

I trucchi della produttività che scaricano i rischi di impresa su chi lavora

Matteo Gaddi* e Nadia Garbellini** spiegano i trucchi della “produttività”, definita dalla Confindustria, che incidono sui salari scaricando il rischio di impresa su chi lavora

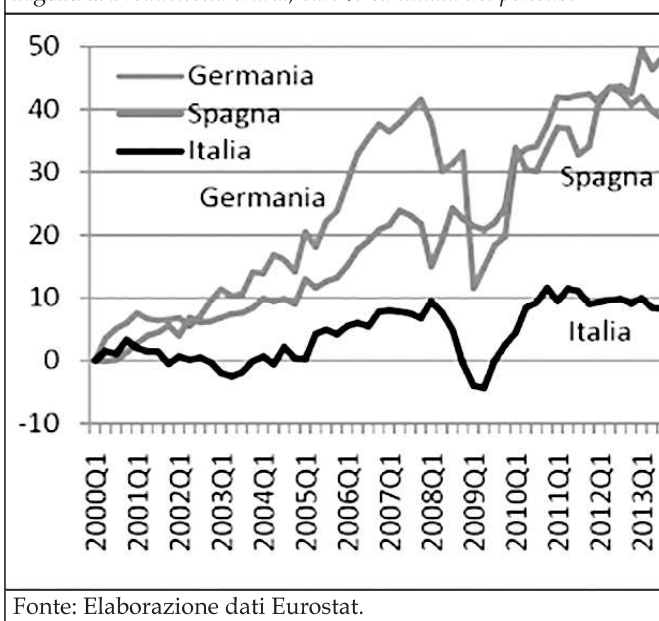
Questo articolo è la prima parte di un contributo più ampio sul tema della produttività. In questa parte vengono affrontati i temi della posizione di Confindustria e di come questa sia stata pienamente assunta nelle decisioni di tutti gli ultimi Governi. Segue una parte di critica teorica al particolare concetto di produttività che si è affermato. Nella prossima parte affronteremo le ricadute contrattuali per il sindacato derivanti da questa impostazione del tema produttività.

Gli attacchi di Confindustria

Uno degli obiettivi prioritari di Confindustria, ripetuto come un mantra negli ultimi anni, è stato quello di condizionare l'andamento dei salari allineandoli a quello della produttività attraverso lo strumento della contrattazione di secondo livello. Confindustria, negli accordi separati del 2009 e del 2012, ha infatti inserito proprio questi concetti, che nel corso del 2014 hanno trovato una sistematizzazione nel documento “Proposte per il mercato del lavoro e la contrattazione”. In tale documento Confindustria lamenta il fatto che l'Italia deve recuperare un notevole divario di competitività, e per avvalorare la propria tesi compara il CLUP (costo del lavoro per unità di prodotto) medio del settore manifatturiero italiano (in crescita) con quello della Germania (in calo) nonché l'andamento della produttività: “L'andamento delle due componenti del

CLUP - costo del lavoro e produttività [...] - mostra che il problema italiano è, soprattutto, la produttività”, sentenza Confindustria.

Figura 1. Produttività oraria, var. % cumulata nel periodo.



Da qui la proposta: favorire la contrattazione aziendale che lega i salari ai risultati di redditività e produttività. Da cui segue l'indicazione alla politica: “Per favorire questo processo sarebbe di grande utilità una legislazione contributiva e fiscale che premi, in modo significativo e strutturale, il decentramento contrattuale. [...] Pertanto in materia di contrattazione delle retribuzioni vanno in sintesi perseguiti i seguenti obiettivi: gli incrementi retributivi devono avere uno stretto collegamento con la produttività e con la redditività

*Direttivo CGIL Lombardia e Associazione Punto Rosso.

