pubblicato su: *AREL: europa lavoro economia*,
n.6/2012 (pp.36-39)

Accordo sulla produttività: un esercizio gattopardesco per una manciata di euro.

Riccardo Leoni[1]

Rispetto alla tragicomica situazione in cui versa la dinamica della produttività delle imprese italiane, con ripetute revisioni verso l'alto delle misurazioni da parte dell'Istat fino ad assestarsi su un valore oscillante attorno allo zero per cento, appare molto tangenziale il contenuto dell'accordo sulla produttività sottoscritto il 21 Novembre del 2012. Per ottenere dal Governo una detassazione del salario accessorio (1 miliardo di euro all'anno per il biennio 2013-2014) le Parti Sociali sottoscriventi hanno dovuto offrire al Governo stesso qualcosa che fosse musica per le sue orecchie (ovvero per le sue credenze), quale ad esempio una richiesta di de-legiferazione su alcuni aspetti della relazione di lavoro (mansionario, orari di lavoro e impiego di telecamere per i controlli nello svolgimento delle attività lavorative), affinché nel futuro siano le *forze* del mercato a fissarne le regole.

Due sono le questioni più rilevanti – da un punto di vista strettamente economico – contenute nell'accordo del Novembre scorso: la prima riguarda la riduzione della difesa del potere d'acquisto del salario contrattato a livello nazionale, la seconda il ruolo del salario decentrato.[2] Sulla prima questione, il testo ha sancito la morte di ogni riferimento a sistemi d'indicizzazione dei salari, compreso quello connesso alle previsioni d'inflazione ricavabili dall'indice dei prezzi al consumo armonizzati (IPCA) al netto dei beni energetici importati, introdotto (con il dissenso della CGIL) con l'accordo del 2009, e che in un nostro precedente lavoro avevamo criticato per le sue innumerevoli imperfezioni (si veda Acocella e Leoni, 2010). In sostituzione è stata introdotta la clausola secondo cui la dinamica salariale dovrà essere coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro e della competitività internazionale: un'indicazione un po' spannometrica, che lascia spazio a tutto e al contrario di tutto, anche se cautelata da una generica affermazione secondo cui il CCNL dovrà avere l'obiettivo di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni. Gli incrementi che verranno sanciti nei CCNL e scaglionati nel corso del triennio di durata dei contratti stessi, non saranno più ufficialmente «ascritti» all'inflazione che si andrà a svelare (stimabile con qualche esercizio di previsione), bensì – vedi il contratto dei metalmeccanici sottoscritto il 5.12.2012 – al manifestarsi delle tendenze dell'economia, e in quanto tali accreditabili per la detassazione e la de-contribuzione. Non è per niente chiaro quale sia il nesso causale nella testa dei negoziatori: in un mondo di «promesse scambiate», sono le *tranche* future degli aumenti contrattuali che stimoleranno i lavoratori a generare la performance e quindi l'*ability-to-pay* delle imprese, oppure le *tranche* costituiranno semplicemente un qualche riconoscimento (stabilito *ex-ante*) di risultati aziendali che le imprese andranno – nel corso della validità triennale dei CCNL – a generare (inflazione inclusa), indipendentemente dall'impegno e dallo sforzo dei lavoratori? Saremmo in entrambi i casi in un contesto di previsioni perfette, ma con la differenza che nella seconda ipotesi le *tranche* servirebbero (di fatto) a ricostituire il potere d'acquisto pattuito al momento della sottoscrizione del CCNL, nella prima invece servirebbero a generare le condizioni per avere titolo ad incrementi salariali futuri. Se così fosse, si introdurrebbe un elemento di «incertezza» sugli aumenti retributivi (Antonioli e Pini, 2012; Ciccarone, 2012); ma dalla lettura del CCNL dei metalmeccanici – il primo ad essere firmato dopo le *Linee programmatiche per la produttività e la competitività* – così non sembra, in quanto le *tranche* che verranno erogate nel corso della validità del contratto sono già determinate nei loro importi e quindi l'adeguamento è garantito, e non condizionato a nessun evento futuro. L'unica incertezza riguarda la decorrenza di queste tranche: infatti, nel

[1] Professore ordinario di Economia del Lavoro, Dipartimento di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi, Università degli Studi di Bergamo.

