

TEMA

*Il decentramento contrattuale alla prova*

# Gli effetti della contrattazione decentrata su salari e produttività del lavoro

*Guglielmo Forges Davanzati, Nicolò Giangrande\**

## 1. Introduzione

Nel dibattito accademico vi è stato ampio consenso sul fatto che le politiche di flessibilità del lavoro siano efficaci per l'aumento dell'occupazione e per la crescita economica, soprattutto nel corso del periodo che va dagli anni ottanta al primo decennio degli anni duemila. L'ampia evidenza empirica prodotta nel corso degli ultimi anni, anche su fonti ufficiali, che mostra che la relazione assunta è notevolmente ambigua, e che anzi spesso le politiche di flessibilità del lavoro riducono l'occupazione<sup>1</sup>, ha spostato

\* Guglielmo Forges Davanzati è docente di Economia politica presso il Dipartimento di Storia, società e studi sull'uomo dell'Università del Salento; Nicolò Giangrande è dottorando in Human and Social Sciences presso il Dipartimento di Storia, società e studi sull'uomo dell'Università del Salento.

Pur essendo questo lavoro il risultato di una riflessione comune, a Guglielmo Forges Davanzati vanno attribuiti i paragrafi 1 e 3 e a Nicolò Giangrande i paragrafi 2,4 e 5. Gli autori desiderano ringraziare i partecipanti al convegno «Le nuove frontiere della contrattazione» organizzato dall'Associazione italiana di studi sulle relazioni industriali (Aisri) a Roma il 16 giugno 2017, il professor Leonello Tronti, gli anonimi referees della rivista e il dottor Matteo Di Giuseppe per le utili indicazioni offerte. La responsabilità per errori od omissioni resta ovviamente degli autori, i quali hanno potuto realizzare questo saggio nonostante i tagli alla ricerca messi in atto senza soluzione di continuità dal 2008 dai governi italiani. A questi ultimi la responsabilità di aver contribuito alla distruzione dell'università italiana e ancor più di quella meridionale.

<sup>1</sup> Mentre non vi è evidenza univoca sul fatto che le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro abbiano accresciuto o ridotto l'occupazione e la produttività del lavoro, vi è un più diffuso consenso – sul piano dell'evidenza fattuale – in merito al dato per il quale esse si sono generalmente accompagnate a fenomeni di redistribuzione del reddito a danno del lavoro dipendente. Cfr., fra gli altri, Jumotte e Bruiton (2015). Questi ultimi, in un report del Fmi, scrivono: «There is some evidence that lower employment legislation is associated with a higher Gini of Gross Income and that weaker employment protection on temporary contracts is related to increased top income shares – although the coefficient is small». Per le criticità sul piano giuridico dell'impostazione delle più recenti «riforme» del mercato del lavoro italiano si rinvia a Giorgio Fontana (2016).

il *focus* dell'indagine – da parte dei sostenitori delle cosiddette politiche attive del lavoro – ad altre forme di flessibilità: non più, o non solo, maggiore flessibilità salariale, e non più e non solo maggiore flessibilità contrattuale, ma anche e soprattutto ridefinizione del modello di relazioni industriali storicamente sedimentatosi in Italia, con accentuazione del rilievo assunto (o da far assumere) alla cosiddetta contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale. La gran parte dell'evidenza empirica disponibile mostra che le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro hanno avuto il solo effetto di comprimere la quota dei salari sul Pil, confermando la cosiddetta congettura di Freeman, per la quale esse agiscono nella sola direzione di modificare la distribuzione del reddito accrescendo le diseguaglianze.

Va poi rilevato che la «flessibilità interna» all'impresa storicamente precede quella «esterna», nel senso che le misure di flessibilità salariale, nel caso italiano, vengono poste in essere via decentramento produttivo come reazione del capitale al ciclo di lotte operaie degli anni settanta (v. Moro 2015). Il decentramento produttivo produce moderazione salariale in quanto riduce il potere contrattuale dei lavoratori, comprimendo la numerosità di addetti nelle singole unità produttive. Come rilevato, in particolare, da Graziani (2000), il decentramento della produzione in unità di piccole dimensioni, che origina appunto negli anni settanta, ridefinisce la geografia del lavoro italiana, dal momento che si manifesta innanzitutto come trasferimento di segmenti di produzione dal triangolo industriale al Nord-Est. Da qui, lungo la cosiddetta linea adriatica dello sviluppo (cosa resa conveniente dai minori costi di trasporto del trasferimento di segmenti di produzione nelle aree geograficamente più prossime) fino al Mezzogiorno, Puglia *in primis*. In questa accezione la flessibilità interna all'impresa – intesa *latu sensu* come flessibilità organizzativa – si manifesta *anche* sotto forma di crescente precarizzazione del lavoro e, nel contesto normativo degli anni settanta-ottanta, sotto forma di crescita del lavoro sommerso. La risposta politica, che verrà data a partire dagli anni novanta, consisterà appunto nel concedere alle imprese maggiore flessibilità «esterna», *in primis* attraverso misure di deregolamentazione della flessibilità in entrata (libertà di assunzione) e poi in uscita (libertà di licenziamento), *anche* come tentativo – tautologico – di far emergere il sommerso sottraendo diritti ai lavoratori. Si tratta di una mera tautologia – e dunque non di una risposta *politica* – dal momento che il sommerso, *per definizione*, esiste laddove vi è tutela dei diritti dei lavoratori. La

loro sottrazione implica immediatamente, e quindi indipendentemente dalle scelte d'impresa, emersione.

Occorre preliminarmente osservare che la contrattazione di secondo livello costituisce, in Italia, una modalità di regolazione delle relazioni industriali ancora molto marginale (v. *infra*).

La linea interpretativa che verrà qui proposta parte dalla convinzione che le misure di potenziamento della contrattazione di secondo livello siano parte integrante dei processi di deregolamentazione del mercato del lavoro messi in atto negli ultimi anni e teorizzati nella loro forma, per così dire, più pura derivante dalla teoria economica neoclassica o nella forma più attenuata, propria del cosiddetto liberismo di sinistra, della *flexsecurity*, e che possano essere oggetto di critiche radicali nella loro struttura logica – oltre che con riferimento allo iato fra risultati attesi e risultati ottenuti. Ciò nonostante il fatto che, come si avrà modo di argomentare, *sotto date condizioni*, la contrattazione decentrata può, per converso, contribuire a generare effetti macroeconomici desiderabili, per quanto attiene alla crescita dei salari e della produttività del lavoro.

Si ritiene, più in particolare, che esse si collocano lungo la linea della cosiddetta moderazione salariale. Sul piano teorico questo indirizzo di *policy* viene motivato con la necessità di legare la dinamica salariale a quella della produttività del lavoro, in base alla *ratio* che verrà descritta a seguire.

Questo saggio si propone di 1) dar conto dei principali passaggi che, in Italia, nel corso degli ultimi anni, hanno generato e stanno generando lo spostamento della contrattazione da quella accentrata, via contrattazione collettiva nazionale, a quella decentrata o di secondo livello; 2) ricostruire il dibattito teorico, in economia, sui nessi fra spostamento della contrattazione a livello aziendale e dinamiche dei salari e della produttività del lavoro. Con riferimento al primo aspetto si proverà anche a individuare i fondamenti teorici che hanno guidato, nel periodo considerato (2009-2016), le scelte del sindacato, con particolare riferimento a quelle della Cgil, in quanto sindacato più rappresentativo.

L'esposizione è organizzata come segue. Nel paragrafo 2 si dà conto dell'evoluzione dei modelli contrattuali in Italia nel periodo 2009-2016; nel paragrafo 3 si analizza la visione dominante; nel paragrafo 4 si propone un'interpretazione alternativa, basata su un'impostazione teorica di segno post-keynesiano. Nel paragrafo 5 si pongono alcune considerazioni conclusive.