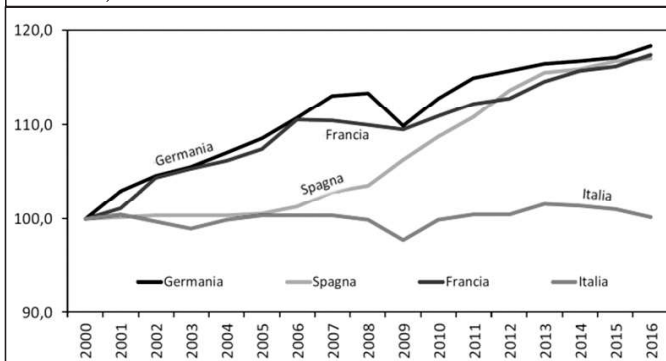
** Università di Bergamo.

tà aziendale; le retribuzioni, collegate ai risultati aziendali, devono beneficiare, in modo strutturale, di un trattamento fiscale e contributivo che ne incoraggi la diffusione”.

Ecco l'allora Presidente Squinzi, sul *Messaggero* dell'8 ottobre 2015: “le nuove relazioni industriali si dovranno perciò ispirare a un concetto irrinunciabile: la produttività, ingrediente fondamentale per determinare il successo di un'impresa sul mercato”.

Nei documenti periodici del Centro Studi di Confindustria (CSC, *Scenari Economici*), il tema viene costantemente riproposto. Nel numero 28, del dicembre 2016, il CSC stima che complessivamente il CLUP aumenterà dello 0,7% nel 2017, come nel 2016, mentre, a loro dire, la piccola crescita della produttività (+0,3%) verrà vanificata dal ritmo di crescita del costo del lavoro (+1,0%, da +0,8% nel 2016); la stessa cosa avverrà nel 2018. Anche in occasione dell'Assemblea di Confindustria del 2017, il Presidente Boccia torna alla carica scomodando Paul Krugman: “La produttività non è tutto, ma nel lungo periodo è quasi tutto”. Da qui prosegue sostenendo che “Da quasi vent'anni in Italia [...] la produttività è ferma nell'intero sistema economico e cresce della metà o meno rispetto agli altri paesi nel settore manifatturiero. Noi vogliamo aumentare le retribuzioni con l'aumento della produttività”.

Figura 2. Indici di produttività del lavoro totale economia (anno 2000=100).



Fonte: CSC.

Confindustria chiede, la politica obbedisce

Come abbiamo spiegato nell'articolo pubblicato sul numero 190 di *Inchiesta*, per intervenire sul modello contrattuale non è strettamente necessaria una legge specifica, ma è sufficiente attivare le leve di cui dispone un Governo per indirizzare il sistema contrat-

tuale: quella fiscale – con la defiscalizzazione, cioè con la riduzione del carico fiscale su una quota di stipendio – e quella contributiva, cioè con la riduzione dei contributi. Proprio quanto chiesto da Confindustria.

In questo modo, negli ultimi anni, i vari Governi che si sono succeduti hanno lavorato per spostare il baricentro della contrattazione al livello aziendale (secondo livello), contribuendo ad indebolire il contratto nazionale e rendendo sempre più polverizzato il mondo del lavoro. Inoltre l'andamento di una quota dei salari, è stato progressivamente legato ai risultati economici delle imprese.

Come vedremo, i due aspetti dello spostamento del baricentro contrattuale verso il secondo livello e lo stimolo alla “contrattazione di produttività” (con gli interventi fiscali e contributivi) sono strettamente intrecciati, evidenziando un aspetto centrale delle politiche salariali: di produttività si parla soltanto a livello di singola impresa e, oltretutto, con produttività dovranno intendersi esclusivamente i risultati riferiti alla profittabilità di impresa.

Ripercorriamo velocemente i passaggi più significativi meglio descritti nel precedente articolo. Il primo provvedimento risale al 2007, quando il Governo Prodi istituì un fondo per concedere sgravi contributivi alle imprese per la contrattazione di secondo livello delle quote di retribuzione correlate a “incrementi di produttività, qualità e altri elementi assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati”. Lo sgravio contributivo consiste nella riduzione di un quarto dell'aliquota contributiva a carico dell'impresa e sopprime quella a carico del lavoratore.

