europee, alle principali politiche internazionali. Che coniughi fisco, innovazione, competitività, lavoro. Ad esempio, il cambiamento climatico è un'arena politica, economica, sociale di riferimento per le dinamiche future. Deve essere posto al centro nei processi di politica e di gestione delle imprese, in modo da dare all'Italia un ruolo centrale nei mercati internazionali. Il *climate change* è un tema ambientale, economico, tecnologico cruciale, che deve essere posto al centro delle azioni delle parti sociali e dello Stato. Lo è nella maggior parte dei grandi paesi europei, Germania e Regno Unito in primis.

Oltre al *climate change*, pilastro della politica europea e internazionale, tutto lo spettro della politica europea deve essere il punto di partenza dei politici, delle imprese, dei sindacati. Elenchiamo i riferimenti principali da cui discendono implicazioni per le azioni su ambiente, competitività, innovazione, creazione di lavoro. Nell'ambito di clima ed energia, gli obiettivi di riduzione di Co₂ fissati per il 2020 dalla strategia europea 20-20-20 (-20 per cento di Co₂, un primo passo) presentano anche obiettivi di incremento dell'efficienza energetica e dell'uso di rinnovabili. A questi si coniuga la

nuova *Energy directive*, che probabilmente introdurrà una *carbon energy tax* per i settori non coperti dalle norme della Direttiva *Emission trading* del 2003. L'evoluzione del mercato dell'*Emission trading* è una sfida per l'industria pesante, che in gran parte si caratterizza per le eventuali risposte innovative delle imprese al fine di abbattere la Co_2 creando al contempo valore. Occorre anticipare gli eventi.

Sul lato dei rifiuti, altro tema caldo, il nuovo quadro definito dall'ultima *Waste framework directive* prevede possibili futuri obiettivi di «riduzione dei rifiuti». Già oggi però ogni strategia deve collocarsi dentro le storiche direttive europee introdotte fin dal 1994 su gestione dei rifiuti da imballaggio, rifiuti elettronici, auto a fine vita, smaltimento in discarica, incenerimento. Queste sono opportunità economiche e tecnologiche per i nostri settori, oltre che ambientali. Seguendo le prospettive manageriali *à la Porter* e l'attenzione all'innovazione dell'economia evolutiva (Costantini, Mazzanti, 2012), occorre enfatizzare come la politica ambientale possa aumentare la competitività delle imprese, se queste reagiscono ai maggiori costi con comportamenti innovativi e orientati al lungo periodo. Che generano valore, lavoro, benefici pubblici.

Non può essere quindi mai generico il riferimento alle politiche verso l'economia verde. Ragionamenti specifici devono essere effettuati sul lato della riduzione delle emissioni inquinanti, dei rifiuti e dei gas serra. Le politiche europee, ad esempio, prevedono tagli alla Co_2 emessa tra il 20 e il 50 per cento entro il 2030-2050. Questo comporta radicali e necessarie «decarbonizzazioni» dell'economia italiana (Eea, 2008), attraverso innovazioni nell'industria e marcato ripensamento del peso relativo del trasporto privato/pubblico. Sono grandi opportunità economico-tecnologiche. Vi è oggi un'eccessiva enfasi sul tema «energia», certo correlato, ma ciò che serve è una strategia finalmente integrata alle politiche europee, che pongono obiettivi ambiziosi da qui al 2020 e oltre. Su questi piani europei il riferimento dell'Agenda Monti e del Npl è vago, seppure sia l'Europa a guidare il processo a livello internazionale. L'Italia, come grande paese e con un'industria ancora forte in certi comparti, non può «rimanere indietro». Le sue performance ambientali non eccelle, peraltro, riflettono quelle economiche di bassa produttività, e su queste correlazioni occorre ragionare in modo profondo. Le performance dell'export tedesco sono da anni legate a robuste performance sull'innovazione tecnologica a basso impatto ambientale, anche favorita dal contesto di politica economica e industriale.

Sul tema rifiuti, non basta porsi l'obiettivo di ridurre il conferimento in discarica e incrementare il riciclo e recupero dei materiali. Questo andava già fatto, e comunque appartiene al passato delle politiche in campo di rifiuti. Occorre guardare avanti, anticipare per una volta (in questo settore potremmo farlo usando innovazione e competenze esistenti nel paese) e parlare ora di riduzione dei rifiuti generati. Obiettivo peraltro lanciato dalle direttive europee per il futuro e già presente in alcuni paesi.

Nel momento attuale, in cui si cerca di ridisegnare l'assetto di competitività e sostenibilità di lungo periodo dell'economia italiana, è per noi più efficace ridurre il carico fiscale sul lavoro attraverso un incremento delle tasse ambientali.

In primo luogo, quest'azione è volta a mitigare i conflitti tra «lavoro e ambiente», o meglio valorizzare le complementarità. La gestione e l'uso del gettito, spostato da lavoro ad ambiente, vede le imprese e i territori come luoghi principali di interesse e competenza a questo riguardo. Occorre chiaramente gestire situazioni specifiche che, pur all'interno di un quadro macroeconomico di neutralità fiscale dell'intervento, vedranno costi differenti tra imprese e settori.

In secondo luogo, la tassazione ambientale (non energetica, ad esempio una tassa sulle emissioni, sulla CO_2 , sui materiali) parte oggi in Italia da livelli quasi pari a zero. È quindi meno distorsiva di incrementi dell'Iva. Il gettito attuale, peraltro costante da un decennio, non raggiunge un miliardo di euro, in gran parte legato alla tassa regionale sulle discariche. Gli spazi di incremento di vere e proprie tasse ambientali sono ampi e possono consentire di sgravare di molto il fattore lavoro. Di quanto? Il Tesoro italiano ospitò nel dicembre 2011 un evento sulla tassazione ambientale organizzato dalla European environment agency. Il documento della Eea – firmato dagli economisti Mikael Skou Andersen e Stefan Speck⁴ – stimava in 35 miliardi circa il gettito da nuove tasse ambientali e minori sussidi impropri (28 miliardi le sole tasse). Tasse sulle emissioni, sui materiali, canoni idrici ecc. Anche i due terzi o la metà di quel gettito potrebbe sostanzialmente abbattere il carico fiscale sul lavoro – e Irap per le tasse di natura regionale – per più di un punto di Pil.

Nella delega fiscale era invero riemersa l'ipotesi di *carbon tax*, la cui introduzione è legata ora alla futura direttiva sull'energia. Le Regioni han-

⁴ Disponibile su richiesta.

no margini ampi di competenza su materiali, risorse, rifiuti, acqua, emissioni locali. Sugeriamo di andare avanti, esplorando i margini di intervento, con riforme fiscali verdi a vari livelli (Andersen, Ekins, 2009).

Detto questo, notiamo come lo sgravio fiscale del lavoro sia necessario, ma non vada enfatizzato in termini di benefici attesi. Rimane un'azione che per lo più incrementa la domanda nel breve-medio periodo. Occorre laicamente ricordare una cosa nota, e possiamo dire con sicurezza a tutti: la competitività di un sistema economico dipende oggi in minima parte dai «costi» (del lavoro ecc.) e in gran parte dalla qualità dei beni prodotti e dal loro valore, che discendono dalla struttura produttiva e dall'innovazione. Una radicale trasformazione dei prezzi dei beni ambientali (tassando quelli più inquinanti, detassando quelli a minore impatto) è necessaria anche a questi fini. Non pare che la Svezia soffra della sua elevata *carbon tax*, istituita nel 1991 ai tempi dell'agenda Delors, e modificata nel tempo per vari fini di uso del gettito.

Politiche fiscali a saldo zero lasciano ad altre azioni la responsabilità dell'abbattimento del debito: recupero dell'evasione, valorizzazione dei beni demaniali, incremento del Pil. Le politiche fiscali qui discusse possono però concretamente valorizzare i beni pubblici e ridurre il rapporto debito/Pil, aumentando la competitività del paese sia nel breve sia nel lungo periodo.

2.4. Innovazione ambientale, sostenibilità e competitività

Il ruolo dell'innovazione ambientale e della sua piena integrazione nei processi produttivi è centrale (Cainelli, Mazzanti, Montresor, 2012; Mazzanti, Zoboli, 2010) per raggiungere obiettivi sinergici tra performance ambientali ed economiche. Una ridefinizione dei prezzi dei fattori, via riforma fiscale ambientale, può generare maggiore innovazione «verde», oggi alla base della competitività di alcuni grandi paesi europei, Germania in primis. Politiche ambientali stringenti non sono necessariamente in conflitto con la competitività, anzi (Costantini, Mazzanti, 2012, 2013). In aggiunta, dentro le imprese, anche attraverso le relazioni industriali, occorre integrare pienamente le innovazioni ambientali con i cambiamenti organizzativi, tecnologici e gli investimenti in capitale umano (Antonioni, Mancinelli, Mazzanti, 2013). Questo declina il tema della creazione dei *green jobs* in un'accezione di complementarità tra fattori tecnologici e gestione delle risorse umane, in una prospettiva che tenta di coniugare so-

stenibilità e competitività. È chiaro che le sfide sono complesse, la maggior parte delle innovazioni necessarie sono di natura radicale più che incrementale. Innovazioni tecnologiche, organizzative, di governance e di «comportamento».

La coniugazione di competitività privata e produzione di benefici sociali/beni pubblici, quale la riduzione delle emissioni – che può generare crescita sostenibile e disaccoppiamento tra crescita e pressioni ambientali – è però possibile. È resa possibile dalla produzione e diffusione di innovazioni (ambientali) e dalla complementarità tecnologica tra benefici privati e pubblici dell'innovazione. Esempi di evidenza empirica e buone pratiche sono ormai visibili, anche in Italia. Il panorama innovativo italiano in campo ambientale non è dissimile da quello di natura più generale. Si riscontrano eccellenze in determinati settori e aree geografiche del paese, tuttavia queste «nicchie» di competitività non sono oggi in grado di trovare riscontri empirici più ampi (Antonioli, Mancinelli, Mazzanti, 2013; Mazzanti, Nicolli, 2012). I problemi sono in gran parte gli stessi: limitata dimensione d'impresa, scarsa propensione ai mercati internazionali, adozione non sinergica di varie innovazioni (Antonioli et al., 2011).