## 2. La contrattazione di secondo livello in Italia: un excursus storico (2011-2016)

In questo paragrafo si cercherà di delineare l'evoluzione della contrattazione nel periodo considerato e di fornire un quadro complessivo sulle posizioni della Cgil – considerata la confederazione sindacale più rappresentativa – e la teoria economia di riferimento.

La tabella 1 dà conto, in maniera schematica, dei principali passaggi, che saranno commentati a seguire.

La scelta del periodo di riferimento (2009-2016) riflette il fatto che il primo anno esaminato costituisce un punto di svolta essenziale per la ristrutturazione delle relazioni industriali in Italia, dopo l'accordo storico sottoscritto in maniera tripartita il 23 luglio 1993.

L'accordo quadro sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 siglato tra governo e parti sociali – ma senza la Cgil – di fatto sostituisce l'accordo del 1993 e rappresenta «una spinta verso una nuova aziendalizzazione, assai rischiosa per una equilibrata tutela del lavoro, soprattutto perché sganciata da un riequilibrio di poteri interni all'azienda» (Zoppoli 2011, p. 19).

Il rapporto tra la contrattazione collettiva nazionale e quella di secondo livello in ambito aziendale è sempre stato una fonte di attrito tra i diversi sindacati italiani, in particolare tra Cgil e Cisl. Questo contrasto è la conseguenza di due concezioni della rappresentanza sindacale completamente differenti: la Cgil, infatti, è più attenta a quella *generale* dei lavoratori mentre la Cisl dà risalto a quella *associativa*<sup>2</sup>.

Il 28 giugno 2011, con l'accordo interconfederale firmato tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si sancisce l'estensione della contrattazione collettiva decentrata a livello aziendale e territoriale in deroga al Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) purché tali intese, efficaci per tutto il personale in forza e vincolanti per tutte le associazioni sindacali firmatarie che operano all'interno dell'azienda, siano approvate dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu). Inoltre la contrattazione aziendale può anche definire le cosiddette «clausole di tregua sindacale»

<sup>2</sup> Il caso emblematico che sintetizza queste due concezioni è quello dei Rappresentanti sindacali unitari (Rsu) nei luoghi di lavoro che rappresentano contemporaneamente i lavoratori e le organizzazioni sindacali. Questa doppia rappresentanza è il compromesso tra la visione della Cgil, che concepisce il sindacato come rappresentante dei lavoratori, e quella della Cisl che invece lo intende degli iscritti.

*Tab. 1 – L'evoluzione delle relazioni industriali in Italia (2009-2016)*

DATA	DOCUMENTO	OGGETTO	SOGGETTI
22 GENNAIO 2009	ACCORDO QUADRO SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI	RELAZIONI INDUSTRIALI CONTRATTAZIONE PRODUTTIVITÀ	GOVERNO BERLUSCONI IV CONFINDUSTRIA CISL UIL
15 APRILE 2009	ACCORDO INTERCONFEDERALE	ATTUAZIONE DELL'ACCORDO-QUADRO SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI DEL 22 GENNAIO 2009	CONFINDUSTRIA CISL UIL
28 GIUGNO 2011	ACCORDO INTERCONFEDERALE	RELAZIONI INDUSTRIALI CONTRATTAZIONE	CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL
5 AGOSTO 2011	LETTERA BCE	CONTRATTAZIONE DECENTRATA	JEAN CLAUDE TRICHET MARIO DRAGHI
13 AGOSTO 2011	ART. 8	CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ	GOVERNO BERLUSCONI IV
16 NOVEMBRE 2012	LINEE PROGRAMMATICHE PER LA CRESCITA DELLA PRODUTTIVITÀ E DELLA COMPETITIVITÀ IN ITALIA	PRODUTTIVITÀ	GOVERNO MONTI PARTI SOCIALI (SENZA LA CGIL)
25-26 GENNAIO 2013	PIANO DEL LAVORO	LAVORO	CGIL
31 MAGGIO 2013	PROTOCOLLO D'INTESA	RAPPRESENTANZA	CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL
10 GENNAIO 2014	TESTO UNICO	RAPPRESENTANZA	CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL
14 GENNAIO 2016	«UN MODERNO SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI - PER UN MODELLO DI SVILUPPO FONDATO SULL'INNOVAZIONE E LA QUALITÀ DEL LAVORO»	RELAZIONI INDUSTRIALI	CGIL CISL UIL

per garantire gli impegni assunti vincolanti le associazioni e le rappresentanze sindacali ma non i singoli lavoratori. Secondo Liso (2012) è stato il caso Fiat a Pomigliano del 2010, e ciò che ne è seguito, che ha convinto tutte le parti a raggiungere un compromesso per dare certezze al sistema economico e alle relazioni industriali. Con questo accordo interconfederale, pur confermando il ruolo centrale del Ccnl per garantire il salario e le tutele comuni a tutti i lavoratori del settore impiegati nel territorio italiano, l'obiettivo diventa quello di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione di se-

condo livello. Le parti sociali, per questo motivo, chiedono al governo di incentivare – attraverso una riduzione di tasse e contributi – la contrattazione di secondo livello negoziata che vincola gli aumenti retributivi al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività ecc.

Inoltre, sempre il 28 giugno 2011, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil concordano, attraverso l'intesa applicativa, che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione siano affidate all'autonoma determinazione delle parti.

Poche settimane dopo, sempre nell'estate 2011, però, interviene sul piano legislativo l'articolo 8 della legge n. 148/2011: «Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità». Questo articolo, dal titolo abbastanza ambiguo, introduce la possibilità per le organizzazioni dei lavoratori o per le loro rappresentanze sindacali di siglare accordi aziendali e territoriali, in deroga al Ccnl, con «efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario». Queste intese possono riguardare anche la regolazione dell'organizzazione del lavoro e la produzione: impianti audiovisivi, mansioni del lavoratore, orario di lavoro ecc. Quindi un intervento legislativo – ufficialmente non richiesto da nessuna delle parti sociali – che rappresenta una vera e propria interferenza del governo in un sistema di relazioni industriali ricostitutosi dopo non poche difficoltà. Un provvedimento governativo che mina un accordo raggiunto dopo anni di forti tensioni grazie all'iniziativa autonoma delle maggiori confederazioni sindacali e la più grande organizzazione datoriale.

Il governo, difatti, intervenendo con un decreto legge, altera l'intesa unitaria del giugno 2011 basata sulla rappresentatività dei soggetti come fonte di legittimazione alla contrattazione nazionale e decentrata, in modo tale da sviluppare quest'ultima senza troppe tensioni (Scarpelli 2011). Molti ritengono che l'articolo 8 del decreto legge 138 del 2011<sup>3</sup> sia la risposta del governo italiano, presieduto per la quarta volta da Berlusconi, alla lettera inviata il 5 agosto 2011 – ma resa pubblica solo a fine settembre dal *Corriere della Sera* – da Jean-Claude Trichet e Mario Draghi, rispettivamente presi-

<sup>3</sup> Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 recante «Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo», convertito con la legge 14 settembre 2011, n. 148, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* il 16 settembre 2011, n. 216; il testo è aggiornato al decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito in legge n. 99 del 9 agosto 2013.

dente in carica e designato della Banca centrale europea (Bce). Il riferimento è a questo passaggio della missiva firmata dai due banchieri centrali: «There is also a need to further reform the collective wage bargaining system allowing firm-level agreements to tailor wages and working conditions to firms' specific needs and increasing their relevance with respect to other layers of negotiations. The June 28 agreement between the main trade unions and the industrial businesses associations moves in this direction» (Trichet, Draghi 2011).