[2] C'è anche una terza questione, rilevante da un punto di vista politico, che riguarda la democrazia industriale. Per questo problema si rinvia a Acocella, Leoni, Tronti, 2012.

testo del CCNL (pag. 2) si legge che *"potrà essere stabilita [con contratto aziendale] una diversa decorrenza della seconda [1 gennaio 2014] e della terza [1 gennaio 2015] tranche di aumenti minimi con spostamento in avanti fino a dodici mesi"* per poter beneficiare degli incentivi (fiscali e contributivi) che nel frattempo il Governo avrà messo a punto. Quindi quello che prima costituiva un adeguamento salariale all'inflazione prevista, oggi è classificato come uno strumento per generare (fittiziamente) produttività e competitività in modo che agli occhi del *policy maker* ci siano titoli per beneficiare degli incentivi governativi. Una riprova è presente nel CCNL dei metalmeccanici a proposito dell'«elemento di garanzia retributiva» (stranamente denominato «elemento perequativo», come se l'*Accordo Quadro sulla Contrattazione* del 2009 non fosse mai stato sottoscritto) riservato a quei lavoratori occupati in imprese che non hanno un contratto di secondo livello: tale elemento viene elevato – per il triennio 2013-2015 − dai 455 ai 485 euro, un aumento del 6,6% che copre malamente (media annua del 2,2%) l'inflazione rispetto al triennio passato, ma rubricato non come recupero del potere d'acquisto ma come premio di risultato, anch'esso candidato per la detassazione e de-contribuzione, al pari di quel premio di risultato che in altre imprese verrà invece concordato con la contrattazione di secondo livello, ma che dovrebbe far riferimento ad andamenti «reali» dell'impresa e non a quelli monetari, se non si vuol ricadere nel caso di un'inflazione scaricata sulle risorse pubbliche.

Con un piccolo esercizio statistico si può calcolare, nel caso ad esempio del CCNL dei metalmeccanici, come il beneficio netto per un lavoratore di 5° livello, il cui reddito annuo sia assoggettabile all'aliquota del 27%, sarà pari a circa 12 euro mensili, comprendente sia la quota connessa all'aumento delle 35 euro mensili lorde derivante dal rinnovo del CCNL sia quello delle 40 euro dell'elemento perequativo (che scatta in assenza di contrattazione di secondo livello). Una manciatina di euro, equivalente ad un caffè al giorno preso alla macchinetta, ottenuta con un artificio linguistico gattopardesco che scarica l'inflazione (per la quota parte che decurta il salario reale nel corso di validità del contratto) sulle risorse pubbliche. Un esercizio che riporta alla mente l'interrogativo di Michele Salvati (2002) se veramente «servono gli economisti del lavoro nel processo che conduce alla formulazione di una legge in materia di lavoro», interrogativo che ci sentiamo di estendere anche alla formulazione di «accordi» tra le parti Sociali, di CCNL e di disegni incentivanti per la produttività.[3]

Sulla seconda questione, quella riguardante il ruolo del salario decentrato, non c'è nulla (o quasi) di nuovo rispetto al passato. Più volte ci siamo pronunciati sui forti limiti degli indicatori evocati per la contrattazione di secondo livello (si veda, su questa stessa newsletter, Leoni, 2008), e quindi qui ci limitiamo a soffermarci su due aspetti. Il primo è costituito dall'invito ai CCNL di affidare alla contrattazione di secondo livello il compito di definire la flessibilità degli orari di lavoro. Peccato che la contrattazione decentrata sia poca cosa rispetto alla totalità delle imprese e dei lavoratori dipendenti[4] in quanto è una pratica che rientra, sì, fra quelle 'ad alta performance', ma come dice un vecchio adagio, «una rondine non fa primavera», ovverosia una pratica da sola non è in grado di incidere sulla performance, né di dare un senso di partecipazione ai lavoratori. Il secondo aspetto è rappresentato dal potenziamento della flessibilità retributiva che consegue all'abolizione degli automatismi salariali, tesi cara a chi crede che la produttività dipenda dalla quota della retribuzione variabile: più alta è questa quota, più elevato sarà il suo impatto sulla produttività. Va però osservato a questo proposito che una variabilità superiore del 3-5% va ben oltre la verosimile dinamica della produttività, e sconfina in quella della redditività, che implica un coinvolgimento dei lavoratori alla suddivisione del rischio d'impresa,

[3] Non c'è poi da meravigliarsi se algoritmi mal congeniati diano luogo a spreco di risorse pubbliche, com'è stato il caso degli incentivi agli investimenti della cosiddetta legge 488/92 (Bronzini e De Blasi, 2006), oppure degli incentivi alle imprese per svolgere iniziative di R&S per migliorare la produttività e la crescita (Merito, Giannangeli, Bonaccorsi, 2010).