Riguardo l'innovazione ambientale si aggiunge il fattore di una politica di settore storicamente poco stringente, spesso priva di «strumenti economici» che sono potenzialmente più a sostegno dei processi innovativi, e generalmente propensa a seguire (con ritardo) le direttive europee piuttosto che anticiparle. Sul piano macroeconomico queste eccellenze, pur presenti, non si notano, mentre si riscontrano forti «correlazioni» tra deficit di competitività innovativa, economica e ambientale.

Sull'efficienza energetica del Pil l'Italia ha infatti perduto la posizione di eccellenza di inizio anni novanta; anche in relazione a ciò si trova a esprimere la peggiore performance dinamica sulle emissioni di CO_2 tra i principali paesi europei. Sul versante innovativo, la spesa in ricerca e sviluppo sul Pil è ancora molto lontana dai livelli vicini al 3 per cento di Germania e altri paesi nordici. Non sembrano esservi inversioni di tendenza. La «storia» più specifica dell'innovazione ambientale non è dissimile, a conferma che i fenomeni non sono «separabili»: gli ultimi dati 2006-2008 della *Community innovation survey* europea indicano come l'Italia non sia mai al primo posto nell'adozione di tali innovazioni, in ogni campo (CO_2 , rifiuti, emissioni) e in ogni settore, industria e servizi. Anche i settori strategici dell'industria, tendenzialmente più innovativi, mostrano da anni

performance di «produttività ambientale» non eccelse (Marin, Mazzanti, 2013; Mazzanti, Nicolli, 2012).

La politica pubblica rimane comunque fondamentale per internalizzare compiutamente i due «fallimenti del mercato» qui d'interesse: la sotto-produzione d'innovazione (ricerca e sviluppo) e la sovra-produzione di inquinamento. Le politiche di supporto all'innovazione e la politica ambientale di stampo economico, come tasse ambientali e sistemi di (*emission*) *trading*, costituiscono fattori di stimolo.

3. La dinamica salariale e il modello contrattuale

La dinamica salariale e il modello contrattuale sono due questioni cardine che stanno alla base della relazione tra retribuzioni e produttività. Riteniamo utile considerare alcuni riscontri di tipo generale sul cambiamento della distribuzione del reddito a sfavore del lavoro indotto dai mutamenti nella relazione tra produttività e retribuzioni. In questo contesto l'Italia si colloca in una posizione del tutto specifica, che deve essere evidenziata. In tale quadro di riferimento è opportuno valutare il modello contrattuale italiano e una sua riforma.

3.1 Il cambiamento nella distribuzione del reddito nelle economie sviluppate e la collocazione dell'Italia

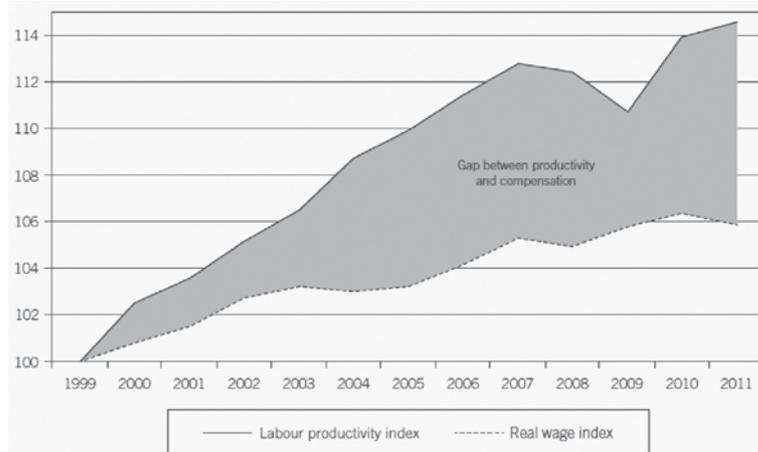
L'ultimo rapporto dell'International labour organization è dedicato al tema dei salari e della crescita equa (Ilo, 2012). In esso si evidenzia che nei paesi industriali sviluppati si sono riscontrati due fenomeni cruciali negli ultimi decenni: da un lato, una crescita contenuta della produttività del lavoro, in particolare relativamente a quanto avvenuto in altre aree geografiche, dall'altro, la rottura del legame tra la dinamica della produttività e delle retribuzioni reali. Entrambi i fenomeni si sono risolti in un cambiamento epocale della distribuzione del reddito, con trasferimento dal lavoro al capitale, segnato da una riduzione di circa dieci punti percentuali dal 1975, dal 75 al 65 per cento, della quota del lavoro sul reddito nazionale. La crescita corrispondente della quota del capitale ha favorito soprattutto i settori finanziari dell'economia e la distribuzione dei dividendi ai possessori di azioni (Ilo, 2012, pp. 45-ss). Il Graf. 1 evidenzia come per l'insieme delle economie sviluppate le dinamiche della produttività e del-

le retribuzioni si siano divaricate, con la prima cresciuta più del doppio delle seconde, mentre il Graf. 2 mostra come questo abbia prodotto per l'insieme delle economie sviluppate, e in tre paesi qui scelti per la loro rilevanza (Stati Uniti, Germania e Giappone), una diminuzione della quota distributiva al lavoro. Il Graf. 3, infine, evidenzia i fattori alla base di tale cambiamento della quota del lavoro sul reddito per l'insieme dei paesi sviluppati; tra questi, il fattore «finanziarizzazione dell'economia» è quello decisamente prevalente (con un peso del 46 per cento) nella fase di crescita prima della crisi del 2008, rispetto ad altri fattori, quali il cambiamento tecnologico (25 per cento), la globalizzazione (19), i fattori istituzionali (10) come spesa pubblica e ruolo declinante del sindacato (Ilo, 2012, pp. 51-53).

È interessante rilevare cosa ci racconta il Graf. 4, anche con riferimento all'Italia. Due situazioni sono confrontate: la fase decennale prima della crisi iniziata nel 2008, e la fase della crisi dal 2008. Nella prima fase, se da un lato la gran parte dei paesi sperimenta crescita sia della produttività sia dei salari, per un numero rilevante di paesi (quelli sotto la linea a 45°) la crescita dei salari reali risulta inferiore alla crescita della produttività, e ciò implica un cambiamento della distribuzione del reddito a sfavore del lavoro; in particolare ciò avviene in Germania, Stati Uniti e Giappone, con la Germania che mostra addirittura salari in diminuzione (crescita negativa). Ciò non vale per i paesi che stanno sopra la linea, che sono però meno numerosi e minori per dimensione.

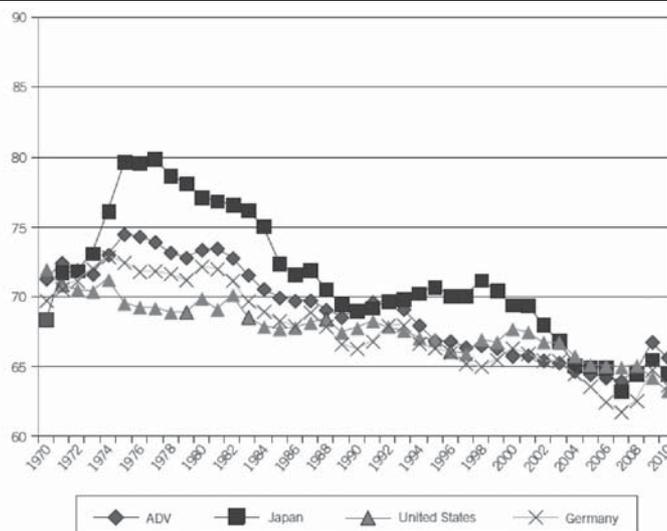
Con la crisi la relazione tra retribuzioni reali e produttività è notevolmente mutata, tanto che non si può più parlare di una relazione diretta, semmai inversa tra le due variabili: la crescita della produttività rallenta, ma nei paesi in cui cresce di più i salari crescono di meno, e viceversa. La crescita della produttività in gran parte di questi ultimi paesi è però spiegata dalla riduzione dell'occupazione, e non dalla crescita della produzione: in questo caso il lavoro ha sofferto per riduzioni salariali e riduzione dell'occupazione. Una collocazione speciale presenta l'Italia, per la quale prima e dopo la crisi si ha una crescita delle due variabili attorno alle zero, in entrambi i casi negativa. Solo la Spagna nel periodo pre-crisi ha un comportamento analogo, e dopo la crisi solo Grecia e Islanda: i due paesi europei, maggiormente colpiti dalla crisi finanziaria, hanno performance salariali e di produttività più negative di quelle italiane.

Graf. 1 – Trend di crescita dei salari e della produttività nelle economie sviluppate (indice 1999=100)



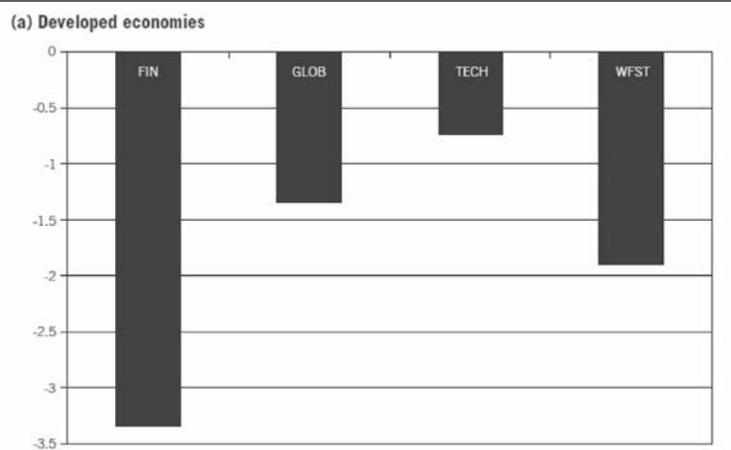
Fonte: Ilo (2012, p. 48).

