

MINORI TUTELE DEL LAVORO E CONTENIMENTO SALARIALE
FAVORISCONO LA CRESCITA DELLA PRODUTTIVITÀ?
UNA CRITICA ALLE RICETTE DELLA BCE

LESS EMPLOYMENT PROTECTION AND WAGE
RESTRICTION FOSTER LABOUR PRODUCTIVITY GROWTH?
A CRITICISM TO THE RECIPES OF THE ECB

di Paolo Pini

La Banca Centrale Europea suggerisce che le retribuzioni nominali del lavoro debbano crescere in linea con la produttività dei lavoratori, e non oltre questa. Questa è la “regola di piombo” per la distribuzione del reddito, contrapposta alla “regola d’oro” che lascia invariate le quote distributive tra lavoro e capitale. La “regola di piombo” significa svalutazioni competitive interne, a carico del lavoro e del reddito dei lavoratori, ed una distribuzione del reddito sempre più diseguale. La Bce inoltre suggerisce che occorra proseguire lungo la strada delle riforme strutturali, ad iniziare da quelle che devono deregolamentare il mercato del lavoro: più flessibilità in entrata ed in uscita e riduzione delle tutele sul posto di lavoro per aumentare quelle sul mercato. Ma la Bce sembra afflitta da miopia: vede sfocati i fattori di medio-lungo periodo (l’innovazione) che davvero contano, e si concentra sui fattori di breve (la flessibilità di mercato) che però non sembrano favorire la competitività e la ripresa della produttività.

Parole chiave: *tutela del lavoro, salari nominali e reali, produttività e distribuzione del reddito*

The ECB suggests that hourly nominal wages should increase in line with real hourly labour productivity, and not exceed it. The “vicious” countries which do not follow this rule loose progressively competitiveness. This is the “rule of lead” for income distribution, contrasting with the “role of gold” that leaves unchanged the labour share on national income. The “rule of lead” means domestic competitive devaluation, against workers and labour income, and income distribution with even more inequality. The ECB suggests also to go ahead with structural reform, to start with more deregulation of labour market: more market flexibility and less protections in the job for more protection in the market. But the ECB seems suffer from myopia: it sees out of focus medium and long-run factors (innovation) that really make the difference, and focus mainly on short-run factors (labour market flexibility) which however do not positively affect competitiveness and productivity recovery.

Keywords: *Employment Protection, Nominal and Real Wages, Productivity and Income Distribution*

Jel Classification: J33, J24, J52

Introduzione

Nell'ultima riunione del Consiglio europeo del 14 e 15 marzo 2013, di fronte ai Capi di Stato e di Governo dei 27 Paesi dell'Unione europea, il Governatore della Banca Centrale Europea, Mario Draghi (2013), ha riproposto la convinzione che vi debba essere uno stretto legame *ex post* tra dinamica delle retribuzioni reali e produttività del lavoro, e che esso debba essere realizzato mediante una riforma della contrattazione collettiva che conferisca al contratto aziendale il compito di stabilire questa relazione, ovvero dalla produttività alle retribuzioni reali. In altre occasioni successive, lo stesso Governatore ha ribadito poi che la stessa flessibilità del lavoro, declinata in termini di riforma dei regimi di protezione all'impiego, costituisce un fattore cruciale, assieme al contenimento salariale ed alla estensione della contrattazione decentrata, per la ripresa della dinamica della produttività soprattutto nei Paesi meno virtuosi.

L'esito è di per sé auspicabile, e fa pensare alla "regola aurea" del periodo keynesiano e fordista del secondo dopoguerra, secondo la quale appunto le retribuzioni reali devono crescere al pari della produttività del lavoro, se le quote distributive hanno da rimanere invariate. Peccato che anche analisi economiche delle istituzioni internazionali (Ilo, 2012 ad esempio), e gli stessi dati grezzi di fonte Oecd o Eurostat evidenzino come negli ultimi venti anni e più le dinamiche tra le due variabili siano state divergenti, con la produttività che si è allontanata, verso l'alto, sempre più dai salari reali che invece si sono mossi verso il basso. Una ripresa della "regola aurea" è quindi più che auspicabile, diremo quasi dovuta.

Ma il senso del ragionamento del Governatore è ovviamente un altro, non certo quello di riproporre la "regola aurea". Il Governatore intende dire che mentre i Paesi virtuosi, quelli con gli avanzi della bilancia commerciale ed anche con i conti pubblici "in ordine", hanno fatto crescere i salari reali poco meno, e comunque meno, della produttività del lavoro, quindi riducendo il costo del lavoro per unità di prodotto, quelli con deficit della bilancia commerciale e anche con i conti pubblici "in disordine", evidenziano una dinamica della produttività così debole che anche una modesta crescita dei salari reali ha fatto crescere il costo del lavoro per unità di prodotto.

La soluzione del problema viene trovata nella flessibilità del mercato del lavoro, in particolare nella flessibilità contrattuale sui salari che se legati *ex post* alla produttività del lavoro dovrebbero indurre una crescita della produttività, o almeno una dinamica del costo del lavoro per unità di prodotto tale da non ridurre la competitività di un Paese industriale. Ovvio, non solo questo è il fattore risolutivo chiamato in gioco; anche altri fattori sono rilevanti quali il credito che rischia il *crunch* e lo scarso grado di concorrenza

dei mercati che sempre è la chiave risolutiva di ogni problema di competitività. Ma la flessibilità contrattuale nel mercato del lavoro rimane fattore cruciale e per accrescere questa flessibilità occorre lavorare: da un lato una crescita dei salari in linea con la produttività (qualunque essa sia, anche scarsa) consente di non far crescere il costo del lavoro per unità di prodotto, e quindi non perdere competitività, dall'altro se si legano i salari alla produttività ciò spingerebbe i lavoratori a lavorare più e meglio, accrescendo i ritmi di lavoro, riducendo l'assenteismo, e spingendoli verso un maggiore impegno, così come viene suggerito dai modelli principale-agente del tipo *pay-for-performance* od altri che fanno riferimento allo schema *risk-sharing*. Che questi modelli, e soprattutto le loro implicazioni se non le ipotesi di partenza, spesso cozzino contro le evidenze empiriche più e meno recenti, anche delle stesse istituzioni internazionali, poco importa. Importante è che "passi" il messaggio politico-economico se non ideologico; è questo che fa la differenza, nonostante l'ampia letteratura scientifica suggerisca che l'innovazione nei luoghi di lavoro è il fattore microeconomico cruciale alla base della produttività, assieme al fattore altrettanto cruciale, di tipo macroeconomico che è la crescita della domanda aggregata.

Circa i regimi contrattuali, contratto nazionale *vs.* contratto decentrato, retribuzioni reali *vs.* produttività, ci siamo già occupati in altre e numerosissime sedi, e qui non intendiamo ritornare, invitando il lettore interessato a dare uno sguardo alla letteratura internazionale e nazionale sul tema, ed anche alle nostre recenti note in cui si afferma che se relazione esiste passa non via maggiore flessibilità, semmai via maggiore innovazione (tecnologica, ma soprattutto organizzativa, dei luoghi di lavoro) (Antonioli e Pini, 2012; 2013a).

In questa nota intendiamo sviluppare in sede critica due distinte, ma complementari, argomentazioni che riguardano la riproposizione del ruolo della flessibilità del lavoro come fattore di vantaggio comparato per la competitività di un Paese, e in particolare della produttività del lavoro.

La prima riguarda la questione che può essere sintetizzata dal seguente interrogativo: "La riforma dei regimi di protezione all'impiego in direzione di un loro alleggerimento regolativo è associata a dinamiche della produttività più favorevoli?". Abbiamo dubbi che l'evidenza empirica supporti l'indicazione di *policy* sottostante, come mostreremo mediante alcuni fatti stilizzati.

La seconda questione ha implicazioni più ampie perché riguarda la distribuzione del reddito tra lavoro e capitale, nello specifico la quota del lavoro sul reddito prodotto. Nello sviluppare la nostra argomentazione confronteremo la "regola d'oro" che prevede una dinamica della retribuzioni *reali* al passo della dinamica della produttività con la "regola di piombo", così da

noi definita, che è la regola che la Bce invita ad adottare nell'ambito della Eurozona e che regola la dinamica delle retribuzioni *nominali* in coerenza del tasso di variazione della produttività reale del lavoro.

1. Ridurre le tutele per aumentare la produttività?

Iniziamo dalla prima questione, che è comunque strettamente connessa alla successiva nella visione di Draghi, e che sempre pone al centro la flessibilità del mercato del lavoro, da un lato, e la dinamica della produttività, dall'altro. La flessibilità di cui parliamo è quella del mercato del lavoro plasmata dai regimi di protezione all'impiego, a cui spesso si fa riferimento per affermare che la scarsa produttività del lavoro è strettamente associata appunto a norme che assicurano un'eccessiva protezione all'impiego, associazione che si sostanzia in una relazione inversa, ovvero maggiori protezioni all'impiego, minore dinamica della produttività. Non di relazione causale stiamo qui discutendo, quanto di semplice associazione, in quanto questa è ciò che spesso viene richiamata per lasciare intendere che Paesi con minori protezioni all'impiego, o con protezioni all'impiego in diminuzione, farebbero registrare dinamiche della produttività del lavoro più sostenute. Da ciò si derivano poi implicazioni di politica economica del tipo "ridurre le protezioni all'impiego, accrescere la flessibilità del lavoro, anche e soprattutto la flessibilità delle retribuzioni, per realizzare maggiore produttività del lavoro e quindi più elevata competitività delle imprese sui mercati".

Abbiamo condotto un semplice esercizio, perché crediamo che spesso anche i semplici *fatti stilizzati*, così amati dagli economisti classici e così vituperati dagli economisti post-moderni, siano così informativi da far vacillare anche le più indiscusse credenze, o anche le più sofisticate tecniche statistiche. A volte meglio partire dai fatti stilizzati prima di avventurarsi nelle tecniche più sofisticate che dietro mal-celano facili credenze. Quanto alle evidenze empiriche sofisticate o meno, rinviamo alla letteratura citata in Damiani, Pompei e Ricci (2011), oltre che ai risultati presentati da questi autori, oppure al lavoro di poco meno recente di Lucidi e Kleinknecht (2010).

