

NOTA ISRIL ON LINE

N° 24 - 2015

**MODELLO CONTRATTUALE,
PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO E
CRESCITA ECONOMICA**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



MODELLO CONTRATTUALE, PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO E CRESCITA ECONOMICA

di Leonello TRONTI¹

1. Il declino dell'Italia: crescita lenta, produttività bloccata, impoverimento relativo

1.1. Crisi finanziaria e crisi dell'economia reale

Ben prima dell'insorgere della crisi finanziaria internazionale (2008), l'economia reale del nostro Paese è entrata in un sentiero di declino relativo di lungo termine. Nel periodo 1995-2007 (prima della crisi), la crescita media annua del Pil è stata: in Italia pari all'1,4%, mentre quella dell'Eurozona era del 2,2%.

In altri termini, già prima della crisi per 13 anni l'Italia ha perduto in media, nei confronti dell'Eurozona (di cui è parte rilevante) 8 decimi di punto di Pil l'anno.

1.2. Crescita, occupazione e produttività

La crescita equivale ad un aumento del reddito e del prodotto. E l'aumento del prodotto si può scomporre in due elementi fondamentali²: la crescita dell'input di lavoro da un lato e l'aumento della produttività del lavoro dall'altro. Per definizione, pertanto, il tasso di variazione percentuale del reddito/prodotto è uguale alla somma del tasso di variazione dell'occupazione e di quello della produttività del lavoro (oltre a un terzo termine, di interazione tra i due, di entità del tutto trascurabile nel breve così come nel medio periodo).

Se applichiamo questo semplice modello di scomposizione all'economia italiana, notiamo che la crescita lenta del Pil tra il 1995 e il 2008 (1,4% l'anno) è stata trainata quasi per intero (89%) dall'aumento dell'occupazione e solo per una minima parte (11%) dallo sviluppo della produttività del lavoro. Mentre, all'assai più robusta crescita del Pil dell'Eurozona (2,2% l'anno) l'occupazione ha contribuito molto meno (53,7%) e la produttività molto di più (46,3%). Si noti però che non è legittimo inferire da questi numeri l'esistenza di una sorta di "vincolo ricardiano" per cui la maggiore crescita della produttività comporta una minore crescita dell'occupazione: nella media dell'Eurozona, infatti, la crescita assai maggiore della produttività del lavoro (1,2% l'anno contro lo 0,2% dell'Italia) si è combinata con una crescita dell'occupazione quasi identica (1,0% l'anno per l'Eurozona e 1,2% per l'Italia). In altri termini, gli altri paesi dell'euro sono riusciti a contemperare assai meglio dell'Italia crescita occupazionale e aumento della produttività del lavoro, ampliando il mercato dei prodotti e aumentando la capacità produttiva.

¹ Scuola nazionale dell'amministrazione.

² Si noti che la scomposizione altro non è che un'identità aritmetica e non propone pertanto relazioni di comportamento.

1.3. Negli anni della crisi le cose sono peggiorate...

Nel biennio 2008-2009 (crisi finanziaria) la caduta del Pil italiano è stata del 3,4 per cento l'anno, quella dell'Eurozona del 2,2 per cento (con una perdita italiana di 1,4 punti percentuali l'anno). Nel biennio 2010-2011 (lieve ripresa) la crescita è stata in Italia dell'1,1%, quella dell'Eurozona dell'1,7 (per l'Italia, -0,6 punti percentuali l'anno). Nel 2012-2013 (recessione) la caduta media italiana è stata -2,3 per cento, quella dell'Eurozona -0,6 (-1,7 punti l'anno in meno). Nel 2014 (nuova ripresa) l'economia italiana si è ulteriormente contratta dello 0,4%, mentre l'Eurozona cresceva dello 0,9% (ancora -1,3 punti percentuali).

In tutto, tra il 1995 e il 2014, l'Italia ha segnato una perdita di 21,9 punti percentuali di Pil rispetto alla media dell'Eurozona. L'Eurozona è cresciuta del 31,3 per cento, l'Italia del 9,3 per cento – ovvero meno di un terzo.