Graf. 2 – Quota aggiustata del lavoro sul reddito nazionale in Germania, Giappone e Stati Uniti, 1970-2010



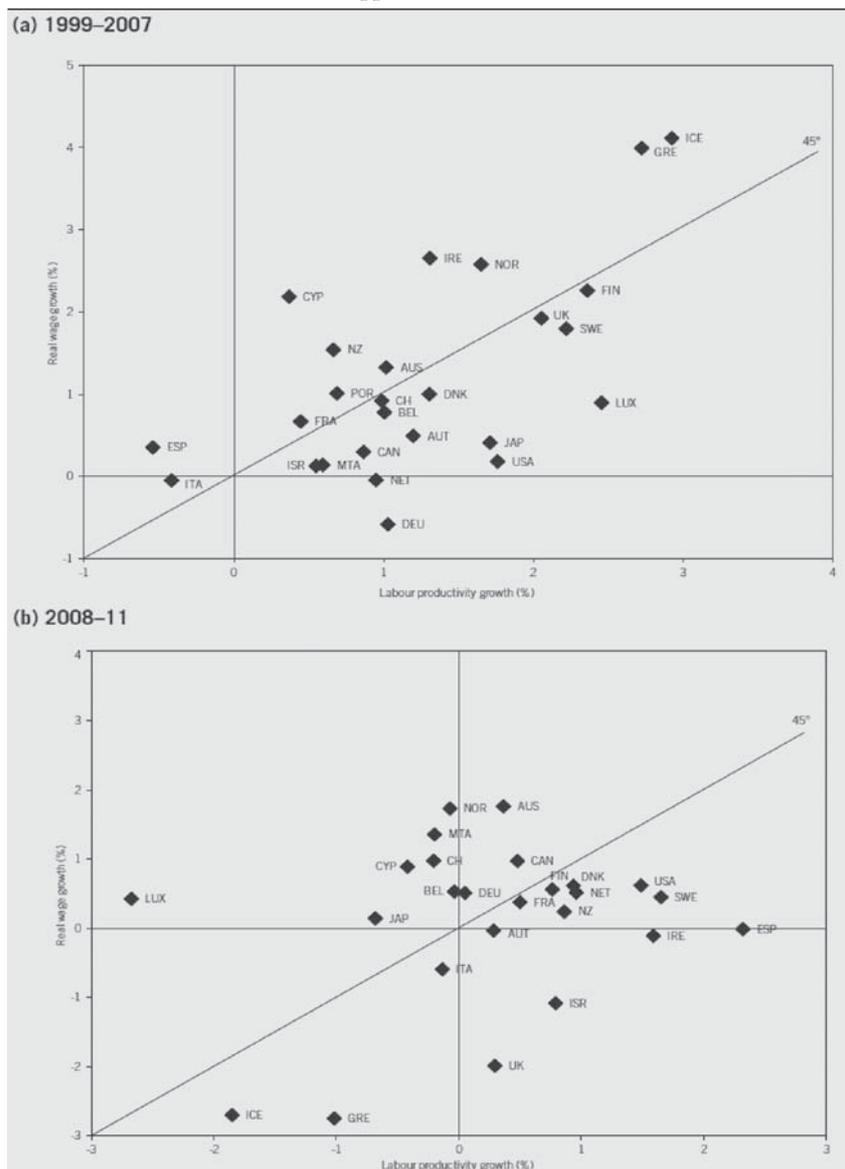
Fonte: Ilo (2012, p. 43).

Graf. 3 – Scomposizione del cambiamento della quota aggiustata del lavoro sul reddito nazionale, economie sviluppate, 1990-1994 e 2000-2004



Fonte: Ilo (2012, p. 52).

Graf. 4 – Crescita (%) dei salari reali e della produttività del lavoro nelle economie sviluppate, 1999-2007 e 2008-2011



Fonte: Ilo (2012, p. 14).

3.2 La produttività e il modello contrattuale

La performance così negativa della produttività italiana è spesso ricondotta a un insieme di fattori, che si rafforzano a vicenda. Come osserva giustamente Quadrio Curzio anche di recente (2012b), tra le componenti connettive di competitività e di produttività vanno ricordate l'istruzione, la formazione, la ricerca scientifica e tecnologica, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, l'organizzazione, tra cui possiamo far rientrare anche la struttura dimensionale delle imprese italiane. Questa componente si aggiunge a quella di tipo più generale, di sistema, legata alle infrastrutture e ai procedimenti amministrativi (burocrazia), tra cui trova posto anche ciò che è di pertinenza della lotta alla criminalità e della giustizia. Ma rilevanza cruciale ha una componente aziendale che ha natura fiscale da un lato, data soprattutto dal gap tra costo del lavoro e retribuzione del lavoratore, e natura contrattuale dall'altro, che chiama in causa la contrattazione collettiva e il legame tra contrattazione accentrata e decentrata. Le debolezze che l'Italia marca relativamente agli altri paesi sviluppati riguardano tutte e tre le componenti, con pesi differenti, segnando le ragioni della stagnazione, e del declino relativo, della produttività italiana.

Non intendiamo entrare nel merito di tutti questi aspetti, vari dei quali sono trattati in modo efficace nel Nuovo Piano del Lavoro (Npl), individuando specifiche proposte di politica, quanto segnalare anzitutto che tra queste componenti sussistono varie e importanti complementarità, e che azioni di politica mirate a singole componenti e sotto-componenti rischiano di rivelarsi assai poco efficaci. Al contempo, ogni singola azione su una specifica componente deve essere progettata per conseguire il massimo risultato, tale da innescare comportamenti coerenti con quanto avviene con le azioni centrate sulle altre componenti, e deve essere internamente coerente con tutti i fattori rilevanti per quella specifica componente. In altri termini, vi deve essere una coerenza sistemica tra azioni che influenzano più componenti, e una coerenza specifica entro ogni componente. È in questa ottica che ci dedichiamo a discutere della componente aziendale, e nello specifico di quella contrattuale.

Nel Npl vengono proposte due questioni nella sezione dedicata all'*Impegno delle parti*, che sono della massima rilevanza, nei seguenti termini:

«sperimentare forme di partecipazione dei lavoratori alle scelte delle imprese, alla definizione degli obiettivi, alla loro realizzazione. [...] avviare la discussione su un nuovo modello contrattuale basato sull'equilibrio della crescita econo-

mica, per rendere più equa la distribuzione del valore aggiunto e per aumentare gli investimenti, stabilendo il tasso contrattato/programmato di crescita della produttività e, di conseguenza, della retribuzione:

determinando nei contratti nazionali di settore il tasso di crescita della retribuzione, non inferiore all'inflazione, pari a un obiettivo minimo di produttività, compatibile con l'obiettivo distributivo;

determinando le quote potenziali della crescita della produttività e del salario nel secondo livello di contrattazione, che va incentivato e diffuso nel privato e nel pubblico».

Questo passaggio contiene una proposta rilevante che dovrebbe essere valorizzata ai fini di accrescerne l'efficacia. In particolare, il modello contrattuale dovrebbe prevedere una più equa distribuzione del valore aggiunto e stimolare gli investimenti, stabilendo un tasso *contrattato/programmato* di crescita della produttività e di conseguenza della retribuzione (distinguendo opportunamente per settori, filiere, dimensione d'impresa, ambiti territoriali ecc.), articolata nei sotto punti (a) e (b), e coerente con la sperimentazione di nuove forme di partecipazione dei lavoratori alle decisioni delle imprese. Il dibattito in sede sindacale e accademica è aperto da tempo⁵.

L'obiettivo, da un lato, è distributivo, come è corretto che sia, date le dinamiche distributive sopra discusse; dall'altro lato è produttivo, vista la particolare condizione italiana che non solo risulta deficitaria nella distribuzione dei guadagni di produttività, ma è particolarmente deficitaria nella creazione di più elevata produttività. Un aspetto questo da sottolineare, in quanto richiede analisi e azioni su più fronti e senza indugi.

Ben poco è però detto su come scaturisce tale *legame tra produttività-retribuzioni-partecipazione*. Il rischio è quello di rimanere nella *black box* della relazione. Qual è il fondamento della relazione produttività-retribuzione? Come si connette in questa relazione la dimensione sostanziale della partecipazione? E in che direzione va tale relazione? Se fosse solo una relazione che va dalla produttività alla retribuzione, non sarebbe chiaro come si potrebbe generare l'eventuale circolo virtuoso tra le due variabili, questione rilevante per l'innovazione (anche organizzativa) delle imprese e del sistema industriale nel suo complesso. Il tema è presente anche nell'Accordo sulla

⁵ Ricordiamo qui l'Appello promosso da Acocella, Leoni, Tronti nel 2006, e firmato da numerosi studiosi (AA.VV., 2006), la proposta Ciccarone (2009) e Fadda (2009), e più recentemente Messori (2012a, 2012b).

produttività del 21 novembre 2012, non firmato dalla Cgil, e in quel testo trova risposte assai poco adeguate, come abbiamo avuto modo di segnalare (Antonioli, Pini, 2012).

Il decentramento contrattuale non deve essere assolutamente demonizzato, tutt'altro. È sempre stato il livello negoziale nell'ambito del quale sono migliorate le condizioni di lavoro dei lavoratori e anche le condizioni di produttività e competitività dell'impresa. Ciò è storicamente avvenuto in varie fasi dello sviluppo economico italiano, trovando spesso un equilibrio con le modalità centralizzate. E anche quando gli obiettivi erano quelli macroeconomici, i due pilastri, *decentramento* e *centralizzazione*, sono stati utilizzati congiuntamente in modo complementare. Anzi, le esperienze di maggiore successo che si sono avute sono state quelle in cui i due livelli, quello centrale e quello decentrato, hanno mostrato virtuose complementarità. L'esperienza del Protocollo del 1993, sino al termine del decennio novanta, è lì ad attestare come con quell'accordo siano stati realizzati obiettivi macroeconomici importanti. E ciò è avvenuto applicando un *metodo*, tutt'altro che secondario, quello della *concertazione* (Acocella, Leoni, 2007; Tronti, 2012).

