

L'analisi

Le ragioni del declino

TITO BOERI

C'È UNA lettura che vorremmo consigliare ai rappresentanti di sindacati e Confindustria che mercoledì torneranno a mettersi attorno ad un tavolo per rivedere il modo con cui si determinano i salari per i lavoratori dipendenti del settore privato in Italia.

SEQUE A PAGINA 24

(segue dalla prima pagina)

E' un libretto appena pubblicato dall'Ocse che raccoglie diversi indicatori di produttività (lo si può scaricare dal sito www.oecd.org). Mostra impietosamente che il nostro Paese è quello in cui la produttività del lavoro, comunque misurata, è cresciuta di meno dal 2001 in poi. Di qui il declino relativo dell'Italia, la discesa del nostro reddito per abitante al di sotto della media non solo dell'Unione Europea a 15, ma anche dell'Unione Europea a 19 (che include anche Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria). Ma c'è anche un altro fatto importante messo in luce da questa pubblicazione: nel nostro Paese ci sono grandissime differenze nei livelli di efficienza delle imprese all'interno dello stesso settore. Le grandi imprese (quelle con più di 250 addetti) hanno una produttività del lavoro tre volte più alta delle imprese con meno di 10 addetti. Anche altrove le imprese più grandi sono più efficienti, ma il divario è più contenuto: in Francia, Germania e Regno Unito, ad esempio, il rapporto è di uno a due.

Questi fatti spiegano due cose allo stesso tempo. Primo, perché tutti si lamentano: i lavoratori perché i salari sono troppo bassi e i datori di lavoro perché i costi del lavoro per prodotto sono troppo alti. Hanno ragione entrambi: se la produttività del lavoro non cresce, non c'è trippa per gatti. Secondo, spiegano perché si faccia così fatica a chiudere i contratti nazionali, col risultato che più del 50 per cento dei lavoratori dipendenti oggi ha il proprio contratto scaduto (dati Istat). Il punto è che è molto difficile accordarsi su di un incremento salariale che vada bene per tutti quando le condizioni di efficienza sono così diverse da impresa a impresa, anche all'interno dello stesso settore.

Di qui la grande importanza che riveste la riforma degli assetti contrattuali su cui si sta faticosamente cercando un accordo. Si tratta di dare più peso alla contrattazione collettiva azienda per azienda o, quantomeno, permettere che la contrattazio-

ne nazionale non imponga a tutte le imprese gli stessi incrementi salariali, che sarebbero inevitabilmente "troppo bassi" in alcune aziende e "troppo alti" in altre. Oltre a permettere di chiudere i contratti per tempo salvaguardando il potere d'acquisto dei salari, questa riforma servirà anche a far crescere la produttività del lavoro e, con essa, salari e reddito pro capite. Fino al 50 per cento degli incrementi della produttività nei paesi Ocse si spiega con spostamenti di lavoratori, attratti da salari più alti, da imprese meno efficienti a imprese più efficienti. Più grandi i divari di produttività, più grandi gli incrementi di efficienza che questo spostamento può conseguire. Ad esempio, un lavoratore che in Italia si sposta da una tipica impresa con meno di 10 addetti a una tipica azienda con più di 250 addetti diventa tre volte più efficiente. Inoltre, la produttività del lavoro aumenta quando si stabilisce, con regole chiare e condivise, un rapporto esplicito fra salario e rendimento. Ce lo dicono centinaia di esperimenti aziendali: i lavoratori che hanno una paga fissa, indipendente dai risultati raggiunti, sono meno produttivi dei lavoratori nella stessa impresa e con le stesse qualifiche che hanno una paga in parte legata al rendimento.

Come rimarcava venerdì su queste colonne Luigi Spaventa, la produttività del lavoro dipende anche dagli investimenti delle imprese in macchinari. Ma l'andamento deludente della produttività in Italia non è dovuto a un basso rapporto capitale-lavoro. Ce lo conferma lo stesso studio dell'Ocse: il contributo offerto alla crescita della produttività in Italia dal cosiddetto "capital deepening" (aumento del rapporto capitale-lavoro) è stato più alto che in Francia e Germania. E, in ogni caso, non si vede perché non si debba comunque cominciare dal meglio utilizzare e remunerare le nostre risorse umane. Abbassando i costi per unità prodotta arriveranno anche più capitali, soprattutto nel Mezzogiorno.

La riforma della contrattazione servirà anche a rendere meno drammatico il problema del precariato, che comporta oggi non solo instabilità dell'impiego, ma anche salari bassi. Spero di non dover più ascoltare un grande manager proclamarsi "il più precario di tutti in azienda" quando in un mese guadagna quanto un lavoratore con contratto temporaneo nel corso della sua intera vita lavorativa. Oggi i salari in Italia, complice una contrattazione svolta lontano da dove si produce, finiscono per premiare chi ha lunghe carriere aziendali. Chi cambia lavoro spesso, in queste condizioni, è doppiamente penalizzato. Legando il salario alla produttività ci potrà invece essere una compensazione alla maggiore mobilità cui siamo inevitabilmente destinati, almeno a giudicare da

quanto avviene anche in altri paesi. Chi cambia e trova un impiego più adatto alle sue competenze, potrà essere pagato di più di prima mentre oggi, quasi sempre, il passaggio da un lavoro all'altro comporta una perdita di reddito e potere d'acquisto.

Bene allora che le parti lavorino bene e in silenzio. Sappiano che ci si aspetta molto da loro. E che non potranno dare la colpa alla politica di un loro fallimento. E' una materia che spetta a loro, soltanto a loro, regolare.