La crisi finanziaria non ha fatto che far emergere in modo ancor più evidente il declino dell'economia italiana, che per troppi anni è stato colpevolmente tenuto sotto silenzio e, dopo il 2008, da relativo (in rapporto alla performance degli altri paesi euro) è diventato assoluto (una vera e profonda recessione) con una perdita di reddito che, tra il 2007 e il 2014, ammonta a 9,3 punti percentuali, 7,9 punti più della perdita media dell'Eurozona.

Il declino del reddito ha avuto notevoli effetti negativi sul mercato del lavoro. Nel complesso l'occupazione è diminuita, dal massimo (III trimestre 2008) al minimo (IV trim. 2013), di 893 mila unità, mentre la disoccupazione è aumentata, dal minimo (II trim. 2007) al massimo (IV trim. 2014), di un milione e 482 mila unità. La disoccupazione è cresciuta più di quanto sia diminuita l'occupazione perché più persone, spinte dalla crisi, si sono messe a cercare attivamente un lavoro.

2. Il ruolo economico del modello contrattuale

2.1. Il Protocollo di luglio 1993

Il meccanismo di negoziazione dei salari previsto dal Protocollo di Luglio 1993 prevede: a) due livelli negoziali, specializzati e non sovrapposti; b) importi tabellari (minimi) previsti dai CCNL e legati all'inflazione programmata; c) salario di risultato a livello aziendale o territoriale, legato a produttività, profittabilità e qualità delle produzioni a livello locale; d) altri contenuti di potenziamento del lavoro, ammodernamento delle imprese e valorizzazione del capitale umano (nella seconda parte del Protocollo, un progetto di sviluppo dell'apparato produttivo rimasto in larga misura inattuato).

In altri termini, il Protocollo prevede una forma di politica salariale d'anticipo (tasso di inflazione programmata e recupero degli scostamenti), che sostituisce il sistema previgente di recupero delle perdite di potere d'acquisto dovute all'inflazione passata, attraverso il meccanismo della scala mobile. *Va notato che nel Protocollo del '93 manca qualunque riferimento alla stabilità delle quote distributive nel reddito.*

2.2. Il modello contrattuale è disegnato in modo da salvaguardare i profitti

Dal luglio 1993 alcuni aspetti del modello contrattuale italiano sono cambiati. In particolar modo, la durata dei contratti è divenuta triennale e l'inflazione di riferimento per il primo livello contrattuale è quella prevista da un organismo tecnico terzo (l'Istat) e non quella programmata dalle parti d'accordo con il Governo. Ma le sue caratteristiche fondamentali sono rimaste inalterate.

I contratti nazionali di categoria non remunerano gli aumenti di produttività, ma si limitano a prevenire la perdita di potere d'acquisto del salario fondamentale. Gli incrementi di produttività vengono invece remunerati solo quando derivano da specifici accordi siglati in sede decentrata, aziendale o (assai più di rado) territoriale e, quasi sempre, solo se si registrano i risultati attesi.

Il modello negoziale italiano pone così il costo del mancato aumento di produttività, in termini di corrispondente stagnazione del salario reale, in capo ai lavoratori e non alle imprese.

Queste infatti, in assenza di pressione salariale, possono preservare i margini di profitto senza dover ricorrere a impegnativi recuperi di produttività. Gli imprenditori, infatti, non sono santi né eroi e non affrontano costose riorganizzazioni, non sfidano il futuro con massicci investimenti, a meno che non abbiano forti motivi per farlo. Ma la scelta di sottomettere gli aumenti del salario reale alla diffusione e agli esiti della contrattazione decentrata frena la crescita, sia perché riduce in ogni impresa la necessità di riorganizzazioni labour saving, sia perché nell'insieme delle imprese frena – attraverso la moderazione dei salari – la domanda di beni di consumo. In un'economia dotata da un diverso modello contrattuale, non sfavorevole al lavoro, la crescita salariale contribuisce infatti alla crescita tanto a livello microeconomico, stimolando (in modo non dissimile dalla concorrenza) la riorganizzazione delle imprese volta a recuperare efficienza e a ridurre il costo di lavoro per unità di prodotto, quanto a livello macroeconomico ampliando il mercato per i beni di consumo (e non solo).