L'articolo 8 voluto dal governo con l'obiettivo di rilanciare la produttività rappresenta, di fatto, un'interferenza dell'esecutivo italiano – influenzata dal livello sovranazionale – per poter smantellare il ruolo centrale della contrattazione collettiva nazionale. Infatti il legislatore con l'articolo 8 ha lanciato «un vero e proprio processo di aziendalizzazione della contrattazione collettiva e, per di più, con ampia delega a quest'ultima di poter surrogarsi a disposizioni contenute in leggi vigenti» (Romeo 2014, p. 10). Anche il governo Monti (2011-2013) è intervenuto nella normativa che regola il mercato del lavoro e ha siglato un accordo con le parti sociali senza la Cgil. Infatti, l'intesa «Le linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività», firmata il 16 novembre 2012, contiene degli impegni relativi all'accordo del 2011 e si richiama alla riforma del mercato del lavoro. Nell'intesa in questione si chiede, inoltre, di rendere stabile la detassazione del cosiddetto «salario di produttività» che può essere collegato – tramite la contrattazione di secondo livello – a obiettivi di produttività ecc. La Cgil, alla vigilia delle elezioni politiche del 2013, attraverso la proposta contenuta nel Piano del lavoro, tenta di ricollocare il «lavoro» e la «domanda» al centro della proposta politica. Il Piano della Cgil segue una linea keynesiana e prevede uno tipo di sviluppo sostenuto da una domanda pubblica che, a sua volta, attrae risorse e investimenti privati, aumentandone l'effetto tramite il moltiplicatore. Il Piano del lavoro – che parte dalla caduta della domanda aggregata e si pone come obiettivo la piena occupazione attraverso un lavoro «dignitoso, contrattualizzato, retribuito, qualificato dalle tutele universali e dalla formazione» (Cgil 2013, p. 4) – contiene diverse proposte: dal mercato del lavoro al fisco, dal welfare all'intervento pubblico, dalla cosiddetta contrattazione sociale a quella territoriale.

Nel piano si ribadisce il sistema contrattuale a due livelli: il Ccnl per definire in maniera generale le tutele, i diritti, il potere d'acquisto ecc. di tutti i rapporti di lavoro e il secondo livello per attuare quelle materie deman-

date dal Ccnl in ambito di organizzazione del lavoro, professionalità, crescita delle retribuzioni ecc.

La contrattazione sociale e territoriale, unitamente al confronto sindacale con Regioni e Comuni, può rappresentare «il momento di attivazione, di adattamento e di verifica» del Piano del lavoro, può contribuire a un impiego più equo delle risorse – soprattutto in un momento di crisi della finanza a livello locale – e infine può diventare lo strumento per la diffusione di un welfare locale omogeneo nel paese (Cgil 2013, p. 10). Si auspica, inoltre, che le imprese considerino indispensabile aumentare gli investimenti anche nella ricerca, valorizzino il lavoro, realizzino innovazioni sia di processo che di prodotto e, infine, favoriscano le aggregazioni fra le imprese e la loro crescita dimensionale con il duplice obiettivo di rafforzarne la capacità per rispondere alla competizione internazionale e generare, contemporaneamente, più crescita per l'Italia (Cgil 2013). Il risultato delle elezioni, e la formazione di un governo di «larghe intese», come quello presieduto da Enrico Letta, rendono impraticabile l'attuazione del Piano del lavoro che rimane comunque un progetto complessivo che merita attenzione per il pensiero economico che lo ha ispirato, per la profondità delle proposte, per l'indicazione delle risorse necessarie e, infine, per l'impatto previsto sull'economia italiana (Giangrande 2016). Il protocollo di intesa firmato il 31 maggio 2013 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil rappresenta, invece, il seguito dell'accordo interconfederale e fissa i principi della misurazione della rappresentatività e la titolarità ed efficacia della contrattazione. In ambito sindacale i due temi – rappresentatività e contrattazione – vanno di pari passo con: 1) chi e quanto si rappresenta, 2) cosa e dove si contratta. La certificazione della rappresentatività è ottenuta dal dato associativo – tramite il numero di deleghe sindacali certificate dall'Inps – e dal dato elettorale, ovvero dai consensi ottenuti dalle organizzazioni sindacali durante le elezioni per le Rsu. Solo le organizzazioni che rappresentano almeno il 5 per cento (come risultato della media fra la percentuale delle iscrizioni certificate e la percentuale dei voti ottenuti sui voti espressi) possono essere ammesse alla contrattazione collettiva nazionale. I Ccnl sono, quindi, vincolanti se sottoscritti dalle organizzazioni che rappresentano il 50 per cento più 1 della rappresentanza e previa consultazione a maggioranza semplice dei lavoratori. Il 10 gennaio 2014 Confindustria e Cgil, Cisl, Uil siglano il Testo unico sulla rappresentanza che unifica i contenuti dell'accordo interconfederale

del 2011 e del protocollo di intesa del 2013. Questo Testo unico stabilisce la misura e la certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva di categoria, disciplinando la rappresentanza in azienda e adeguando le Rsu – precedentemente regolate dall'accordo interconfederale del 1993 – ai principi dell'intesa del 2013 e, infine, definendo la titolarità e l'efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e a livello aziendale. Dopo due anni, il 14 gennaio 2016, Cgil, Cisl e Uil presentano il documento «Un moderno sistema di relazioni industriali - Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro» che definisce i tre pilastri delle relazioni industriali: a) la contrattazione, b) la partecipazione, c) le regole. La contrattazione, riformata per renderla più inclusiva, è suddivisa in due livelli: il primo è quello nazionale in cui il Ccnl mantiene il suo ruolo primario come fonte normativa e centro regolatore dei rapporti di lavoro, mentre il secondo livello viene articolato in più ambiti – aziendale, territoriale, distretto, sito e filiera – e si riconosce un maggior ruolo contrattuale dei Rappresentanti sindacali unitari (Rsu) e di quelli aziendali (Rsa). Nella piattaforma unitaria la contrattazione territoriale è intesa come alternativa a quella aziendale e si dovrebbe sviluppare nelle realtà caratterizzate da micro, piccole e medie aziende, ovvero laddove è meno praticabile la contrattazione aziendale. Nel documento sindacale si sostiene che «le trasformazioni intervenute nei mercati e nei sistemi produttivi» impongono, quindi, «una riconsiderazione» del Ccnl. L'obiettivo di Cgil, Cisl e Uil è, quindi, «quello di rafforzare, quantitativamente, attraverso una sua maggiore estensione e, qualitativamente, attraverso un regolato trasferimento di competenze, la contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita di produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» attraverso le agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. Secondo le tre confederazioni sindacali la contrattazione di secondo livello «si inserisce a pieno titolo nella finalità di rendere le politiche salariali un fattore di crescita» e il gap di produttività dell'Italia «va combattuto perseguendo l'innovazione organizzativa, di processo e di prodotto, la scelta della qualità piuttosto che quella del mero taglio dei costi, l'internazionalizzazione e l'ampliamento dei mercati, una nuova e più significativa politica degli investimenti pubblici e privati invece della delocalizzazione».

### 3. Contrattazione decentrata, salari e produttività: la visione dominante

La visione dominante si fonda, più o meno esplicitamente, sulla convinzione che le politiche di flessibilità (qui con riferimento alla necessità di strutturare le relazioni industriali in senso sempre più «atomistico») siano *necessarie* per far fronte all'accresciuta concorrenza internazionale generata dalla cosiddetta globalizzazione. Più in dettaglio si ritiene che la flessibilità del lavoro si renda necessaria per generare moderazione salariale e che questa sia funzionale a un duplice obiettivo: attrarre investimenti (e/o evitare delocalizzazioni) e consentire alle imprese di accrescere le esportazioni attraverso compressione dei prezzi (Blanchard, Giavazzi 2003).