Come è noto, alla legislazione sul mercato del lavoro sono state spesso attribuite varie responsabilità. A volte questa è stata criticata in numerosi Paesi sviluppati per avere contribuito ad frenare la crescita dell'occupazione irrigidendo il mercato del lavoro, ponendo vincoli alle assunzioni ed ai licenziamenti. In altre occasioni, la critica ha riguardato il ruolo sfavorevole che essa svolge per la crescita della produttività del lavoro, in quanto inibirebbe la ricerca della flessibilità interna ed esterna all'impresa, non consentendo anche quei cambiamenti inter-settoriali tra settori in crescita e settori in declino, rallentando così la dinamica della produttività complessiva. Per affrontare queste restrizioni, sono state prima proposte e poi adottate varie e

progressive riforme strutturali del mercato del lavoro, in alcuni casi riforme al cuore del mercato, in altri casi riforme al margine. Tra le prime possiamo certo richiamare le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro sperimentate sin dagli anni '80 del secolo scorso nella Gran Bretagna del periodo della “Lady di Ferro” Margaret Thatcher. Tra le seconde possiamo invece annoverare quelle più recenti post-unificazione tedesca di fine anni '90 sino a metà degli anni 2000, il periodo socialdemocratico del Cancelliere Gerhard Schröder, appunto nella Germania unificata. Esperienze di riforme al margine sono state tipiche dell'esperienza italiana ad iniziare da fine anni '90 con la Legge di riforma Treu, ma in verità iniziate in precedenza e proseguite sino alla riforma della legge 30 del 2003, nota come Legge Biagi.

1.1. La riduzione delle protezioni all'impiego

Le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro hanno interessato numerosissimi Paesi negli ultimi trent'anni. L'Oecd ha contribuito a costruire un indice complessivo di protezione all'impiego; in verità più indici: l'indice di protezione all'impiego per i lavoratori permanenti (*Protection of permanent workers against – individual - dismissal*), quello per i lavoratori temporanei (*Regulation on temporary forms of employment*), e quello per i licenziamenti collettivi (*Specific requirements for collective dismissal*), tutti sintetizzati da un indice complessivo di protezione all'impiego (*Oecd employment protection index*). Considerando quest'ultimo, la tab. 1 evidenzia il valore iniziale dell'indice complessivo nella versione 1 (Oecd, 2013) nell'anno 1990 ed il valore finale dello stesso nell'anno 2008, e la sua variazione, per un insieme di Paesi dell'area Oecd per i quali vi sono dati disponibili: 15 Paesi su un totale di 26 Paesi evidenziano una riduzione dell'indice risultato delle riforme attuate sulla legislazione delle protezioni all'impiego, sette Paesi presentano un aumento dell'indice, mentre quattro Paesi un'invarianza. Nel complesso, l'indice medio è passato da 2,30 a 1,93¹. L'Italia è il Paese che, secondo l'indicatore Oecd, ha ridotto maggiormente le tutele al lavoro nel corso degli ultimi 18 anni, passando da un indice pari a circa 3,6 ad uno inferiore al 2. Neppure la Spagna, che partiva da un indice superiore a quello italiano (3,82), e che è nota per la quota elevatissima di rapporti di lavoro “atipici”, ha ridotto le tutele come in Italia, giungendo a poco meno del 3. Germania e Francia partivano da un indice vicino a 3; la Francia lo ha mantenuto, la Germania lo ha ridotto a 2.

¹ Se si considerasse il 1985 come anno iniziale, per 20 paesi per i quali i dati sono disponibili, l'indice complessivo passerebbe da 2,34 a 1,83 (nel 2008), con 13 Paesi in variazione negativa, quattro Paesi in variazione positiva e tre Paesi con variazione nulla.

Tab.1 – Indice complessivo di protezione all’impiego “Epl overall”, versione 1 (1990-2008)

Country	1990	2008	Differenze 2008-1990
Australia	0,94	1,15	0,21
Austria	2,21	1,93	-0,28
Belgium	3,15	2,18	-0,97
Canada	0,75	0,75	0
Denmark	2,4	1,5	-0,9
Finland	2,33	1,96	-0,37
France	2,98	3,05	0,07
Germany	3,17	2,12	-1,05
Greece	3,5	2,73	-0,77
Hungary	1,27	1,65	0,38
Ireland	0,93	1,11	0,18
Italy	3,57	1,89	-1,68
Japan	1,84	1,43	-0,41
Korea	2,74	1,9	-0,84
Mexico	3,13	3,13	0
Netherlands	2,73	1,95	-0,78
New Zealand	0,86	1,4	0,54
Norway	2,9	2,69	-0,21
Poland	1,4	1,9	0,5
Portugal	4,1	3,15	-0,95
Spain	3,82	2,98	-0,84
Sweden	3,49	1,87	-1,62
Switzerland	1,14	1,14	0
Turkey	3,76	3,72	-0,04
United Kingdom	0,6	0,75	0,15
United States	0,21	0,21	0

Fonte: Oecd (2013)

1.2. Protezione all’impiego e produttività: un primo esercizio

Il primo esercizio che abbiamo condotto è quello di porre in relazione i cambiamenti dei regimi di protezione all’impiego con i cambiamenti della produttività del lavoro. In particolare, utilizzando le fonti statistiche messe a disposizione dall’Oecd con il suo *Oecd, Statistical database on-line*, abbiamo “relazionato” due variabili cruciali: l’indice di *Strictness of Employment Protection* nelle due versioni disponibili dell’indice Epl (*Employment Protection Legislation*) complessivo: versione 1 (relativo al periodo 1990-2008), e versione 2 (relativo al periodo 1998-2008), l’indice di *Labour Productivity*, per il totale dell’economia (*Gdp per hours worked*), in livelli e in tassi di crescita annuali (per gli anni 1990-2008). Ciò al fine

di trovare una risposta dei fatti stilizzati alla domanda: “È vero che maggiori rigidità nel mercato del lavoro si accompagnano a minore crescita della produttività del lavoro?”.

Tab. 2 – Indice complessivo di protezione all’impiego “Epl overall”, versione 1 (1990-2008), e versione 2 (1998-2008) e variazioni della produttività del lavoro per ora lavorata

Country, area Oecd	Differenza livelli produttività 1990-2008	Produttività crescita annua media 1990-2008	Variazione indice Epl versione 1 1990-2008	Differenza livelli produttività 1998-2008	Produttività crescita annua media 1998-2008	Variazione indice Epl versione 2 1998-2008
Australia	27,00	1,705	0,21	11,90	1,446	-0,04
Austria	21,60	1,754	na	17,10	1,955	-0,23
Belgium	24,20	1,490	-0,97	10,30	0,927	0,02
Canada	22,60	1,326	0,00	12,30	1,364	0,00
Czech Republic	46,00	3,553	na	38,20	3,855	0,05
Denmark	20,60	1,374	-0,90	6,90	0,636	-0,13
Finland	38,10	2,521	-0,37	19,80	2,227	-0,15
France	25,30	1,605	0,07	13,20	1,491	0,05
Germany	29,80	1,942	-1,05	15,10	1,518	-0,18
Greece	38,60	2,226	-0,77	29,90	2,782	-0,65
Hungary	39,40	2,894	0,38	29,90	3,246	0,31
Ireland	51,30	3,758	0,18	27,70	3,209	0,15
Italy	14,70	0,890	-1,68	4,00	0,336	-0,68
Japan	28,40	2,000	-0,41	16,10	1,573	-0,15
Korea	67,50	5,074	-0,84	42,50	4,582	-0,10
Mexico	-13,00	0,529	0,00	12,40	1,482	0,00
Netherlands	22,30	1,400	-0,78	14,60	1,655	-0,64
New Zealand	18,90	1,111	0,54	11,10	1,209	0,45
Norway	26,60	1,926	-0,21	9,60	0,991	0,00
Poland	52,90	4,507	0,50	36,00	4,146	0,33
Portugal	35,90	2,179	-0,95	12,50	1,446	-0,60
Slovak Republic	53,10	4,715	na	41,80	4,546	-0,35
Spain	18,30	1,095	-0,84	5,40	0,473	0,05
Sweden	32,70	2,058	-1,62	19,20	2,136	-0,31
Switzerland	12,40	0,721	0,00	11,20	1,109	0,00
Turkey	46,10	3,274	-0,04	35,10	3,546	0,09
United Kingdom	35,40	2,258	0,15	20,10	2,200	0,12
United States	28,70	1,816	0,00	19,20	2,064	0,00

Fonte: Oecd (2013)

L’esercizio è stato condotto studiando le variazioni dell’indice di protezione all’impiego e le variazioni nei livelli (o i tassi di variazione annuale) della produttività per ora lavorata. I Paesi sono distinti in quattro gruppi, dal

più esteso al più ristretto: tutti i Paesi Oecd, i Paesi europei, i Paesi appartenenti all'Unione europea, i Paesi membri dell'Eurozona. In base alla disponibilità dei dati della versione 1 e della versione 2 dell'indice di protezione all'impiego, l'analisi è condotta per due periodi temporali, 1990-2008 per la versione 1, e 1998-2008 per la versione 2, per tutti e quattro i gruppi di Paesi.

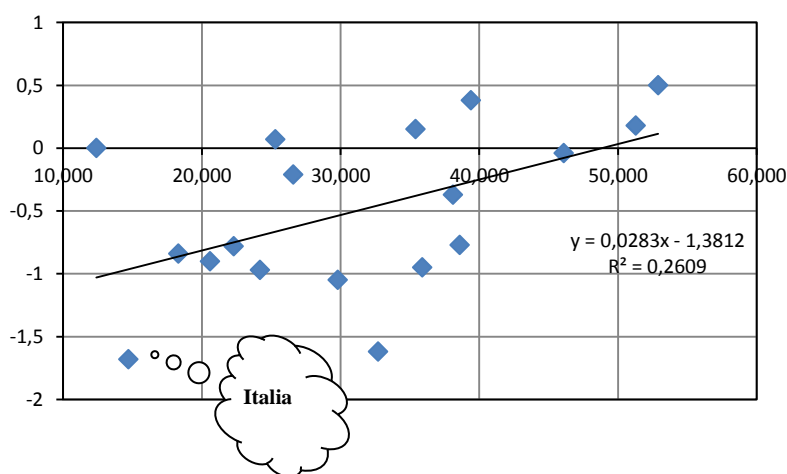
La tab. 2 documenta le variabili utilizzate ed elaborate sulla base dei dati originari di fonte Oecd (2013).

Ogni tabella e ogni grafico riportano dati e *scatter* per le due variabili, per un totale di 16 casi, otto dei quali relativi alle variazioni nel livello della produttività del lavoro tra anno iniziale ed anno finale, ed otto casi per i tassi di variazione annuali medi della produttività del lavoro, evidenziando anche una possibile linea di tendenza tra le due variabili (regressione semplice).

Infine è stato condotto uno specifico esercizio per l'Italia. In questo caso abbiamo rappresentato nei grafici gli andamenti dell'indice di protezione all'impiego e della produttività (Gdp *pro capite* e Gdp per ora lavorata, sia nei livelli che nei tassi di crescita, oltre che il semplice Gdp).

Riportiamo nel seguito alcuni dei grafici più significativi, rinviando il lettore interessato ad approfondire i risultati al sito web dell'Università di Ferrara².