Il vincolo alla crescita salariale stabilito dal modello contrattuale italiano del '93 (rivisto senza modifiche sostanziali nel 2009 e nel 2012) crea dunque una 'clausola di salvaguardia dei profitti' che nel tempo ha sì favorito la creazione e la sopravvivenza delle imprese³, ma si è anche dimostrata non sostenibile (perché avversa alla crescita della produttività e del reddito) – non sostenibile tanto quanto lo era all'opposto, negli anni '80, la scala mobile con il punto unico di contingenza.

2.3. Perché l'Italia si è data nel 1993 un modello contrattuale che tutela i profitti ma non sostiene la crescita?

Nel 1993 l'Italia si trovava in una grave situazione di emergenza perché era nella doppia condizione: a) di dover fronteggiare la più grave crisi occupazionale

³ Tra il Censimento dell'industria e dei servizi del 1991 e quello del 2011 il numero delle imprese attive è cresciuto di un milione e 126 mila, e quello degli occupati di un milione e 850 mila. Ma quasi tutto l'incremento nel numero delle imprese (98%) e quasi due terzi dell'incremento dell'occupazione (58%) si sono realizzati nel segmento delle microimprese (sotto i 10 addetti), che l'Istat (nel Rapporto annuale 2014) giudica un segmento dell'apparato produttivo «strutturalmente inefficiente».

del dopoguerra; b) e di dover "accomodare" l'ultima grande svalutazione della lira (settembre 1992) in vista dell'entrata nel "Club dell'euro" al primo turno. La scelta dei responsabili della politica economica fu di attuare, d'accordo con i partner sociali, una sorta di 'tregua salariale' che consentisse all'economia di adeguarsi alle nuove condizioni, recuperando occupazione grazie alla moderazione salariale e frenando l'inflazione importata derivante dalla svalutazione.

In realtà, però, i firmatari del patto erano coscienti dei suoi limiti, tanto che l'accordo prevedeva la sua revisione dopo 5 anni. Questa venne tentata dalla Commissione Giugni (1997), le cui raccomandazioni di estensione della contrattazione territoriale (a livello regionale, provinciale, di distretto) rimasero però senza esito, anche a causa delle divisioni che nel frattempo si erano create all'interno del movimento sindacale.

2.4. Ancora oggi la contrattazione di secondo livello non è decollata

Secondo l'indagine Invind della Banca d'Italia (D'Amuri e Giorgiantonio, 2013), la contrattazione decentrata copre, nel settore privato, all'incirca il 21% delle imprese al di sopra dei 20 addetti. Queste imprese (>20 addetti) rappresentano oltre il 70% degli addetti nel settore dell'industria in senso stretto e quasi il 60% nel comparto dei servizi non finanziari.

Sono quindi privi di contrattazione decentrata:

1. circa il 30% degli addetti dell'industria e più del 40% degli addetti dei servizi nelle imprese sopra i 20 addetti (che occupano il 42% dei dipendenti dell'economia),
2. e, oltre a questi, quasi tutti i dipendenti delle imprese sotto i 20 addetti (che costituiscono il 58% dei dipendenti dell'economia).

La contrattazione decentrata, dunque, copre soltanto il 25-30% dei lavoratori dipendenti, in quanto lascia scoperta una quota tra il 70 e il 75 per cento, che non ha strumenti per aumentare il proprio potere d'acquisto⁴.

È questo il motivo per il quale le retribuzioni reali sono stagnanti in Italia dal 1993 e gli stessi consumi hanno presentato dinamiche molto deboli, frenando la crescita del Paese.