[4] Secondo uno degli studi più recenti (Casadio, 2010), la copertura della contrattazione aziendale è limitata (attorno al 30% dei dipendenti), con percentuale più elevata tra le grandi imprese e al Nord, ma molto contenuta tra le piccole imprese, tra quelle prive di contratto aziendale e nel Mezzogiorno.

coinvolgimento che ha probabilità nulla di generare incrementi di produttività (Lucifora e Origo, 2012, e bibliografia ivi citata).

In Leoni (2012) abbiamo documentato come solo «pacchetti integrati» di nuove pratiche lavorative ad alto coinvolgimento, ivi compresi disegni incentivanti *win-win*, contrattati tra le Parti Sociali, sono in grado di generare risultati positivi sulla produttività. Lynch (2012) ha recentemente riaffermato come il contributo esplicativo di queste nuove pratiche di lavoro alla crescita dell'industria americana sia stato pari al 30%. Con l'accordo del Novembre scorso si è dunque persa un'ennesima occasione per lavorare in questa direzione, in quanto alla domanda su quanto sono diffuse queste nuove pratiche lavorative nei nostri luoghi di lavoro, la risposta è sempre la solita: molto al di sotto di quanto succede nei paesi nostri *competitor* (vedi Eurofund, 2011, p. 12).

Continuare a riproporre luoghi comuni sull'economia della produttività, ignorare i risultati delle ricerche a livello nazionale e internazionale, e trascurare l'allarme che alcuni dei più autorevoli ricercatori hanno lanciato da tempo riguardo all'innovazione organizzativa come *questione nazionale* (Federico Butera) e alla necessità che a livello nazionale venga annualmente dedicato un paio di giornate di studio al tema della modernizzazione dei luoghi di lavoro (Luciano Pero), appare un paradosso tutto italiano che andrebbe quanto prima rottamato, paradosso che fa il paio con le lacrime di coccodrillo di coloro (sindacalisti e opinionisti) che lamentano la crescita nella diseguaglianza della distribuzione del reddito in Italia, ignorando il contributo che ad essa fornisce il sistema di una struttura della contrattazione mal disegnata e mal implementata, per poi rifugiarsi nella rivendicazione all'azione di governo di una politica fiscale che rimedi alle ingiustizie sociali.

Riferimenti bibliografici

Acocella N., Leoni R. (2010), La riforma della contrattazione: redistribuzione perversa o produzione di reddito? *Rivista Italiana degli Economisti*, 2: 237-274

Acocella N., Leoni R., Pini P., Tronti L. (2012), La chimera chiamata produttività, *La Repubblica-Affari & Finanza*, 26 Novembre: 10.

Antonioli D., Pini P. (2012), Un accordo sulla produttività pieno di nulla (di buono), *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 13 (4) (in corso di stampa).

Bronzini R., De Blasio G. (2006), Evaluating the impact of investment incentives: the case of Italy's Law 488/92, *Journal of Urban Economics*, 60 (2): 327-349.

Casadio P. (2010), Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'indagine sulle imprese della Banca d'Italia, *Politica Economica*, 26 (2): 241-291.

Ciccarone G. (2012), Questo non è un accordo sula produttività, *nelMerito*, 14 dicembre.

Eurofund (2011), HRM practices and establishment performance: an analysis using the European Company Survey 2009, Dublino.

Leoni R. (2008), Produttività, un patto sociale per superare i ritardi strutturali*, in AREL–Europa, Lavoro, Economia*, novembre (www.arel.it/legislazione.php).

Leoni R. (2012), Word-class manufacturing and productivity: an assessment of the literature, in Grandori A. (ed.), *Handbook of Economic Organization,* Edward Elgar Publishing (in corso di stampa: Giugno 2013).

Lynch L. (2012), The evolving nature of high performance workplace practices in the United States, in Bryson A. (ed), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, 13: 267-309, Bingley (UK): Emerald Group Publishing Limited.

Lucifora C., Origo F. (2012), Accordo sulla produttività: istruzioni per l'uso, *Lavoce.Info*, 7 dicembre.

Merito M., Giannangeli S., Bonaccorsi A. (2010), Do Incentives to Industrial R&D Enhance Research Productivity and Firm Growth? Evidence from the Italian Case, *International Journal of Technology Management*, 49 (1-3): 25-48.

Salvati M. (2002), Economia e politica: servono gli economisti del lavoro?, *Stato e Mercato*, 1: 143-174.