Anche oggi vi è un *obiettivo macroeconomico* da raggiungere, che è quello di riprendere un sentiero di *crescita della produttività* e di recupero di competitività dell'apparato industriale nazionale, e non solo delle singole imprese, bensì del sistema nel suo complesso. Tale obiettivo macroeconomico non può che reggersi su due pilastri, in un contesto nel quale le relazioni industriali hanno svolto una funzione positiva e continuano ad avere un loro significativo, a meno che non si ritenga che delle relazioni industriali si possa fare a meno. *I due pilastri sono il contratto nazionale e il contratto decentrato. E il metodo è quello della concertazione.*

È significativo che ciò che viene dichiarato come centrale nell'Accordo sulla produttività sia il ruolo della contrattazione decentrata sul salario, mentre la funzione della contrattazione nazionale sia intesa in modo residuale, come un livello di cui ridurre necessariamente la portata. Al contempo, il metodo stesso della concertazione non è indicato come metodo di confronto negoziale, essendo stato sostituito per esplicita volontà nella pratica del Governo Monti da quello dell'*informazione* e a volte della *consultazione*, come in effetti è avvenuto nel caso della riforma del sistema pensionistico e in quella del mercato del lavoro. Gli esiti del metodo dell'informazione e parziale consultazione non sembrano però essere stati proficui, se è vero che a circa un anno dalla riforma pensionistica il nodo degli esodati è

ancora in attesa di soluzione (la copertura è stata prevista per circa la metà dei potenziali lavoratori coinvolti), e a circa sei mesi dalla riforma del mercato del lavoro si segnala una crescita del flusso dei licenziamenti individuali e anche collettivi, non compensato da una crescita nel flusso degli ingressi, anzi affiancato a un rallentamento dei rinnovi dei contratti non a tempo indeterminato e al mancato decollo delle forme di apprendistato (non sembra che la buona occupazione stia sostituendo la cattiva occupazione, semmai vi è una contrazione della prima e un permanere della seconda) (Anastasia, 2012; Rainews24, 2012).

Quindi sembrerebbe che l'obiettivo della crescita della produttività e del recupero della competitività delle imprese possa e debba reggersi solo su un pilastro, quello della contrattazione decentrata, e che possa fare a meno del metodo della concertazione, sostituito da quello dell'informazione e parziale consultazione. Entrambi gli aspetti ci sembrano quelli che hanno caratterizzato la politica del Governo Monti sul tema del lavoro, e in ciò vediamo una continuità piuttosto che una discontinuità con il governo precedente. Non ci sembra un caso che sull'art. 8 della legge 148 del 2011 (Governo Berlusconi), quello che prevede che i contratti aziendali o territoriali, definiti di *proximità*, possano derogare con efficacia *erga omnes* non solo da quanto previsto dai contratti nazionali, ma anche da disposizioni legislative, il Governo Monti non sia mai intervenuto per abrogarlo (Garilli, 2012; Romagnoli, 2012a, 2012b; Rusciano, 2011).

Ci sembra più che lecito dubitare che il conseguimento di un obiettivo così importante per il sistema produttivo italiano possa essere perseguito affidandosi solo a un pilastro, quello della contrattazione decentrata sul salario, quando è noto che questo livello di contrattazione copre una quota piuttosto contenuta delle imprese. Secondo alcuni studi (Isae, 2009), la contrattazione decentrata è presente nel 30 per cento delle imprese nel settore industriale e molto meno nei servizi; ha diffusione a macchia di leopardo nel territorio nazionale (di più nelle regioni settentrionali ad alto tasso di sindacalizzazione, quali Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto, molto meno nell'Italia centrale e quasi assente nel Meridione d'Italia e nelle isole); è funzione diretta della dimensione d'impresa (più alta nelle grandi e medio-grandi imprese, assai rara nelle piccole e piccolissime imprese, che spesso neppure sono coperte dalla contrattazione territoriale).

In tutta questa parte del tessuto produttivo italiano, la parte maggioritaria, il pilastro su cui si dovrebbe fare affidamento non esiste. Lì allora

dovrebbe operare il contratto nazionale di lavoro, che non solo svolge una funzione di garanzia dei minimi di trattamento economico e normativo, prevedendo tutele e diritti, ma dovrebbe anche farsi carico di trovare strumenti adeguati per perseguire l'obiettivo di crescita della produttività e recupero della competitività. A questo livello, ineludibile data la scarsa diffusione della contrattazione decentrata, sarebbe più opportuno porsi un obiettivo condiviso di crescita di produttività, di settore, di comparto, di filiera, di territorio; fissato questo *obiettivo programmato di produttività*, utilizzare varie leve, fra cui le decisioni di innovazione organizzativa e tecnologica, gli investimenti in capitale fisico e capitale intangibile, le risorse pubbliche e private in ricerca e sviluppo, e per l'innovazione di prodotto e di processo, perseguendo tramite queste l'obiettivo programmato. E quindi collegare a questo obiettivo programmatico di crescita della produttività l'andamento delle retribuzioni, che svolgono così una duplice funzione: da un lato di tipo redistributivo, essenziale per sostenere la crescita dei salari reali e quindi fonte principale della domanda interna di beni e servizi, dall'altro di stimolo e pressione per il cambiamento tecnologico e organizzativo delle imprese, così come un grande economista italiano argomentava, Paolo Sylos Labini (1989), richiamando gli insegnamenti degli economisti classici, a iniziare da Smith, passando per Ricardo, per giungere a Marx e Schumpeter.

Secondo Sylos Labini, la dinamica della produttività risente di tre fattori: la dinamica della produzione industriale, mediante un effetto scala (o estensione del mercato di origine smithiana); la dinamica dei costi (effetto risparmio di lavoro di origine ricardiana e marxiana), in particolare delle retribuzioni reali, specificamente dei costi unitari del lavoro in rapporto ai prezzi di mercato (effetto risparmio assoluto di lavoro), e dei salari reali in relazione al prezzo delle macchine (effetto risparmio relativo di lavoro). Inoltre, la stessa dinamica della domanda interna è positivamente influenzata dalla crescita delle retribuzioni del lavoro, che quindi esercitano per questa via un effetto positivo sulla produttività⁶. Al con-

⁶ Ne consegue che la relazione tra domanda aggregata e occupazione, da un lato, e retribuzioni, dall'altro, non può essere considerata di tipo unidirezionale: a parità di domanda, una crescita delle retribuzioni spinge verso l'alto la produttività, con effetti negativi sull'occupazione; al contempo, la crescita stessa della produttività, sostenuta da salari più alti, induce una crescita della domanda che provoca l'aumento dell'occupazione. In particolare, seguendo l'analisi di Sylos Labini (1989, cap. 3), «[d]a un lato, infatti, un contenimento del-

tempo, la competizione schumpeteriana spinge le imprese a innovare per recuperare competitività rispetto alle dinamiche salariali, con innovazioni di processo e prodotto, in un contesto di concorrenza imperfetta in cui le imprese innovative più efficienti crescono, e quelle non innovative e meno efficienti escono dal mercato.

In questo modo si possono recuperare i due pilastri, quelli della contrattazione decentrata e della contrattazione centralizzata, naturalmente con un metodo, che non può che essere quello della concertazione e della condivisione di obiettivi concordati e di comportamenti conseguenti e tra loro coerenti.

Questa soluzione richiede che il modello contrattuale si regga sui *due pilastri* sopra indicati, contrattazione nazionale e contrattazione decentrata, aziendale e in subordine territoriale, e richiede un *metodo* di dialogo tra le parti sociali e il soggetto pubblico che impegni le prime tra loro, e il secondo verso le parti sociali e il paese, ad assumere comportamenti coerenti rispetto a quanto stabilito in via concertativa, il metodo appunto della concertazione. Il progetto è già stato scritto; è quello del luglio 1993, ed era un progetto di ampio respiro, che guardava al medio-lungo periodo (obiettivi di crescita in un'Europa a moneta comune), oltre che al breve (il rientro dall'inflazione e la riduzione del debito, per collocarsi entro i parametri europei).

Il Protocollo prevedeva anche l'opzione di un intervento legislativo in campi nei quali il legislatore non era mai riuscito a intervenire, ovvero l'art. 39 della Costituzione, che regola sia la libertà e autonomia sindacale sia il loro ordinamento democratico e la legittimità di svolgere attività negoziale collettiva con efficacia per tutte le parti che hanno sottoscritto gli accordi, al fine di conferirne piena attuazione. Come bene insegnano

le retribuzioni relativamente all'andamento della produttività produce effetti positivi sui costi nel breve periodo, sui profitti, e ciò può stimolare gli investimenti e la crescita della produzione. Dall'altro, il contenimento relativo delle retribuzioni, influenzando sulla distribuzione del reddito e sui redditi nominali degli occupati, può incidere negativamente sulla domanda e sul suo saggio di crescita; nel medio-lungo periodo, inoltre, possono venire ridotti gli stimoli di domanda e di costo che favoriscono il cambiamento tecnologico e gli incrementi di produttività, con effetti quindi negativi sul saggio di crescita dei sistemi economici. In ragione di queste interazioni, interventi volti a contenere la dinamica delle retribuzioni relativamente a quella dei prezzi dei beni e degli altri mezzi di produzione non devono mai essere valutati disgiuntamente dalle politiche dirette a sostenere la domanda aggregata e modificarne la composizione» (Pini, 1992, pp. 117-118).

autorevoli studiosi (Romagnoli, 2012a; Mariucci, 2013; Carrieri, 2011), sappiamo bene che rispetto a quel modello contrattuale, costruito sui due livelli e su un metodo, il tempo – con il contributo delle parti coinvolte – ha operato per frantumarlo, senza peraltro sostituire a esso nulla che possa essere chiamato nuovo modello regolativo, se non una grandiosa confusione di funzionamento delle relazioni industriali, costosa per le imprese e per i lavoratori in termini di concorrenzialità per le prime e diritti e tutele per i secondi, a tutto vantaggio di chi pratica *dumping sociale ed economico*. Proprio per questa ragione, pur se non l'unica, quel modello è l'unico attualmente di cui si dispone e da cui occorre partire per riformarlo, senza avventurarsi in soluzioni che rischiano di essere solo di corto respiro, semmai muovendosi lungo la strada tracciata con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2012. A meno che, appunto, non si voglia fare a meno delle relazioni industriali.

Non vi sono dubbi che la bassa copertura della contrattazione decentrata sia un problema serio per chi si propone di farne un pilastro della politica economica che stimoli la produttività. Il problema non è solo la sottostima di tale questione, semmai come intervenire perché tale pilastro sia efficace. Lo strumento principe e unico individuato anche di recente sembra essere quello della fiscalità, con le misure previste di decontribuzione e detassazione del salario flessibile. Altri strumenti non vengono indicati al di fuori di questo. Per cui sarà compito delle parti sociali tradurre in pratica, con appropriati comportamenti, tale linea guida. Al governo starebbe il compito di introdurre vantaggi fiscali che accompagnino tali comportamenti. Altri compiti al governo non sono affidati, a iniziare dal tema della rappresentatività dei firmatari degli accordi, della loro esigibilità, dei diritti di rappresentanza dei non firmatari, o perché lasciati alla sfera dell'autonomia delle parti sociali, oppure perché non considerati rilevanti per l'azione governativa e parlamentare. Ma tutti sanno che questo è un tema centrale per realizzare la contrattazione decentrata sul salario, e ancor più oggi per quella centralizzata, in un contesto nel quale l'intesa confederale non esiste più, per cui sarebbe indispensabile un intervento del legislatore (Antonioli, Pini, 2012). Ci sembra oltremodo arduo pensare che si possa attuare ciò che prevede il Npl in tema di retribuzioni/produttività e revisione del modello contrattuale in mancanza di regole certe di democrazia sindacale.