3. La rottura della «regola d'oro» dei salari

3.1. Salario, produttività e regola di Bowley

La mancata diffusione della contrattazione di secondo livello – che esclude più del 70 per cento dei dipendenti delle imprese – ha causato per la larga maggioranza delle aziende il mancato rispetto della cosiddetta "regola d'oro dei salari", che richiede che i salari reali crescano nella stessa misura della produttività del lavoro. La regola è "d'oro" perché soltanto nella sua vigenza può adempiersi la cosiddetta "legge di Bowley", che comporta la costanza delle quote

⁴ Ovvero il risultato della somma del 58 per cento e del 35 per cento della quota occupata dalle imprese sopra i 20 addetti (42 per cento). Dal 2009, a questi lavoratori privi di contrattazione decentrata, i contratti di primo livello dovrebbero attribuire l'elemento di garanzia retributiva (EGR), che però non risulta aver migliorato la dinamica retributiva complessiva.

distributive del lavoro e del capitale nel reddito. Vediamo perché. Siano: s il salario di fatto pro capite, O_D l'occupazione dipendente, R il reddito totale in termini reali e p i prezzi; la quota del lavoro, o quota del lavoro dipendente nel reddito (Q_L), può essere definita nel modo seguente:

$$Q_L = s \cdot O_D \cdot 1/R \cdot 1/p$$

da cui, moltiplicando e dividendo per l'occupazione totale O_T , e sostituendo la produttività del lavoro π al reddito reale per occupato (R/O_T), abbiamo:

$$Q_L = s \cdot o_D \cdot 1/\pi \cdot 1/p$$

dove o_D indica l'incidenza dell'occupazione dipendente sul totale (O_D/O_T) che, peraltro, costituisce un'approssimazione della dimensione occupazionale media delle imprese. Da questa equazione si ricava agevolmente la condizione di crescita salariale che assicura l'invarianza della quota del lavoro:

$$vQ_L = 0 \quad \text{se e solo se} \quad v_s - v_p = v\pi - v_{o_D}$$

ovvero, la variazione percentuale (v) della quota del lavoro nel reddito è nulla se e solo se la variazione percentuale del salario pro capite reale ($v_s - v_p$) è pari alla variazione della produttività del lavoro, al netto di un'eventuale aumento della dimensione occupazionale media delle imprese.

La formalizzazione dimostra che la legge di Bowley, ovvero l'invarianza delle quote distributive, si verifica soltanto se la crescita del salario reale eguaglia la variazione della produttività del lavoro («regola d'oro»), al netto della variazione dell'incidenza dell'occupazione dipendente sul totale (che nel breve periodo può essere considerata pari a zero).

Questa condizione è particolarmente importante perché vale tanto a livello macro, per l'intera economia, quanto a livello micro, per la singola impresa. La quota del lavoro può infatti essere calcolata come quota del monte costo lavoro sul valore aggiunto, sia a livello di economia (o di settore/territorio), sia a livello di singola impresa.

3.2. Regola di Bowley e «crescita bilanciata»

La 'regola d'oro dei salari' a livello micro, e dunque la legge di Bowley a livello macro, sono anche un elemento fondamentale del modello di "crescita bilanciata" di Kaldor (1957).

Il modello ha lo scopo di definire un sentiero di crescita dell'economia ad un tasso costante, tale da ridurre le fluttuazioni dovute all'alternarsi di fasi di crescita e di recessione nel corso dei cicli economici, e si basa essenzialmente sulla stilizzazione delle caratteristiche dell'intenso sviluppo dei paesi occidentali nel secondo Dopoguerra.