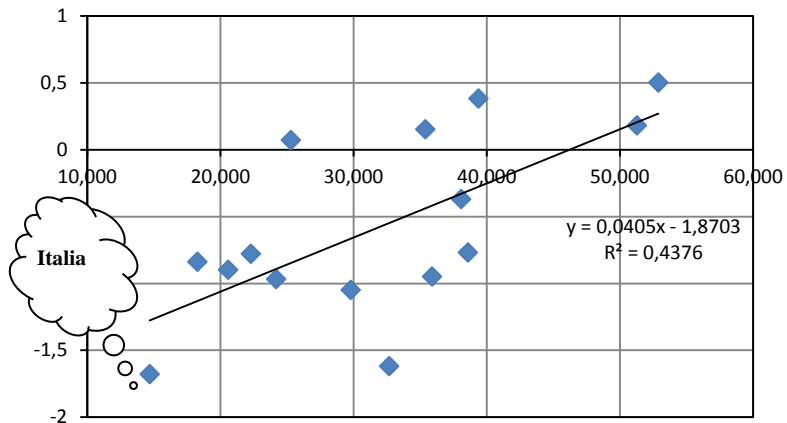
Graf. 1 - Variazione livello di produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver. 1), 1990-2008 (18 Paesi europei)



Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

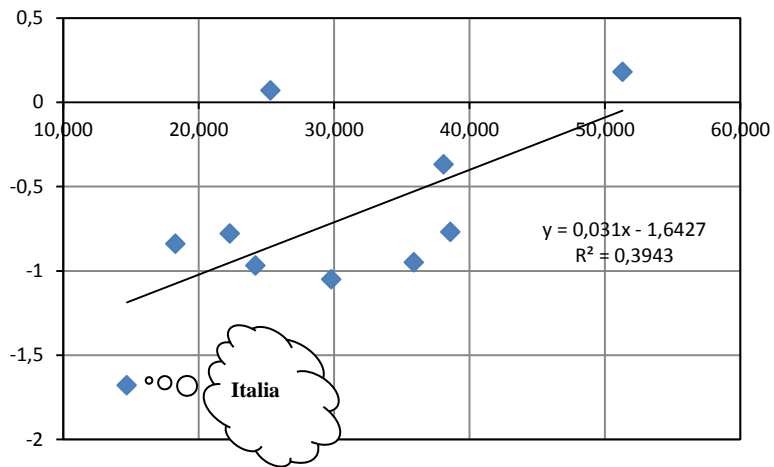
² Le tabelle e i grafici completi sono disponibili al seguente indirizzo: <http://docente.unife.it/paolo.pini/contrattazione-produttivita-crescita-ripensare-gli-obiettivi-ed-i-metodi/produttivita-e-regimi-di-protezione-all2019impiego-solo-tabelle-e-grafici/view>.

Graf. 2 - Variazione livello di produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver. 1), 1990-2008 (15 Paesi Ue)



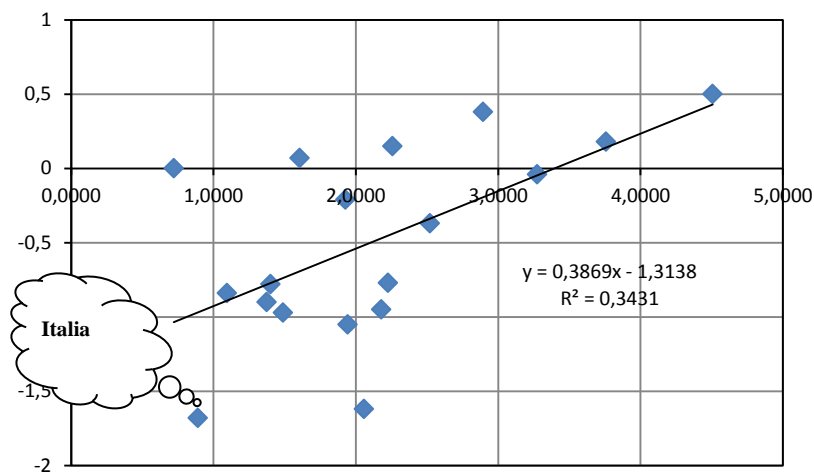
Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

Graf. 3 - Variazione livello di produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver. 1), 1990-2008 (10 Paesi area Euro)



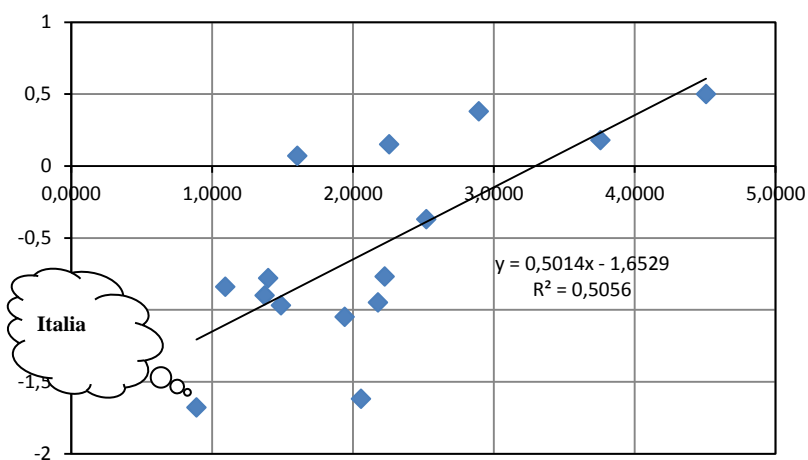
Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

Graf. 4 – Tasso di crescita della produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver. 1), 1990-2008 (18 Paesi europei)



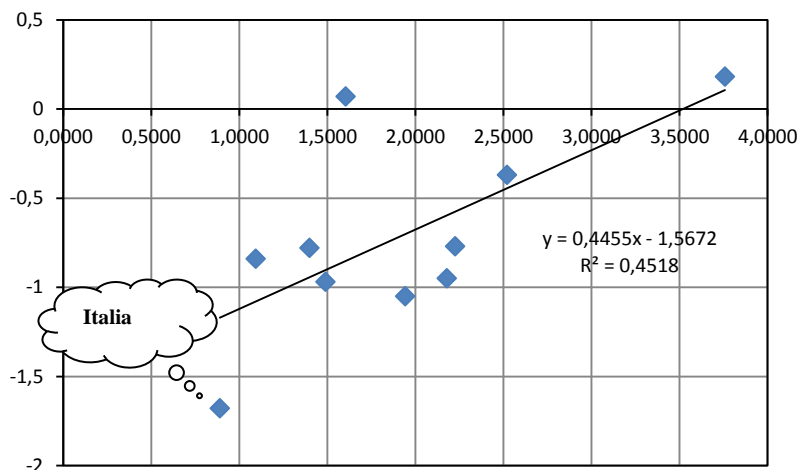
Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

Graf. 5 – Tasso di crescita della produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver. 1), 1990-2008 (15 Paesi Ue)



Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

Graf. 6 – Tasso di crescita della produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver. 1), 1990-2008 (10 Paesi area Euro)



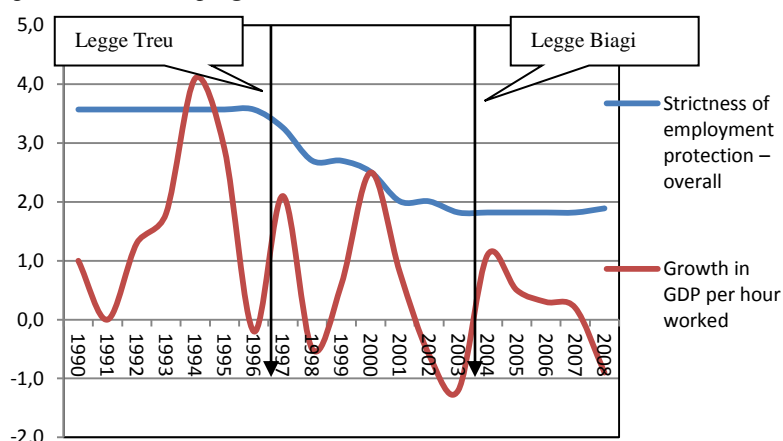
Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

Con riferimento all'insieme dei Paesi considerati, indipendentemente che si distingua l'insieme più ampio (Oecd), oppure quello più ristretto (Eurozona), non vi è traccia di una relazione significativa e negativa tra variazione dell'indice di protezione all'impiego e dinamica (favorevole) della produttività. Nei casi in cui una relazione emerge, come quelli riportati nei grafici, essa è positiva piuttosto che negativa, ovvero a minori (maggiori) riduzioni dell'indice di protezione all'impiego corrispondono dinamiche più (meno) favorevoli della produttività del lavoro. In particolare, tale relazione positiva e significativa si presenta robusta nei casi dei Paesi dell'Unione europea e dell'Eurozona nel periodo 1990-2008, con riferimento alle differenze nei livelli di produttività, mentre non sussiste alcuna relazione nel periodo 1998-2008. Ancora più significativa appare la relazione se si considerano i tassi di crescita della produttività piuttosto che le differenze nei livelli e, come in precedenza, si ha perdita di significatività se il periodo considerato è più ristretto. Mentre sull'intero periodo, in particolare in Europa, ove si sono concentrate le politiche di riduzione della protezione all'impiego, vi è evidenza di una significativa relazione positiva (variazioni positive dell'indice Epl sono associate a dinamiche di produttività favorevoli), negli anni dell'Euro tale relazione ha perso di significato, ma mai è divenuta negativa e significativa. Semmai non esiste *tout court*.

Per il nostro Paese, vi è evidenza che, nonostante la nota scarsa dinamica della produttività del lavoro, da fine anni '90, ovvero dall'introduzione di normative che hanno progressivamente ridotto le protezioni all'impiego, ad

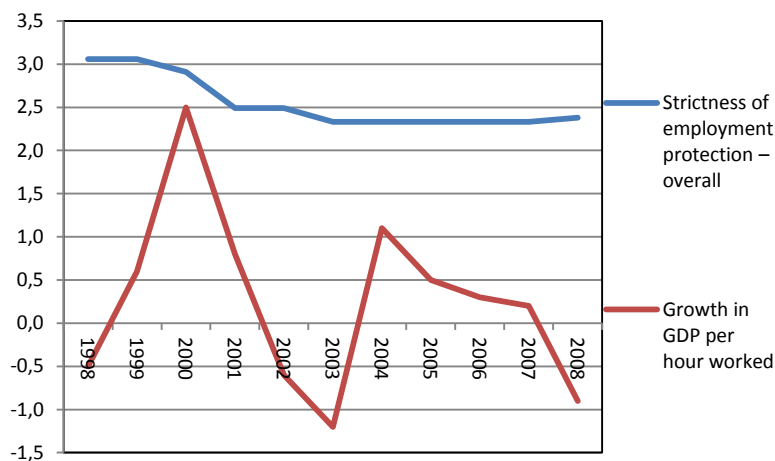
iniziare dalla Legge Treu per passare a quella Biagi e successive, la riduzione dell'indice di protezione all'impiego si accompagna ad una riduzione della produttività del lavoro (nei tassi di crescita), oppure ad una scarsa varianza, e comunque verso il basso, del Gdp *pro capite* o della crescita del livello del Gdp.

