

TEMA

Quali riforme nelle relazioni industriali



Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica

*Leonello Tronti**

1. Il declino dell'economia italiana: relativo, assoluto e poi?

Ben prima che insorgesse la crisi finanziaria del 2008 l'economia italiana ha imboccato un sentiero di declino relativo. Con l'esaurirsi degli effetti positivi dell'ultima, grande svalutazione competitiva con cui la lira è uscita di scena, nei dodici anni dal 1995 al 2007, la crescita media annua del Pil è stata in Italia infatti pari all'1,5 per cento, mentre quella dell'eurozona era del 2,4 per cento. Per brevità e semplicità, queste pagine si limitano a porre la performance italiana a paragone con la media dei paesi dell'eurozona, tutti assoggettati alla comune disciplina dell'euro. In altri termini, già prima della crisi internazionale, per dodici anni l'Italia ha mostrato in media, nei confronti dell'eurozona (di cui influenza fortemente il risultato, essendone parte rilevante), un ritardo di crescita di nove decimi di punto di Pil all'anno.

L'aumento del reddito dovuto alla crescita economica si può scomporre in due elementi fondamentali¹: la crescita dell'input di lavoro da un lato e l'aumento della produttività del lavoro dall'altro. Per definizione, il tasso di variazione percentuale del reddito è uguale alla somma del tasso di variazione dell'occupazione e di quello della produttività del lavoro². Applicando questa scomposizione all'economia italiana, si nota che la crescita lenta del Pil tra il 1995 e il 2007 è stata trainata quasi per intero (89 per cento) dall'aumento dell'occupazione, e solo per una minima parte (11 per cento) dal-

* Leonello Tronti è dirigente di ricerca Istat e membro del Comitato scientifico del Cires (Centro di ricerca interuniversitario Ezio Tarantelli).

Le analisi e le opinioni espresse dall'autore non coinvolgono in alcun modo l'Istituto di appartenenza.

¹ Si noti che la scomposizione altro non è che un'identità aritmetica e non implica pertanto relazioni di comportamento.

² A cui si somma un terzo termine, di interazione tra i due, di entità solitamente trascurabile.

lo sviluppo della produttività del lavoro. Mentre alla più robusta crescita del Pil dell'eurozona, l'occupazione ha contribuito molto meno (53,7 per cento) e la produttività molto più (46,3 per cento). Questi numeri smentiscono nettamente l'esistenza di un vincolo ricardiano nei termini di un *trade-off* tra produttività e occupazione, in forza del quale una maggiore crescita dell'occupazione, con l'inclusione nel lavoro per il mercato di strati della popolazione prima esclusi o non presenti (donne, giovani, stranieri), e dunque «meno produttivi», comporterebbe un rallentamento della crescita della produttività. Nella media dell'eurozona, infatti, un'espansione dell'occupazione identica a quella italiana (1,2 per cento l'anno) si è combinata con una crescita della produttività del lavoro nettamente maggiore (1,2 per cento l'anno contro lo 0,3 per cento dell'Italia)³. In altri termini, gli altri paesi dell'euro hanno contemperato assai meglio dell'Italia crescita occupazionale e aumento della produttività, ampliando assieme il mercato del lavoro e il mercato del prodotto e aumentando assieme la capacità produttiva e di consumo.

La crisi finanziaria non ha fatto che far emergere in modo più evidente il declino dell'economia italiana, per troppi anni ignorato e tenuto sotto silenzio. Dopo il 2008, da relativo (in rapporto alla performance degli altri paesi euro), questo è diventato assoluto (una vera e profonda recessione), con una perdita di reddito che tra il 2007 e il 2014 ammonta all'8,9 per cento, men-

³ Il cosiddetto *trade-off* produttività-occupazione, secondo il quale ogni impresa avrebbe di fronte a sé la scelta se perseguire la crescita con un aumento dell'occupazione o con un utilizzo più produttivo del lavoro, è forse un argomento valido a livello microeconomico e nel breve periodo. Ma nel combinarsi degli esiti microeconomici e su un periodo più lungo perde di significato. In generale, le economie a più alta produttività (Usa, Giappone, paesi scandinavi e nordici, Germania) presentano anche i tassi di occupazione più elevati. E questa evidenza si riscontra anche tra le imprese italiane; si veda ad esempio la figura 2.11 del recente *Rapporto sulla competitività* dell'Istat (Istat 2016, p. 42), che mostra in modo netto che la propensione ad accrescere l'occupazione risulta associata alle imprese più produttive all'interno di ciascun settore: «Il “premio occupazionale” a favore delle imprese più produttive è osservabile in ciascuna classe di addetti, ed è più alto per le classi medie. Tra le micro-imprese a più alta produttività, la probabilità di aumentare l'occupazione è oltre un terzo superiore a quella del resto delle microimprese. Il differenziale di probabilità non sembra essere associato a particolari dinamiche settoriali. Le stime, ripetute separatamente per i settori della manifattura, dei servizi alla persona e dei servizi alle imprese, mostrano risultati simili tra loro. La probabilità di aumentare l'occupazione è, per le imprese più produttive, tra i 7 e i 15 punti percentuali superiore a quella delle unità con una produttività inferiore, con il “vantaggio” massimo stimato per le medie imprese e quello minimo per le microimprese fino a due dipendenti» (*Ibidem*).

tre l'eurozona nel suo insieme è tornata al livello di partenza (-0,9 per cento)⁴. Solo nel 2015 l'Italia è riuscita a riagganciare la crescita dell'eurozona, seppure in termini molto blandi (0,8 per cento contro 1,6 per cento). In tutto, nel ventennio tra il 1995 e il 2015, l'Italia ha segnato un ritardo di crescita rispetto all'eurozona di 23,1 punti percentuali: l'eurozona è cresciuta del 33,2 per cento, l'Italia del 10,1 per cento – meno di un terzo. Se dal 2016 in poi l'Italia tornasse a crescere come prima del 2008 (1,5 per cento l'anno), ci vorrebbero ancora sei anni per tornare al livello di reddito del 2007, cumulando così 14 anni di crescita zero! Inoltre, se anche l'eurozona nel frattempo crescesse come prima della crisi finanziaria (2,4 per cento), nel 2021, anno di recupero del livello di reddito del 2007, l'economia italiana avrebbe accumulato un ritardo di crescita rispetto all'eurozona di più di 33 punti.

Un declino del reddito di queste proporzioni non poteva che avere notevoli effetti negativi sul mercato del lavoro. Nel complesso l'occupazione è diminuita di 893 mila unità⁵, mentre la disoccupazione è aumentata di un milione e 482 mila unità⁶. La disoccupazione è cresciuta molto più di quanto sia diminuita l'occupazione perché più persone, spinte dalla crisi, si sono messe a cercare attivamente un lavoro, seppure la probabilità di trovarlo si fosse molto ridotta.

2. Il ruolo economico della contrattazione

In questo quadro profondamente insoddisfacente, quale ruolo ha avuto la contrattazione collettiva? Per rispondere a questa domanda occorre anzitutto esaminare la performance dell'istituzione che regola la contrattazione in

⁴ Nel biennio 2008-2009, con l'esplosione della crisi finanziaria, la caduta del Pil italiano è stata del 3,4 per cento l'anno, quella dell'eurozona del 2,2 per cento. Nella lieve ripresa del biennio 2010-2011 l'Italia è tornata a crescere al ritmo dell'1,1 per cento l'anno, mentre l'eurozona cresceva dell'1,7 per cento. Nel 2012-2013, nuova recessione, la caduta italiana è stata del 2,3 per cento l'anno, quella dell'eurozona dello 0,6. Il biennio 2014-2015 ha segnato per l'eurozona una nuova ripresa della crescita, seppure non robusta (1,2 per cento l'anno) ma l'economia italiana si è ulteriormente contratta nel primo anno (-0,4 per cento) e solo nel secondo è tornata a crescere (0,8 per cento).

⁵ Tra il massimo del terzo trimestre del 2008 e il minimo del quarto trimestre del 2013.

⁶ Tra il minimo del secondo trimestre del 2007 e il massimo del quarto trimestre del 2014.

Italia. Il meccanismo di negoziazione dei salari definito dal Protocollo di luglio 1993, che ancora oggi costituisce l'architrave del sistema di relazioni industriali, prevede quattro pilastri.