In queste analisi si assume che la globalizzazione sia un fenomeno del tutto esogeno, in larga misura socialmente desiderabile, e ci si concentra sulle politiche del lavoro più efficaci per accrescere la competitività delle imprese. A ben vedere, tuttavia, la globalizzazione non solo può non essere socialmente desiderabile e, in particolare, può determinare massicci fenomeni di redistribuzione del reddito a danno del lavoro dipendente, ma non è neanche concepibile come evento del tutto esogeno e irreversibile. Ciò a ragione del fatto che l'accentuata mobilità internazionale dei capitali – risultato di una serie di accordi internazionali che datano almeno agli anni settanta – ha determinato un meccanismo di competizione fra Stati per l'attrazione di investimenti, a seguito del quale molti paesi (Italia inclusa) hanno reagito accentuando significativamente misure di moderazione salariale<sup>4</sup>. Per quanto attiene alla questione qui affrontata si ritiene che il contratto nazionale costituisca una «barriera all'entrata» per imprese che intenderebbero investire in Italia e che, per questa ragione, si debba andare nella direzione di strutturare le relazioni industriali in modo più «flessibile», consentendo che la contrattazione decentrata possa svolgersi anche in deroga al contratto collettivo (Ichino 2015).

Sul piano propriamente teorico la visione dominante fa propria la convinzione stando alla quale la contrattazione di secondo livello favorisce un più stretto legame fra salario e produttività del lavoro, assumendo che questa tendenziale eguaglianza costituisca una condizione di efficienza. assumendo che tale legame costituisca una condizione di efficienza e, sotto al-

<sup>4</sup> La letteratura sugli effetti della cosiddetta globalizzazione sulla distribuzione del reddito è molto ampia. Sia qui sufficiente rinviare a Stiglitz 2013.

cuni aspetti, anche di equità<sup>5</sup>. Con ogni evidenza si ha qui a che fare con la traduzione nella politica del lavoro di un'impostazione teorica propriamente neoclassica.

Le proposte che vanno nella direzione di un maggiore decentramento della contrattazione reggono precisamente su questa impostazione teorica, con l'aggiunta di almeno due ulteriori considerazioni.

1) Se in sede di contrattazione centralizzata si determina un salario superiore alla produttività (o un tasso di variazione dei salari superiore a quello della produttività), data la condizione di efficienza stabilita nel modello neoclassico, ciò determina compressione dei profitti. E poiché nel modello di riferimento gli extraprofitti sono nulli in un orizzonte di lungo periodo, ciò implica fallimenti e, per conseguenza, disoccupazione. In altri termini *la centralizzazione della contrattazione costituisce, in questo ambito teorico, un elemento di «rigidità» del mercato del lavoro* e, in quanto tale, va rimosso.

2) È il datore di lavoro che conosce meglio dello Stato e meglio del sindacato l'assetto tecnico e organizzativo dell'impresa ed è dunque l'unico agente economico che può, meglio degli altri, stabilire un livello di retribuzione pari a quello della produttività.

È stato recentemente argomentato (Manasse 2013) che la contrattazione di secondo livello consente una più efficiente allocazione della forza lavoro anche per il tramite della maggiore mobilità intersettoriale dei lavoratori. L'autore rileva che in Italia negli ultimi anni l'occupazione è aumentata nei settori meno produttivi e che i salari sono cresciuti maggiormente laddove è cresciuta meno la produttività del lavoro. Si imputano questi esiti, che producono inefficiente allocazione della forza lavoro, al peso relativamente elevato della contrattazione centralizzata e si sollecita, per conseguenza, una maggiore contrattazione aziendale. L'allocazione inefficiente della forza lavoro deriva, in questo schema teorico, dal fatto che, vigente la contrattazione centralizzata, i salari sono più alti nei settori meno produttivi, il che comporta lo spostamento di lavoratori in quei settori, con conseguente calo della produttività del lavoro.

Si osservi come questa struttura teorica, sebbene più articolata rispetto al

<sup>5</sup> La convinzione che l'eguaglianza salario reale = produttività marginale del lavoro costituisca anche una condizione di equità e di giustizia distributiva (nell'accezione «meritocratica») è stata sostenuta, in particolare, da John Bates Clark. Si veda Clark 1899 e, per una critica a questa impostazione, Graziani 1992 e il lavoro in corso di stampa di Forges D'Avanzati, Pacella.

modello neoclassico nella sua formulazione di base (cfr. Forges Davanzati 2016, cap. 1), riflette l'ipotesi neoclassica di pieno impiego. Lo spostamento dei lavoratori da un settore a un altro (dal settore nel quale i salari sono più bassi al settore nel quale sono più alti) e, al netto dei tempi di ricerca, la loro assunzione si possono determinare solo a condizione di ipotizzare che non vi siano altri lavoratori che concorrono con quelli già occupati e che, dunque, per questi il licenziamento non abbia alcun costo-opportunità (anzi ha un vantaggio in termini di aumento del salario).

#### 4. Contrattazione decentrata, salari e produttività nell'orientamento teorico post-keynesiano

##### 4.1. Aspetti teorici

Nell'orientamento teorico post-keynesiano le decisioni di assunzione e licenziamento da parte delle imprese sono assunte sulla base della domanda aggregata attesa, in una condizione di «incertezza radicale» (Lavoie 1992). Il tasso di variazione della produttività del lavoro non dipende da *shock* tecnologici (ovvero da flussi di innovazioni non determinati da variabili interne al modello), né dal rendimento – *effort* – del singolo lavoratore, bensì essenzialmente dall'accumulazione di capitale e dalle variazioni della distribuzione del reddito e dei salari in particolare (v. *infra*). In più, come viene fatto osservare, in particolare, nella letteratura istituzionalista, il funzionamento del mercato del lavoro risente in modo rilevante dell'esistenza di norme sociali, reti relazionali e di *network*. Si tratta di ciò che Streeck (2005, p. 254) definisce «informal social structures», ossia di modalità di funzionamento del mercato del lavoro che non riflettono l'esistenza di una domanda e di un'offerta di lavoro come postulate nella teoria economica neoclassica. In tal senso salari e occupazione si determinano attraverso reti di relazioni (spesso informali e non necessariamente illecite) *del tutto indipendentemente dall'interazione fra domanda e offerta*. A fronte di queste convinzioni di fondo si registrano posizioni teoriche e di *policy* diverse, per quanto attiene al tema qui trattato, all'interno di questo orientamento teorico.

Un primo punto in discussione riguarda la relazione fra salari e produttività del lavoro. La contrattazione di secondo livello dovrebbe garantire il rispetto della cosiddetta legge di Bowley, anche detta regola aurea dei salari,

secondo la quale il tasso di variazione dei salari deve essere uguale al tasso di variazione della produttività<sup>6</sup>. Se la produttività aumenta e i salari non seguono lo stesso andamento, vi è aumento dei profitti e possibile inflazione da profitti (v. Tronti 2013)<sup>7</sup>. Secondo alcune interpretazioni (Tronti 2014) il mancato rispetto della legge di Bowley è alla base del fallimento degli accordi del 1993. In effetti a quegli accordi fece seguito una caduta dei salari reali pari al 5,24 per cento nel periodo compreso fra il 1993 e il 2000, determinando, su fonte Bankitalia, la riduzione della quota dei salari sul Pil dal 72,7 per cento del 1991 al 68,1 del 2000. Tronti (2013) rileva come il protocollo del 1993 generò una significativa redistribuzione del reddito a vantaggio dei profitti. Si riconosce che l'applicazione di questa regola in una fase recessiva e di caduta della produttività del lavoro è non solo peggiorativa per i lavoratori, ma anche non desiderabile ai fini della crescita economica. Ciò fondamentalmente per due ragioni:

1) La contrattazione di secondo livello riduce il tasso di crescita dei salari e, per questa via, accentua la deflazione (v. Fubini 2009). Questa tesi, che può assumere valenza di carattere generale, appare particolarmente rilevante nel caso italiano, e ancor più meridionale, dove circa il 90 per cento delle imprese si colloca nella classe dimensionale di 1-9 addetti. È ragionevole aspettarsi che, data questa struttura produttiva, la contrattazione aziendale – se anche la si fa in imprese di così piccole dimensioni –, anche per questa ragione, porta verso il basso le retribuzioni. In più, come osserva Pini (2013), in presenza di cambi fissi i differenziali di competitività richiedono aggiustamenti interni che vengono nella gran parte dei casi realizzati solo in termini di compressione dei salari, così che secondo l'autore la «legge aurea

<sup>6</sup> Occorre ricordare che la legge di Bowley è alla base del modello di crescita di Kaldor (1957). È tuttavia noto che in Kaldor sono presenti alcuni elementi di analisi propri dell'impostazione neoclassica, a partire dall'ipotesi di pieno impiego (v. Harcourt 2006).