Graf. 7 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro e indice di protezione all'impiego, 1990-2008, Italia



Fonte: ns. elab su dati Oecd (2013)

Graf. 8 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro e indice di protezione all'impiego, 1998-2008, Italia



Fonte: ns. elab su dati Oecd (2013)

In conclusione, che cosa ci raccontano i fatti stilizzati rispetto al quesito che ci siamo posti? Non emerge una conferma della relazione negativa tra andamento dell'indice di protezione all'impiego e dinamica della produttività del lavoro, per cui ad una riduzione delle protezioni all'impiego non corrisponde una crescita della produttività. Semmai l'evidenza sembra opposta: i Paesi che hanno maggiormente ridotto le protezioni all'impiego, sono quelli che mostrano dinamiche della produttività meno favorevoli, ed in ciò soprattutto sono coinvolti i Paesi europei, dove nell'ultimo decennio, ed ancor prima, sono state realizzate politiche di flessibilità del mercato del lavoro, in entrata, favorendo forme contrattuali meno stabili, e in uscita, rendendo meno costosi e più fattibili i licenziamenti, oppure in senso generale le riduzioni di personale accompagnate da ammortizzatori sociali di durata più o meno breve.

L'Italia non fa eccezione a questa regola; anzi è uno di quei Paesi dove maggiore è stata la riduzione delle protezioni all'impiego, misurate dall'indice dell'Oecd (-1,68 nel periodo 1990-2008, versione 1, in valore assoluto non-inferiore a nessun altro Paese Oecd, ed *idem* nel periodo 1998-2009, con -0,68, versione 2), e dove meno favorevole è stata la dinamica della produttività del lavoro. Non è quindi nella eccessiva rigidità del mercato del lavoro che risiede probabilmente l'origine della stagnazione, se non del declino relativo, della produttività del lavoro italiana. Anzi, si potrebbe argomentare che quelle riduzioni di protezioni all'impiego, abbiano potuto disincentivare le imprese a realizzare i guadagni di produttività che nel frattempo molti altri Paesi *competitors* dell'Italia andavano realizzando, risultando che i due fenomeni "più flessibilità" e "meno crescita della produttività" sono tra loro statisticamente associati. Lasciamo agli amanti di sofisticate elaborazioni statistiche ulteriori conferme di tale "fatto stilizzato", e relative spiegazioni. Noi ci limitiamo a segnalare che i fatti stilizzati puntano a demistificare una falsa credenza.

2. Innovazioni nei luoghi di lavoro e produttività

Non vi è dubbio che dagli anni '90 del secolo scorso molti Paesi abbiano intrapreso la strada della flessibilità esterna, tra imprese e mercato, per trarre vantaggi ai fini di accrescere la competitività sui mercati, cercando di innescare una ripresa della produttività del lavoro. I fatti stilizzati precedenti non sembrano fornire evidenza circa il successo di questa operazione. Senza avventurarci in rigorose argomentazioni di causa-effetto, il cui scopo non è di queste note, intendiamo più semplicemente segnalare come non vi sia riscontro della più semplice "associazione" tra minori tutele e maggiore produttività, semmai abbiamo riscontrato l'evidenza opposta, ovvero maggiori tutele dell'impiego e maggiore produttività. Alcune analisi empiriche, in

precedenza ricordate, si sono date l'obiettivo di evidenziare come il legame possa essere letto secondo il seguente schema: la riduzione delle protezioni dell'impiego e la facilità di gestire la flessibilità numerica da parte delle imprese nella gestione del fattore lavoro, in entrata ed in uscita dal mercato del lavoro, costituisce un freno nella ricerca di una più sostenuta dinamica della produttività realizzabile via innovazione tecnologica ed organizzativa nell'impresa stessa, e favorisce la sopravvivenza di imprese poco innovative che riescono a rimanere sul mercato traendo vantaggio dal contenimento dei costi e/o da posizioni di rendita sul mercato dei beni e servizi. In altri termini, al *trade off* tra protezione dell'impiego e crescita della produttività viene sostituito il *trade in* tra attività innovativa e crescita della produttività.

È interessante chiederci se qualche nuova evidenza emerga in questo ambito, sempre fondata su fatti stilizzati piuttosto che su sofisticate, per quanto essenziali, indagini econometriche. In particolare potremmo chiederci se e con che intensità una strada diversa dalla flessibilità esterna all'impresa, ovvero la flessibilità interna all'impresa piuttosto della flessibilità numerica nel mercato del lavoro, sia stata adottata dalle imprese e se questa sia associata ad incrementi della produttività del lavoro.

Come abbiamo sostenuto in un recente lavoro (Antonioli e Pini, 2013b), “spesso si trascura che il rendimento degli investimenti in capitale [...] dipende significativamente da altri investimenti che le imprese fanno, o dovrebbero fare, sull'organizzazione dell'impresa e del lavoro, con pratiche innovative fondate sul coinvolgimento del lavoro nei cambiamenti dell'organizzazione, di lavoratori e sindacato per una migliore qualità di prestazioni e condizioni di lavoro. Nella letteratura vengono definite *best work organization practices* (Leoni, 2013)”. Questi sono fattori di *flessibilità interna* all'impresa nella gestione delle risorse umane che, assieme all'innovazione delle tecnologie e dei prodotti, consentono di realizzare gli incrementi di produttività che sostengono la competitività sui mercati.

Potremmo quindi chiederci che relazione sussista tra forme di flessibilità interna, in particolare con l'adozione delle *best work organization practices* e la dinamica della produttività del lavoro, ed anche come si colloca il nostro Paese quanto ad adozione di *best work organization practices*.

2.1. Diffusione dell'innovazione nei luoghi di lavoro

A tal fine ci viene in aiuto una recente indagine Eurofound (2011a), effettuata nel 2009 in circa 30.000 stabilimenti di 30 Paesi europei, volta ad indagare appunto l'innovazione nei luoghi di lavoro, innovazione organizzativa nell'impresa, in particolare nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Sono analizzati cinque gruppi di pratiche di lavoro: (A) flessibilità degli orari di lavoro, (B) retribuzioni legate alle *performance*,

(C) formazione, (D) lavoro a squadre di lavoro con autonomia decisionale, (E) coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze nel definire l'organizzazione del lavoro.

La tab. 3 mostra il grado di diffusione di alcune misure innovative adottate negli stabilimenti in Europa, distinte nei cinque gruppi di pratiche. La flessibilità dell'orario di lavoro e la formazione sono quelle più diffuse; ma anche quelle meno diffuse – incentivi finanziari ed economici, pratiche di lavoro di gruppo, coinvolgimento dei lavoratori – sono comunque significative. Inoltre, l'indagine evidenzia che in circa un terzo degli stabilimenti si utilizzano almeno due gruppi di pratiche innovative: il fenomeno della adozione multipla è da rimarcare in quanto determina il noto effetto di *complementarietà* secondo il quale i benefici totali dell'adozione in *cluster* sono maggiori della semplice somma dei benefici derivanti dalle singole pratiche.

Tab. 3 - Diffusione di pratiche innovative (in % degli stabilimenti intervistati)

Pratiche innovative	%
A. Orari di lavoro flessibili	30,5
A.1 Possibilità per i lavoratori di utilizzare ore accumulate di lavoro per riposi giornalieri	27,9
A.2 Il sistema di orari di lavoro flessibile consente ai dipendenti di accumulare ore per periodi superiori ad un anno con schemi di gestione degli orari di lavoro di lungo periodo	5,6
A.3 Gestione dell'orario di lavoro con il part-time per posizioni lavorative qualificate o che prevedono attività di supervisione	4,7
B. Incentivi economici	17,0
B.1 Metà dei lavoratori riceve specifici istituti retributivi basati sulle <i>performance</i> dei <i>team</i> di lavoro, gruppi di lavoro o dipartimenti	10
B.2 Schemi retributivi di <i>profit-sharing</i> previsti per tutti i dipendenti dello stabilimento	7,7
B.3 Schemi di azionariato previsti per tutti i dipendenti dello stabilimento	2,3
C. Formazione	26,1
C.1 Esigenze di ulteriore formazione verificate sistematicamente ad intervalli regolari per i dipendenti con contratti di lavoro temporanei	33,7
C.2 Esigenze di ulteriore formazione verificate sistematicamente ad intervalli regolari per i dipendenti a bassa qualifica, con contratti di lavoro permanenti	52,2
D. Gruppi di lavoro autonomi	22,1
D.1 I membri dei gruppi di lavoro decidono in autonomia le modalità di lavoro e con chi svolgerlo	22,1
E. Voce dei dipendenti	18,3
E.1 Rappresentati dei lavoratori contribuiscono attivamente al miglioramento delle <i>performance</i> dei luoghi di lavoro	2,28
E.2 Il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori spesso ritarda in modo considerevole importanti decisioni che devono essere assunte dalle direzioni dell'impresa	3,50
E.3 È preferibile consultare direttamente i lavoratori	2,47
E.4 La consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in cambiamenti importanti conduce ad un maggior impegno dello staff nella realizzazione dei cambiamenti medesimi	2,24

Fonte: Eurofound (2011a), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Dall'indagine emergono però grandi differenze nel tasso di adozione delle pratiche innovative tra Paesi, ed emerge anche la collocazione particolarmente sfavorevole dell'Italia. La tab. 4 mostra inequivocabilmente come l'Italia sia indietro quanto ad adozione rispetto a gran parte dei Paesi: 25esima posizione nell'ordinamento due o più pratiche. L'Italia primeggia in negativo per la quota di luoghi di lavoro che *non adotta nessuna* delle pratiche di lavoro considerate: ben il 51% contro una media del 32,5%; sotto l'Italia troviamo, su 30 Paesi, solo Malta, Turchia, e Grecia, Paesi certamente a non forte vocazione industriale.