Il primo e potenzialmente più importante è quello che Ezio Tarantelli definiva «l'ingresso del sindacato nella stanza dei bottoni», ovvero l'impegno per il governo di indire due sessioni l'anno di concertazione con le parti sociali della manovra di politica economica: una in primavera, in vista del Documento di programmazione economico-finanziaria (l'attuale Def), e una in autunno, in vista della legge Finanziaria (l'attuale legge di Stabilità). Nella visione di Tarantelli, la concertazione della politica economica costituiva lo strumento cardine di un nuovo metodo di governo dello sviluppo, attraverso il quale il governo invitava i partner sociali a tenere comportamenti coordinati e coerenti con gli obiettivi macroeconomici, in modo da coprire in modo opportuno, anche con gli auspicabili effetti d'annuncio, gli spazi lasciati liberi dalla ritirata dello Stato dalla regolazione diretta dell'economia. Non è difficile comprendere quanto questo strumento di governance partecipata dell'economia, profondamente innovativo per l'Italia e tale da costituire una sorta di applicazione macro e «dall'alto», con un ruolo attivo dello Stato, del diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione dell'economia se non delle imprese, come sinora inutilmente sancito dall'art. 46 della Costituzione, costituisse un'importante sede di valutazione e coordinamento, nonché di eventuale adattamento e correzione concertata degli esiti della contrattazione rispetto alle vicende e agli obiettivi macroeconomici. Tuttavia, non diversamente dai meno arditi esperimenti di partecipazione a livello aziendale, la concertazione trilaterale della manovra economica non ha avuto successo e non è mai divenuta prassi corrente. Esperienze di concertazione, sparse e relativamente poco significative, hanno avuto luogo soltanto fino al Patto di Natale (1998); mentre in seguito, in combinato disposto con la riforma del Titolo V della Costituzione (1999), il governo ha avuto buon gioco a sancire il principio che la concertazione andava decentrata al livello regionale, nuovo responsabile della programmazione.

Alla riforma in senso federalista dello Stato è poi venuto a sommarsi il venir meno del presupposto dell'unità sindacale, che già Tarantelli (1986) poneva come uno dei pilastri della politica di concertazione, nei termini della capacità dei contraenti di rispettare e far rispettare i termini degli accordi presi. Il Patto per l'Italia (2002) non viene sottoscritto dalla Cgil, e da quel momento prende avvio la lunga stagione di conflitti interni al sin-

dacato confederale e di accordi «separati» destinata a durare fino all'accordo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013. Nel frattempo, i governi passano dalla concertazione della politica economica al «dialogo sociale», per poi abbandonare qualunque forma di coordinamento partecipato della politica economica. Nel 2012 il governo Monti inaugura una prassi di esplicita non-concertazione, con la quale richiede ai partner sociali di accordarsi tra loro e propone incentivi ad accordo raggiunto, senza tuttavia sottoscrivere alcun patto. Il governo Renzi, da ultimo, sembra porsi sulla scia lasciata da Monti, con in più l'aggiunta del *discipline device* costituito dalla minaccia di legiferare nel caso in cui i partner sociali non giungano all'accordo in tempi stabiliti.

Il secondo e il terzo pilastro del modello contrattuale delineato dal Protocollo del 1993 sono costituiti dall'istituzione di due livelli negoziali, specializzati e non sovrapposti. Il primo, o livello nazionale, ha lo scopo di difendere il potere d'acquisto dei salari dall'inflazione dopo la disdetta dell'accordo sulla scala mobile. La difesa avviene legando l'incremento degli importi tabellari (minimi) per i diversi livelli di inquadramento previsti dai Ccnl al tasso di inflazione programmata (Tip), definito consensualmente da governo e parti sociali. Il secondo, o livello decentrato (in ambito aziendale o territoriale), ha lo scopo di assicurare una crescita sostenibile (in quanto non inflazionistica) del potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso la definizione in ambito locale di un salario di risultato, aggiuntivo rispetto a quanto definito a livello nazionale, legato al conseguimento di obiettivi condivisi riferiti ad aumenti di produttività, profittabilità e qualità delle produzioni nell'impresa o nel territorio.

In altri termini, il Protocollo prevede una forma di politica salariale d'anticipo (tasso di inflazione programmata e recupero degli scostamenti tra inflazione effettiva e programmata), che sostituisce e supera, in accordo con l'insegnamento di Tarantelli, il sistema previgente di recupero delle perdite di potere d'acquisto dovute all'inflazione passata attraverso il meccanismo della scala mobile. E prevede altresì che l'incremento del potere d'acquisto dei salari avvenga solo in presenza di miglioramenti di produttività, profittabilità e qualità delle produzioni, e soltanto se tali miglioramenti siano stati sia previsti da un accordo collettivo decentrato, sia effettivamente conseguiti. Non è difficile notare che, nell'insieme, questo tipo di architettura negoziale manca di qualunque riferimento all'obiettivo macroeconomico della stabilità delle quote distributive nel reddito che, come meglio vedremo più

avanti, costituisce invece un elemento fondamentale per assicurare una crescita economica stabile.

Il Protocollo prevede anche un quarto pilastro, che nel disegno complessivo costituisce una sorta di contropartita nello scambio politico tra lavoratori e impresa, rispetto alla concessione sindacale di un rigido meccanismo di regolazione della dinamica salariale. La seconda parte del documento delinea infatti un progetto di adeguamento partecipato dell'apparato produttivo alle sfide della concorrenza europea e globale, che prevede vari contenuti di carattere strategico riferiti allo sviluppo della ricerca, al potenziamento del lavoro, all'ammodernamento delle imprese e alla valorizzazione del capitale umano. Anche questo pilastro rimane in larga misura inattuato.

Dal luglio 1993, dunque, alcuni pilastri del modello contrattuale del Protocollo risultano abbandonati (il primo) o non sviluppati (il terzo e il quarto). Viene a mancare del tutto la concertazione della politica economica a livello nazionale (e in larga misura anche a livello regionale), la contrattazione decentrata resta asfittica e lo scambio politico moderazione salariale contro ammodernamento dell'apparato produttivo e potenziamento del lavoro non viene nemmeno tentato. Nel 2009 la durata dei contratti diviene triennale e l'inflazione di riferimento per il primo livello contrattuale diventa (se l'inflazione ci fosse ancora) quella prevista da un organismo tecnico terzo (l'Istat) e non più quella programmata trilateralmente. Ma i due livelli contrattuali permangono. I contratti nazionali di categoria non remunerano gli aumenti di produttività, ma si limitano a prevenire la perdita di potere d'acquisto del salario fondamentale. Gli incrementi di produttività vengono invece remunerati solo quando derivano da specifici accordi siglati in sede decentrata, aziendale o (assai più raramente) territoriale e, quasi sempre, solo se si registrano i risultati attesi.

Il modello negoziale pone così il costo del mancato aumento di produttività in capo ai lavoratori, in termini di corrispondente stagnazione del salario reale, e non alle imprese, in termini di mancati profitti. Queste infatti, in assenza di pressione salariale, possono preservare i margini di profitto senza dover ricorrere a impegnativi recuperi di produttività. Si tratta certamente di una caratterizzazione del meccanismo distributivo comprensibile, almeno dal punto di vista degli imprenditori. Questi infatti, con le lodevoli eccezioni, non sono né santi né eroi, e non affrontano costose riorganizzazioni, non sfidano il futuro con rilevanti investimenti di fondi propri o a prestito, a meno che non abbiano forti motivazioni per farlo.

Per meglio comprendere il danno che da questa tutela implicita del profitto deriva all'economia è necessario comprendere che il salario non svolge soltanto un ruolo microeconomico, di costo di produzione o tuttalpiù di elemento di premialità della professionalità. Svolge anche un ruolo macroeconomico di straordinaria rilevanza, comandando il 60 per cento circa dei consumi delle famiglie. Ciò che per la singola impresa è un costo, per tutte le imprese, o meglio per quell'80 per cento di imprese la cui sopravvivenza dipende dal mercato interno, è ossigeno puro, domanda di beni e servizi, sviluppo e futuro. La scelta di sottomettere gli aumenti del salario reale alla diffusione e agli esiti della contrattazione decentrata è sbagliata e frena la crescita, sia perché riduce in ogni impresa la necessità di riorganizzazioni destinate a migliorare la produttività del lavoro, sia perché nell'insieme delle imprese frena – attraverso la moderazione dei salari – la domanda di beni di consumo. In un'economia dotata di un diverso modello contrattuale, non sfavorevole al lavoro, la dinamica del salario reale contribuisce infatti alla crescita tanto a livello microeconomico – stimolando (in modo non dissimile dalla concorrenza) la riorganizzazione volta a recuperare efficienza e a ridurre il costo di lavoro per unità di prodotto –, quanto a livello macroeconomico –, ampliando il mercato dei beni di consumo (e non solo quello). E analogamente, come già notato, anche i timori che una spinta salariale reale (ovviamente di entità ragionevole) comporti, a causa dell'esistenza per la singola impresa di un *trade-off* produttività-occupazione, un'ondata di fallimenti e di conseguente disoccupazione, è smentita dai dati non solo internazionali ma anche italiani. Le imprese più produttive sono più solide e hanno una più alta propensione ad accrescere l'occupazione.