<sup>7</sup> «Nel modello contrattuale italiano 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) ha fatto sì che venisse a stabilirsi un rapporto inverso e anticiclico tra crescita della produttività e quota del lavoro nel reddito. Se la produttività cresce (come, in teoria, dovrebbe accadere sempre o quasi), la scarsa diffusione della contrattazione integrativa fa sì che i guadagni di produttività vadano ad aumentare la quota del capitale nel reddito. Se, viceversa (e come, sempre in teoria, accade assai più raramente), la produttività si riduce, la rigidità verso il basso del salario reale fondamentale torna a far crescere la quota del lavoro» (Tronti 2013, p. 2). Per una critica alla validità teorica ed empirica della legge di Bowley si rinvia a Kramer 2011.

dei salari» è sostanzialmente impraticabile nell'attuale assetto dell'Unione monetaria europea.

Secondo la visione post-keynesiana la contrattazione atomistica – che dovrebbe essere l'esito inevitabile di un percorso di progressiva riduzione del peso del Ccnl – rischia di accentuare le asimmetrie di potere contrattuale fra datori di lavoro e lavoratori, se la si concepisce come modalità di regolazione nella quale è meno presente l'intermediazione del sindacato. Il maggiore potere contrattuale dei lavoratori è strutturale, poiché non è sensibile a movimenti della domanda e dell'offerta e, quindi, nella vendita della merce-lavoro è solo il compratore quello che determina il prezzo e le altre condizioni di vendita. L'asimmetria di potere contrattuale fra le parti si manifesta nel fatto che il lavoratore non ha perfetta conoscenza di quale sia la propria allocazione lavorativa migliore dal momento che egli ha disponibilità di informazione abbastanza ridotta. La compressione dei salari che conseguirebbe al potenziamento della contrattazione di secondo livello, comportando un declino della domanda interna, genererebbe restrizione dei mercati di sbocco a danno soprattutto delle imprese che vendono sul mercato interno. In tal senso, in ambito post-keynesiano, si fa riferimento a effetti di miopia delle imprese – ovvero al loro interesse all'acquisizione di profitti di breve periodo – e, per conseguenza, alla necessità di un intervento pubblico che rimedi a questo specifico caso di *market failure*.

2) La contrattazione di secondo livello può contribuire a determinare riduzioni del tasso di crescita della produttività del lavoro. Ciò soprattutto a ragione del fatto che quest'ultima dipende essenzialmente dal tasso di accumulazione del capitale (e in misura molto marginale dal rendimento dei lavoratori, come, per contro, postulato nell'orientamento dominante) e che – in quanto la contrattazione decentrata può associarsi a moderazione salariale – il suo potenziamento rischierebbe di attivare una spirale perversa di contrazione della domanda-contrazione degli investimenti e del tasso di crescita della produttività del lavoro<sup>8</sup>. Al riguardo l'argomentazione post-keynesiana si basa essenzialmente su due tesi.

<sup>8</sup> Ci si riferisce, in particolare, alla cosiddetta legge Kaldor-Verdoorn (Kaldor 1966), per la quale il tasso di variazione della produttività del lavoro è funzione del tasso di variazione dell'output. V., fra gli altri, Forges Davanzati, Patalano e Traficante 2017. Tronti (2010) rileva un possibile effetto opposto (e di natura microeconomica): ossia la contrattazione decentrata – se lega gli incrementi salariali alla performance della singola impresa – può contribuire alla crescita della produttività attraverso la maggiore motivazione dei lavoratori.

1) La prima attiene a una *critica interna* ai fondamenti teorici della contrattazione di secondo livello, e riguarda l'*impossibilità di misurare il contributo del singolo lavoratore alla produzione complessiva*. Questo giudizio, che riflette una valutazione di natura più generale sull'impossibilità logica di costruire una funzione di produzione aggregata (v. Colacchio, Soci 2003), è basata sulla convinzione secondo la quale – soprattutto in economie nelle quali è rilevante l'incidenza del settore dei servizi – la quantificazione del contributo del singolo lavoratore è per sua natura *discrezionale e arbitraria*, dipendendo dall'*output target* stabilito da chi gestisce e organizza l'attività produttiva.

2) La seconda critica attiene al fatto che, di norma, la contrattazione di secondo livello tende ad associarsi a moderazione salariale, e la moderazione salariale tende, a sua volta, ad associarsi a riduzioni del tasso di crescita della produttività del lavoro.

Nell'approccio post-keynesiano viene diffusamente accettata l'idea che la dinamica della produttività del lavoro dipenda dalle variazioni del prezzo relativo dei fattori e dall'andamento della domanda aggregata, per le motivazioni spiegate a seguire. Questa idea è catturata dalla funzione della produttività proposta da Paolo Sylos Labini (1986) che, nella sua forma più semplificata, è formalmente così descritta:

$$\pi = bY + c(W - pk) \quad [1]$$

dove  $\pi$  è la produttività del lavoro,  $Y$  la domanda aggregata,  $W$  i salari e  $pk$  il prezzo dei beni capitali,  $b$  e  $c$  due coefficienti che descrivono il modo in cui le imprese reagiscono alle variazioni della domanda e dei salari. La prima parte dell'equazione è ciò che viene definito l'effetto Smith: un aumento dell'«ampiezza del mercato» (ovvero della domanda) incentiva le imprese ad accrescere la produzione e, per farlo, ad aumentare la produttività. Il che può avvenire mediante crescente specializzazione dei lavoratori, introduzione di innovazioni, miglioramenti organizzativi. La seconda parte dell'equazione è il cosiddetto effetto Ricardo per il quale un aumento (esogeno) del salario, in rapporto al prezzo dei macchinari, incentiva le imprese a introdurre innovazioni per accrescere la produttività del lavoro e i profitti.

Questa funzione è rilevante per la critica alle politiche di incentivazione della contrattazione decentrata. La riduzione di  $w$  ha due effetti di segno negativo su  $\pi$  sia perché, in via diretta, riduce la differenza  $(w - pk)$ , sia per-