Tab. 4 - Diffusione di pratiche innovative e frequenza, per Paese

Paesi	Nessuna pratica	Una pratica	Due o più pratiche
1. Finlandia	7	23	70
2. Svezia	10	27	64
3. Danimarca	9	27	64
4. Paesi bassi	17	29	54
5. Slovenia	27	32	41
6. Repubblica Ceca	24	38	38
7. Germania	24	38	38
8. Belgio	30	33	37
9. Regno Unito	27	37	37
10. Francia	28	37	35
11. Portogallo	31	36	33
12. Irlanda	31	37	32
13. Lussemburgo	34	34	32
14. Polonia	33	39	31
15. Macedonia	27	43	30
16. Spagna	35	36	30
17. Slovacchia	31	39	29
18. Austria	33	39	28
19. Bulgaria	38	36	26
20. Romania	38	37	25
21. Lettonia	36	40	24
22. Estonia	39	38	23
23. Croazia	40	37	23
24. Lituania	46	36	18
25. Italia	51	32	17
26. Ungheria	45	38	17
27. Cipro	49	35	16
28. Malta	56	32	12
29. Turchia	53	35	12
30. Grecia	71	23	5

Fonte: Eurofound (2011a)

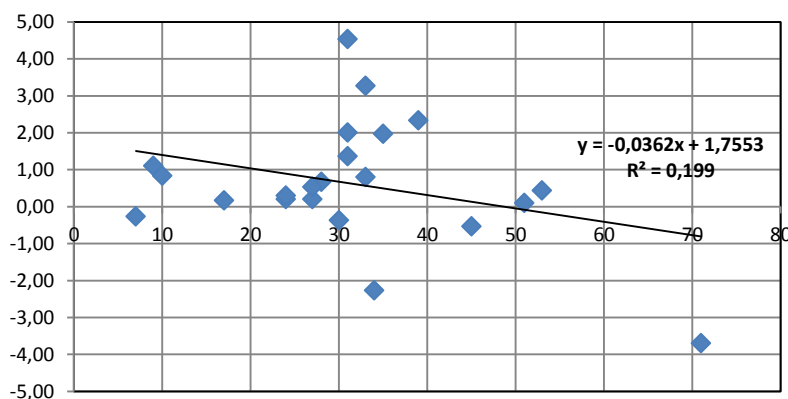
Inoltre, il *deficit* di innovazione del nostro Paese si evince anche dall'esame della quota di luoghi di lavoro in cui si adottano pratiche appar-

tenenti ad almeno due dei cinque gruppi considerati, con eventuali significativi effetti di *complementarietà*. Ciò che conta non è solo l'adozione di una singola pratica o singolo gruppo di pratiche, ma di un insieme di pratiche differenti che sviluppano sinergie quando usate assieme (ovvero danno luogo a benefici superiori alla semplice somma dei benefici derivanti dalle singole pratiche). L'Italia presenta solo il 17% dei luoghi di lavoro in cui si adottano almeno due gruppi di pratiche; peggio dell'Italia fanno solo i Paesi sopra richiamati, a cui si aggiungono Ungheria e Cipro. La Germania fa due volte meglio dell'Italia (38%), mentre Paesi del Nord Europa fanno tre volte meglio (55% e più, per Finlandia, Svezia, Danimarca, Olanda).

2.2. Diffusione dell'innovazione nei luoghi di lavoro e produttività: un secondo esercizio

La rilevanza che presenta l'adozione di *best work organization practices* sulle *performance* delle imprese è confermata dallo stesso Eurofound (2011a): gli effetti marginali indotti dalla adozione (distinta) dei cinque gruppi di pratiche di lavoro su quattro indicatori di *performance* (clima lavorativo, assenza di problemi nella gestione risorse umane, *performance* economica, produttività) sono significativi.

Graf. 9.1 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro 2010-2011 e quota di stabilimenti che non adottano alcuna pratica innovativa nei luoghi di lavoro nel 2009 (analisi per Paese)

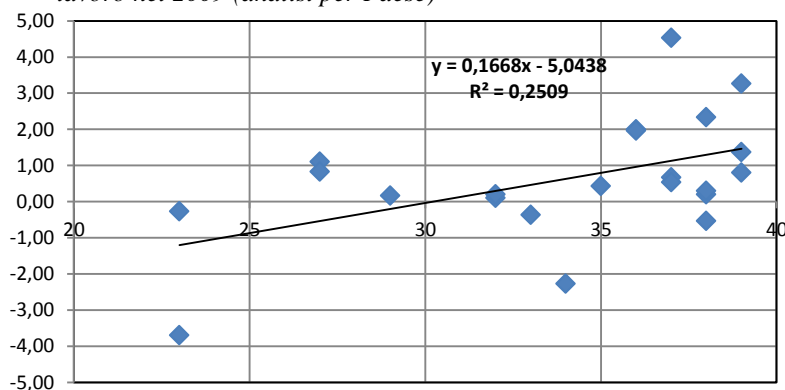


Fonte: ns. elab. su dati Eurofound (2011a) e Oecd 2013

In particolare, formazione, coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze, gruppi di lavoro hanno effetti fortemente positivi sia su condizioni lavorative e gestione delle risorse umane, che su *performance* eco-

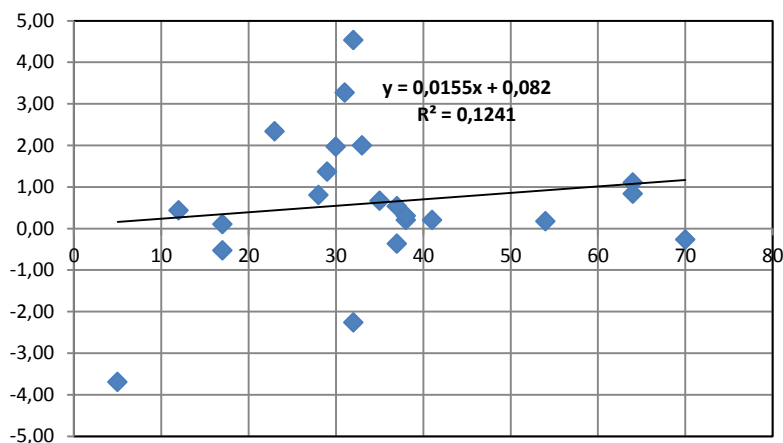
nomiche e produttività; anche gli incentivi economici e finanziari per i lavoratori evidenziano effetti positivi su *performance* economiche e di produttività, pur presentando problemi nella gestione delle risorse umane (Eurofound, 2011a: 15). Quindi, in Europa vengono tratti evidenti vantaggi dall'adozione di *best work organization practices*. Ma l'Italia è, come visto in precedenza, quasi fanalino di coda nella loro adozione.

Graf. 9.2 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro 2010-2011 e quota di stabilimenti che adottano una pratica innovativa nei luoghi di lavoro nel 2009 (analisi per Paese)



Fonte: ns. elab. su dati Eurofound (2011a) e Oecd (2013)

Graf. 9.3 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro 2010-2011 e quota di stabilimenti che adottano due o più pratiche innovative nei luoghi di lavoro nel 2009 (analisi per Paese)



Fonte: ns. elab. su dati Eurofound (2011a) e Oecd (2013)

Con riferimento specifico alla produttività, abbiamo effettuato un semplice esercizio di associazione tra diffusione di pratiche e crescita della produttività del lavoro, incrociando a livello di Paesi i dati Eurofound del 2009 con quelli Oecd sulla produttività per ora lavorata degli anni 2010-2011, che sebbene relativi ad un periodo non certo congiunturalmente favorevole, è successivo a quello dell'indagine effettuata negli stabilimenti europei. I graffi. 9.1-9.3 evidenziano la relazione individuata.

L'evidenza, pur se limitata ai Paesi europei per disponibilità dei dati, supporta la tesi della rilevanza dell'innovazione nei luoghi di lavoro. I Paesi in cui prevalgono stabilimenti che non adottano alcuna pratica hanno *performance* di produttività più scarsa rispetto a quelli ove gli stabilimenti adottano *best work organization practices*. La differenza appare significativa nel caso di adozione di una pratica innovativa, mentre non risulta molto rilevante adottarne più di una. Sebbene quindi non trovi robusta conferma la tesi della complementarità tra pratiche³, è evidente dalla analisi descrittiva (ancora fatti stilizzati) che la flessibilità interna all'impresa, declinata dall'innovazione nelle pratiche di organizzazione di lavoro, sia associata a guadagni di produttività anche in un periodo certo non favorevole alle imprese.

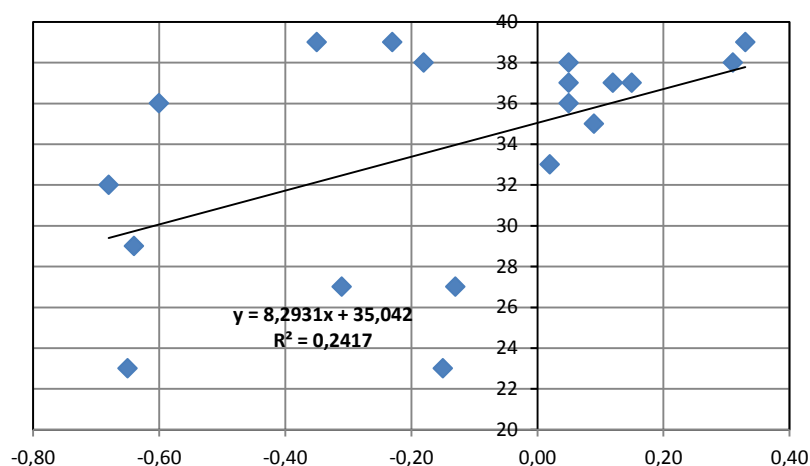
Infine, per completare la discussione sulla presenza tra *trade off* e *trade in*, consideriamo anche l'eventuale *trade off* tra protezione dell'impiego e innovazioni nei luoghi di lavoro, per quanto i dati consentono tale ulteriore esercizio. Considerando le riforme nella legislazione delle protezioni dell'impiego dal 1998 al 2008 (quindi versione 2 dell'indicatore Epl dell'Oecd), da un lato, e diffusione delle pratiche di organizzazione del lavoro, dall'altro, è possibile incrociare i dati delle fonti Eurofound ed Oecd per 19 Paesi europei. L'analisi pone in evidenza che mentre la relazione tra la variabile quota di stabilimenti con assenza di pratiche innovative, oppure quota di stabilimenti con presenza di due o più pratiche innovative, con le variazioni dell'indice di protezione dell'impiego non risulta significativa, quella con la quota degli stabilimenti con una pratica e l'indice di protezione da luogo alla seguente graf. 10⁴. Questo mostra che i Paesi in cui le riforme di deregolamentazione del mercato del lavoro hanno maggiormen-

³ Questa tesi della complementarità è discussa ampiamente nel lavoro di Eurofound (2011a), in cui l'analisi econometrica condotta non consente di trovare riscontro dell'ipotesi che invece in altra letteratura è piuttosto diffusa. Si veda Leoni (2013) per una rassegna critica della letteratura recente.

⁴ Un analogo grafico emerge se si considera l'indice Epl versione 1 relativo agli anni 1990-2008, con la perdita di tre Paesi tra le osservazioni, causa disponibilità di dati.

te proceduto sono quelli in cui più bassa è la quota di stabilimenti che hanno adottato una pratica innovativa, mentre nei Paesi ove le riforme hanno accresciuto le protezioni all'impiego la quota di stabilimenti con una pratica innovativa non scende sotto la soglia del 30% (dove le protezioni sono state ridotte, tale quota scende anche sotto il 25%). La relazione tra mantenimento delle protezioni all'impiego e adozione di pratiche innovative appare positiva e statisticamente significativa, evidenziando un possibile *trade in* tra tutele del lavoro e adozione di innovazioni nei luoghi di lavoro. In altri termini flessibilità esterna all'impresa appare sostituita della flessibilità interna. Questo semplice ma significativo "fatto stilizzato" invia di per sé un segnale alla ricerca scientifica, che crediamo abbia anche implicazioni per le opzioni di *policy*.