Il vincolo alla crescita del salario reale stabilito dal modello contrattuale del '93 (rivisto senza modifiche sostanziali nel 2009 e nel 2012) crea dunque una vera e propria clausola di salvaguardia dei profitti, una clausola che nel tempo ha sì favorito la creazione e la sopravvivenza delle imprese⁷, ma si è anche dimostrata economicamente dannosa e insostenibile perché av-

⁷ Tra il Censimento dell'industria e dei servizi del 1991 e quello del 2011 il numero delle imprese attive è cresciuto di un milione e 126 mila unità, e quello degli occupati di un milione e 850 mila unità: 1,6 occupati in più per ogni impresa in più. È ovvio che tutto o quasi l'incremento nel numero delle imprese (98 per cento) e quasi due terzi dell'incremento dell'occupazione (58 per cento) si sono realizzati nel segmento delle microimprese (sotto i dieci addetti), che l'Istat (nel *Rapporto annuale 2014*, Sintesi, p. 9) giudica un segmento dell'apparato produttivo «strutturalmente inefficiente».

versa alla crescita della produttività e del reddito – dannosa e insostenibile tanto quanto lo era negli anni ottanta, all’opposto polo dell’arena delle relazioni industriali, la scala mobile con il punto unico di contingenza.

Perché l’Italia si dà nel 1993 un modello contrattuale che tutela i profitti e non sostiene la crescita? Nel 1993 il paese si trova in una grave situazione di emergenza: è infatti nella doppia condizione di dover fronteggiare la più grave crisi occupazionale del dopoguerra e di dover accomodare l’ultima grande svalutazione della lira (settembre 1992), in vista dell’entrata al primo turno nel club dell’euro. La scelta dei responsabili della politica economica è di attuare, d’accordo con i partner sociali, una sorta di «tregua salariale» che consenta all’economia di adeguarsi alle nuove condizioni macroeconomiche, recuperando occupazione grazie alla moderazione salariale e frenando l’inflazione importata derivante dalla svalutazione attraverso il freno ai consumi assicurato dalla moderazione salariale. I firmatari del patto sono però coscienti dei suoi limiti, tanto che l’accordo prevede la sua revisione dopo cinque anni. Questa viene tentata dalla Commissione Giugni (1997), le cui raccomandazioni di estensione della contrattazione territoriale (a livello regionale, provinciale, di distretto) rimangono però senza esito, stante la forte opposizione di Confindustria, che ha buon gioco anche a causa delle divisioni che nel frattempo si sono create all’interno del movimento sindacale.

Il modello contrattuale del 1993, pertanto, fallisce anche sul terzo pilastro, quello della contrattazione di secondo livello, che da allora e malgrado le buone e convergenti intenzioni di governo e parti sociali che a volte si concretizzano nella concessione (invero un po’ carsica) dei previsti incentivi fiscali e contributivi, non mostra alcun segno di decollo, anzi. Secondo l’indagine Invind della Banca d’Italia (D’Amuri, Giorgiantonio 2014), la contrattazione aziendale copre, nel settore privato, all’incirca il 21 per cento delle imprese sopra i 20 addetti. Le imprese sopra i 20 addetti rappresentano oltre il 70 per cento dell’occupazione nel settore dell’industria in senso stretto e quasi il 60 per cento nel comparto dei servizi non finanziari. Risultano pertanto privi di accesso alla contrattazione collettiva aziendale, anzitutto il 30 per cento circa degli addetti dell’industria e più del 40 per cento degli addetti dei servizi nelle imprese sopra i 20 addetti (che occupano il 42 per cento dei dipendenti dell’economia). Vanno poi sommati a questi quasi tutti i dipendenti delle imprese sotto i 20 addetti (che costituiscono il 58 per cento dei dipendenti dell’economia). La contrattazione aziendale, dunque, copre in totale soltanto il 25-30 per cento dei lavoratori dipendenti, e lascia scoperta u-

na quota tra il 70 e il 75 per cento dei lavoratori⁸, che non ha strumenti di contrattazione collettiva per aumentare il potere d'acquisto della retribuzione. Questi risultati trovano conferma nella recente ricerca sulla diffusione della contrattazione decentrata realizzata dall'Istat e dal Cnel (Cnel-Istat 2015), che indica che nelle imprese sopra i dieci addetti si riscontrano contratti collettivi decentrati nel 31,6 per cento dei casi, una quota che si può stimare copra grosso modo il 25 per cento dei dipendenti. Se a questi si aggiunge una stima (generosa) della diffusione della contrattazione decentrata a un dieci per cento delle imprese sotto i dieci addetti, si può ritenere che a quel numero si aggiunga un altro quattro per cento di lavoratori, arrivando in totale a un grado di copertura attorno al trenta per cento. Ma è proprio la scarsa diffusione della contrattazione decentrata a far sì che il potere d'acquisto delle retribuzioni, e di conseguenza i consumi delle famiglie, ristagnino in Italia dal 1993 a differenza di quanto accade negli altri paesi dell'area dell'euro, e costituiscano così un potente elemento di freno della crescita del paese e della stessa salute delle imprese che operano sul mercato interno.

3. La rottura della «regola d'oro» dei salari

La mancata diffusione della contrattazione di secondo livello – che, come si è visto, esclude più del 70 per cento dei dipendenti delle imprese – causa da lungo tempo, per la larga maggioranza delle aziende, il mancato rispetto della cosiddetta «regola d'oro dei salari», che richiede che i salari reali crescano nella stessa misura della produttività del lavoro. La regola è «d'oro» perché soltanto nella sua vigenza può adempiersi la cosiddetta «legge di Bowley», che comporta la costanza delle quote distributive del lavoro e del capitale nel reddito⁹. La trattazione formale in nota dimostra che la legge di

⁸ Ovvero il risultato della somma del 58 per cento e del 35 per cento della quota occupata dalle imprese sopra i 20 addetti (42 per cento), pari al 14,7 per cento: $58 + 14,7 = 72,7$. Dal 2009, a questi lavoratori privi di contrattazione decentrata, i contratti di primo livello dovrebbero attribuire l'elemento di garanzia retributiva (Egr) che però, guardando ai dati, risulta di entità tale da non aver migliorato in modo percettibile la dinamica retributiva complessiva.

⁹ Vediamo perché in semplici formule. Siano: s il salario di fatto pro capite, O_D l'occupazione dipendente, R il reddito totale in termini reali e p i prezzi; la quota del lavoro, o quota del lavoro dipendente nel reddito (Q_L), può essere definita nel modo seguente:

$$Q_L = s \cdot O_D \cdot 1/R \cdot 1/p$$

Bowley, ovvero l'invarianza delle quote distributive, si verifica soltanto se la crescita del salario reale eguaglia la variazione della produttività del lavoro («regola d'oro»), al netto della variazione dell'incidenza dell'occupazione dipendente sul totale (che nel breve periodo può essere considerata pari a zero). Questa condizione è particolarmente importante per il buon funzionamento dell'intero sistema delle relazioni industriali perché vale tanto a livello macro, per l'intera economia, quanto per il comparto contrattuale, e a livello micro, per la singola impresa. La quota del lavoro può infatti essere calcolata come quota del monte costo lavoro sul valore aggiunto, sia a livello di economia (o di settore/territorio), sia a livello di singola impresa.

La «regola d'oro dei salari» a livello micro e, dunque, la legge di Bowley a livello macro sono anche un elemento fondamentale del modello di «crescita bilanciata» di Kaldor (1957). Kaldor si proponeva di definire un sentiero di crescita dell'economia a un tasso sostenuto e costante, basato essenzialmente sulla stilizzazione delle caratteristiche dell'intenso sviluppo dei paesi occidentali nel secondo dopoguerra, tale da minimizzare le fluttuazioni dovute all'alternarsi di fasi di crescita e di recessione nel corso dei cicli economici¹⁰. Del resto, oltre ad essere uno dei pilastri della «crescita bilan-

da cui, moltiplicando e dividendo per l'occupazione totale O_T e sostituendo la produttività del lavoro π al reddito reale per occupato (R/O_T), abbiamo:

$$Q_L = s \cdot o_D \cdot 1/\pi \cdot 1/p$$

dove o_D indica l'incidenza dell'occupazione dipendente sul totale ($o_D = O_D/O_T$) che, peraltro, costituisce un'approssimazione della dimensione occupazionale media delle imprese, e dunque un importante obiettivo di politica industriale.