ché, in via indiretta, riduce i consumi e, dunque,  $Y$ . L'effetto è amplificato dal fatto che, con riferimento al caso italiano,  $pk$  è sostanzialmente un dato, dal momento che la gran parte delle imprese italiane *importa* beni strumentali. In questa interpretazione la legge di Bowley dovrebbe tener conto delle *specificità del tessuto produttivo*, dal momento che è dalla sua struttura che dipende la dinamica della produttività del lavoro. Non è, infatti, una regola di equità (e neppure di efficienza) mantenere un tasso di crescita dei salari più basso rispetto ad altri contesti solo perché – come accade per molte imprese italiane e, ancor più, meridionali – le imprese non investono né innovano. A fronte di questi rilievi occorre riconoscere che sotto date condizioni la contrattazione di secondo livello può generare effetti macroeconomici desiderabili anche all'interno del *framework* teorico post-keynesiano. Ciò a condizione che si agganci la dinamica salariale a un tasso di crescita *programmato* della produttività, come proposto, fra gli altri, da Fadda (2009). L'autore osserva che in tal modo le imprese la cui produttività cresce al di sotto del tasso programmato vedranno crescere il costo del lavoro per unità di prodotto e quindi o dovranno accettare una contrazione dei loro margini di profitto o saranno costrette ad uscire dal mercato dando luogo a quel processo schumpeteriano di distruzione creatrice che espelle le imprese meno efficienti e seleziona quelle più efficienti. Per evitare ciò le imprese dovranno impegnarsi a introdurre tutte quelle innovazioni tecnologiche, organizzative e gestionali necessarie per raggiungere almeno il tasso programmato di crescita della produttività. D'altro canto le imprese la cui produttività cresce più del tasso programmato saranno premiate e godranno di tutti i vantaggi della riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto. Tale approccio richiede di ridefinire e rimodulare la dimensione del secondo livello: è evidente che se il tasso programmato di produttività fosse determinato solo a livello di settore, il tasso di crescita della produttività del lavoro risulterebbe esclusivamente determinato da fattori di contesto, sui quali non sarebbe ovviamente possibile negoziare (Fadda 2009). Si può quindi dedurre che la contrattazione decentrata deve essere guidata non solo per garantire efficienza e raggiungere livelli di produttività significativi, ma anche per garantire che la contrattazione di secondo livello sia definita in base alla struttura produttiva dell'impresa e del territorio. L'idea interessante è che, agganciando la dinamica salariale al tasso di crescita programmato della produttività, si pone l'impresa nella condizione di dover investire in nuove tecnologie proprio per raggiungere

l'obiettivo programmato di produttività e per far fronte alla concorrenza con le altre imprese.

In sostanza, in questo orientamento teorico, si ritiene che, *in linea generale, la contrattazione decentrata si associ a moderazione salariale, a bassi tassi di crescita della produttività del lavoro e all'amplificarsi dei divari regionali.* Ciò nonostante *si ammette che questa modalità di regolazione delle relazioni industriali possa essere efficace solo a condizione che vengano imposte – da istituzioni esterne alle controparti – regole che determinino ex ante il tasso desiderato di crescita della produttività a livello aziendale e territoriale.* Evidentemente, in ottica post-keynesiana, la desiderabilità dello spostamento della contrattazione a livello aziendale o territoriale presuppone che ciò non determini moderazione salariale e, dunque, che a livello aziendale o territoriale sia esclusa la possibilità di derogare «al ribasso» su salari e diritti dei lavoratori. In tal senso la contrattazione di secondo livello serve essenzialmente a promuovere miglioramenti organizzativi che, combinati con il *target* di produttività fissato a livello centralizzato, contribuiscano ad accrescere la produttività del lavoro. In più, in questo orientamento teorico, si ritiene che *la regolazione delle relazioni industriali debba essere inquadrata in una visione più generale della politica economica, nella quale sia compito primario dello Stato attivare misure di programmazione economica.* La sezione che segue è dedicata a una verifica empirica dei risultati raggiunti dalla contrattazione di secondo livello così come realizzata, fin qui, nel contesto italiano.

#### *4.2. L'evidenza empirica*

È opportuno preliminarmente evidenziare come una quota significativa di imprese (anche fra quelle che già ricorrono alla contrattazione decentrata) si dichiara insoddisfatta degli attuali assetti contrattuali. Incongruenze e incertezze normative possono ostacolare l'uso della contrattazione decentrata come sede per modificare e adeguare al contesto microaziendale quanto stabilito in sede nazionale. Tali criticità possono aver ridotto l'efficacia degli incentivi alle retribuzioni di produttività, limitando – o rendendo meno agevole – la possibilità di ottenere innovazioni di processo utilizzando la leva salariale (D'Amuri, Giorgiantonio 2015). L'inefficacia della contrattazione decentrata si manifesta non solo attraverso l'insoddisfazione delle imprese, ma anche, e soprattutto, attraverso l'insoddisfazione dei lavoratori, i quali vedono ridursi il loro potere contrattuale e il salario. A questo proposito è rilevante l'analisi proposta da Calmfors e Driffil (1988) per ciò che concer-

ne il ruolo del potere contrattuale del sindacato nel determinare i risultati della negoziazione salariale. Il potere del sindacato è direttamente proporzionale al livello di centralizzazione; infatti all'aumentare del livello di centralizzazione i sindacati acquisiscono potere di mercato e maggiore capacità di influenzare i salari. Tuttavia, allo stesso tempo, aumenta l'impatto delle retribuzioni negoziate sul livello dei prezzi al consumo: ne deriva la moderazione delle rivendicazioni salariali. Al contrario, con la piena decentralizzazione, i sindacati non hanno potere di mercato, in quanto richieste salariali maggiori rispetto a quelle delle altre imprese nello stesso settore porterebbero a un forte calo della domanda, e – quindi – dell'occupazione, per la propria impresa.

Ciò condurrebbe, nuovamente, a una moderazione salariale e a un'occupazione più elevata. In altri termini emerge un *trade-off* tra potere di mercato del sindacato e impatto dei salari sui prezzi. L'analisi di Calmfors e Driffil non indaga soltanto sugli effetti della contrattazione centralizzata o decentralizzata, ma anche su forme di centralizzazione intermedia. Secondo gli autori queste ultime sono associate a salari più elevati e a livelli di occupazione più bassi. Questo perché, se il sindacato è in grado di influenzare la contrattazione in un intero settore, e i beni prodotti dai diversi settori sono imperfetti sostituti<sup>9</sup>, sarebbe possibile l'aumento di salari reali in un particolare ambito attraverso un aumento delle retribuzioni, che non verrebbe trasmesso integralmente sul livello generale dei prezzi (D'Amuri, Giorgiantonio 2015). Va, tuttavia, considerato che l'analisi di Calmfors e Driffils è stata effettuata in un contesto precedente l'attuale fase deflattiva e che, quindi, nelle condizioni date non vi è da attendersi – e se questo effetto si genera è semmai desiderabile – un aumento del tasso di inflazione derivante dall'aumento dei salari in regime di elevata concentrazione della contrattazione. In più vi è evidenza relativa al fatto che la crescita del potere contrattuale del sindacato, in regime di contrattazio-

<sup>9</sup> Si parla di perfetta sostituibilità quando due beni sono in grado di soddisfare il medesimo bisogno senza con ciò variare il livello di utilità: se due beni sono considerati perfetti sostituti dal consumatore (per esempio due monitor di marche diverse), la soddisfazione che egli ne trae è indipendente da quale bene sia consumato. La perfetta sostituibilità implica che il saggio marginale di sostituzione sia costante, e che quindi la curva di indifferenza sia una retta. Se invece i due beni non sono ritenuti equivalenti dal consumatore, essi sono sostituti imperfetti; in questo caso il saggio marginale di sostituzione lungo la curva di indifferenza è variabile.