Graf. 10 - Quota di stabilimenti che adottano una pratica innovativa nei luoghi di lavoro nel 2009 e variazioni nell'indice Epl, 1998-2008 (analisi per Paese)



Fonte: ns. elab. su dati Eurofound (2011a) e Oecd (2013)

3. Salari, produttività e la “regola di piombo” della Bce

Il secondo argomento avanzato da Mario Draghi (2013) riguarda il *trade off* tra dinamica della produttività del lavoro e dinamica delle retribuzioni del lavoro. Fatte salve rare eccezioni, con Andrew Watt (2013a e 2013b) sul *Social Europe Journal* e Andrea Baranes (2013) su *Sbilanciamenti.info*, pochi hanno discusso le implicazioni distributive del reddito che le tesi di Draghi sottintendono.

Come Watt (2013b) ha fatto osservare nel suo secondo intervento sul *Social Europe Journal*, la “svista” del Governatore rende esplicito il pen-

siero della Banca Centrale Europea. Comparare l'andamento delle retribuzioni *nominali* con quello della produttività *reale* del lavoro, distinguendo tra Paesi "virtuosi" e Paesi "viziosi" è più che un esercizio contabile errato. Esso esplicita un indirizzo di politica economica ben definito, quando si afferma che le retribuzioni nominali del lavoro hanno ecceduto la crescita della produttività nei Paesi viziosi, e da lì vengono i loro mali, mentre i Paesi virtuosi si son ben guardati dal fare tale errore ed hanno governato la dinamica delle retribuzioni nominali, mantenendola al di sotto della produttività del lavoro. Da questo segue una ricetta politica: la cura del male sarebbe quella di spostare la determinazione delle retribuzioni a livello d'impresa, e lì far crescere i valori nominali entro la soglia massima stabilita dalla crescita della produttività reale dei lavoratori, così che questi siano pagati in linea con i loro meriti e sforzi produttivi.

Noi chiamiamo questa ricetta, la "regola di piombo" delle retribuzioni, contrapposta alla "regola d'oro" che lega il salario reale alla produttività reale⁵. E spieghiamo perché.

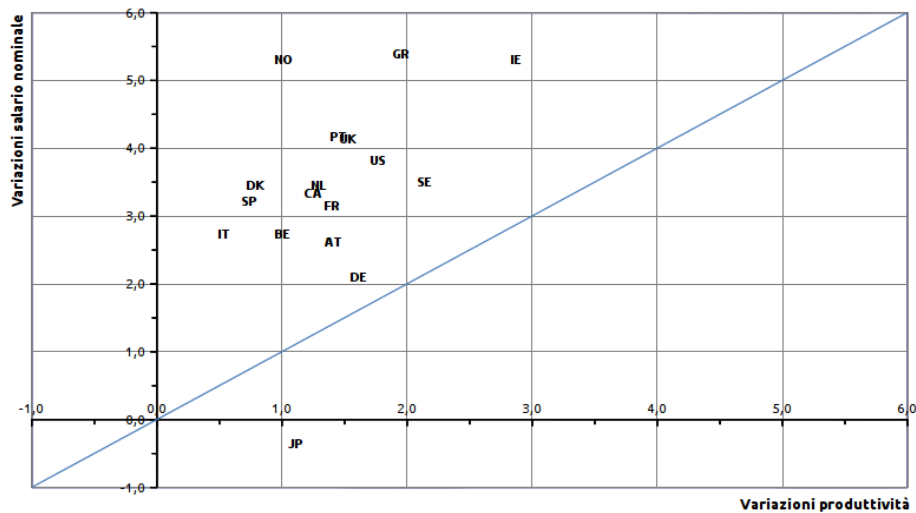
3.1. Salari nominali e produttività reale

Partiamo dai dati Oecd (2013), esaminando un periodo che ha inizio cinque anni prima l'introduzione dell'Euro, dal 1995 al 2011. Consideriamo i tassi di crescita delle retribuzioni nominali del lavoro in relazione a quelli della produttività del lavoro. Lo facciamo per un insieme ampio di Paesi europei (sulla base dei dati disponibili), facenti parte della Eurozona ed esterni a questa, a cui aggiungiamo alcuni Paesi di ormai antica industrializzazione, quali Stati Uniti, Giappone, Canada.

Il graf. 11 illustra, in termini più generali, il "fatto stilizzato" richiamato da Mario Draghi: salve rare eccezioni la dinamica del salario nominale ha ecceduto quella della produttività del lavoro, invece di stare in linea con questa. Fanno eccezione ben pochi Paesi che si collocano vicino o sotto la bisettrice: Giappone e Germania in particolare (indicati nel grafico), che comunque non brillano quanto a produttività (altri fanno meglio di questi): il Giappone evidenzia una crescita della produttività oraria sotto l'1% annuo, e la Germania sopra di poco l'1,5% annuo, inferiore ad Irlanda, Svezia, Stati Uniti e Grecia (graf. 12).

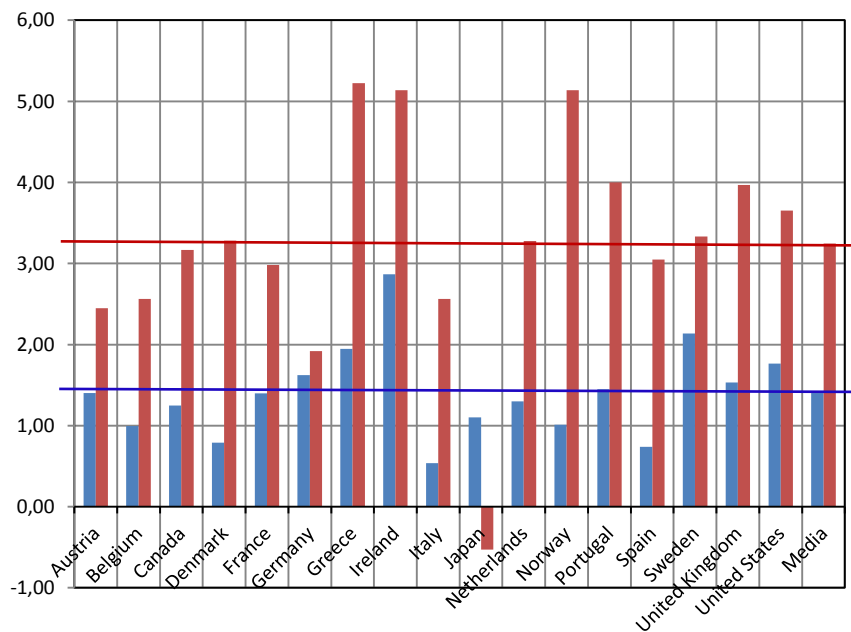
⁵ Sulla "regola d'oro" in un contesto di unione monetaria tra paesi che non hanno squilibri commerciali oppure in presenza di squilibri commerciali, si veda Watt (2010) ed in modo più esteso Watt (2007).

Graf. 11 - Salario nominale orario (w) e produttività del lavoro (π), tassi medi annuali di crescita, 1995-2011



Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

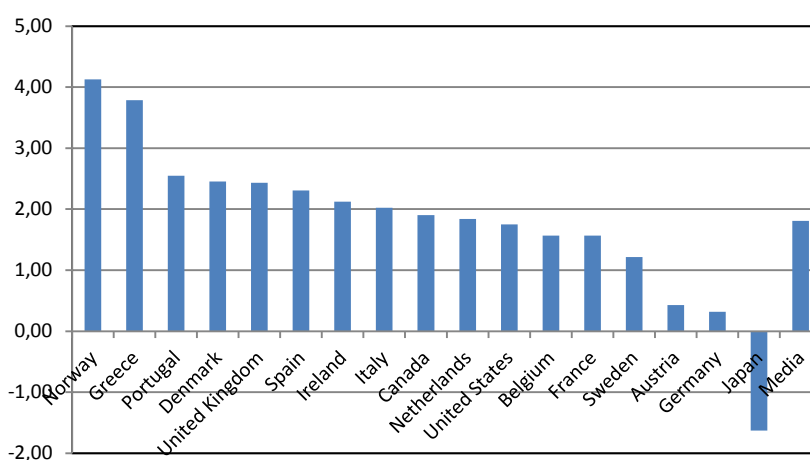
Graf. 12 - Produttività del lavoro (π) e salario nominale orario (w), tassi medi annuali di crescita, 1995-2011



Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

Da questo deriva l'andamento del costo nominale del lavoro per unità di prodotto (graf. 13), che è il rapporto tra crescita delle retribuzioni nominali e produttività del lavoro. I Paesi virtuosi sono pochi: ai due indicati in precedenza, Giappone e Germania, si aggiungono Austria ed anche Svezia, che è fuori dall'Euro. Mentre all'opposto si distinguono i Paesi molto "viziosi": Grecia (di cui molto sappiamo) e Norvegia (che ricordiamo sta fuori dall'Unione europea oltre che dall'Euro).

Graf. 13 – Costo nominale unitario del lavoro, tassi medi annuali di crescita, 1995-2011



Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

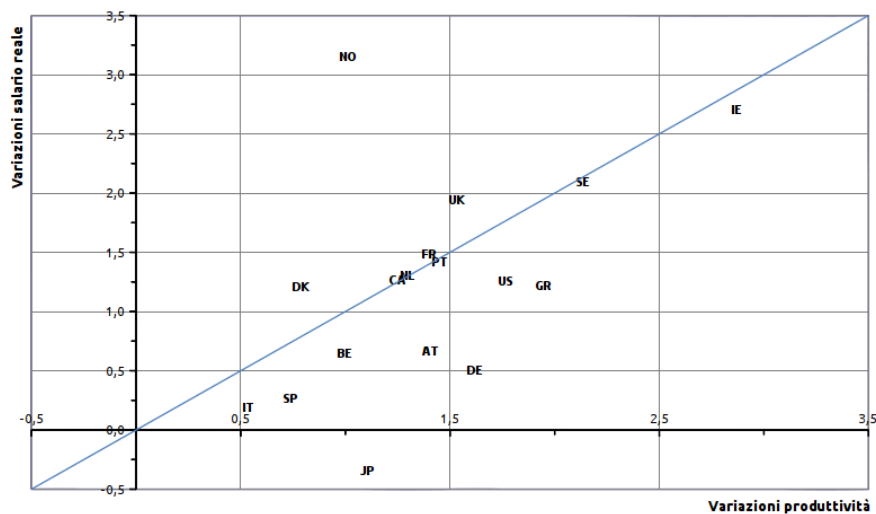
In mezzo ci sono, con gradi diversi di "vizio", molti Paesi, dalla Francia al Portogallo. Alcuni sono nell'Euro, altri sono fuori, altri ancora fuori dall'Europa. Quelli della zona Euro sono particolarmente viziosi in quanto, benché non possano più giocare la loro competitività sulla svalutazione della moneta, rimangono fuori dalla "regola di piombo", per cui perdono progressivamente competitività: Spagna, Irlanda, Italia, Olanda, Belgio, oltre a Portogallo e Francia. L'Italia sta nel mezzo, tra i "viziosi", penalizzata dalla produttività (ultima nella lista) più che dalle retribuzioni nominali (sotto la media). Sono soprattutto questi i Paesi che si devono aggiustare, per rientrare entro la "regola di piombo".