3.3 Il legame tra retribuzioni e produttività, e la partecipazione

Chiarito ciò, la questione rilevante su cui vorremmo invitare a riflettere ulteriormente riguarda il legame tra retribuzione e risultati d'impresa, e come si connette il tema della partecipazione in tale relazione. È certo notevole e da rimarcare che quasi sempre la retribuzione flessibile sia associata unicamente al legame con la «produttività e/o redditività». La congiunzione e/o non è irrilevante. Essa rimanda a un'eventuale alternativa, come se il legame della retribuzione con la produttività fosse *sostitutivo* oppure *complementare* a quello con la redditività.

Nell'Accordo sulla produttività si adotta una concezione di complementarità: «i contratti collettivi nazionali di lavoro possono definire che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi a incrementi di *produttività e redditività* definiti dalla contrattazione di secondo livello, così da beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività definito dallo stesso livello di contrattazione» (Accordo sulla produttività, 2012, p. 5, corsivo nostro). Questo accordo segnala però anche un'altra questione ben più rilevante, che prevede un legame più complesso di quello con produttività e/o redditività: «per favorire questo processo è necessario, altresì, incrementare e rendere strutturali, certe e facilmente accessibili, tutte le misure fiscali e contributive volte a incentivare la contrattazione di secondo livello che collega parte della retribuzione al raggiungimento di *obiettivi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di valorizzazione del lavoro, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività del settore produttivo*» (Accordo sulla produttività, 2012, p. 4, corsivo nostro).

Se non si vuole che il salario variabile perda la valenza più ampia, che riconduce gli auspicati guadagni di produttività anche a fattori di qualità della produzione e del prodotto e alla organizzazione e valorizzazione del lavoro, non è auspicabile che esso venga ricondotto a mera efficienza del fattore lavoro o alla profittabilità dell'impresa, facendo così emergere una concezione aziendalistica davvero arcaica anche rispetto alla letteratura economica *business oriented*. Inoltre, tale valenza deve essere sostanziata dal termine «partecipazione», o almeno dal più debole «coinvolgimento». Questi termini chiamano in causa la questione della democrazia industriale.

Nel Protocollo del 23 luglio 1993, il famoso accordo che sanciva il doppio livello di contrattazione, quello nazionale e quello decentrato, si prevedeva, tra l'altro, che le «erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai *risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti*, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa» (Protocollo 23 luglio 1993, sezione 2, comma 3, corsivo nostro). Si noti che il testo afferma non tanto che le retribuzioni sono collegate agli incrementi di produttività, ma quanto che queste sono strettamente correlate ai risultati raggiunti con la realizzazione di programmi *concordati tra le parti*, che hanno – questi – come obiettivi gli incrementi di produttività.

L'enfasi è posta sul raggiungimento di programmi peraltro concordati tra le parti, e non su meri indicatori di produttività o redditività aziendali, questi ultimi neppure esplicitamente richiamati nel testo, che invece fa riferimento generale all'andamento economico dell'impresa. La lontananza del 1993 dal 2012 è temporalmente ampia, ma a noi interessa rimarcare maggiormente la distanza culturale dell'approccio odierno dall'approccio di allora: invitiamo quindi i lettori a riprendere in mano quel Protocollo per gustarsi una lettura comparata rispetto all'accordo del novembre 2012, e di quanto prevede quel Protocollo nella sezione 4 dedicata agli interventi per il *sostegno al sistema produttivo* (in particolare il comma 1, Ricerca e innovazione tecnologica, e il comma 2, Istruzione e formazione professionale).

Qui invece ci interessa un richiamo a ciò che un padre della Repubblica italiana scriveva nel 1949 in relazione alla partecipazione agli utili. Si tratta di Luigi Einaudi. E lo facciamo citando un corposo passo, nel quale nel 1996 Mario Biagioli commenta il pensiero di Luigi Einaudi nella *Enciclopedia delle scienze sociali* della Treccani. Scriveva Biagioli, citando Einaudi, nel paragrafo dedicato a *La fiducia reciproca come base dei contratti di partecipazione agli utili*: «l'idea che la partecipazione agli utili possa esplicitare al meglio la sua efficacia soltanto in presenza di rapporti tra datori di lavoro e lavoratori improntati alla fiducia reciproca, svolge un ruolo assai rilevante nella riflessione di Luigi Einaudi (1949), che a essa dedicò un lungo e fondamentale capitolo delle sue *Lezioni di politica sociale*. Innanzitutto, egli in-

dividua i requisiti essenziali della partecipazione nelle seguenti condizioni: a) che “essa risulti da una convenzione libera e volontaria, tacita o espressa, stipulata fra datore di lavoro e lavoratori”; b) che “la quota di utile sia una aggiunta al salario normale” (p. 187); c) che “la quota assegnata al lavoratore sia una quota di utili eventuali”; d) che “la partecipazione sia agli utili e non alle perdite” (p. 188). L’utile da dividere tra datore di lavoro e lavoratori non deve però provenire né dall’esercizio di monopoli né dall’assunzione di rischi imprevedibili, ma “da variazioni nell’organizzazione e nella struttura dell’impresa [...] che è la sola fonte permanente di profitti, la sola la quale sia conforme all’interesse collettivo” (p. 225). La ripartizione dei profitti con collaboratori, impiegati e operai “è subordinata alla condizione che la partecipazione agli utili degli operai sia essa stessa uno dei fattori di creazione dei profitti che si vogliono ripartire” (p. 227). A tale fine occorre “che i partecipanti non temano dalla partecipazione alcuna conseguenza sfavorevole alle dimensioni del loro salario o stipendio normale”, né “alcuna conseguenza sfavorevole alla loro mobilità e indipendenza morale rispetto all’impresa; che essi siano incoraggiati dalla partecipazione a interessarsi meglio del lavoro che loro è affidato e a sentirsi parte operante dell’impresa, così da assumere eventuali iniziative di proposte e suggerimenti; infine, che essi abbiano fiducia nella dirittura morale dell’imprenditore” (p. 227). In definitiva, “se la partecipazione deve poter funzionare bene, non può non accompagnarsi a un certo grado di controllo da parte operaia”, che però può essere fruttuoso soltanto se attuato come “coronamento di uno stato preesistente di reciproca stima e fiducia”. La partecipazione agli utili, conclude Einaudi, “non crea la pace sociale; la rinsalda” (p. 217)» (Biagioli, 1996).

Cinque sono gli elementi su cui poniamo l’attenzione come *principi cardine* di tale forma di partecipazione:

- che la parte variabile dell’erogazione al lavoratore sia un’aggiunta al salario normale da questo percepito, e non sostitutiva di una quota di questo, ovvero non si deve trasformare una quota certa del salario in una quota incerta;
- che la partecipazione sia agli utili e non alle perdite dell’impresa, che invece rimangono parte del rischio imprenditoriale, per cui la concezione di suddivisione del rischio non è appropriata e non deve applicarsi alla relazione tra retribuzione variabile e risultati;
- che la variabilità della quota aggiuntiva deve collegarsi all’organizzazione e alla struttura dell’impresa, in particolare alla loro – dei lavoratori – par-

tecipazione all'organizzazione del lavoro, e non a fattori di rischio imprenditoriale e di mercato che possono risultare anche aleatori;

- che la partecipazione implica necessariamente che i lavoratori abbiano *voice* nelle scelte dell'impresa sui fattori organizzativi che li coinvolgono e che hanno effetti sulla retribuzione variabile, sotto forma di modalità non solo informative, ma anche consultive e negoziali con la direzione dell'impresa;

- che tutto ciò avvenga in virtù della pre-esistenza di una relazione fiduciaria tra le parti, piuttosto che essere questo lo strumento per costruire tale relazione fiduciaria.

Crediamo che a tali *principi cardine* possa essere ricondotto quanto previsto dal Protocollo del 1993, mentre è ben più difficile riscontrare analogo coerenza nell'Accordo sulla produttività del novembre 2012, che contrasta con tutti e cinque i *principi cardine* precedenti.

La concezione del legame tra retribuzione e risultati (produttività e/o redditività) che caratterizza l'Accordo implica infatti quanto segue:

- a) che una quota del salario da certa divenga incerta, transitando dal contratto nazionale di lavoro a quello aziendale/territoriale (contravvenendo al primo principio);

- b) che il lavoratore suddivida il rischio d'impresa con il datore di lavoro, ancorando la sua retribuzione variabile a eventuali indicatori di redditività aziendale, che possono essere per loro natura influenzati dal mercato e quindi anche aleatori (contravvenendo al secondo e terzo principio);

- c) che non si prevedano forme per dare sostanza alla partecipazione dei lavoratori alla definizione dell'organizzazione del lavoro e dell'impresa cui deve essere collegata la quota aggiuntiva e variabile del salario (contravvenendo al terzo principio);

- d) che nulla si dica circa le modalità di partecipazione/coinvolgimento dei lavoratori sulle scelte organizzative che li coinvolgono, e inoltre non si affronti la questione dei diritti di rappresentanza dei soggetti che negoziano accordi di secondo livello, indipendentemente che li sottoscrivano o meno (contravvenendo al quarto principio);

- e) che tutto ciò si realizzi in un clima che non è certo caratterizzato da relazioni fiduciarie tra le parti, come è attestato anche, ma non solo, da fenomeni quali l'esclusione dal tavolo delle trattative, sino ai ricorsi che con crescente frequenza si hanno di fronte ai giudici del lavoro (contravvenendo al quinto principio).

Alla luce di quanto scritto sopra sulla partecipazione, ritorniamo ora al tema dell'efficacia del legame tra retribuzione e risultati aziendali nell'innescare una crescita della produttività. Circa la possibilità, tutt'altro che remota, di favorire contratti cosmetici con la defiscalizzazione abbiamo già scritto in altra sede (Antonoli, Pini, 2012), così come abbiamo osservato lo scarso effetto di forme di defiscalizzazione registrato nel passato sulla diffusione della contrattazione aziendale in generale, e sulla diffusione dei premi in particolare. Conviene ritornarci comunque per alcuni ulteriori approfondimenti.