Il modello di Kaldor indica che, se il rapporto capitale-prodotto (K/Y) è costante nel tempo e le quote del lavoro e del capitale nel reddito (Q_L e Q_K) sono costanti, anche il saggio di profitto (P/K) è costante:

$$\begin{aligned} v(K/Y) &= 0 ; \\ vQ_L = 0 &\rightarrow vQ_K = v(P/Y) = 0 \\ &\rightarrow v(P/K) = 0 . \end{aligned}$$

Ma perché il rapporto capitale-prodotto sia costante è necessario che il tasso di crescita del rapporto capitale-lavoro (K/O_T) coincida con quello della produttività del lavoro (Y/O_T), ovvero che lo stock di capitale cresca nella stessa misura del reddito:

$$vK = vY \rightarrow v(K/O_T) = v(Y/O_T) \rightarrow v(K/Y) = 0 ,$$

e, come già abbiamo visto, perché le quote distributive siano costanti (legge di Bowley), è necessario che le retribuzioni reali crescano nella stessa misura della produttività del lavoro (regola d'oro dei salari):

$$v_s - v_p = v(Y/O_T) \rightarrow vQ_L = 0 = vQ_K .$$

Del resto, oltre ad essere uno dei pilastri della 'crescita bilanciata' à la Kaldor, la regola d'oro è estremamente importante sotto il profilo micro, nelle singole aziende, per il buon funzionamento delle relazioni industriali, perché, assicurando la distribuzione dei frutti dello sviluppo sia al capitale che al lavoro⁵, preserva l'incentivo chiave alla cooperazione tra i partner sociali finalizzata al miglioramento della produttività e alla crescita.

E la legge di Bowley è inoltre di grande rilievo sotto il profilo macroeconomico perché, attraverso la costanza del saggio di profitto, consente il massimo aumento dei consumi raggiungibile senza esercitare pressioni inflazionistiche sui prezzi.

3.3. Il caso italiano: un rapporto inverso e anticiclico tra produttività e quota del lavoro

Il modello contrattuale definito nel 1993, e rimasto sotto questo profilo invariato sino ad oggi, comporta nei fatti una sistematica violazione della legge di Bowley e, quindi, l'impossibilità per il Paese non solo di una crescita costante, ma anche di una crescita comparabile a quella degli altri paesi euro. Nel modello

⁵ Solo se le quote distributive sono costanti si ottiene, indipendentemente dal valore delle quote spesso dipendente da aspetti strutturali connessi con la caratterizzazione produttiva dell'impresa, un identico incremento di entrambe, pari alla crescita del reddito.

contrattuale italiano, infatti, il combinato disposto della rigidità verso il basso in termini reali del salario "fondamentale", definito dai contratti nazionali (primo livello), e della mancata diffusione della contrattazione integrativa (secondo livello) stabilisce un rapporto inverso e anticiclico tra crescita della produttività e quota del lavoro nel reddito.

Se la produttività cresce (come dovrebbe accadere sempre), la scarsa diffusione della contrattazione integrativa fa sì che, a livello macroeconomico, i guadagni di produttività vadano ad aumentare la quota del capitale nel reddito provocando un rallentamento dei consumi rispetto al reddito.

Se, viceversa la produttività si riduce (come non dovrebbe accadere mai), la rigidità verso il basso del salario reale fondamentale torna a far crescere la quota del lavoro con un modesto effetto di sostegno del reddito.

Non si tratta di una considerazione ipotetica. Dagli anni '80 al 2008, come ricorda l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in corrispondenza di una continua seppur debole crescita della produttività del lavoro, la quota del lavoro nel reddito è caduta in Italia di 10 punti. Mentre con la crisi, in corrispondenza con la perdita di produttività dell'economia, per gli effetti descritti la quota del lavoro ne ha riguadagnati 4.

Il Protocollo '93 ha quindi creato un meccanismo che viola la legge di Bowley, alterando automaticamente e al di fuori di qualunque manovra di politica economica o forma di contrattazione collettiva la stabilità delle quote distributive, e istituisce un sistema di incentivi evidentemente sfavorevole alla crescita economica e incline alla stagnazione.

Grazie alla moderazione salariale (incrementi del salario reale inferiori ai guadagni di produttività) gli imprenditori trovano infatti un equilibrio perverso tra l'incentivo ad occupare lavoro a basso costo (e bassa produttività) e quello ad accrescere la produttività per spostare automaticamente a loro favore la distribuzione del reddito. Mentre i lavoratori sono esposti all'azzardo morale di poter riequilibrare la distribuzione del reddito a loro favore solo frenando la produttività.