Cambia il Governo ma non cambia la musica: nel 2008 una legge del Governo Berlusconi, con un articolo intitolato “Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro”, introdusse un regime fiscale favorevole (Irpef al 10%) per i compensi del lavoro straordinario e notturno e per i cosiddetti premi di produttività – relativi a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa nonché ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

Un'ulteriore spinta alla contrattazione di secondo livello avvenne nel 2009 quando, con l'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali (non firmato dalla CGIL), si stabilì che venissero incrementate e rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le

misure volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello con contributi e riduzioni di tasse. Nel 2010 con la cosiddetta "Manovra anticrisi" (è un classico che provvedimenti assunti d'urgenza per fronteggiare situazioni di crisi prevedano pesanti interventi in materia di diritti del lavoro) venne stabilito che per l'anno 2011 gli sgravi contributivi si sarebbero applicati a quelle somme erogate ai lavoratori dipendenti, in base ad accordi di secondo livello, correlate a incrementi di produttività, redditività, o competitività aziendale. Nel 2011, la famosa (meglio famigerata) Legge Sacconi (articolo 8 di una delle tante manovre di quel periodo) stabilì che gli accordi aziendali e territoriali potevano derogare in termini peggiorativi sia al CCNL di categoria che alle previsioni di legge. Sempre nel 2011, la Legge di Stabilità per il 2012 stabilì che, al fine di armonizzare il quadro normativo in tema di incentivi contributivi alla contrattazione aziendale e di sostegno alla contrattazione di



prossimità, lo sgravio contributivo venisse riconosciuto in relazione a quanto previsto da contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale. Inoltre, la stessa legge stabilì che lo sgravio contributivo potesse applicarsi anche alle intese in deroga previste dalla Legge Sacconi. Nello stesso anno, con il famoso accordo del 28 giugno, viene ampliata la possibilità per i contratti di secondo livello di derogare, anche in senso peggiorativo, al CCNL, con il solo limite di conseguire una più efficace adesione alle esigenze degli specifici contesti produttivi. La Legge Fornero (giugno 2012, Governo Monti) di riforma del mercato del lavoro rese stabile gli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. Il modello si ripete: accanto alle previsioni di legge sugli sgravi, ecco un ulteriore passaggio

per rafforzare la contrattazione di secondo livello con l'Intesa sulla produttività del 21 novembre 2012 (anche questa senza la firma della CGIL), che dispone che i CCNL possono stabilire che una quota degli aumenti salariali concessi a livello nazionale venga collegata, dalla contrattazione di secondo livello, alla realizzazione di incrementi di produttività e redditività per beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive; inoltre le parti sociali chiedevano al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure per la detassazione e la decontribuzione del salario di produttività.

La Legge di Stabilità per il 2016 (Governo Renzi) è intervenuta sui premi di produttività e sulla contrattazione di secondo livello, ripristinando, dopo la sospensione del 2015, la

detassazione dei premi di produttività. È stata prevista, infatti, un'imposta sostitutiva dell'Irpef del 10%, entro l'importo di 2.000 euro lordi, per i premi di risultato legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Questo limite è aumentato fino a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Il reddito da lavoro dipendente viene invece portato a 50.000 euro, ampliando la platea dei beneficiari. La stessa legge prevede l'esenzione al 100% ai fini Irpef di somme, servizi e prestazioni per i lavoratori dipendenti in tema di welfare aziendale. Il decreto attuativo (29 aprile 2016) di questa norma ha precisato quali indicatori devono essere previsti nel contratto di secondo livello per misurare produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Un elenco esemplificativo è utile per capire come al centro di tutto ci sia soltanto l'impresa: il rapporto tra fatturato e numero dei dipendenti; l'andamento del MOL, la soddisfazione del cliente; la riduzione dei tempi, delle riparazioni, degli scarti; le modifiche all'organizzazione del lavoro ecc.

