

Salari e produttività: le anomalie italiane

Prognosi di un declino annunciato

Roberto Cicciomessere

30 aprile 2009

(Bozza CERM)

Introduzione: prognosi di un declino annunciato

1. Bassi salari, stagnazione della produttività, poca innovazione e profitti senza crescita

Questo rapporto nasce da alcune constatazioni largamente condivise: in Italia le retribuzioni reali sono fra le più basse dei paesi più sviluppati, sono ferme almeno dal 1993, non remunerano come meritano neppure i lavoratori più qualificati, determinano seri problemi di disagio sociale per i *working poor* di oggi e per i pensionati poveri di domani e deprimono la domanda interna; la stagnazione ormai decennale della produttività e la crescita sostenuta del costo del lavoro per unità di prodotto segnalano un sistema produttivo che perde sempre più competitività, non è capace di adattarsi alle grandi trasformazioni dei mercati internazionali e ha smesso d'innovare quando è al riparo dalla concorrenza internazionale oppure opera in mercati interni protetti o mediati dalla politica.

I bassi redditi da lavoro, a loro volta, rischiano di disincentivare gli investimenti e, come sottolinea il governatore della Banca d'Italia, rendono profittevoli attività a basso valore aggiunto altrimenti non sostenibili (Draghi, 2007). In Italia, infatti, il 45% delle imprese sopravvive tranquillamente con livelli di produttività del lavoro inferiori alla media del proprio settore, prossimi a quelli della Grecia o della Turchia, ma con profitti ben superiori a quelli che si registrano nei paesi più sviluppati e competitivi.

Dopo quarant'anni di grande crescita economica, trainata anche da un forte processo di ammodernamento e d'innovazione del sistema produttivo, a partire dalla metà degli anni novanta il paese si è fermato, si è seduto sui suoi precedenti successi: la crescita del Pil è stata inferiore a quella della media europea, a sua volta più bassa di quella mondiale, per ridursi negli ultimi anni, prima della recessione, a qualche decimo di punto percentuale.

Il lungo periodo di mancata espansione del sistema economico è stato segnato da fenomeni anomali: la robusta e ininterrotta crescita dell'occupazione e la moderazione salariale, che ha determinato il congelamento per un lungo periodo del potere d'acquisto dei salari, sono stati accompagnati dalla caduta della produttività del lavoro - in gran parte determinata dagli scarsi investimenti nell'innovazione - di un sistema produttivo che, nonostante ciò, registra i più alti profitti e distribuisce i più alti dividendi d'Europa.

Queste sono alcune delle manifestazioni del declino del nostro sistema economico che alcuni vedono solo come fase ciclica negativa perché, sostengono, parti consistenti del sistema produttivo hanno iniziato a ristrutturarsi, altri come crisi strutturale e non facilmente reversibile di un sistema che non ha saputo o voluto rimuovere le sue anomalie e attuare con decisione quelle politiche di liberalizzazione e di concorrenza senza le quali anche riforme giuste, ma parziali, possono determinare effetti controproducenti.

Nell'ambito del secondo punto di vista si potrebbe parlare, parafrasando il titolo di un celebre romanzo di Gabriel Garcia Márquez, della prognosi di un declino annunciato: tutti lo sanno, conoscono cause e rimedi, ma nessuno fa alcunché per impedirlo. E quando gli stessi "colpevoli" decidono di fare di tutto per evitarlo, è ormai troppo tardi per impedire che il destino si compia.

Questo rapporto tende a dare il suo modestissimo contributo perché il destino non si compia, fornendo qualche risposta sulle ragioni del declino osservato a partire dall'interazione fra salari e produttività e focalizzando l'analisi su quei fattori che sembrano contribuire maggiormente alla stagnazione economica e cioè la scarsa innovazione e il nanismo d'impresa.