Da questa equazione si ricava agevolmente la condizione di crescita salariale che assicura l'invarianza della quota del lavoro:

$$vQ_L = 0 \text{ se e solo se } vs - vp = v\pi - vo_D$$

ovvero, la variazione percentuale (v) della quota del lavoro nel reddito è nulla se e solo se la variazione percentuale del salario pro capite reale ($vs - vp$) è pari alla variazione della produttività del lavoro, al netto di un'eventuale aumento della dimensione occupazionale media delle imprese.

¹⁰ Il modello di Kaldor sottolinea il fatto che, se le quote del lavoro e del capitale nel reddito (Q_L e Q_K) sono costanti nel tempo e il rapporto capitale-prodotto (K/Y) è anch'esso costante, anche il saggio di profitto (P/K) è costante:

$$vQ_L = 0 \rightarrow vQ_K = v(P/Y) = 0 \text{ e } v(K/Y) = 0 \rightarrow v(P/K) = 0.$$

Ma perché il rapporto capitale-prodotto sia costante è necessario che il tasso di crescita del rapporto capitale-lavoro (K/O_T) coincida con quello della produttività del lavoro (Y/O_T), ovvero che lo stock di capitale cresca nella stessa misura del reddito, attraverso l'opportuno flusso di investimenti:

$$vK = vY \rightarrow v(K/O_T) = v(Y/O_T) \rightarrow v(K/Y) = 0.$$

ciata» à la Kaldor, la regola d'oro è estremamente importante sotto il profilo micro, per il buon funzionamento delle relazioni industriali in azienda, perché, assicurando la distribuzione dei frutti dello sviluppo sia al capitale sia al lavoro¹¹, preserva l'incentivo chiave alla cooperazione tra i partner sociali finalizzata al miglioramento della produttività e alla crescita. E la legge di Bowley è inoltre di grande rilievo sotto il profilo macroeconomico perché, attraverso la costanza del saggio di profitto, consente il massimo aumento dei consumi delle famiglie raggiungibile senza esercitare pressioni inflazionistiche sui prezzi.

Ma il modello contrattuale definito nel 1993, e rimasto sotto questo profilo invariato sino a oggi, comporta nei fatti una sistematica violazione della legge di Bowley e, quindi, l'impossibilità per il paese non solo di una crescita costante, ma anche di una crescita di livello comparabile con quella degli altri paesi euro. Nel modello contrattuale italiano, infatti, il combinato disposto della rigidità verso il basso in termini reali del salario «fondamentale», definito dai contratti nazionali (primo livello), e della mancata diffusione della contrattazione integrativa (secondo livello) stabilisce un rapporto inverso e anticiclico tra crescita della produttività e quota del lavoro nel reddito. Se la produttività cresce (come dovrebbe accadere sempre), la scarsa diffusione della contrattazione integrativa fa sì che i guadagni di produttività vadano ad aumentare la quota del capitale nel reddito, provocando a livello macroeconomico un rallentamento dei consumi rispetto al reddito. Se, viceversa la produttività si riduce (come non dovrebbe accadere mai, se non altro per i continui avanzamenti del progresso tecnico), la rigidità verso il basso del salario fondamentale in termini reali torna a far crescere la quota del lavoro, con un modesto effetto anticiclico di irrigidimento del reddito e dei consumi a fronte di fluttuazioni negative. Non si tratta di considerazioni ipotetiche. Dagli anni ottanta al 2008, come ricorda l'Organizzazione internazionale del

Il tasso di crescita, pertanto, rimane costante solo in presenza di quote distributive costanti (legge di Bowley), ovvero di retribuzioni reali che crescono nella stessa misura della produttività del lavoro (regola d'oro dei salari), e di investimenti tali da eguagliare la crescita del rapporto capitale-lavoro a quella della produttività del lavoro e da mantenere costante il rapporto capitale-prodotto.

¹¹ Solo se le quote distributive sono costanti si ottiene un identico incremento di entrambe, pari alla crescita del reddito, indipendentemente dal valore delle quote stesse, spesso dipendente da aspetti strutturali connessi con la caratterizzazione produttiva dell'impresa.

lavoro, in corrispondenza di una continua seppur debole crescita della produttività del lavoro, la quota del lavoro nel reddito è caduta in Italia di dieci punti. Mentre con la crisi, in corrispondenza con la perdita di produttività dell'economia, per gli effetti descritti la quota del lavoro ne ha riguadagnati quattro, attenuando l'impatto della crisi sui consumi e sulla crescita.

Il Protocollo del '93 ha quindi creato un meccanismo che viola sistematicamente la legge di Bowley, alterando automaticamente e al di fuori di qualunque forma di contrattazione collettiva o di manovra di politica economica la stabilità delle quote distributive, e istituisce un sistema di incentivi evidentemente sfavorevole alla crescita economica e incline alla stagnazione. Grazie alla moderazione salariale (incrementi del salario reale inferiori ai guadagni di produttività) gli imprenditori trovano infatti un equilibrio perverso tra l'incentivo a occupare lavoro a basso costo (e bassa produttività) e quello ad accrescere la produttività per spostare automaticamente a loro favore la distribuzione del reddito. Mentre i lavoratori sono esposti all'azzardo morale di poter riequilibrare la distribuzione del reddito a loro favore solo frenando la produttività, in un contesto macroeconomico di stagnazione se non recessivo. In altre parole, l'istituzione di regolazione delle retribuzioni abbatte l'incentivo fondamentale per i partner sociali a cooperare per la crescita. E l'economia viene sospinta dalle opposte convenienze dei partner sociali a imboccare un sentiero di stagnazione.

4. La redistribuzione del reddito dai salari ai profitti

Calcolare l'entità della redistribuzione di risorse dai salari ai profitti operata da questo perverso meccanismo istituzionale non è difficile. In prima approssimazione, e senza tener conto degli effetti di una diversa distribuzione del reddito sulla crescita del reddito stesso, il computo può essere condotto in modo controfattuale, ovvero valutando la differenza tra il valore storico del monte profitti e quello che si sarebbe verificato se i salari reali fossero cresciuti nella stessa misura dei pur modesti aumenti della produttività realizzati nel tempo dall'economia italiana, e dunque lasciando inalterata la quota del lavoro nel reddito.

Il contributo offerto dalla quota del lavoro ai profitti è davvero ingente: nei dati della contabilità nazionale Istat (serie storiche e dati correnti) e nel

periodo tra il 1993 e il 2012, calcolato a prezzi costanti 2005, è di oltre 50 miliardi di euro già solo due anni dopo la sigla del protocollo, arriva a più di 75 miliardi l'anno nel triennio 2000-2002 e attorno ai 68 miliardi l'anno tra il 2003 e il 2007. Soltanto con la crisi (tra il 2009 e il 2012), data la tenuta dei salari contrattuali reali a fronte della caduta della produttività del lavoro, il contributo si riduce a valori più «modesti», tra i 30 e i 40 miliardi l'anno. Il valore cumulato di questi trasferimenti impliciti operati automaticamente dal modello contrattuale dal 1993 al 2012 ammonta a ben 1.069 miliardi di euro: circa 53 miliardi di euro l'anno! Una cifra che non si può evitare di definire ragguardevole, sufficiente a spiegare non solo il freno dei consumi e l'aumento dell'indebitamento delle famiglie, ma anche (se non soprattutto) i ritardi di innovazione, i mancati investimenti, la sopravvivenza di troppe imprese marginali i cui prodotti o servizi continuano a gravare sui bilanci delle famiglie e delle imprese competitive; e soprattutto l'incapacità del segmento sano dell'apparato produttivo di crescere sino a trainare fuori dal tunnel l'intero paese.