Con la Legge di Stabilità per il 2017 vengono alzati sia i limiti reddituali di accesso (da 50.000 a 80.000 euro) sia gli importi erogabili (da 2.000 a 3.000 euro nella generalità dei casi e da 2.500 a 4.000 per le azien-

de che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro). In tema di welfare si prevede che qualora determinati servizi forniti dall'azienda sostituiscano parzialmente o totalmente i premi in denaro, questi siano esclusi da ogni forma di tassazione; si tratta di previdenza complementare, assistenza sanitaria, prestazioni sociali contro la non autosufficienza (rivolte ai familiari del lavoratore). Il governo Gentiloni, con la manovra correttiva dell'aprile 2017, oltre a confermare il meccanismo dell'Irpef al 10% sulla quota di salari legata alla produttività, ha ripreso – nel caso di aziende che realizzano un coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro – anche lo strumento della riduzione dei contributi pensionistici (nella misura del 20% a carico dell'impresa e totale a carico del lavoratore), sino ad un massimo imponibile di 800 euro. Tenendo conto del fatto che i contributi pensionistici per i due terzi sono a carico dell'impresa, si comprende anche in questo caso come siano le stesse ad avvantaggiarsi maggiormente di questa misura (oltretutto tenendo conto del fatto che a forza di decontribuzioni previdenziali i lavoratori si troveranno nei prossimi anni con pensioni fortemente decurtate).

Qualche chiarimento teorico

Il concetto di produttività quindi è utilizzato ampiamente da Confindustria per giustificare richieste di provvedimenti dal forte segno di classe. Per capire quanto poco neutro sia tale concetto, e quindi quanto strumentalmente sia stato utilizzato, è bene fornire qualche precisazione teorica. In particolare, ci concentreremo sul dibattito avvenuto alla fine degli anni '50 tra Solow, economista neoclassico, e Luigi Pasinetti, uno dei principali esponenti della teoria critica.

In un famoso articolo del 1957 Solow analizzò l'andamento dell'economia USA nel periodo 1909-1949, osservando che l'output per ora lavorata era raddoppiato. Secondo i suoi calcoli, il 12,5% di tale incremento era da attribuirsi alla crescita del rapporto capitale-lavoro, cioè ad una maggiore dotazione pro capite di capitale fisso – in altre parole, come sottolineato da Pasinetti, ad un più elevato grado di meccanizzazione – e per l'87,5% al cambiamento tecnico. Si tratta del noto 'residuo di Solow', così chiamato perché causato non da spostamenti *lungo* la funzione di produzione – vale a

dire cambiamenti nel peso relativo di capitale e lavoro nel processo produttivo – ma da spostamenti *della* funzione di produzione – cioè la capacità di produrre più output a parità di input – che Solow attribuisce genericamente al progresso tecnologico.

Solow concluse quindi che nel periodo da lui considerato il progresso tecnologico fosse stato sostanzialmente neutrale, secondo la definizione di neutralità fornita da Hicks: il progresso lascia intoccati i tassi marginali di sostituzione; aumenta l'output ottenibile a partire da input dati.

Pasinetti sottolineò che l'analisi di Solow trascurava una caratteristica fondamentale del capitale, sia esso fisso (macchinari, impianti, ecc) o circolante (beni intermedi): la *riproducibilità*, attraverso un processo di produzione che è anch'esso soggetto a cambiamento tecnico.

Per trarre delle conclusioni sulla direzione del progresso tecnico, quindi, Pasinetti prende in considerazione non solo il processo di produzione del bene finale, ma anche quello della corrispondente capacità produttiva, vale a dire di tutto il capitale, fisso e circolante, necessario *in ogni settore* del sistema economico per poter rendere disponibile il bene finale. L'unità di analisi non è quindi la sola industria che produce il bene finale, ma l'intero subsistema, o filiera come la chiameremmo in maniera più gergale, composto da tutte le industrie che forniscono direttamente o indirettamente beni intermedi e strumentali per la produzione del bene finale.

Partendo da questo presupposto, Pasinetti deriva quindi un indice della direzione del cambiamento tecnico che tenga conto anche del progresso che ha luogo nella produzione del capitale. Tale indice è il rapporto tra la quantità di lavoro *diretto* necessaria alla produzione del bene finale e quella che sarebbe necessaria per la riproduzione, con la tecnica correntemente in uso, dell'intera capacità produttiva impiegata in tutto il subsistema.

Cambiamenti nel tempo di questo rapporto riflettono la presenza di un progresso tecnico che può essere labour-saving o capital-saving – in grado cioè di ottenere lo stesso output risparmiando lavoro o capitale, rispettivamente. Poiché però anche il capitale viene prodotto, e la sua produzione richiede lavoro, in ultima analisi il progresso tecnico è sempre labour-saving.