Sappiamo che lo strumento della defiscalizzazione non è nuovo, in Italia e neppure all'estero, nell'esperienza anglosassone e in quella francese ad esempio. Il primo intervento in Italia risale al 1997, quando era stata introdotta la parziale decontribuzione degli incrementi salariali flessibili. Tale norma è stata successivamente estesa e rifinanziata in anni diversi. A ciò si è aggiunta, alla fine degli anni duemila, anche la detassazione, sempre parziale, del salario variabile, pure essa finanziata in parte, poi sospesa, e poi rifinanziata. Ci dovremmo chiedere se tali interventi dal 1997 in poi abbiano esteso la contrattazione decentrata, in particolare quella sul salario variabile. In secondo luogo, se a fronte di un'eventuale negoziazione decentrata sul salario variabile si registri un'effettiva variabilità del salario tale da innescare circoli virtuosi tra retribuzione e produttività, di cui poi discuteremo nel seguito.

Se consideriamo fonti sindacali, oppure fonti nazionali istituzionali, non sembra possibile riscontrare una maggiore diffusione della contrattazione decentrata, fatta eccezione per una prima fase successiva all'accordo del 1993. Anzi, lo spazio della contrattazione decentrata sembra essersi ridotto, ed essa ha anche cambiato natura, concentrandosi spesso su istituti di tipo difensivo volti alla tutela del posto di lavoro, a retribuzioni minime in situazioni di crisi aziendale, o alla gestione della mobilità esterna all'impresa. In secondo luogo, meccanismi di defiscalizzazione possono indurre comportamenti collusivi tra le parti, accrescendo la probabilità di tali comportamenti se già presenti. Percentuali significative di contratti cosiddetti «cosmetici», ovvero contratti che formalmente introducono la flessibilità salariale ma che, nella sostanza, prevedono che tale flessibilità non sussista, in quanto i premi salariali sono pressoché garantiti dal meccanismo adottato, sono risapute nell'esperienza italiana, e tale modalità non è certo scomparsa in presenza di vantaggi fiscali distribuiti senza controllo alcuno. È interessante no-

tare che l'introduzione del vantaggio fiscale, nelle varie fasi, mai è stato accompagnato da un'attività di verifica e di controllo di quanto variabile sia effettivamente il salario che gode di tale vantaggio.

I contratti aziendali sottoscritti sui premi dovevano e devono semplicemente essere depositati, da parte dell'impresa firmataria dell'accordo, presso gli uffici provinciali del lavoro, mentre l'Inps riceve comunicazione scritta circa la data del deposito e l'ammontare del salario variabile, e questo era ed è sufficiente per godere della fiscalità di vantaggio. Nessuna verifica congiunta o unilaterale di un organo istituzionale viene prevista. Anzi, se un ricercatore fosse interessato a prendere visione di tali accordi, per farne appunto un'analisi di coerenza con quanto previsto dalla legislazione, nella maggior parte dei casi si troverebbe di fronte a un diniego dell'istituzione per ragioni di privacy. Il Cnel, che possiede l'archivio dei contratti nazionali di lavoro dalla sua istituzione, non è mai stato coinvolto nella raccolta e monitoraggio della contrattazione aziendale, benché quest'attività avrebbe davvero potuto costituire un lavoro meritorio per quest'istituzione e rientrare nella sua *mission* a tutti gli effetti.

L'unica strada è quella di accedere per via diretta alla raccolta che ne fanno, in modo non sistematico, le organizzazioni sindacali o datoriali: in tal caso il quadro che emerge è quello di una diffusione significativa di contratti «cosmetici» nell'ordine del 10-20 per cento, e anche maggiore secondo le aree geografiche indagate, dei settori produttivi coinvolti, delle dimensioni d'impresa, del tasso di sindacalizzazione di settore e/o d'impresa. Percentuali di questo tipo risultano confermate anche dalle indagini di Banca d'Italia e Istat, che hanno individuato una diffusione significativa di premi salariali distribuiti in cifra fissa. Inoltre, nei casi di premi effettivamente variabili, le quote del salario di produttività non superano quasi mai il 10 per cento della retribuzione totale e spesso si aggirano attorno al 5, una soglia piuttosto contenuta, che non raggiunge il valore di una mensilità e quasi sempre non ha effetti sul salario differito, quindi non è computata per il trattamento di fine rapporto e neppure per la previdenza obbligatoria, cioè a fini pensionistici. Ampia è la documentazione anche scientifica su questi aspetti cui si può rinviare, che mette in evidenza come anche in tal caso vi sia grande variabilità secondo i settori, le dimensioni d'impresa, le aree geografiche, il tasso di sindacalizzazione (Cainelli, Fabbri, Pini, 2001, 2002; Pini, 2000, 2001; Isae, 2009; Casadio, 2010; Fazio, Tiraboschi, 2011; Del Boca, 2012; Lucifora, Origo, 2012a, 2012b; Bryson et al., 2012; Boeri, Lucifora, Murphy, 2013).

Per ovviare a questi possibili effetti collaterali della fiscalizzazione l'Accordo sulla produttività del novembre 2012, e anche l'Agenda Monti (Pini, 2012b), non prevede alcunché, ovvero nessun percorso di monitoraggio è contemplato, anche se il problema è ben presente nella letteratura economica e nell'esperienza sindacale. Ed era presente anche nell'esperienza anglosassone, che aveva adottato ampiamente la pratica della defiscalizzazione negli anni ottanta, tanto presente che essa venne ridimensionata alla luce della diffusione dei contratti cosmetici. Infatti il governo conservatore inglese, prima dell'epoca Blair, ne aveva preso atto, ridimensionando i vantaggi fiscali circa venti anni prima, a fronte di riscontri empirici che ne mettevano in discussione l'efficacia (Blanchflower, 1991; Blanchflower, Oswald, 1987; Estrin, Wadhvani, 1986). In Italia si intende introdurre in modo diffuso tale pratica senza modalità di monitoraggio, affidando a essa un obiettivo superiore, ovvero la diffusione della contrattazione decentrata e, mediante questa, del salario variabile nelle imprese. Il recente accordo di rinnovo del contratto per il settore metalmeccanico, firmato il 5 dicembre 2012, sembra invece prevedere tale opzione, spostando parte della retribuzione negoziata al livello nazionale sul livello decentrato per trarre vantaggio della minore fiscalità, garantendo al contempo gli aumenti retributivi concordati. E lo fa in modo del tutto particolare. Come abbiamo osservato, questa è la dimostrazione che o si intende realizzare una serie di contratti aziendali cosmetici, oppure si intende modificare la composizione del salario, diminuendone la quota certa a favore di quella incerta, depotenziando grandemente il contratto nazionale, con il quale non si garantisce neppure più in questo caso la salvaguardia del potere d'acquisto (Pini, 2012a).

Chiarito questo aspetto, ci interessa ora la distinzione tra utilizzo di indicatori di produttività e redditività. Modelli di premi variabili che utilizzano indicatori di redditività non sempre risultano efficaci: i guadagni di produttività sono modesti e spesso si introducono fattori di rischio aleatori e non dipendenti dai comportamenti collettivi e/o individuali dei lavoratori che riducono, anziché accrescere, comportamenti cooperativi che si basano su legami fiduciari; a volte innescano anche conflitti circa le strategie aziendali da adottare, che i manager o la direzione d'impresa non intendono condividere con le rappresentanze sindacali. Premi basati su indicatori di produttività risultano più efficienti (Cainelli, Fabbri, Pini, 2002; Lucifora, Origo, 2012a), anche se, essendo sostanzialmente basati sulla leva di indurre maggior sforzo e impegno lavorativo in presenza di azzardo morale dovuto

ad asimmetrie informative, sono applicabili a quelle condizioni nelle quali l'*output* è precisamente misurabile e risultante dal comportamento dei singoli e non dei gruppi (ad esempio, falliscono nel caso del *team-work* nel cui ambito si prevede l'emergere di comportamenti opportunistici non necessariamente risolvibili con il «controllo dei pari»); in altri termini, si adattano alle imprese in cui prevale un'organizzazione del lavoro sostanzialmente del tipo «tempi e metodi» di derivazione tayloristica, in cui il problema è ridurre l'assenteismo e accrescere il rapporto produzione/tempo lavorato sulla postazione di lavoro (Cristini, Leoni, 2007; Leoni, 2008).

Per riscontrare effetti significativi sulla produttività occorre abbandonare l'approccio del tipo *output-oriented* sin qui adottato, passando a un altro paradigma. Esso, definito *input-oriented*, pone al centro il comportamento cooperativo, sostituendo il concetto di partecipazione a quello di incentivazione: promozione dello spirito di appartenenza e condivisione; percezione di equità organizzativa oltre che retributiva; centralità delle competenze del lavoratore e del loro sviluppo mediante una formazione che conferisce, al contempo, responsabilizzazione e decentramento decisionale; coinvolgimento nelle procedure di determinazione degli obiettivi; monitoraggio e verifica finale dei risultati; pratiche di lavoro innovative centrate sul *team-work*, *multi-tasking*, *job-rotation*. Inoltre, secondo tale approccio, il tema della partecipazione diretta e di quella indiretta, ovvero tramite le rappresentanze sindacali, assume una rilevanza centrale in contesti in cui le relazioni industriali sono estese e storicamente determinate. Infatti molti studi teorici ed empirici di *industrial relations* hanno indagato sulle possibili relazioni di *complementarietà* o *sostituibilità* tra partecipazione diretta dei lavoratori nel processo di decentramento decisionale e partecipazione mediata dalle rappresentanze sindacali tramite la tripartizione *informazione*, *consultazione*, *negoziazione*, individuando evidenti effetti di complementarietà tra le due forme (Cainelli, Fabbri, Pini, 2002; Bazzana, Cristini, Leoni, 2005; Albertini, Leoni, 2009; Pini, Santangelo, 2005; Antonioli, Mazzanti, Pini, 2010; Antonioli et al., 2011; Leoni, 2012, 2013; Gritti, Leoni, 2012).