In altre parole, il sistema istituzionale di regolazione delle retribuzioni abbatte l'incentivo fondamentali per i partner sociali a cooperare per la crescita. E l'economia viene sospinta dalle opposte convenienze dei partner sociali a imboccare un sentiero di stagnazione.

4. La redistribuzione del reddito dai salari ai profitti

Non è difficile calcolare l'entità della redistribuzione di risorse dai salari ai profitti operata da questo perverso meccanismo istituzionale. In prima approssimazione, senza tener conto degli effetti della distribuzione del reddito sulla crescita, il computo può essere condotto in modo controfattuale, ovvero valutando la differenza tra il valore storico del monte profitti e quello che si sarebbe verificato se i salari reali fossero cresciuti nella stessa misura dei pur modesti aumenti della produttività realizzati nel tempo dall'economia italiana, e dunque lasciando inalterata la quota del lavoro nel reddito.

Il contributo offerto dalla quota del lavoro ai profitti è stato davvero ingente: a prezzi 2005, oltre 50 miliardi di euro già solo due anni dopo la sigla del protocollo, fino a più di 75 miliardi l'anno nel triennio 2000-2002 e attorno ai

68 miliardi l'anno tra il 2003 e il 2007.

Soltanto con la crisi (tra il 2009 e il 2012), in dipendenza dalla della tenuta dei salari contrattuali reali a fronte della caduta della produttività del lavoro, il contributo si è ridotto a valori più 'modesti', tra i 30 e i 40 miliardi l'anno.

Il valore cumulato di questi 'trasferimenti impliciti' operati automaticamente dal modello contrattuale dal 1993 al 2012 ammonta a ben 1.069 miliardi di euro: circa 53 miliardi di euro l'anno! Si tratta di una cifra che non si può non definire ragguardevole, sufficiente a spiegare non solo il freno dei consumi e l'aumento dell'indebitamento delle famiglie, ma anche (e forse soprattutto) i ritardi di innovazione, i mancati investimenti, la sopravvivenza di troppe imprese marginali i cui prodotti o servizi continuano a gravare sui bilanci delle famiglie e delle imprese competitive; e l'incapacità del segmento sano dell'apparato produttivo di crescere sino a poter trainare fuori dal tunnel l'intero Paese.

Il raffronto tra l'entità delle risorse trasferite e i risultati dell'economia conferma il ruolo della distribuzione del reddito ai fini della crescita.

Il meccanismo perverso che nel lungo periodo ha garantito i profitti al di là dei meriti di mercato ha minato, per la cospicua parte del sistema produttivo esclusa dalla contrattazione decentrata e al riparo della concorrenza internazionale, l'incentivo a investire per migliorare la qualità dei processi produttivi e dei prodotti. Il disincentivo ha influito tanto sulle scelte imprenditoriali, garantite sul lato dei profitti, quanto su quelle dei lavoratori, non remunerati in caso di miglioramento della performance produttiva.

5. Uscire dal tunnel in quattro passi: una proposta

Il 4 giugno 2013 si sono riuniti a Roma, alla Facoltà di Economia della Sapienza, alcuni economisti che negli anni recenti hanno studiato il "male oscuro" del declino della crescita della produttività in rapporto con la contrattazione collettiva.

Tra loro Giuseppe Ciccarone, Nicola Acocella, Riccardo Leoni, Marcello Messori, Paolo Pini, Anna Maria Simonazzi, Paolo Piacentini, Antonella Palumbo, Antonella Stirati, Davide Antonioli, Giovanni Di Bartolomeo, Pasquale Tridico, chi scrive e numerosi altri.

Obiettivo dell'incontro, organizzato dalla Facoltà e da 'Economia & lavoro', la rivista della Fondazione Giacomo Brodolini, era confrontare risultati e indicazioni di policy per formulare una proposta di uscita dal tunnel, da far giungere ai partner sociali e al governo.