Da qui la divergenza circa la definizione del concetto di produttività. Nella teoria neoclassica, per produt-

tività dei fattori si intende la loro produttività marginale, vale a dire la quantità aggiuntiva di output ottenibile utilizzando una unità in più di capitale o di lavoro. Analiticamente, si tratta delle derivate prime della funzione di produzione rispetto ai suoi argomenti – capitale e lavoro, appunto – che corrispondono anche alla remunerazione di equilibrio dei corrispondenti fattori.

Si tratta quindi di un concetto che non può prescindere da quello di funzione di produzione, con tutti i problemi teorici connessi anche in relazione alla misurazione del capitale.

Pasinetti invece definisce la produttività come produttività del solo lavoro – poiché come abbiamo detto anche il capitale è prodotto e *impiegato* dal lavoro – e in termini esclusivamente fisici, come ore di lavoro necessarie *in tutto il sistema economico* alla produzione del bene finale.

In altre parole quello di produttività è un concetto non solo puramente fisico, ma anche *sistemico* e *settoriale*. Sistemico perché non riguarda il solo settore di produzione del bene finale; settoriale, perché la produttività cresce in maniera differente nei diversi settori del sistema, dove per settori intendiamo quelli verticalmente integrati, cioè i subsistemi. Quest'ultimo è un elemento molto rilevante, perché anche senza che avvengano cambiamenti tecnologici degni di nota, la produttività del sistema economico nel suo complesso può cambiare a seguito del semplice cambiamento della composizione della produzione.

Ecco perché misure aggregate, anche se calcolate come PIL per ora lavorata – misura più corretta rispetto a quella di valore aggiunto per ora lavorata – non colgono solo gli effetti dei cambiamenti tecnologici e organizzativi ma anche delle variazioni dei prezzi e composizione della domanda¹. Una misura aggregata corretta è data piuttosto dalla media ponderata delle produttività dei diversi settori, ottenuta utilizzando come pesi le ore di lavoro impiegate da ciascuno sul totale. In questo modo è possibile isolare cambiamenti di produttività derivanti dal progresso da quelli causati esclusivamente da variazioni della composizione della produzione.

Il fatto che cambiamenti nella composizione della produzione inducano variazioni della produttività nazionale è molto importante, specialmente alla luce delle recenti tendenze della divisione internazionale del lavoro: paesi che delocalizzano fasi a bassa pro-

duzione tenderanno ad avere una produttività crescente (è il caso della Germania), mentre paesi che fanno il contrario tenderanno ad avere una produttività decrescente.

Dovrebbe essere chiaro, a questo punto, che tutte le misure di produttività che incorporino al loro interno elementi diversi da quelli puramente fisici – come il valore aggiunto per ora lavorata – sono inadatte a misurare il fenomeno su cui si propongono di gettare luce. Allo stesso modo, dovrebbe essere chiaro che misure settoriali non possono essere calcolate al livello della singola industria, ma del subsistema nel suo complesso; in caso contrario, si trascura il fatto che il capitale impiegato nel processo produttivo è a sua volta prodotto con processi soggetti a cambiamento tecnologico.

La produttività aziendale, a sua volta, è un indicatore della redditività dell'impresa che niente ha a che vedere con quanto discusso in precedenza. In generale, agganciare i salari alla produttività adducendo la motivazione che quest'ultima è in calo, significa sostanzialmente scaricare il rischio d'impresa sui lavoratori. La giustificazione per l'appropriazione del profitto è normalmente individuata nella proprietà dei mezzi di produzione e nell'assunzione del rischio di impresa. Inoltre, una bassa produttività aziendale può essere dovuta ad una cattiva organizzazione del lavoro o ad una carenza di investimenti adeguati a seguito di specifiche decisioni manageriali. Presentarla nei termini di Confindustria significa soltanto pretendere una ulteriore estrazione di plusvalore relativo. ■

Nota

¹ Anche utilizzando il PIL reale, cioè a prezzi costanti, l'effetto di variazioni dei prezzi non viene mai eliminato del tutto.