Il raffronto tra l'entità delle risorse trasferite e i risultati dell'economia conferma, se ce ne fosse bisogno, il ruolo non neutrale della distribuzione del reddito ai fini della crescita. Il meccanismo perverso che nel lungo periodo ha garantito i profitti al di là dei meriti di mercato ha minato, per la cospicua parte del sistema produttivo esclusa dalla contrattazione decentrata e al riparo della concorrenza internazionale, l'incentivo a investire per migliorare la qualità dei processi produttivi e dei prodotti. Il disincentivo alla cooperazione per lo sviluppo ha influito tanto sulle scelte imprenditoriali di non investimento, garantite comunque sul lato dei profitti, quanto sulla demotivazione dei lavoratori, non remunerati in caso di miglioramento della performance produttiva.

5. Occasioni perdute

Qualche anno dopo le conclusioni della Commissione Giugni, che segnalano la necessità di promuovere con ogni mezzo la contrattazione territoriale, nel 2005, quando i frutti del Protocollo più che dimezzato si possono ormai ben distinguere, chi scrive pubblica un saggio (Tronti 2005) in cui evidenzia come la grande occasione per riorganizzare le imprese in accordo con il quarto pilastro e lo spirito innovativo del patto, offerta ai datori di la-

voro con la moderazione salariale assicurata dalla scarsa diffusione del secondo livello contrattuale sia andata irrimediabilmente perduta. Le conseguenze già si avvertono pesantemente in termini di rallentamento della produttività, e ancor più si sentiranno negli anni a venire.

L'anno dopo, nella ricorrenza del ventennale dell'assassinio di Ezio Tarantelli, viene pubblicato un volume a cura di Nicola Acocella e Riccardo Leoni (Acocella, Leoni 2006) che segnala il carattere manifestamente subottimale dei «patti sociali di seconda generazione». Nello stesso anno viene lanciato il manifesto Acocella-Leoni-Tronti *Per un nuovo patto sociale sulla produttività e la crescita* (Acocella, Leoni, Tronti 2006), che sottolinea la necessità di mettere subito mano a un accordo tripartito a due livelli, nazionale e locale, per l'ammodernamento dei luoghi di lavoro e la creazione nelle imprese di rapporti di lavoro ad alta performance. Avendo raccolto numerose e autorevoli adesioni, gli autori del manifesto si prodigano inutilmente a promuoverne i contenuti presso le organizzazioni sindacali e datoriali, nonché presso la stessa Presidenza del Consiglio. La risposta prevalente è che gli argomenti sono validi, ma le imprese non intendono in alcun modo portare in piazza la loro necessità di ammodernamento, e né i sindacati né il governo sono in grado di spingerle a farlo.

L'anno dopo Acocella, Leoni e chi scrive conducono per il Cnel un'istruttoria su misure *input-oriented* di incentivazione di accordi decentrati volti a diffondere le pratiche canoniche dell'organizzazione ad alta performance (lavoro di gruppo, rotazione delle mansioni, briefing regolari, suggerimenti dal basso, gerarchia piatta ecc.). La proposta viene accolta dall'Assemblea dell'11 giugno 2008 nelle «Osservazioni e proposte» del Cnel sull'impostazione del Dpef e lì rimane.

Il periodo 2008-2011 è quello delle *voces clamantes in deserto*. Nonostante numerosi lavori (di Acocella, Leoni, Tronti, Pini, Ciccarone, Fadda, Saltari e molti altri¹²), il sistema delle relazioni industriali e il governo procedono (il 22 gennaio 2009) alla revisione «separata» del modello contrattuale senza tenere in alcun conto le analisi sul declino della crescita e della produttività, che indicano chiaramente come siano necessarie politiche industriali innovative che mirino esplicitamente a riorganizzare le imprese – in accordo con uno scambio politico tra moderazione salariale e innovazione di processi, prodotti e organizzazione non diverso da quello che si sta rea-

¹² Un'ampia bibliografia su questi temi è contenuta in Tronti 2013, pp. 66-70.

lizzando in Germania che di lì a poco porterà alla forte ripresa dopo i sacrifici della riunificazione.

Solo nel 2012, con l'Italia gravemente colpita dalla crisi internazionale (più della media dei paesi dell'euro), pressato dall'Europa e dai mercati, il governo Monti finalmente riconosce esplicitamente che c'è un «problema produttività» e invita i partner sociali a farsene carico, promettendo in cambio sgravi fiscali e contributivi per la contrattazione decentrata «di produttività». Il 20 novembre 2012, sulla scorta delle bozze di accordo pubblicate dalla stampa, Acocella, Leoni, Pini e chi scrive lanciano l'appello *Un patto che stimoli la crescita della produttività e della competitività* (Acocella, Leoni, Pini, Tronti 2012) per sollecitare governo e partner sociali ad approfondire l'analisi, proporre soluzioni più fondate e lungimiranti, non firmare accordi separati. Il giorno dopo, il 21 novembre, i partner sociali sottoscrivono il documento *Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*, alla cui firma si sottraggono tanto un governo che vuol essere ispiratore ma non contraente, quanto la Cgil che chiede inutilmente la riammissione della Fiom al tavolo delle trattative del contratto dei metalmeccanici. Il 23 gennaio 2013 il governo vara un decreto che stanziava 1,55 miliardi di euro (meno dello 0,1 per cento del monte retributivo annuo) per l'incentivazione della contrattazione decentrata «di produttività» nel triennio 2013-2015.

Tuttavia, per passare dall'«economia dell'ignoranza» (nel senso dell'ignorare deliberatamente i problemi) all'«economia della conoscenza» delle cause e dei rimedi al declino della crescita e della produttività, non basta purtroppo riconoscere finalmente l'esistenza del problema e i suoi drammatici effetti. È necessario imboccare un cammino di apprendimento, accettando il principio che solo «un'organizzazione che apprende espande continuamente la capacità di creare il proprio futuro – un futuro che realizza i risultati che le persone desiderano» (Senge 1990, pp. 3 e 16). L'apprendimento, ancor più quando dovrebbe coinvolgere una vasta collettività come quella che popola l'arena delle relazioni industriali, richiede la volontà di riconoscere e correggere gli errori del passato e il coraggio di sperimentare soluzioni nuove, basate su analisi approfondite e non di parte, valutando serenamente i risultati delle sperimentazioni.

A febbraio 2013, nella grave situazione di crisi in cui versano l'economia e la politica, il sistema delle relazioni industriali è rianimato da due paralleli documenti programmatici di carattere generale, pubblicati quasi in con-

temporanea, che prefigurano almeno alcuni elementi di riflessione per la tanto invocata e mai definita politica industriale: il coraggioso *Piano del Lavoro 2013* della Cgil (Cgil 2013) e l'ambizioso *Progetto per l'Italia: crescere si può, si deve* di Confindustria (Confindustria 2013). Il 22 febbraio, poco prima del voto, Valerio Castronovo invoca dalle pagine del *Sole-24 Ore* «un nuovo patto dei produttori» che il governo dovrebbe almeno favorire (Castronovo 2013). Dalle elezioni emerge un quadro politico profondamente rinnovato, che dovrebbe mostrarsi più attento alle sorti economiche del paese. Ma non è così: la novità si trasforma in stallo, i veti incrociati tra i tre blocchi di maggiori dimensioni impediscono la formazione di un esecutivo e la stessa azione di quello uscente ne risulta indebolita. A fronte del continuo aggravarsi della crisi, che rischia di tenere in cassa integrazione più di seicentomila dipendenti, è la Confindustria che per bocca del presidente della piccola impresa Vincenzo Boccia (oggi a capo della Confederazione) chiede ai sindacati un patto dei produttori.

Il 10 gennaio 2014 Cgil, Cisl, Uil e Confindustria siglano l'accordo interconfederale sul Testo unico sulla Rappresentanza (Confindustria, Cgil, Cisl, Uil 2014) che dà applicazione agli accordi siglati tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 28 giugno 2011 e il 31 maggio 2013. Il testo si compone di quattro parti che regolano la misurazione della rappresentanza sindacale a livello nazionale e aziendale, la titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale e aziendale, le modalità volte a garantire l'effettiva applicazione degli accordi sottoscritti nel rispetto delle regole concordate. La novità viene presto recepita dal governo Renzi che, forte della preparazione del Jobs Act, spinge i partner sociali ad accordarsi per applicare rapidamente la riforma della rappresentanza e a riformare il modello contrattuale, e minaccia di legiferare autonomamente nel caso in cui essi non giungano all'accordo in tempi stabiliti.