In conclusione, una concezione estremamente tradizionale di salario flessibile legato alle performance delle imprese fonda la sua efficacia su meccanismi di incentivazione dello sforzo lavorativo senza fare i conti con concezioni di impresa più moderne, centrate sul modello delle competenze, oppure su meccanismi di suddivisione del rischio, senza introdurre alcuna forma di partecipazione nei processi decisionali. Questa concezione evidenzia

come il fine ultimo della retribuzione flessibile sia la riduzione del costo del lavoro, e per questa via la diminuzione del costo del lavoro per unità di prodotto, senza innescare alcun meccanismo virtuoso sul denominatore della frazione, ovvero sulla produttività. E per fare ciò ci si affida unicamente a misure di defiscalizzazione del salario variabile per i dipendenti. Le esperienze passate, in Italia e all'estero, mostrano che lo strumento rischia di essere particolarmente inefficace e al contempo costoso: può avere un qualche effetto significativo sulla diffusione dei premi variabili, ma contribuisce soprattutto alla diffusione di premi cosmetici negoziati in assenza di un rigoroso monitoraggio.

Lo strumento delle retribuzioni variabili nell'ambito della contrattazione decentrata potrebbe certo sortire effetti efficaci sulla dinamica della produttività. Ne siamo convinti. Tuttavia, a tal fine occorre anzitutto che esso venga portato fuori dal campo delle ideologie e dei luoghi comuni che lo presentano come la *panacea* al problema del declino, e che venga introdotto come *premio di partecipazione* con quelle caratteristiche distintive che le riflessioni scientifiche e le evidenze empiriche, da Einaudi in poi, hanno da tempo prescritto. Solo in tale ambito il salario variabile potrà contribuire – come uno, ma non certo l'unico degli strumenti – a fermare il declino dell'apparato produttivo italiano, innescando un circolo virtuoso tra produttività e salario reale che si basi sia sulla crescita della produttività sia sulla distribuzione dei risultati a coloro che vi concorrono (AA.VV., 2006, 2012).

È solo in tale contesto che una proposta come quella contenuta nel Nuovo Piano del Lavoro deve essere perseguita. Lo strumento della contrattazione decentrata va rafforzato, perché è su quel piano che si realizza un gioco a somma positiva tra le parti sociali su retribuzioni/produttività. Ma questa componente aziendale della ripresa dal declino della produttività non può che connettersi a quella componente connettiva di sistema (istruzione, formazione, ricerca scientifica e tecnologica, innovazione) che quindi richiama la *necessità della contrattazione nazionale su obiettivi programmati di crescita della produttività*, non solo e non tanto per la scarsa diffusione della contrattazione decentrata, quanto per le complementarità con cui devono operare le varie azioni, come abbiamo sopra segnalato. Al contempo occorre trovare strumenti idonei per accrescere la diffusione della contrattazione decentrata, e ciò non crediamo possa essere fatto con strumenti di defiscalizzazione del salario variabile aziendale, che producono un trattamento economico iniquo tra lavoratori coperti e non

dalla contrattazione aziendale; neppure con il proliferare del metodo della deroga dal contratto nazionale, che introduce trattamenti economici sostitutivi a quanto stabilito dai minimi contrattuali e non aggiuntivi rispetto ai minimi; neppure, ancora, introducendo modelli di partecipazione al capitale di rischio dell'impresa, i quali hanno ben altri obiettivi rispetto a quello della crescita della produttività. Semmai occorre ridefinire i contenuti del contratto nazionale, procedere a una massiccia aggregazione di Ccnl e individuare per macro-settori o macro-filiere quali (a) sono le retribuzioni minime, (b) il meccanismo omogeneo di recupero del potere d'acquisto rispetto all'inflazione, (c) i diritti e le tutele comuni per i lavoratori, per ridurre il dualismo esistente sul mercato tra lavoratori protetti e non protetti, (d) *gli obiettivi di produttività da raggiungere mediante impegni concordati tra le parti e le modalità redistributive sui salari.*

I contratti aziendali e territoriali non possono derogare dagli standard fissati a livello nazionale, ma sono liberi di specificare ogni altro istituto mediante la contrattazione collettiva, individuando forme di partecipazione dirette e indirette dei lavoratori alle scelte organizzative, tecnologiche, strategiche delle imprese, sulla base delle modalità informazione-consulazione-negoziato, ma anche individuando una pluralità di forme partecipative strutturate negli organi decisionali delle imprese *per conseguire gli obiettivi di crescita della produttività programmata.* Modelli di riferimento non mancano, e la sperimentazione anche in Italia dovrebbe essere favorita (Carrieri, 2011; Sateriale, 2011). Pre-condizione affinché ciò avvenga è che si dia attuazione all'art. 39 della Costituzione, da subito anche in via legislativa, realizzando per questa via ciò che le parti sociali hanno concordato nel giugno 2011.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2012), *Un Patto che stimoli la crescita della produttività e della competitività*, appello sottoscritto da numerosi studiosi, in <http://docente.unife.it/paolo.pini/appello-un-patto-che-stimoli-la-crescita-della-produttivita-e-della-competitivita>.
- AA.VV. (2006), *Per un nuovo Patto sociale sulla produttività e la crescita*, appello sottoscritto da numerosi studiosi, in www.pattosociale.altervista.org/.
- Accordo sulla produttività (2012), *Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*, testo finale proposto da Confindustria alle

- parti sociali per la firma definitiva, portato al tavolo governativo il 21 novembre (in www.ilsole24ore.com/pdf2010/SoleOnline5/_Oggetti_Correlati/Documents/Notizie/2012/11/produttivita.pdf?uuid=db0b72d8-30c8-11e2-801d-b3b9a2c2e005).
- Acocella N., Leoni R. (a cura di) (2007), *Social Pacts, Employment and Growth. Reappraisal of Ezio Tarantelli's Thought*, Heidelberg, Springer/Physica-Verlag.
- Albertini S., Leoni R. (a cura di) (2009), *Innovazioni organizzative e pratiche di lavoro nelle imprese industriali del Nord*, Milano, Franco Angeli.
- Anastasia B. (2012), *Effetto Fornero sul lavoro intermittente*, in www.lavoce.info, 4 dicembre (in www.lavoce.info/effetto-fornero-sul-lavoro-intermittente/).
- Andersen M.S., Ekins P. (2009), *Carbon Taxation: Lessons from Europe*, Oxford-New York, Oxford University Press.
- Antonoli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2011), *Strategie di innovazione e risultati economici. Un'indagine sulle imprese manifatturiere dell'Emilia-Romagna*, Milano, Franco Angeli.
- Antonoli D., Mancinelli S., Mazzanti M. (2013), *Is Environmental Innovation Embedded within High-Performance Organisational Changes? The Role of Human Resource Management and Complementarity in Green Business Strategies*, in *Research Policy* (in corso di pubblicazione).
- Antonoli D., Mazzanti M., Pini P. (2010), *Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SME. Empirical Evidence for a Local Manufacturing System in Northern Italy*, in *International Review of Applied Economics*, XXIV, 4, pp. 453-482.
- Antonoli D., Pini P. (2012), *Un accordo sulla produttività pieno di nulla (di buono)*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, XIII, 4, pp. 9-24.
- Atkinson A., Picketty T., Saez E. (2011), *Top Incomes in the Long Run of History*, in *Journal of Economic Literature*, XLIX, 1, pp. 3-71.
- Banca d'Italia (2012), *Moneta e banche*, in *Supplementi al Bollettino statistico, Indicatori monetari e finanziari*, XXII, 64, Roma, Banca d'Italia.
- Bazzana E., Cristini A., Leoni R. (2005), *Il salario tra premio di risultato e nuove pratiche di gestione delle risorse umane. Gli effetti dell'Accordo di luglio del '93*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, CXIII, 2, pp. 157-184.
- Biagioli M. (1996), *Partecipazione agli utili*, in *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, Roma, Treccani (in www.treccani.it/enciclopedia/partecipazione-agli-utili_%28Enciclopedia_delle_Scienze_Sociali%29/).
- Bianchi P. (2011), *Eurobonds? Rigore e crescita*, in *Il Sole 24 Ore*, 8 settembre.
- Bianchi A., Pini P. (2009), *Riflessioni circa la natura della crisi, le vie per uscirne e le opportunità da (non) cogliere*, in *Economia e Società Regionale*, 1-2, pp. 32-55.

- Blanchard O., Leigh D. (2013), *Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers*, Imf working paper 13/1, Washington, Imf, mimeo.
- Blanchflower D.G. (1991), *The Economic Effects of Profit Sharing in Great Britain*, in *International Journal of Manpower*, XII, 1, pp. 3-9.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1987), *Profit Sharing – Can It Work?*, in *Oxford Economic Papers*, XXXIX, 1, pp. 1-19.
- Boeri T., Lucifora C., Murphy K. (2013), *Executive and Employees Compensations: Productivity, Profits, and Pay*, Oxford, Oxford University Press (in corso di pubblicazione).
- Brancaccio E., Passarella M. (2012), *L'austerità è di destra. E sta distruggendo l'Europa*, Milano, Il Saggiatore.
- Bryson A., Freeman R., Lucifora C., Pellizzari M., Perotin V. (2012), *Paying For Performance: Incentive Pay Schemes and Employees' Financial Participation*, Cep discussion paper 1112, gennaio, Londra, Lse.
- Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (2002), *Performance-Related Pay or Pay for Participation? The Case of Emilia-Romagna*, in *Human System Management*, XXI, 1, pp. 43-61.
- Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (2001) (a cura di), *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali. Teorie, metodologie, risultati*, Milano, Franco Angeli.
- Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (1999), *Contrattazione e mercati locali del lavoro: modalità, motivazioni e determinanti del premio di risultato*, in Idse-Cnr, *Trasformazioni strutturali e competitività dei sistemi locali di produzione*, cap. 5, pp. 183-239, Milano, Franco Angeli.
- Cainelli G., Mazzanti M., Montresor S. (2012), *Environmental Innovations, Internationalisation and Local Networks*, in *Industry and Innovation*, XIX, 8, pp. 697-734.
- Carrieri M. (2011), *Accordo 28 giugno. Un'intesa per rilanciare le relazioni industriali*, in *Il Diario del Lavoro*, 25 luglio (in www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=38819).
- Casadio P. (2010), *Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'indagine sulle imprese della Banca d'Italia*, in *Politica Economica*, XXIV, 2, pp. 241-291.
- Ciccarone G. (2009), *Produttività programmata. Una proposta per la riforma della contrattazione e l'unità sindacale*, in www.nelmerito.com, 24 aprile 2009 (in www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=708&Itemid=135).