3.2. Salari reali e produttività reale

Se guardiamo alla "regola d'oro" abbiamo una differente rappresentazione. La regola d'oro suggerisce che siano le retribuzioni *reali* del lavoro a dover tenere il passo della produttività fisica del lavoro. In tal caso le quote di

tributive rimarrebbero invariate. Risultato difficile da realizzare, in economia aperta, in particolare sotto i vincoli della moneta unica che non consente svalutazioni monetarie tra Paesi aderenti. Il graf. 14 illustra la situazione per gli stessi Paesi nello stesso periodo. Salvo rare eccezioni (Norvegia, Gran Bretagna, Danimarca), tutti i Paesi passano da sopra a sotto la bisettrice, indicando che il salario reale è cresciuto meno della produttività del lavoro.

Graf. 14 - Salario reale orario (w/p) e produttività del lavoro (π), tassi medi annuali di crescita, 1995-2011

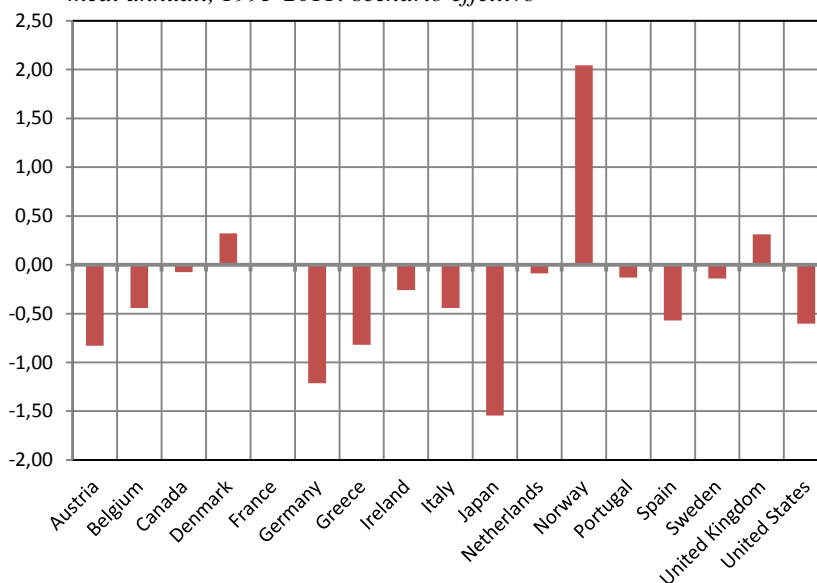


Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

Questo non allineamento del salario reale alla produttività è ciò che conduce al cambiamento della quota distributiva del lavoro sul reddito. Il graf. 15 mostra chi perde e chi guadagna. Tutti i Paesi perdono (o meglio i lavoratori di tutti i Paesi), fatta eccezione per la Norvegia che, fuori dall'Euro e fuori dall'Unione europea, si può permettere salari nominali che crescono ben più della produttività, ma anche salari reali che crescono ben più della produttività, con una dinamica dei prezzi in linea con quella degli altri Paesi (2% su base annua, non molto diverso dall'1,9% indicato dalla Bce per i Paesi dell'area Euro). Si noti che peggio del Giappone (caratterizzato da dinamica negativa delle retribuzioni) fa solo la Germania, prima tra i Paesi dell'Eurozona ad evidenziare una dinamica della quota distributiva a sfavore del lavoro, con un *gap* di più di 1 punto percentuale su base annua tra retribuzioni reali e produttività, che porta ad una significativa diminuzione della quota del lavoro sul reddito. Si noti anche la

Francia che da Paese “vizioso” con salari nominali in ampio eccesso rispetto alla produttività, in termini reali evidenzia un *gap* distributivo nullo. Questo è lo scenario effettivo nel periodo 1995-2011.

Graf. 15 – *Gap tra crescita del salario reale orario e produttività del lavoro, tassi medi annuali, 1995-2011: scenario effettivo*



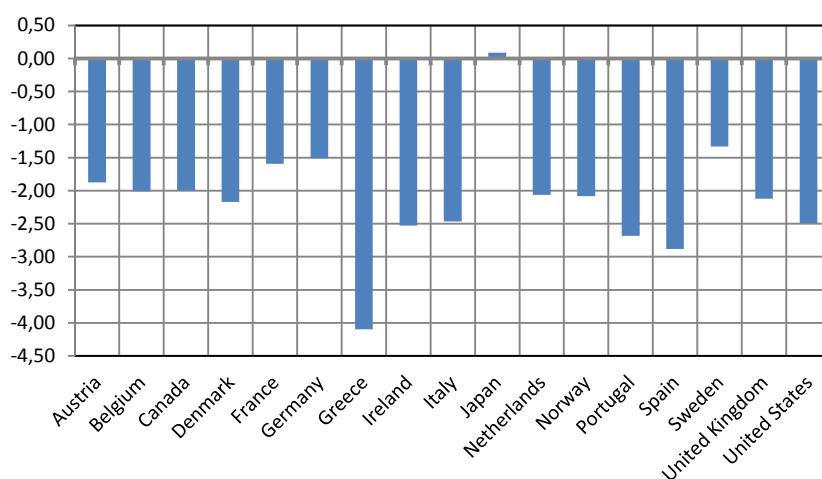
Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

3.3. Salari reali e produttività reale secondo la “regola di piombo”: un esercizio

Ma torniamo ora alla “regola di piombo” richiesta dalla Bce. E chiediamoci, con valore di semplice esercizio *ex post*, quale sarebbe stato il *gap* tra salario reale e produttività se tutti i Paesi avessero seguito la ricetta della Bce, di far crescere le retribuzioni nominali in linea con la crescita della produttività reale di ciascun Paese. Il graf. 16 fornisce la risposta. Solo il Giappone si sarebbe salvato dalla “regola di piombo”, quel Giappone che evidenzia una crescita molto bassa della produttività nel periodo, ed un tasso di inflazione pari a zero. Per tutti gli altri Paesi il *gap* tra retribuzioni reali e produttività si sarebbe allargato (in proporzione della inflazione interna), determinando un crollo generalizzato della quota del lavoro sul reddito. Come dire, una svalutazione competitiva interna per la quale tutti (i lavoratori) ci avrebbero perso, alcuni più di altri, ma nel complesso penalizzando il lavoro ovunque, a favore del capitale. Chiamiamo questo lo scenario di svalutazione del lavoro della “regola di piombo” Bce.

A questo esercizio si potrebbe obiettare che sarebbe proprio la dinamica dei salari frenata dalla “regola di piombo” a consentire di ridurre la crescita dei prezzi e quindi l’inflazione, spingendo così i salari stessi a recuperare potere d’acquisto. Osservazione corretta, se solo si aggiungesse che si dovrebbero avere mercati concorrenziali affinché la frenata salariale si traducesse in diminuzione dei prezzi, e non in aumento dei margini di profitto; ma è proprio ciò che non prevede il modello teorico di riferimento di determinazione dei salari e dei prezzi in concorrenza imperfetta, che indica come tale meccanismo di riequilibrio non sia affatto scontato. In secondo luogo, non dimentichiamo che le condizioni di domanda di beni sono pure rilevanti, per cui essendo i salari anche una delle componenti cardine che spiegano la domanda interna, una loro frenata se non contrazione, ovvero la loro scarsa dinamica, pone un vincolo alla stessa crescita della produttività che non è affatto un parametro tecnico, ma dipende da quanto il reddito reale cresce rispetto al volume di occupazione⁶.

Graf. 16 - Gap tra crescita del salario reale orario e produttività del lavoro, se i salari nominali fossero cresciuti in proporzione al tasso di crescita della produttività, tassi medi annuali, 1995-2011: scenario ipotetico regola Bce

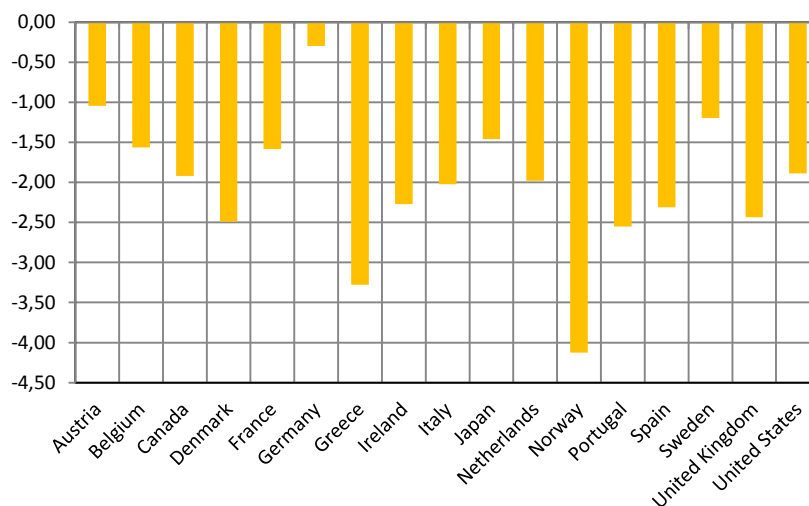


Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

⁶ Sappiamo però che questa deriva “keynesiana” alla questione non rientra tra le condizioni contemplate dal modello.

Non rimarrebbe allora che affidarsi alla componente estera della domanda, se non fosse che qui il rischio è che si prospetti un gioco a somma zero tra le politiche di svalutazione competitiva dei salari. In altri termini, il rischio è che la “regola di piombo” della Bce freni così tanto i salari da avere effetti negativi sulla domanda interna, e quindi sulla produttività stessa, alimentando quel circolo vizioso al ribasso tra salari e produttività che è un effetto collaterale della regola stessa. Una sorta di cura peggiore del male.

Graf. 17 – Gap tra crescita del salario reale orario e produttività del lavoro: scostamento tra scenario ipotetico Bce e scenario effettivo, tassi medi annuali, 1995-2011



Fonte: ns. elab. su dati Oecd (2013)

In verità, l’adozione della “regola di piombo”, se confrontata con lo scenario effettivo, non rende i Paesi (ed i lavoratori) tutti ugualmente colpiti dalla adozione di tale regola Bce. Infatti, se confrontiamo gli scostamenti tra i *gap* tra salari reali e produttività nei due scenari, quello effettivo e quello ipotetico “regola di piombo” Bce (graf. 17), vediamo senza sorprenderci che solo la Germania si distingue da tutti gli altri, evidenziando uno scostamento minimo tra i due *gap*, effettivo ed ipotetico. In altri termini, potremmo dire che la Germania, unico tra i Paesi esaminati, ed unico tra i Paesi della zona Euro, ha già adottato la “regola di piombo” della Bce, conseguendo il risultato che gli altri Paesi devono invece conseguire. Potremmo anche pensare che la regola di piombo della Bce è concepita *ex post* come “regola germanica” della svalutazione del lavoro.