Giunge dunque finalmente e inesorabilmente il tempo di proporre una nuova visione delle relazioni industriali e del loro funzionamento, al passo con i mutamenti economici, istituzionali e tecnologici. Il 25 gennaio del 2016 Cgil, Cisl e Uil presentano alle associazioni datoriali, al governo e al paese un progetto unitario di riforma del sistema di relazioni industriali che mira a realizzare «uno sviluppo economico fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro» (Cgil, Cisl, Uil 2016). Il documento tocca molti ambiti di rilievo, con riferimento alla contrattazione (nazionale e decentrata), alla politica salariale, alla partecipazione e all'innovazione organizzativa, al rece-

pimento del Testo unico sulla Rappresentanza e alla validità *erga omnes* degli accordi. In parallelo la Cgil vara una corposa *Carta dei diritti universali del lavoro* (Cgil 2016) che costituisce il testo di una legge di iniziativa popolare, e inizia la raccolta delle firme necessarie a portarla all'approvazione del Parlamento.

6. Ruolo propulsivo delle relazioni industriali e riforma della concertazione

Quanto segue non propone un commento al documento unitario di riforma del sistema delle relazioni industriali, che a chi scrive sembra largamente se non totalmente condivisibile, per quanto ancora privo di alcuni importanti elementi specifici di chiarimento. Preme anzitutto avanzare alcune proposte di misure che favorirebbero la ripresa di un ruolo economico di sviluppo da parte del sistema delle relazioni industriali e del modello contrattuale, tale da porre termine agli attuali disincentivi alla cooperazione per la crescita. Il primo punto da cui partire è la riproposizione, se non di una forma di concertazione, almeno di momenti ben determinati di coordinamento macro e microeconomico della contrattazione con le politiche di sviluppo perseguite dal governo.

Nell'attuale quadro di regolazione dell'economia dei paesi euro, spetta all'Unione europea fissare il target di inflazione, anche se poi le singole economie, seppur private del governo dell'offerta di moneta, hanno qualche margine per muoversi al di sopra o al di sotto dell'obiettivo comune. Spetta invece al governo nazionale fissare almeno i target della crescita, ovvero dell'aumento del Pil reale, del Pil nominale e dei prezzi, e il target dell'occupazione. Quindi, spetta al governo fissare anche, implicitamente o esplicitamente, il target di produttività dell'intera economia¹³.

L'occupazione cresce in Italia (seppure di poco) dalla fine del 2013 (governo Letta), ma quella crescita cui non corrisponde un analogo o superiore sviluppo del Pil, comporta un'ulteriore flessione della produttività

¹³ Infatti, $vY_r^* - vO^* = v\pi^*$, ovvero la differenza tra la variazione percentuale (v) del Pil a prezzi costanti (Y_r) e quella dell'occupazione totale (O) equivale alla variazione percentuale della produttività del lavoro (π). Il segno * indica che si tratta di un valore-obiettivo di politica economica della variabile.

vità, il cui andamento è già critico dalla metà degli anni novanta. L'Italia ha dunque più bisogno di occupazione o di produttività, visto che le due appaiono in contrasto alla luce della modesta performance del prodotto? Come già detto, nel breve periodo e soprattutto a livello microeconomico questa domanda può avere ragion d'essere. Su un orizzonte temporale più lungo e per l'intera economia, invece, non esiste alcun *trade-off* tra produttività e occupazione; anzi, tassi di occupazione più elevati si riscontrano sistematicamente dove la produttività cresce più rapidamente: per far crescere l'occupazione è necessario aumentare la produttività. Nella politica, e purtroppo anche nel sistema delle relazioni industriali, è dunque necessario sgombrare il campo una volta per tutte dalla doppia illusione, sia microeconomica («l'unica cosa che conta per l'occupazione è la moderazione salariale»), sia «cortotermista» («esiste un *trade-off* tra occupazione e produttività, e conviene sempre favorire l'occupazione a scapito della produttività»). La posizione «cortotermista» è algebricamente valida: per avere una crescita della produttività e dell'input di lavoro (occupazione), diciamo dell'1 per cento l'anno ciascuno, dobbiamo inevitabilmente avere un prodotto che cresce del due per cento. Ma la crescita non è esogena, e dipende invece in larga misura dalla competitività dei prodotti italiani e dalla capacità d'acquisto dei salari, entrambe legate alla produttività. Dunque per assicurare più occupazione e occupazione di migliore qualità e più sostenibile rispetto alle incognite del ciclo internazionale è necessario avere più alti, non più bassi livelli di produttività. I quali dipendono dagli investimenti, dall'ammodernamento delle imprese, dei loro processi, dei loro prodotti, della loro organizzazione. Per ottenere questo risultato e arrestare il declino non esistono altri mezzi se non un corposo programma di investimenti pubblici, nazionali ed europei, tali da supplire all'attuale gravissimo deficit di investimenti privati e sbloccarne finalmente il flusso. Nelle condizioni odierne dell'economia, dato l'andamento estremamente moderato dei prezzi interni, questi possono essere finanziati senza accrescere il debito, semplicemente con emissioni di denaro da parte della Bce, almeno sino a quando l'inflazione non torna ad approssimarsi al target europeo del due per cento. La Banca centrale europea può ad esempio finanziare un forte rafforzamento del Piano Juncker, in modo da assicurarne l'effettiva capacità di riavviare crescita e occupazione nei paesi in difficoltà di sviluppo, con effetti benefici non solo sull'economia in genere ma anche sullo

stesso sistema bancario, la cui stabilità è pesantemente minacciata dall'anemia dell'economia europea.

Che ruolo gioca in questo quadro la contrattazione? Un ruolo notevole ma implicito, che va invece reso esplicito e gestito responsabilmente. A livello macroeconomico, tocca anzitutto ai partner sociali il compito di fissare gli aumenti salariali e, in coerenza con questi e con il target occupazionale governativo, la dinamica della massa salariale e, per il suo tramite, dei consumi delle famiglie¹⁴. Questi obiettivi si possono proporre tanto a livello nazionale quanto a livello regionale e con riferimento a specifiche dimensioni territoriali e settoriali, secondo le linee suggerite dal *Piano del lavoro 2013* della Cgil. Inoltre, attraverso la fissazione di un obiettivo di crescita della massa salariale, i partner sociali possono individuare autonomamente anche il target di distribuzione funzionale del reddito, in termini di quota del lavoro nel valore aggiunto, in coerenza con l'obiettivo di crescita fissato dal governo¹⁵. In più, poiché la dinamica della massa salariale e della quota del lavoro nel reddito risentono in modo significativo, nel medio periodo, dell'andamento dell'incidenza del lavoro dipendente sull'occupazione totale, e dato che questa approssima la dimensione media d'impresa, al governo e ai partner sociali potrebbe (e forse dovrebbe) spettare anche l'opportunità di tenere sotto controllo un target di crescita del rapporto, quanto meno a livello di comparto, con indubbi impatti su produttività e crescita complessiva, nonché sul contrasto dell'economia sommersa e del lavoro nero.

Il governo non può non essere interessato a una qualche forma di coordinamento, dato che i contratti nazionali possono tenere in conto e articolare, con riferimento ai diversi comparti di contrattazione, i target governativi (inflazione, crescita, occupazione e produttività), negoziando target di comparto delle variabili sotto il loro controllo: aumenti salariali, occupazione, produttività, massa salariale, quota del lavoro, dimensione di impresa. Oltre a fissare i target, i contratti nazionali possono anche valutare, comparto per comparto, l'effettiva presenza e capacità della contrattazione decentrata, e quindi proporre, anche al governo, specifici obiettivi di riferimento

¹⁴ Infatti $vS^* = vS^* + vO_D^*$, ovvero la variazione percentuale della massa salariale (S) è eguale alla somma della variazione del salario medio (s) più quella dell'occupazione dipendente (O_D). Per gli asterischi si veda la precedente nota 13.

¹⁵ $vQL^* = vS^* - vY^*$; la variazione percentuale della quota del lavoro nel reddito (vQL) è eguale alla differenza tra la variazione della massa salariale e quella del reddito a prezzi correnti (Y).

per la diffusione della contrattazione di secondo livello e la sua efficacia nel conseguire i target salariali e di produttività.

Gli incrementi di produttività e salariali sul primo livello vanno quindi definiti sulla base della valutazione della capacità della contrattazione di secondo livello di agevolare la riorganizzazione delle imprese, dei territori, dei distretti, delle filiere ecc. ai fini del conseguimento degli obiettivi occupazionali e salariali desiderati. Mentre spetta alla contrattazione decentrata il compito di proporre per azienda, territorio, distretto, filiera ecc. obiettivi occupazionali, salariali, distributivi e dimensionali in linea con i target definiti dai contratti nazionali.

