

QUESTO NON È UN ACCORDO PER LA PRODUTTIVITÀ

di Giuseppe Ciccarone
14 dicembre 2012

Peccato. Anche questa volta è stato sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali, tranne la CGIL, un accordo dal nome altisonante (Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia) che non risolve il problema della bassa crescita della produttività.

Peccato. Perché il documento concertativo del 22 novembre scorso inizia bene, riconoscendo che la crescita della produttività non dipende soltanto dall'impegno dei lavoratori sul luogo di lavoro, ma anche da molte altre voci sia materiali (energia, logistica, trasporti) sia immateriali (ad esempio burocrazia, sicurezza, legalità, istruzione) e dall'investimento nell'ammmodernamento dei macchinari e in ricerca e sviluppo per l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo. Da molto tempo le pagine di nelmerito sostengono questa tesi e siamo contenti che sia stata recepita nell'accordo. Ci si aspetterebbe allora che le parti sociali, oltre ad auspicare l'impegno del governo per il miglioramento di quelle voci, derivino da queste considerazioni introduttive la necessità di introdurre un sistema di contrattazione collettiva in grado di favorire la R&S, la formazione e la ricomposizione dello stock di capitale in favore degli investimenti innovativi, oltre alla riorganizzazione dei luoghi di lavoro. Purtroppo non è così.

L'accordo ribadisce che il CCNL deve garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori e che la contrattazione di secondo livello, opportunamente agevolata dalla fiscalità di vantaggio, deve essere finalizzata ad aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro. Niente di straordinariamente nuovo, certo, ma l'enfasi sull'utilizzo efficiente dei fattori di produzione lascia ben sperare in favore di incentivi agli investimenti innovativi e in R&S. Poche righe sotto le parti concordano che la contrattazione di secondo livello debba collegare parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di efficienza organizzativa. Bene, anche se lascia perplessi il fatto che questi obiettivi vengano ritenuti aggiuntivi a quelli di produttività anziché a questi funzionali.

L'elefante di queste belle premesse partorisce però il topolino del punto fondamentale dell'accordo: delegare alla contrattazione di secondo livello parte delle funzioni relative alla retribuzione fino a oggi esercitate dal CCNL. Più precisamente, si consente ai contratti nazionali di destinare una quota degli adeguamenti economici alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello. In tal modo, una parte degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali nazionali viene spostata a livello decentrato, collegandola a incrementi di produttività tassati con una imposta del 10% sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali. Parte dell'incremento della retribuzione non sarà dunque dovuto (tranne che per i lavoratori rientranti nel settore di applicazione dei contratti nazionali laddove non vi fosse o venisse meno la contrattazione di secondo livello), ma condizionato al raggiungimento di determinati risultati.

Riuscirà questa idea a favorire la crescita della produttività attraverso il migliore impiego dei fattori della produzione, la R&S e via dicendo? Ne dubito fortemente. Forse l'incertezza sull'adeguamento retributivo (il minor salario garantito) riuscirà a incentivare il lavoratore ad aumentare il proprio impegno, per incrementare la produttività e appropriarsi del compenso aggiuntivo tassato a condizioni di vantaggio. Esiste però il concreto rischio di ricevere un salario minore di prima, anche perché l'adeguamento della retribuzione stabilito a livello nazionale deve rendere la dinamica degli effetti economici (e) coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore. Non è dunque certo che il lavoratore percepirà un adeguamento retributivo corrispondente al maggior costo della vita. Pur tralasciando questo aspetto, qualche nota suona evidentemente stonata: non eravamo partiti dal convincimento che per aumentare la produttività non basti accrescere l'impegno dei lavoratori?

In che modo la nuova contrattazione potrebbe incentivare la ricomposizione dello stock di capitale in favore degli investimenti innovativi, la R&S e la formazione? Attraverso l'aumento dei profitti attesi? Scusatemi, ma la lunga esperienza passata non sembra confortante in tal senso. Attraverso la maggiore flessibilità interna all'impresa? Scusatemi nuovamente, ma non abbiamo alcuna evidenza teorica o empirica che, nelle attuali condizioni economiche del Paese, il cambiamento organizzativo possa aiutare la crescita della produttività in assenza di investimento in capitale innovativo e ricerca, e/o crescita dimensionale.

Nasce il sospetto che, considerazioni introduttive di circostanza a parte, i sottoscrittori dell'accordo continuino

a ritenere che la produttività dipenda soltanto dalla disponibilità del lavoratore, fiscalmente incentivata, ad impegnarsi di più e ad accettare orari e condizioni di lavoro più flessibili. Con buona pace del «migliore impiego dei fattori di produzione», che in economia significa soprattutto quantità del capitale relativamente al lavoro (o, più correttamente, ricerca della combinazione ottimale dei fattori produttivi). E con buona pace dell'equo contributo: i lavoratori ci mettono il rischio e l'impegno; il governo le minori imposte; le imprese poco o niente. Non è una storia nuova. E' la storia del parto di un ulteriore topolino destinato all'insuccesso.

Altro che 1993, altro che nuovo patto sociale capace di portare la nostra economia fuori dalle secche della recessione prolungata, altro che produttività programmata. Purtroppo le idee non bastano in assenza di volontà e di coraggio. Peccato.