- Corsetti G., Meier A., Müller G.J. (2012), *What Determines Government Spending Multipliers?*, Imf working paper 12/150, Washington, Imf, mimeo.
- Costantini V., Mazzanti M. (2013), *The Dynamics of Economic and Environmental Systems. Innovation, Policy and Competitiveness*, Heidelberg, Springer/Physica-Verlag.
- Costantini V., Mazzanti M. (2012), *On the Green Side of Trade Competitiveness?*, in *Research Policy*, XLI, 1, pp. 132-153.
- Cristini A., Leoni R. (2007), *The '93 July Agreement in Italy: Bargaining Power, Efficiency Wage or both?*, in Acocella N., Leoni R. (a cura di), *op. cit.*
- Del Boca A. (2012), *Produttività, bene l'accordo ma ora serve monitorarlo*, in *Il Sole 24 Ore*, 16 dicembre (in www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2012-12-16/produttivita-bene-accordo-serve-081258.shtml?uuid=Abu1GeCH&from-Search).
- Eea (2008), *Greenhouse Gas Emission Trends and Projections in Europe 2008*, Copenhagen, European Environment Agency.
- Eichengreen B. (2012), *Implications of the Euro's Crisis for International Monetary Reform*, paper presentato in «Allied Social Science Associated Meetings», Chicago, 6 gennaio (in corso di pubblicazione in *Journal of Economic Policy Modeling*).
- Einaudi L. (1949), *Lezioni di politica sociale*, Torino, Einaudi.
- Estrin S., Wadhvani S. (1986), *Will Profit-Sharing Work?*, Londra, The Employment Institute, mimeo.
- EuroMemoGroup (2012), *Euromemorandum 2013. The Deepening Crisis in the European Union: The Need for a Fundamental Change*, EuroMemoGroup, dicembre (in www.euromemo.eu/).
- Fadda (2009), *La riforma della contrattazione: un rischio e una proposta circa il secondo livello*, in www.nelmerito.com, 19 giugno 2009 (in www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=759&Itemid=135).
- Fazio F., Tiraboschi M. (2011), *Una occasione mancata per la crescita. Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, 19 dicembre, in www.adapt.it (anche in www.bollettinoadapt.it, alla voce Detassazione nell'indice A-Z).
- Garilli A. (2012), *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, working paper 139, Centro di studi di Diritto del lavoro europeo «Massimo D'Antona», Catania, Università di Catania, mimeo.
- Gritti P., Leoni R. (2012), *High Performance Work Practices, Industrial Relations and Firm Propensity for Innovation*, in Bryson A. (a cura di), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Bingley, Emerald Group Publishing Limited, XIII, pp. 267-309.

- iAGS (2012), *independent Annual Growth Survey 2013*, Ofce, Eclm, Imk, novembre, rapporto preparato per conto di «S&D Group of the European Parliament within the Context of their Progressive Economy Initiative, Launched Jointly with Feps» (in www.socialistsanddemocrats.eu/gpes/media3/documents/4121_EN_iAGS_Report_version%20finale.pdf).
- Ilo (2012), *Global Wage Report 2012/13, Wages and Equitable Growth*, Ginevra, Ilo.
- Isae (2009), *Le previsioni per l'economia italiana. Ciclo, imprese, lavoro*, Roma, Isae, mimeo.
- Janssen R. (2012), *Trade Unions Are Stronger than they Might Think*, in *Social Europe Journal*, 29 dicembre (in www.social-europe.eu/2012/12/trade-unions-are-stronger-than-they-might-think/).
- Krugman P. (2013), *Battles of the Budget*, in *New York Times*, 3 gennaio.
- Krugman P. (2012), *Fuori da questa crisi, adesso!*, Milano, Garzanti.
- Krugman P. (2009), *Il ritorno dell'economia della depressione e la crisi del 2008*, Milano, Garzanti.
- Leon P. (2012), *Le origini della crisi*, relazione tenuta alla Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Roma, 12 luglio, mimeo.
- Leoni R. (2013), *Organization of Work Practices and Productivity: an Assessment of Research on World-Class Manufacturing*, in Grandori A. (a cura di), *Handbook of Economic Organization. Integrating Economic and Organization Theory*, Cheltenham, Edward Elgar (in corso di pubblicazione).
- Leoni R. (2012), *Workplace Design, Complementarities among Work Practices and the Formation of Key Competencies. Evidence from Italian Employees*, in *Industrial and Labor Relations Review*, LXV, 2, pp. 316-349.
- Leoni R. (2008) (a cura di), *Economia dell'innovazione. Disegni organizzativi, pratiche di lavoro e performance d'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Lucifora C., Origo F. (2012a), *Performance Related Pay and Firm Productivity: New Evidence from a Quasi-Natural Experiment in Italy*, Iza discussion paper 6483, mimeo.
- Lucifora C., Origo F. (2012b), *Accordo sulla produttività. Istruzioni per l'uso*, in *www.lavoce.info*, 7 dicembre (in www.lavoce.info/accordo-sulla-produttivita-istruzioni-per-luso/).
- Marin G., Mazzanti M. (2013), *The Evolution of Environmental and Labour Productivity Dynamics*, in *Journal of Evolutionary Economics* (in corso di pubblicazione).
- Mariucci L. (2013), *Contratto e contrattazione collettiva oggi*, in *Lavoro e Diritto*, XXVII, 1, pp. 23-36.

- Mazzanti M., Nicolli F. (2012), *Il ruolo sociale ed economico delle imprese e dei settori tra politiche globali e locali di sostenibilità: le strategie europee, l'innovazione ambientale e la produzione di beni pubblici*, in *Economia dei Servizi*, dicembre.
- Mazzanti M., Zoboli R. (2010), *The Environment as a Driver of Innovation and Economic Change*, in *Economia Politica*, XXVII, 2, pp. 237-245.
- Messori M. (2012a), *Serve un patto su produttività e retribuzioni*, in *Corriere della Sera*, 9 gennaio.
- Messori M. (2012b), *Problemi della produttività dell'economia italiana*, relazione a incontro Astrid, 20 settembre, Roma.
- Oecd (2002), *Indicators to Measure Decoupling of Environmental Pressure from Economic Growth*, Parigi, Oecd.
- Pianta M. (2012), *Nove su dieci. Perché stiamo (quasi) tutti peggio di dieci anni fa*, Bari, Laterza.
- Pini P. (2012a), *Metalmeccanici, un contratto sbagliato*, in *www.sbilanciamoci.info*, 7 dicembre (<http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/italie/Metalmeccanici-un-contratto-sbagliato-15854>); ora in *Emilia-Romagna Europa*, 2013 (in corso di pubblicazione).
- Pini P. (2012b), *Salario di produttività nell'Agenda Monti*, in *www.sbilanciamoci.info*, 27 dicembre (www.sbilanciamoci.info/Sezioni/italie/Il-salario-di-produttivita-nell-Agenda-Monti-16105); ora in *Inchiesta* (in corso di pubblicazione).
- Pini P. (2001), *Partecipazione, flessibilità delle retribuzioni e innovazioni contrattuali dopo il 1993*, in Accademia nazionale dei Lincei (2001), *Tecnologia e società. Tecnologia, produttività, sviluppo*, Roma, Accademia nazionale dei Lincei, pp. 169-198.
- Pini P. (2000), *Partecipazione all'impresa e retribuzioni flessibili*, in *Economia Politica*, XVII, 3, pp. 349-374.
- Pini P. (1992), *Cambiamento tecnologico e occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Pini P., Santangelo G. (2005), *Innovation Types and Labour Organisational Practices: A Comparison of Foreign and Domestic Firms in the Reggio Emilia Industrial Districts*, in *Economics of Innovation and New Technology*, XIV, 4, pp. 251-276.
- Prodi R., Quadrio Curzio A. (2012), *EuroUnionBond, i perché di un rilancio*, in *Il Sole 24 Ore*, 23 agosto.
- Prodi R., Quadrio Curzio A. (2011), *EuroUnionBond per la nuova Europa*, in *Il Sole 24 Ore*, 23 agosto.
- Protopapadakis A. (2012), *How to Save the Euro: A Little More Inflation in Germany, Please*, Usc Marshall School of Business, 18 giugno (in <http://think.usc.edu/2012/07/18/how-to-save-the-euro-a-little-more-inflation-in-germany-please/>).

Questioni aperte nella proposta della Cgil

- Quadrio Curzio A. (2012a), *Passi (timidi) sulla crescita in Europa*, in *Il Sole 24 Ore*, 19 dicembre.
- Quadrio Curzio A. (2012b), *Produttività, sfida cruciale per il Paese*, in *Il Sole 24 Ore*, 20 novembre.
- Quadrio Curzio A. (2011), *On the Different Types of Eurobond*, in *Economia Politica*, XXVIII, 3, pp. 279-293.
- Rainews24 (2012), *L'autunno nero dei lavoratori*, inchiesta, 25 ottobre (in www.rainews24.rai.it/it/canale-tv.php?id=30329).
- Romagnoli U. (2012a), *La deriva del diritto del lavoro*, in www.insightweb.it/web/content/la-deriva-del-diritto-del-lavoro (anche in *Lavoro e Diritto*, XXVII, 1, pp. 3-22).
- Romagnoli U. (2012b), *Il ritorno della libertà di licenziare*, in www.insightweb.it/web/content/il-ritorno-della-libert%C3%A0-di-licenziare.
- Ruffolo G., Sylos Labini S. (2012), *Il film della crisi. La mutazione del capitalismo*, Torino, Einaudi.
- Rusciano M. (2011), *L'art. 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, 8 settembre (in www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1389).
- Sateriale G. (2011), *Partecipazione, per la Cgil un obiettivo contrattuale*, in *Il Diario del Lavoro*, 8 aprile (in www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=37052).
- Stiglitz J. (2012), *A Year on the Brink*, in *Project Syndicate*, 31 dicembre (in www.project-syndicate.org/commentary/risky-europe-and-america-in-2013-by-joseph-e—stiglitz/).
- Sylos Labini P. (1989), *Nuove tecnologie e disoccupazione*, Bari, Laterza.
- Tronti L. (2012), *Per una nuova cultura del lavoro. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita*, in *Economia & Lavoro*, 2, pp. 117-130.