In definitiva, ciò che qui si propone è un nuovo modo di contrattare a matrice, collaborativo e interattivo, al passo con le opportunità offerte oggi dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Queste consentono di costruire a costi ridotti flussi informativi tanto verticali (sia *top-down* che *bottom-up*), quanto orizzontali (tra imprese, territori, distretti, associazioni ecc.), flussi che orientino gli attori nella fissazione, in modo collaborativo e interattivo, dei rispettivi obiettivi, dando vita a una nuova forma di autocoordinamento multipolare. Gli attori del sistema delle relazioni industriali sono interdipendenti, e le nuove tecnologie possono non solo rendere esplicita l'interdipendenza, ma anche favorirne l'esito. Il governo può opportunamente tener conto dei risultati storici e prevedibili, tanto della contrattazione nazionale quanto di quella decentrata. Ogni contratto nazionale può tener conto tanto dei target del governo, quanto dei risultati storici e prevedibili del resto della contrattazione nazionale e di quella decentrata. Ogni contratto decentrato può tener conto degli indirizzi del governo e del contratto nazionale, ma anche dei risultati storici e degli esiti prevedibili dei contratti decentrati più prossimi.

Tecnologia, buona fede e desiderio di cambiamento (alimentato dai gravissimi effetti della crisi) possono convergere per dare vita a una nuova stagione di corresponsabilizzazione e reciproco apprendimento. Sta agli attori del sistema delle relazioni industriali la responsabilità di creare strumenti informativi aperti e incrementali, che indirizzino i diversi livelli di contrattazione, consentano di verificare il conseguimento dei target e aiutino gli attori stessi ad *apprendere*, ovvero a proporsi obiettivi e a valutare i motivi dell'eventuale mancato raggiungimento, a risolvere i problemi e, in definitiva, a «creare il proprio futuro realizzando i risultati che desiderano».

7. Fuori dal tunnel in quattro passi

Al quadro di coordinamento degli obiettivi macro e microeconomici appena descritto si aggiungono qui di seguito quattro misure che costituiscono un percorso strutturato di riforma delle relazioni industriali che mira a favorire la ripresa della produttività attraverso l'innovazione della contrattazione collettiva¹⁶.

1. *Ammodernare e riorganizzare i luoghi di lavoro.* Anche alla luce dello straordinario successo di alcuni casi emblematici, è ormai indifferibile che il sistema di relazioni industriali abbandoni il terreno perdente della difesa del profitto attraverso la continua flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e si faccia carico della contrattazione di linee guida di riorganizzazione dei luoghi di lavoro (attraverso lo sviluppo della qualità, della sicurezza e dell'ergonomia, l'introduzione di nuove tecnologie e di forme di organizzazione flessibile, la creazione di rapporti di lavoro ad alta performance ecc.) in linea con i dettami dell'impresa moderna, per agevolare, dal lato dell'offerta, l'uscita dalla crisi delle imprese in condizioni più difficili, possibilmente nel quadro di una strategia di politica industriale e di politica economica promossa dal governo (anche in sede europea), che insista sulle indispensabili riforme strutturali sul lato del capitale e non più sul lato del lavoro¹⁷.

2. *Programmare obiettivi di crescita del valore aggiunto e dei salari reali.* Sulla base del percorso di coordinamento concertato della crescita descritto nel paragrafo precedente, il sistema delle relazioni industriali può farsi carico di contrattare valori-obiettivo: a) di aumento del prodotto e/o della produttività, finalizzati a ridurre il divario di produttività tra l'Italia e i maggiori

¹⁶ Questo paragrafo trae ispirazione dai risultati del convegno «Contrattazione e produttività. Come uscire dal tunnel?» tenutosi il 4 giugno 2013 a Roma, alla Facoltà di Economia dell'Università «Sapienza», con la partecipazione di Giuseppe Ciccarone, Nicola Acocella, Riccardo Leoni, Marcello Messori, Paolo Pini, Anna Maria Simonazzi, Paolo Piacentini, Antonella Palumbo, Antonella Stirati, Davide Antonioli, Giovanni Di Bartolomeo, Pasquale Tridico, chi scrive e numerosi altri. Obiettivo dell'incontro, organizzato dalla Facoltà e da *Economia & lavoro*, la rivista della Fondazione Giacomo Brodolini, era confrontare risultati e indicazioni di policy per formulare una proposta di uscita dal tunnel, da far giungere ai partner sociali e al governo. Una sintesi dei lavori del convegno è ospitata dal numero 3/2013 di *Economia & lavoro* (vd. Tronti 2013, pp. 7-70).

¹⁷ Cfr. il *Manifesto* di Acocella, Leoni e Tronti (2006). Si vedano anche il Libro verde della Commissione europea (European Commission 1997) e il manuale dell'Office of the American Workplace (Oaw 1994).

paesi partner nell'euro; b) e di crescita salariale reale in linea con essi (in coerenza con la «regola d'oro dei salari»), in relativa indipendenza temporale rispetto ai risultati effettivi¹⁸, in modo da creare a livello macroeconomico – dal lato della domanda delle famiglie – uno stimolo significativo alla crescita e a livello microeconomico – dal lato dell'offerta – un pungolo per le imprese a riorganizzare prodotti e processi in accordo con le Linee guida di cui al punto 1.

3. *Contrattare la quota del lavoro nel valore aggiunto.* La contrattazione di un rapporto prestabilito tra crescita delle retribuzioni reali e crescita della produttività del lavoro, in conseguenza degli elementi di politica salariale di cui ai punti 1 e 2, equivale alla esplicita contrattazione di un valore obiettivo della quota del lavoro nel valore aggiunto, a livello sia di impresa che di comparto e di intera economia. Gli elementi positivi di questo risultato sono, a livello aziendale, la ricostituzione di un comune incentivo per lavoratori e imprese alla cooperazione per lo sviluppo e, a livello macroeconomico, l'avvio di un percorso di crescita stabile, o bilanciata *à la* Kaldor, tale da rafforzare significativamente gli investimenti e favorire l'uscita dalla presente congiuntura deflazionistica grazie a un'accresciuta fiducia degli investitori nel futuro.

4. *Diffondere la contrattazione decentrata.* Ma il sostegno alla domanda interna va realizzato anzitutto attraverso l'estensione della contrattazione decentrata che, oltre a quanto possono fare gli incentivi fiscali e contributivi della contrattazione aziendale previsti dal governo (sinora purtroppo inefficaci), si può ottenere soltanto con lo sviluppo della contrattazione territoriale¹⁹, e con la previsione di clausole incentivanti nella contrattazione nazionale di categoria. Le imprese che non danno vita a programmi di riorga-

¹⁸ Un interessante esempio in questa direzione è dato dall'accordo di premialità Fiat-Chrysler Automobiles del 17 aprile 2015 che prevede sia premi di produttività legati alla performance dello stabilimento, sia premi connessi alla capacità dell'impresa di rispettare obiettivi di sviluppo concordati con il sindacato e previsti nel piano aziendale quadriennale a livello dell'area Emea (*Europe, Middle East and Africa*). Questi ultimi sono pari al 12 per cento del salario base ma possono arrivare al 20 per cento in caso di *overperformance* e, soprattutto, sono per la metà (6 per cento) garantiti e pagati dall'azienda sin da subito, indipendentemente dall'effettivo risultato che verrà conseguito al termine del piano aziendale (cfr. Ciucciovino, Tronti 2015, pp. 654 e ss.).

¹⁹ Si vedano a questo proposito la relazione della Commissione Giugni di revisione del Protocollo del '93 (Commissione Giugni 2007) e il *Piano del lavoro* 2013 della Cgil (Cgil 2013).

nizzazione secondo il punto 1 o a contratti decentrati, a livello aziendale o territoriale, secondo il punto 2, siano vincolate dal contratto nazionale a incrementi del salario reale in linea con i target di produttività di comparto.