ne centralizzata, tende ad associarsi a maggiore occupazione (Flanagan 1999). Vi è poi un nesso importante fra contrattazione aziendale e dispersione salariale all'interno dell'impresa. Checchi e Pagani (2005), al riguardo, utilizzando i dati relativi alla *European Structure of Earning Survey* del 1995, trovano che le imprese italiane coperte da contrattazione di secondo livello sono caratterizzate da una minore dispersione salariale al loro interno. Dahl, Le Maire e Munch (2013), utilizzando dati relativi a imprese danesi, trovano invece una maggiore dispersione salariale in presenza di un contratto decentrato. Infine Dell'Aringa e Pagani (2007) rilevano empiricamente che nei paesi che hanno due livelli di contrattazione la dispersione salariale nelle imprese dotate di contratto aziendale non è maggiore; lì dove invece il contratto aziendale può sostituire quello di settore il legame tra questo e la dispersione salariale può essere positivo. Un altro tema di estrema importanza che deve essere vagliato empiricamente è quello dei premi di produttività in seno alla contrattazione di secondo livello (e in alcuni casi di primo livello). I premi di produttività risultano essere discontinui nel tempo e di importo ridotto, sebbene emergano dinamiche differenti a seconda della presenza della contrattazione di secondo livello. Analizzando un campione di imprese manifatturiere della provincia di Bergamo, Cristini, Bazzana e Leoni (2005) riscontrano che i premi di produttività sono inferiori in livello, ma maggiormente costanti nel tempo nelle imprese nelle quali è presente la contrattazione aziendale rispetto a quelle in cui i premi sono, invece, concessi al di fuori di tale contrattazione. Il livello dei premi sale ulteriormente nelle imprese nelle quali vi sia un sistema di valutazione sistematica della *performance* individuale. In altre parole dall'analisi empirica si evince che i premi di produttività, in particolare nella contrattazione di secondo livello, sono presenti in maniera costante ma non sono connessi a incrementi significativi di salario dei lavoratori. Flanagan (1999) rileva che un forte accentramento della contrattazione tende ad associarsi a bassi salari reali per gli effetti inflazionistici generati dagli elevati salari nominali in regime di contrattazione centralizzata. Si evidenzia anche che la contrattazione decentrata tende a generare bassi tassi di crescita della produttività del lavoro ma più alta occupazione, dal momento che consente la sopravvivenza di imprese destinate semmai al fallimento in un assetto di contrattazione centralizzata (il cosiddetto *trade-off* produttività-occupazione). Da quanto mostrato empiricamente si evince che non sempre la contrattazione decentrata si asso-

cia a una riduzione del potere contrattuale dei lavoratori, dei salari e della produttività del lavoro. Si osserva, al riguardo, che nelle imprese italiane settentrionali la contrattazione di secondo livello è relativamente più diffusa. Alcune di queste imprese non si ritengono soddisfatte del decentramento della contrattazione salariale dal momento che diminuiscono la produttività del lavoro e di conseguenza i profitti<sup>10</sup>. Altre imprese si ritengono soddisfatte proprio perché la contrattazione di secondo livello andrebbe a colmare a livello micro-aziendale alcune lacune che potrebbero verificarsi nella stipula del contratto collettivo nazionale. Più specificamente le imprese hanno trovato conveniente adeguare al contesto micro-aziendale ciò che è stato stabilito a livello nazionale attraverso un assetto di contrattazione salariale decentrato. Inoltre i premi di produttività accordati ai lavoratori a livello aziendale sono serviti come incentivo alla produttività e quindi nel complesso la contrattazione di secondo livello (sebbene con alcune eccezioni) è stata adottata dalle imprese settentrionali e non ha ridotto in maniera rilevante il potere contrattuale dei lavoratori. Bisogna specificare che la contrattazione salariale di secondo livello può essere applicata laddove il contesto produttivo e la natura dell'impresa lo permettano. Dal momento che si rileva un forte divario regionale fra Nord e Sud e, in particolar modo, in merito alla struttura produttiva dell'impresa stessa, la contrattazione decentrata potrebbe non avere gli stessi risultati che si sono verificati nelle imprese settentrionali. Ciò accade perché le imprese meridionali sono di piccola-media grandezza, con bassa propensione all'innovazione e sono composte mediamente da un numero di dipendenti inferiore rispetto alle imprese settentrionali. Gli effetti della contrattazione decentrata dipendono quindi dalla struttura produttiva dell'impresa e dal tessuto produttivo regionale nel quale la stessa è collocata. La contrattazione di secondo livello perciò potrebbe rivelarsi fallimentare nelle piccole-medie imprese del Sud Italia e questo potrebbe diminuire sempre di più il potere contrattuale dei lavoratori. Ecco come, in quest'ottica, il modo attraverso il quale il salario viene contrattato deve es-

<sup>10</sup> Ad avvalorare indirettamente questa valutazione interviene nel 2008 un giudizio negativo della Banca d'Italia (2008, p. 95) nei confronti dell'efficacia della contrattazione integrativa aziendale praticata, indicando che «i premi aziendali mostrano una scarsa differenziazione all'interno dell'impresa e sembrano poco correlati alla produttività», giudizio che avrebbe dovuto/potuto portare a una qualche approfondita riflessione sui meccanismi e sui progetti sottostanti i contratti decentrati sottoscritti (Bisio, Leoni 2015).

sere adeguato al territorio, data l'eterogeneità delle imprese presenti nel territorio italiano. Ad esempio è evidente come la contrattazione aziendale può diminuire il potere contrattuale dei lavoratori di un'impresa che consta al suo interno di dieci dipendenti che non sono iscritti neppure a un sindacato di riferimento. Questo accade perché, data un'asimmetria strutturale fra datore di lavoro e lavoratore, la contrattazione decentrata andrebbe a perseguire gli interessi del datore di lavoro che, per ottenere profitti più elevati, comprime i costi di produzione mediante i salari. In assenza di protezione statale (attraverso un Ccnl) o sindacale, i lavoratori sono più vulnerabili e quindi la contrattazione decentrata risulta essere dannosa per gli stessi. Questa discrasia sugli effetti della contrattazione decentrata fra Nord e Sud è stata recentemente analizzata da Lorenzo Birindelli (2016). L'indagine dell'Istat conferma l'esistenza di un forte divario territoriale che penalizza il Mezzogiorno in termini di contrattazione collettiva di secondo livello in generale e aziendale in particolare. Nel Sud, isole escluse, ricavando per differenza la quota, la percentuale di copertura della contrattazione aziendale è dell'11,6 per cento (di cui il 5,9 per cento territoriale); nelle isole si ferma al 13,1 (di cui il 5,4 per cento territoriale). Nel Nord-Ovest la contrattazione esclusivamente territoriale risulta essere applicata nel 16,1 per cento delle imprese, il valore più elevato tra le ripartizioni, e quella territoriale nel 7,4 per cento; nel Nord-Est nel 15,4 per cento delle imprese e quella territoriale nell'11,4 (che rappresenta il valore più elevato per la tipologia); nel Centro la quota della contrattazione aziendale in senso ampio si attesta sull'11,4 per cento e quella territoriale si colloca sull'8,4 (Birindelli 2016). È interessante rilevare come la contrattazione decentrata sia stata applicata in maniera nettamente inferiore al Sud rispetto al Centro e al Nord Italia. Questo dato estremamente rilevante può essere spiegato dal fatto che la contrattazione di secondo livello è stata applicata in un contesto produttivo che evidentemente non richiedeva quel tipo di contrattazione. In altre parole si è applicato, impropriamente, nel Sud Italia un modello valido altrove. Si ipotizza quindi che dal lato dell'impresa si verifica un graduale abbandono di questo tipo di contrattazione, mentre dal lato dei lavoratori si assiste invece a una riduzione del loro potere contrattuale e a una progressiva riduzione dei salari. Il problema quindi è capire come e quando fare contrattazione decentrata dal momento che non è obbligatoria per le imprese, ma potrebbe essere conveniente dati gli incentivi fiscali ad essa connessi.

## 5. Considerazioni conclusive

In questo articolo si è proposta una rassegna critica del dibattito teorico sugli effetti dell'occupazione decentrata su salari e produttività del lavoro, a partire da una sintetica ricostruzione del modo in cui si è verificato (e si sta verificando) in Italia il graduale spostamento dell'asse della contrattazione dal livello centralizzato al livello aziendale. Si è argomentato che il fondamentale punto di disaccordo fra l'impostazione dominante, di ispirazione neoclassica, e l'orientamento critico, di ispirazione post-keynesiana, attiene alla tradizionale contrapposizione fra una visione (la prima) per la quale il salario è solo un costo di produzione per l'impresa e una visione (la seconda) per la quale le variazioni del salario, in quanto incidono sulla dinamica della domanda di lavoro attraverso i consumi, influenzano l'andamento dell'occupazione e della produttività del lavoro. Questo snodo è rilevante anche nel dibattito sulla contrattazione decentrata, dal momento che, nella prima impostazione, essa serve a legare più direttamente le variazioni del salario con le variazioni della produttività del lavoro (assunta qui come esogena), mentre, nella seconda impostazione, la contrattazione decentrata – soprattutto in un tessuto produttivo (quello italiano e ancor più meridionale) composto da imprese di piccole dimensioni e poco innovative – può generare moderazione salariale, con conseguente intensificazione della deflazione e riduzione del tasso di crescita della produttività del lavoro, accentuando le divergenze regionali.