La proposta di 'uscita dal tunnel' proveniente da quella discussione si può riassumere in quattro punti fondamentali.

1. Riorganizzare i luoghi di lavoro

Contrattazione di linee guida di riorganizzazione dei luoghi di lavoro (nuove tecnologie, organizzazione flessibile, rapporti di lavoro ad alta performance) in linea con i dettami dell'impresa moderna, per agevolare, dal lato dell'offerta, l'uscita dalla crisi delle imprese in condizioni più difficili, possibilmente nel quadro di una strategia di politica industriale e di politica economica promossa dal Governo e dall'Unione Europea, che insista sulle

indispensabili riforme strutturali 'sul lato del capitale' e non più 'sul lato del lavoro'. (Cfr. il Manifesto di Nicola Acocella, Riccardo Leoni e Leonello Tronti "Per un nuovo Patto Sociale sulla produttività e la crescita", 2006: <http://www.pattosociale.altervista.org/>).

2. Programmare produttività e salari reali

Contrattazione di valori obiettivo: a) di aumento della produttività (produttività programmata), finalizzati a ridurre il divario di produttività tra l'Italia e i maggiori paesi partner nell'euro; b) e di crescita salariale reale in linea con essi (in coerenza con la 'regola d'oro dei salari'), indipendentemente dai risultati effettivi, in modo da creare un forte stimolo – dal lato della domanda – e un significativo incentivo – dal lato dell'offerta – per le singole imprese a riorganizzarsi in accordo con le Linee guida di cui al punto 1.

3. Contrattare la quota del lavoro nel valore aggiunto

La contrattazione di un rapporto prestabilito tra crescita delle retribuzioni reali e crescita della produttività del lavoro, in conseguenza degli elementi di politica salariale di cui ai punti 1 e 2, equivale alla contrattazione di un valore obiettivo della quota del lavoro nel valore aggiunto, a livello sia di impresa che di comparto e di intera economia. Gli elementi positivi di questo risultato sono l'avvio di un percorso di crescita stabile, o 'bilanciata' à la Kaldor, per rafforzare gli investimenti e favorire l'uscita dalla presente congiuntura deflazionistica.

4. Diffondere la contrattazione decentrata

Ma il sostegno alla domanda interna va realizzato anche attraverso un'estensione della contrattazione decentrata, da ottenersi soprattutto con lo sviluppo della contrattazione territoriale (v. la relazione della Commissione Giugni di revisione del Protocollo del '93 e il Piano del Lavoro 2013 della Cgil), e con la previsione di clausole incentivanti nella contrattazione nazionale di categoria. Se le imprese non danno vita a programmi di riorganizzazione secondo il punto 1 e a contratti decentrati secondo il punto 2, a livello aziendale o territoriale, sono comunque vincolate dal contratto nazionale a incrementi del salario reale in linea con i target di produttività di comparto.

6. Brevi note conclusive

Sotto i duri colpi della crisi, i partner sociali hanno fatto concreti passi assieme, e in modo finalmente unitario: passi molto importanti per il rinnovamento del sistema di relazioni industriali. Mancano ancora, purtroppo, indirizzi consensuali per il rinnovamento dell'apparato produttivo, il rafforzamento dell'organizzazione delle imprese e il miglioramento della qualità dei luoghi di lavoro.

La proposta avanzata in questo lavoro si muove per l'appunto nella direzione di un significativo rinnovamento del modello contrattuale, tale da favorire l'ammodernamento dell'apparato produttivo e la ripresa dello sviluppo.

Ma, ovviamente, la riforma del modello contrattuale è condizione necessaria ma non sufficiente per riprendere a crescere e ad assicurare occupazione sostenibile a chi cerca oggi e cercherà domani un lavoro. Spetta dunque alle forze di governo abbandonare gli strascichi di un ventennio perdente, comprendere e accompagnare gli sforzi dei partner sociali e riprendere anche in ambito europeo il ruolo di guida del progresso economico e sociale del Paese, senza il quale l'uscita dal tunnel rimarrà un miraggio irraggiungibile.