Sotto i duri colpi della crisi, i partner sociali hanno fatto concreti passi assieme, e in modo finalmente unitario, sul tema fondamentale della rappresentanza. Importanti spunti di innovazione sono poi venuti da fuori del perimetro storico delle relazioni industriali, da parte di una grande azienda multinazionale, che per poter sperimentare nuovi modelli contrattuali ha ritenuto di dover abbandonare la massima associazione datoriale e di non poter trovare l'accordo con la più importante organizzazione sindacale. Passi molto importanti per il rinnovamento del sistema di relazioni industriali sono stati poi fatti unitariamente dal sindacato confederale, anche se mancano ancora, indirizzi consensuali e condivisi da governo e parti sociali sul rinnovamento dell'apparato produttivo, il rafforzamento dell'organizzazione delle imprese e il miglioramento della qualità dei luoghi di lavoro. L'analisi e le proposte avanzate in questo lavoro si muovono per l'appunto nella direzione di un significativo rinnovamento del modello contrattuale, e per una ripresa netta e responsabile del ruolo economico della contrattazione, alla luce dell'insegnamento di Ezio Tarantelli, come strumento essenziale per favorire l'ammodernamento dell'apparato produttivo e la ripresa dello sviluppo. La riforma del modello contrattuale è però condizione necessaria e importante, ma non sufficiente per riprendere a crescere speditamente e assicurare occupazione sostenibile ai troppi giovani che cercano oggi e cercheranno domani un lavoro. Spetta alle forze di governo abbandonare gli strascichi di un ventennio perdente e la tentazione di far da sé, per comprendere piuttosto e accompagnare con fiducia gli sforzi dei partner sociali, anche in ambito europeo, senza i quali l'uscita dal tunnel rimarrà un miraggio irraggiungibile.

Riferimenti bibliografici

- Acocella N., Leoni R. (2006, a cura di), *Social Pacts, Employment and Growth. A Reappraisal of Ezio Tarantelli's Thought*, Physika Verlag, Heidelberg, pp. xi-291.
- Acocella N., Leoni R., Pini P., Tronti L. (2012), *Un patto che stimoli la crescita della produttività e della competitività*, non più disponibile sul web ma ottenibile dall'autore su richiesta.

- Acocella N., Leoni R., Tronti L. (2006), *Per un nuovo patto sociale sulla produttività e la crescita*, <http://www.pattosociale.altervista.org/>.
- Boccia V. (2013), *Confindustria: patto tra attori della fabbrica*, in *Il secolo XXI Economia*, 12 aprile, http://www.ilsecoloxix.it/p/economia/2013/04/12/APEyOYFF-confindustria_fabbrica_attori.shtml.
- Castronovo V. (2013), *Dopo il voto un «patto dei produttori»*, in *Il Sole-24 Ore*, 22 febbraio, http://www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2013-02-22/dopo-voto-patto-produttori-064013.shtml?uuid=Ab5Jm3WH&refresh_ce=1.
- Cgil (2013), *Piano del lavoro 2013. Creare lavoro per dare futuro e sviluppo al paese*, http://old.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/Piano_De_L_Lavoro_CGIL_gen13.pdf.
- Cgil (2016), *Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori*, http://old.cgil.it/Archivio/CAMPAGNE/Carta_diritti_universali/Carta_dei_diritti_del_lavoro_testo_finale_13.01.2016.pdf.
- Cgil, Cisl, Uil (2016), *Un moderno sistema di relazioni industriali per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, <http://www.cisl.it/attachments/article/1352/Relazioni%20Industriali%2014.1.16%202.pdf>.
- Ciucciovino S., Tronti L. (2015), *Il sistema retributivo premiale in Fiat-Chrysler Automobiles (FCA). Elementi di un nuovo modello contrattuale?*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, vol. 148, n. 4, pp. 652-656.
- Cnel-Istat (2015), Progetto Cnel-Istat sul tema «Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa», report intermedio, http://www.istat.it/it/files/2016/03/Report_Cnel_Istat1.pdf.
- Commissione Giugni (1997), *Commissione per la verifica del protocollo del 23 luglio 1993. Relazione finale*, http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/commissione_giugni.pdf.
- Confindustria (2013), *Il progetto Confindustria per l'Italia: Crescere si può, si deve*, http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/08667ed5-ccc6-426c-803b-8830641004d4/Progetto+Confindustria+per+Italia.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=08667ed5-ccc6-426c-803b-8830641004d4.
- Confindustria, Cgil, Cisl, Uil (2014), *Testo Unico sulla Rappresentanza*, <http://adapt.it/farecontrattazione/wp/wp-content/uploads/2015/01/defiTesto-Unico-Rappresentanza11012014.pdf>.
- D'Amuri F., Giorgiantonio C. (2014), *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, Banca d'Italia, «Questioni di Economia e Finanza (Occasional papers)», n. 221, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2014-0221/221_it.pdf.

- European Commission (1997), *Partnership for a New Organization of Work. Green Paper*, in *Bulletin of the European Union - Supplement*, n. 4, pp. 30.
- Istat (2014), *Rapporto annuale 2014. La situazione del paese. Sintesi*, Roma, pp. 23, <http://www.istat.it/it/files/2014/05/Sintesi.pdf>.
- Istat (2016), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, Roma, <http://www.istat.it/storage/settori-produttivi/2016/Rapporto-competitivita-2016.pdf>.
- Kaldor N. (1957), *A Model of Economic Growth*, in *The Economic Journal*, vol. 57, n. 268, pp. 591-624.
- Oaw (U.S. Department of Labor, Office of the American Workplace) (1994), *Road to High-Performance Workplaces. A Guide to Better Jobs and Better Business Results*, Washington, U.S. Department of Labor.
- Senge P. (1990), *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, New York, Doubleday.
- Tarantelli E. (1986), *Economia politica del lavoro e delle relazioni industriali comparate*, Torino, Utet.
- Tronti L. (2005), *Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, in *Rivista internazionale di scienze sociali*, n. 2, pp. 345-370.
- Tronti L. (2013, a cura di), *Riforma della contrattazione, produttività e crescita*, in *Economia & lavoro*, n. 3, pp. 7-70.

ABSTRACT

Il lavoro propone un'analisi storico-economica del ruolo dell'applicazione incompleta e distorta del modello contrattuale del Protocollo '93 nel declino dell'economia italiana. Oltre all'abbandono del primo pilastro (la concertazione della politica economica) e alla totale disapplicazione del quarto (la modernizzazione delle imprese e il potenziamento del lavoro), il mancato sviluppo della contrattazione decentrata ha comportato la sistematica rottura della «regola d'oro» dei salari (crescita dei salari reali nella stessa misura della produttività del lavoro), costituendo un'insostenibile tutela de facto dei profitti al di là dei meriti di mercato, che ha frenato i consumi delle famiglie e rallentato l'ammmodernamento delle imprese. Una quantificazione controfattuale della redistribuzione dai salari ai profitti operata dal «Protocollo più che dimezzato» stima in 1.069 miliardi di euro a prezzi 2005 l'importo totale del flusso dal 1993 al 2012. Da allora le parti sociali, e soprattutto il sindacato confederale, hanno fatto significativi passi avanti per recuperare alle relazioni industriali un ruolo propulsivo dello sviluppo, ma sono necessarie ancora importanti riforme in linea con il documento sindacale unitario del 25 gennaio 2016. Anzitutto ristabilire una forma di coordinamento tra la contrattazione e gli obiettivi di politica economica del governo; poi

contrattare l'ammodernamento e riorganizzare i luoghi di lavoro; programmare obiettivi di crescita del valore aggiunto e dei salari reali; contrattare l'entità della quota del lavoro nel valore aggiunto; diffondere la contrattazione decentrata, soprattutto sviluppando la contrattazione territoriale.

BARGAINING MODEL, LABOUR PRODUCTIVITY AND ECONOMIC GROWTH

The paper proposes an economic history analysis of the role of incomplete and distorted application of the '93 Protocol bargaining model in the decline of the Italian economy. Further to the abandonment of the first pillar (the tripartite consultation on economic policy), and the total non-application of the fourth (the modernization of enterprises and the empowerment of work), the failure to develop decentralized bargaining has involved the systematic breaking of the wages' «golden rule» (real wages should grow at the same pace of labour productivity). This has constituted an unsustainable de facto protection of profits beyond any market merits, which has curbed household consumption and slowed the modernization of firms. A counterfactual quantification of income redistribution from wages to profits granted by the «more than halved Protocol» estimates in euro 1.069 billion at 2005 prices, the total flow from 1993 to 2012. Since then the social partners, and especially the trade union confederations, have made significant progress to recover industrial relations as a driving force of development, but still important reforms in line with the joint union document of 25 January 2016 are needed. These are restoring a form of coordination between collective agreements and the economic policy targets; negotiating the modernization and re-organizing of workplaces; programming growth targets of value added and real wages; negotiating the extent of the share of labour in value added; promoting decentralized bargaining, especially through the spreading of territorial bargaining.