

Produttività, miti da sfatare

Produttività, miti da sfatare

[Felice Roberto Pizzuti](#)

Pensare che i salari pagati in ciascuna azienda debbano dipendere dalla produttività dei rispettivi lavoratori, come vuole il progetto di finanziaria del governo, non solo non corrisponde alla realtà del modo di funzionamento dei sistemi economici, ma comunque non costituirebbe un legame tra retribuzioni e “meriti” produttivi dei lavoratori

Dopo il Jobs act, nella legge di Stabilità il governo intende intervenire ancora sul mercato del lavoro; questa volta, contestualmente all'introduzione del salario minimo legale e sostituendosi alle parti sociali (ma trovando consenso in Confindustria), vuole modificare il modello delle relazioni industriali, spostando il baricentro della contrattazione dalla sfera nazionale a quella aziendale (dove dovrebbe svilupparsi anche il welfare integrativo privato).

Il decentramento contrattuale viene motivato sostenendo che le dinamiche salariali dovrebbero essere connesse a quelle della produttività rilevate in ciascun posto di lavoro. Tuttavia, questa proposta non è sorretta da solide argomentazioni analitiche (come invece si vorrebbe), accentuerebbe le ragioni del nostro declino economico, sarebbe socialmente e politicamente pericolosa.

Non v'è dubbio che la crescita del Pil di un paese sia legata alla dinamica della produttività, ma – si badi bene - a quella del suo complessivo sistema produttivo. La crescita della produttività è particolarmente legata al progresso tecnologico; tuttavia: a) esso si diffonde in modo disomogeneo nei diversi settori produttivi e nelle singole aziende; b) i suoi effetti sulla produttività non necessariamente sono rilevabili proprio là dove il progresso si genera; c) essi comunque trascendono l'impegno dei lavoratori di una singola azienda o settore; d) in ogni caso, anche storicamente, le dinamiche salariali dei lavoratori di diversi settori non dipendono molto dall'evoluzione delle produttività misurate in ciascuno di essi.

Ricordando che la produttività è un concetto fisico, cioè il rapporto tra la quantità prodotta e la quantità di lavoro impiegato, le tendenze storiche mostrano che in alcuni settori (specialmente in quelli industriali che maggiormente hanno incorporato il progresso tecnico) la produttività è cresciuta relativamente molto. In altri (specialmente in quelli dei servizi dove prevale l'impegno diretto delle capacità umane) è cresciuta relativamente poco.

Per produrre un chiodo oggi occorre un impiego di lavoro “infinitamente” inferiore rispetto a 2500 anni fa, ma il tempo necessario ad un docente per spiegare il teorema di Pitagora ad uno studente non è cambiato molto.

Se le dinamiche salariali dei lavoratori nei due settori dipendessero dall'evoluzione relativa delle loro produttività, negli ultimi secoli i metallurgici dovrebbero aver goduto di una crescita delle retribuzioni “infinitamente” superiore a quella dei docenti. Naturalmente non è stato così. D'altra parte, il forte aumento della produttività nella produzione dei chiodi è dipeso anche dal fatto che in altre parti del sistema produttivo (e sociale) continuava ad essere insegnato e applicato (anche) il teorema di Pitagora senza aumenti di produttività.

Il ruolo di settori come quelli dove si produce ricerca di base, innovazione, istruzione e formazione è fondamentale per gli incrementi di produttività dell'intero sistema, ma in essi la misurazione della produttività fisica e la sua specifica attribuzione a chi vi lavora per determinarne i salari è anche più problematica.

Dunque, la percezione e la misura degli aumenti della produttività non si rilevano

necessariamente nei settori dove vengono generati. Collegare ad essi le dinamiche salariali è problematico anche se la produttività è misurata in termini monetari, ad esempio, in termini di fatturato per addetto. Infatti, così facendo, la produttività viene a dipendere anche dall'evoluzione dei prezzi relativi.

Per il solo fatto che in un settore i prezzi aumentano più che in un altro, il suo fatturato per addetto risulterà maggiormente accresciuto, indipendentemente dalle dinamiche della produttività fisica registrate in entrambi. Ma i prezzi relativi e il valore attribuito alla produzione di ciascun settore e azienda dipendono da numerosi fattori, anche indipendenti dalla produttività.

In primo luogo, i prezzi relativi sono influenzati proprio dalla distribuzione del reddito (cosicché il nesso causale tra produttività e distribuzione del reddito s'inverte) la quale, a sua volta, dipende dalla forza economica, contrattuale, e politica dei titolari di profitti, rendite e salari. Ma questi fattori socio-politici non agiscono in modo omogeneo nei diversi settori, aziende e territori, anche in uno stesso paese.

In secondo luogo, i prezzi relativi sono influenzati anche da altre circostanze come le condizioni di mercato (più o meno concorrenziali) e anche queste possono essere diverse nei differenti settori e territori di produzione.

Dunque, pensare che i salari pagati in ciascuna azienda debbano dipendere dalla produttività dei rispettivi lavoratori, non solo non corrisponde alla realtà consolidata del modo di funzionamento dei sistemi economici, ma comunque non costituirebbe un legame tra retribuzioni e "meriti" produttivi dei lavoratori. Il valore monetario creato da un'impresa dipende molto parzialmente dalla produttività fisica dei suoi lavoratori, la quale, peraltro, più che dalla loro capacità e disponibilità al lavoro, scaturisce dall'organizzazione produttiva e dalle tecnologie fornite dall'imprenditore e, prima ancora, dalla ricettività verso il progresso tecnico del settore in cui opera l'azienda.

La proposta di legare i salari alla produttività aziendale e di privilegiare la contrattazione decentrata, oltre che cerente analiticamente, presenta due gravi controindicazioni per la crescita e gli equilibri sociali, specialmente nel nostro paese.

In primo luogo, il legame tra produttività aziendale e salari accentuerebbe la frammentazione del sistema produttivo: facendo perdere di vista che l'aumento della produttività riguarda l'intero sistema produttivo e non singole sue parti; premiando i settori dove la produttività si rivela ma non quelli dove effettivamente ha origine; comunque differenziando ciò che invece va valutato in modo integrato. La segmentazione contrattuale celerebbe ulteriormente che la competitività che il nostro sistema produttivo deve recuperare riguarda essenzialmente la sua complessiva capacità di esprimere qualità e capacità innovativa, le quali non dipendono dal costo del lavoro sostenuto in ogni singola azienda – che comunque incide relativamente poco sui prezzi - ma dal prevalere di una logica e di un progetto d'insieme, intersettoriale, di società e di lungo periodo che necessariamente deve coinvolgere le tre parti che ne hanno responsabilità: l'insieme delle imprese, i rappresentanti dei lavoratori e il governo.

In secondo luogo, i lavoratori impiegati nei diversi settori produttivi convivono in una stessa società e hanno bisogni simili cosicché, se le dinamiche delle produttività aziendali e settoriali come emergono dalle misurazioni possibili fossero fortemente disomogenee (come è normale che accada) e se le dinamiche retributive fossero corrispondentemente diverse (come si vorrebbe che fosse), si creerebbero maggiori disparità e problemi di coesione sociale, a cominciare da conflitti e divisioni interni agli stessi lavoratori. Alimentare queste tendenze disgreganti non gioverebbe allo sviluppo del Paese; tuttavia, per quanto miope, potrebbe essere proprio questo l'obiettivo politico non secondario associato alla proposta del decentramento contrattuale.

Si