Facciamo anche osservare che essa non sembra basarsi più di tanto su una *incredibile* crescita della produttività del lavoro, che dal 1995 non differisce poi più di tanto da quella della media dei Paesi considerati (1,62 vs. 1,40), quanto su un contenimento delle retribuzioni nominali (1,92 vs. 3,25) e soprattutto reali (0,41 vs. 1,14), che ha consentito alla Germania di contenere l'inflazione ben sotto il 2% (1,5% circa), come da regola Bce, e di realizzare *surplus* commerciali crescenti mediante l'accresciuta competitività di prezzo dei propri prodotti. Non vi è dubbio che la Germania abbia conseguito tale *performance* in virtù di una crescita della produttività spiegata dalle politiche di innovazione e formazione tipici del suo modello di capitalismo, in cui le relazioni industriali partecipative costituiscono un asse portante. Al contempo è evidente come le stesse relazioni industriali abbiano consentito di realizzare dagli anni '90 un contenimento dei salari unico nell'area dell'Euro, e che questa svalutazione interna salariale sia associata ad un valore del marco ombra a tutto vantaggio di questo Paese, come attestano i differenziali nei tassi di interesse della zona Euro. Il coniugare politica dell'innovazione con contenimento salariale è stata la chiave del successo germanico, in presenza di un Euro debole per loro, e troppo forte per altri.

Conclusioni

In conclusione, la “regola di piombo” della Bce sembra più una regola *ex post* fissata quando “i buoi sono usciti dal recinto”. Ora viene riproposta per indicare che la via maestra da seguire per i Paesi “viziosi” (il cui numero cresce ogni mese, dopo Cipro, la Slovenia, oppure ancora l'Italia, tra i PIIGS, e perché non anche la Francia e pure l'Olanda?) è quella della svalutazione competitiva interna basata sul contenimento delle retribuzioni nominali e reali del lavoro, sulla maggiore flessibilità del mercato del lavoro, e sulla riduzione della quota del lavoro sul reddito. Non sono novità. Sono anni che vengono non solo proposte ma soprattutto realizzate queste ricette, con esiti che tutti noi conosciamo: minore crescita, maggiore disoccupazione, maggiori disuguaglianze, il tutto condito più di recente dalla salsa indigesta dell' “austerità espansiva”.

Forse sarebbe stato meglio adottare la “regola d'oro” per tutti *ex ante*, una regola che non consentisse di agire con svalutazioni competitive salariali interne, puntando invece tutti assieme su politiche di crescita e piena occupazione centrati su quei temi che pure non erano certo estranei all'Agenda della Unione europea, l'Agenda di Lisbona con la quale si indicavano le priorità strategiche: *economia della conoscenza e crescita sostenibile*. Quelli erano tempi in cui sarebbero dovuti prevalere gli Stati Uniti d'Europa, mentre invece hanno prevalso gli Stati disuniti intergovernativi d'Europa, che si sono (dis)integrati negli anni dell'Euro.

La Bce inoltre suggerisce che occorra proseguire lungo la strada delle riforme strutturali, ad iniziare da quelle che devono deregolamentare il mercato del lavoro: più flessibilità in entrata ed in uscita e riduzione delle tutele sul posto di lavoro per aumentare quelle sul mercato. È anche questa una ricetta che si persegue da anni, ma i dati mostrano che non si accompagna ad una ripresa della produttività; semmai avviene l'opposto, con minore crescita della produttività che si associa a maggiore flessibilità esterna, nel mercato del lavoro. Al contempo, una maggiore flessibilità interna all'impresa, con innovazione nei luoghi di lavoro, appare una strada alternativa alla precedente, che si coniuga a maggiore produttività. Ma questo la Bce non lo dice, disconoscendo le numerose e robuste evidenze della letteratura economica più recente. La Bce sembra afflitta da miopia: vede sfocati i fattori di medio-lungo periodo (l'innovazione) che davvero contano, e si concentra sui fattori di breve (la flessibilità di mercato) che però non sembrano favorire la competitività e la ripresa della produttività.

Note metodologiche

Per l'analisi svolta la principale fonte dati è:

Oecd (2013), *Statistical database*:

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=EPL_OV#>

Con riferimento all'analisi del grado di protezione dell'impiego, sono stati impiegati i seguenti dati:

- a) *Strictness of employment protection – overall* (Employment Protection Legislation), version 1 (1990-2008) e version 2 (1998-2008)
 - b) *Labour productivity, total economy (Gdp per hours worked), level and annual growth rate* (1990-2008).
- 1) Nei grafici: in asse verticale, variazione indice protezione all'impiego (Epl), in asse orizzontale, variazione livelli di produttività del lavoro e tasso di crescita media annua della produttività, a prezzi costanti.
 - 2) I Paesi considerati sono raggruppati in Paesi Oecd, Paesi europei, Paesi membri dell'Unione europea, Paesi della zona Euro (il numero dei Paesi dipende dalla disponibilità delle serie storiche dei dati).
 - 3) I periodi temporali considerati per disponibilità dati sono due: 1990-2008 dati Epl versione 1, e 1998-2008 dati Epl versione 2.
 - 4) Per i grafici specifici sull'Italia impiegati anche il tasso annuo di crescita del Gdp ed il livello del Gdp *pro capite*, a prezzi costanti, per i periodi 1990-2008 (Epl ver.1) e 1998-2008 (Epl ver.2).

Con riferimento all'analisi delle retribuzioni nominali e reali del lavoro, sono stati impiegati i seguenti dati:

- a) Nominal Labour compensation per hour – total economy, rate of growth;
- b) Real Labour productivity per hour worked – total economy, rate of growth;
- c) Harmonised Consumer prices – total economy, rate of growth.

Riferimenti bibliografici

- Acocella N. e Leoni R. (2010). La riforma della contrattazione: redistribuzione perversa o produzione di reddito?. *Rivista Italiana degli Economisti*, 2, 15: 237-274.
- Antonioli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S. e Pini P. (2011). *Strategie di innovazione e risultati economici. Un'indagine sulle imprese manifatturiere dell'Emilia-Romagna*. Milano: FrancoAngeli.
- Antonioli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S. e Pini P. (2013). Innovation Strategies and Economic Crisis: Evidence from Firm-level Italian Data. *Economia Politica. Journal of Analytical and Institutional Economics*, 1, 30:15-49.
- Antonioli D., Mazzanti M. e Pini P. (2010). Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SME. Empirical Evidence for a Local Manufacturing System in Northern Italy. *International Review of Applied Economics*, 4, 24: 453-482.
- Antonioli D. e Pini P. (2012). Un accordo sulla produttività pieno di nulla (di buono). *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, 4, 13: 9-24.
- Antonioli D. e Pini P. (2013a). Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare gli obiettivi ed i metodi. *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, 2, 14 icp.
- Antonioli D. e Pini P. (2013b). Retribuzioni e contrattazione decentrata. L'accordo sbagliato tra le parti sociali. *Argomenti*, 37: 45-70, icp.
- Baranes A. (2013). Se la Troika ascoltasse la Troika. *Sbilanciamoci.info*. <<http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/capitali/Se-la-Troika-ascoltas-se-la-Troika-17517>>. 29 marzo.
- Cainelli G., Fabbri R. e Pini P. (2002). Performance-Related Pay or Pay for Participation? The Case of Emilia-Romagna. *Human System Management*, 1, 21: 43-61.
- Damiani M., Pompei F. e Ricci A. (2011). *Temporary job protection and productivity growth in EU economies*. MPRA Paper N.29698. Munich Personal RePEc Archive, <<http://mpa.ub.uni-muenchen.de/29698/>>.
- Draghi M. (2013). Euro Area Economic Situation and the Foundations for Growth. Intervento del Presidente della Bce all'*Euro Summit*. Brussels, 14 marzo.

- Eurofound (2011a). *HRM Practices and Establishment Performance: An Analysis Using the European Company Survey 2009*. Dublino: Eurofound. <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/69/en/1/EF1169EN.pdf>.
- Eurofound (2011b). *Performance-Related Pay and Employment Relations in European Companies. Findings of the European Company Survey 2009*. Dublino: Eurofound.
- Gritti P. e Leoni R. (2012). High Performance Work Practices, Industrial Relations and Firm Propensity for Innovation. In: Bryson A. (ed.). *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*. Bingley (UK): Emerald Group Publishing Limited. 13: 267-309.
- Hein E. e Mundt M. (2012). Financialisation and the Requirements and Potentials for Wage-led Recovery – A Review Focussing on the G20. Ilo Working Papers, Conditions of Work and Employment Series, n. 37. Geneva: Ilo.
- Ilo (2013). *Global Wage Report 2012/13. Wages and Equitable Growth*. Geneva: Ilo.
- Lavoie M. e Stockhammer E. (2012). *Wage-led Growth: Concept, Theories and Policies*. Ilo Working Papers. Conditions of Work and Employment Series, n. 41. Ginevra: Ilo.
- Leoni R. (2013). Organization of Work Practices and Productivity. In: Grandori A. (ed.). *Handbook of Economic Organization*. Cheltenham: Edward Elgar, cap. 17: 312-334.
- Lucidi F. e Kleinknecht A. (2010). Little Innovation, Many Jobs: An Econometric Analysis of the Italian Labour Productivity Crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 3, 34: 525-546.
- Pini P. (2013). What Europe Needs to Be European. *Economia Politica, Journal of Analytical and Institutional Economics*, 1, 30: 3-11.
- Pini P. (2000). Partecipazione all'impresa e retribuzioni flessibili. *Economia Politica, Journal of Analytical and Institutional Economics*, 3, 17: 349-374.
- Pini P. e Santangelo D. (2010). The Underlying Internal Learning Process of Incremental and Radical Innovations. *Economia Politica, Journal of Analytical and Institutional Economics*, 1, 27: pp.55-81.
- Storm S., Nastepaad C.W.M. (2012). *Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment*. Ilo Working Papers, Conditions of Work and Employment Series, n. 36. Ginevra: Ilo.
- Tronti L. (2012). Per una nuova cultura del lavoro. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita. *Economia & lavoro*, 2: 117-130.
- Watt A. (2007). The Role of Wage-Setting in a Growth Strategy for Europe. In: Arestis P., Baddeley M. e McCombie J., (eds.). *Economic Growth. New Directions in Theory and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar:178-199.

- Watt A. (2010). From End-of-Pipe Solutions towards a Golden Wage Rule to Prevent and Cure Imbalances in the Euro Area. *Journal of Social Europe*. <<http://www.social-europe.eu/2010/12/from-end-of-pipe-solutions-towards-a-golden-wage-rule-to-prevent-and-cure-imbalances-in-the-euro-area/>>. 23 dicembre.
- Watt A. (2013a). *Mario Draghi's Economic Ideology Revealed?*, *Journal of Social Europe*. < <http://www.social-europe.eu/2013/03/mario-draghis-economic-ideology-revealed/>>. 26 marzo.
- Watt A. (2013b). *More on Wages Policy a la Draghi: Share and Share Alike*, *Journal of Social Europe*. <<http://www.social-europe.eu/2013/03/more-on-wage-policy-a-la-draghi-share-and-share-alike/>>. 28 marzo.