## Riferimenti bibliografici

- Birindelli L. (2016), *Contrattazione integrativa e retribuzioni nel settore privato*, Roma, Fondazione Giuseppe Di Vittorio.
- Bisio L., Leoni R. (2015), *Contrattazione decentrata e produttività d'impresa: alcune evidenze empiriche per le imprese italiane*, Rapporto Cnel, Roma.
- Blanchard O., Giavazzi F. (2003), *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation*, <ftp://ftp.igier.unibocconi.it/homepages/giavazzi/qje%20february%202003.pdf>.
- Calmfors L., Driffill J. (1988), *Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance*, in *Economic Policy*, vol. 6, pp. 14-61.
- Cgil (2013), *Piano del Lavoro - Creare lavoro per dare futuro e sviluppo al Paese*, Conferenza di Programma, Roma, 25-26 gennaio.

- Checchi D., Pagani L. (2005), *The Effects of Unions on Wage Inequality: The Italian Case in the 1990s*, in *Politica Economica*, n. 1, pp. 43-70.
- Clark J.B. [1899 (1908)], *The Distribution of Wealth: A Theory of Wages, Interest and Profits*, New York, The Mcmillan Company.
- Colacchio G., Soci A. (2003), *On the Aggregate Production Function and its Presence in Modern Macroeconomics*, in *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 14, n. 1, pp. 75-107.
- Cristini A., Bazzana E., Leoni R. (2005), *Il salario tra premio di risultato e nuove pratiche di gestione delle risorse umane. Gli effetti dell'accordo di luglio del 1993*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, n. 2, pp. 157-184.
- D'Amuri F., Giorgiantonio C. (2015), *Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».It, n. 242.
- Dahl C., Le Maire D., Munch J.R. (2013), *Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining*, in *Journal of Labor Economics*, vol. 31, n. 3, pp. 501-533.
- Dell'Aringa C., Pagani L. (2007), *Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n. 1, pp. 29-54.
- Fadda S. (2009), *Riforma dei contratti: un rischio e una proposta*, in *Sbilanciamoci*, 25 marzo.
- Flanagan R.J. (1999), *Performance and Collective Bargaining: an International Perspective*, in *Journal of Economic Literature*, vol. 37, n. 3, pp. 1150-1175.
- Forges Davanzati G. (2016), *Elementi di economia del lavoro*, Università del Salento.
- Forges Davanzati G., Patalano R., Traficante G. (2017), *The Italian Economic Stagnation in a Kaldorian Theoretical Perspective*, in *Economia Politica - Journal of Analytical and Institutional Economics*, November, pp.1-21.
- Forges Davanzati G., Pacella A. (in corso di stampa), *A Capital Controversy in Early Twentieth Century: Veblen vs Clark*, in *Journal of Economic Issues*.
- Fubini L. (2009), *A cosa non serve l'accordo sui contratti*, in *Sbilanciamoci*, 6 marzo.
- Giangrande N. (2016), *As posições, as propostas e as ações da Cgil para combater o desemprego na Itália (2004-2013)*, Universidade Estadual de Campinas, Brasil.
- Graziani A. (2000), *L'economia italiana dal '45 alla moneta unica*, Bologna, Il Mulino.
- Harcourt G. (2006), *The Structure of Post-Keynesian Economics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Ichino P. (2015), *Le quattro ragioni per una svolta*, Blog di P. Ichino.
- Kaldor N. (1957), *A Model of Economic Growth*, in *The Economic Journal*, vol. 67, n. 268, pp. 591-624.
- Kaldor N. (1966), *Causes of the Slow Rate of Economic Growth of the United Kingdom. An Inaugural Lecture*, London, Cambridge University Press.
- Kramer H.M. (2011), *Bowley's Law: The Diffusion of an Empirical Supposition into Economic Theory*, in *Cahier d'économie politique*, vol. 61, n. 2, pp. 19-49.
- Lavoie M. (1992), *Foundations of Post-keynesian Economics*, London, Elgar.

- Liso F. (2012), *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».It, n. 157.
- Manasse P. (2013), *The Roots of the Italian Stagnation*, in *Vox - Cepr's Policy Portal*, June.
- Moro D. (2015), *Globalizzazione e decadenza industriale*, Roma, Imprimatur.
- Pini P. (2013), *What Europe Needs to Be European*, in *Economia Politica - Journal of Analytical and Institutional Economics*, vol. 30, n. 1, pp. 3-11.
- Romeo C. (2014), *Il processo di «aziendalizzazione» della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».It, n. 214.
- Scarpelli F. (2011), *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».It, n. 127.
- Stiglitz J.E. (2013), *Il prezzo delle disuguaglianze*, Torino, Einaudi.
- Streeck W. (2005), *The Sociology of Labor Markets and Trade Unions*, in Smelser J.N., Swedberg R. (a cura di), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, pp. 254-283.
- Sylos Labini P. (1986), *Nuove tecnologie e disoccupazione*, Bari, Laterza.
- Trichet J., Draghi M. (2011), *Trichet e Draghi: un'azione pressante per ristabilire la fiducia degli investitori*, in *Corriere della Sera*, 29 settembre.
- Tronti L. (2010), *The Italian Productivity Slow-Down: The Role of the Bargaining Model*, in *International Journal of Manpower*, vol. 31, n. 7.
- Tronti L. (2013), *La regola d'oro dei salari e i suoi effetti*, in *Sbilanciamoci*, 1° ottobre.
- Zoppoli L. (2011), *Contrattazione collettiva e Unità d'Italia*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».It, n. 130.

## **Proposte sindacali e intese, protocolli, accordi bilaterali e trilaterali**

- Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (23 luglio 1993).
- Accordo quadro riforma assetti contrattuali (22 gennaio 2009).
- Accordo interconfederale per l'attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 (15 aprile 2009).
- Accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil (28 giugno 2011).
- Intesa applicativa tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil (28 giugno 2011).
- Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia (16 novembre 2012).
- Piano del Lavoro (25-26 gennaio 2013).
- Protocollo d'intesa tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil (31 maggio 2013).
- Testo unico sulla rappresentanza tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil (20 gennaio 2014).
- Un moderno sistema di relazioni industriali - Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro - Cgil, Cisl, Uil (14 gennaio 2016).

**ABSTRACT**

*Questo contributo intende offrire una ricostruzione critica del dibattito relativo agli effetti della contrattazione decentrata sull'occupazione e la crescita economica. La visione dominante fa propria la convinzione secondo la quale lo spostamento della negoziazione al livello di impresa e territoriale genera crescita dei salari e della produttività del lavoro. Verrà mostrato come questa impostazione risente di forti criticità sul piano teorico, messe in evidenza da molti economisti post-keynesiani. In una prospettiva teorica post-keynesiana la contrattazione decentrata tende a generare moderazione salariale, declino della produttività del lavoro e del tasso di crescita.*

THE EFFECTS OF DECENTRALIZED BARGAINING ON WAGES  
AND LABOUR PRODUCTIVITY IN TWO OPPOSITE THEORETICAL APPROACHES

*This paper deals with the theoretical debate on the effects of the decentralized wages bargaining (contrattazione decentrata) on wages and labour productivity in Italy. A preliminary analysis on the institutional setting implemented for the shift of wage bargaining at the level of the individual firm is provided. The Neoclassical and Post-Keynesian arguments on these issues are critically scrutinized.*