Non si può non avvertire che il quadro che scaturisce da questo rapporto è fortemente negativo perché è difficile trovare un indicatore o una graduatoria di performance, soprattutto nel confronto internazionale, che non collochi il sistema produttivo del nostro paese sempre al di sotto della media europea, in basso nella classifica in Salari e produttività: le anomalie italiane

prossimità del Messico o della Turchia, invece che dei grandi paesi come la Francia, la Germania e il Regno Unito con cui competiamo o vorremmo farlo.

Accanto alle specifiche responsabilità di un sistema produttivo in gran parte non competitivo, se non strenuamente arroccato in difesa di privilegi e di rendite di posizione in un mercato spesso protetto, chiuso, e condizionato dalla politica, non si possono dimenticare le responsabilità dei governi per le riforme sempre annunciate, ma mai realizzate per liberalizzare i servizi, rendere più concorrenziale il mercato ed eliminare le barriere in entrata, quelle per promuovere un sistema d'istruzione, che si prolunghi per tutto il corso della vita, capace di elevare le competenze professionali e promuovere l'eccellenza nella ricerca come nella classe dirigente.

C'è infatti una certezza: salari e produttività in un mercato aperto alla concorrenza internazionale e ai flussi migratori possono crescere solo se aumenta il livello d'innovazione del nostro sistema produttivo, se esso si specializza nei settori a maggiore valore aggiunto e si promuove un forte spostamento dei lavoratori verso le qualifiche professionali più elevate, soprattutto nei settori della scienza e della tecnologia.

L'arroccata difesa da parte di alcune organizzazioni sindacali di un contratto nazionale che appiattisce verso il basso tutti i salari senza riguardo al merito e che non consente alle aree meno sviluppate di attrarre investimenti per crescere, la strenua difesa di un sistema di tutele troppo rigide che sono poi pagate con un'ulteriore riduzione retributiva, producono quel mercato del lavoro duale costituito da una parte da lavoratori garantiti con bassi stipendi, ma molte tutele sulla sicurezza del posto di lavoro e ammortizzatori sociali generosi soprattutto nella durata, e dall'altra parte dai non garantiti, con contratti a termine o facilmente licenziabili a causa della dimensione aziendale, con scarse coperture assicurative per i periodi di disoccupazione, con stipendi ancora inferiori, spesso destinati a non uscire dallo stato di precarietà cronica o di lavoro irregolare.

Tra questi, occorre precisarlo, ci sono anche molte persone che hanno scelto consapevolmente di rinunciare alla sicurezza del posto del lavoro per poter negoziare retribuzioni più alte e mansioni più soddisfacenti, altri ancora che transitano abbastanza velocemente da un contratto di lavoro a tempo determinato a quello indeterminato poiché l'intoccabile articolo 18 dello Statuto dei lavoratori costringe le imprese a utilizzare impropriamente queste tipologie contrattuali flessibili per mettere in prova il lavoratore.

Ma per la maggioranza dei lavoratori il dualismo determina una pericolosa frattura sociale perché l'appartenenza alle categorie garantite o meno non è determinata da logiche funzionali, ma solo generazionali, con effetti negativi proprio sull'efficienza dell'impresa perché i lavoratori con contratti atipici sono nella maggioranza giovani con alto potenziale e maggiore scolarizzazione su cui converrebbe investire, mentre alcune volte dei lavoratori garantiti l'impresa potrebbe farne tranquillamente a meno, se non fossero inamovibili e iper-tutelati dal sindacato, a prescindere dal loro merito.

Nel pubblico impiego questo dualismo inverso raggiunge il suo apice perché, senza correre il rischio di facili generalizzazioni sul fannullonismo, proprio sugli atipici ricade il maggior carico lavorativo e in molti casi sono gli unici che hanno le competenze necessarie per svolgere attività innovative e specialistiche di alto livello.

Ma non bisogna dimenticare alcune cose positive che sono successe negli ultimi anni.

Due buone riforme del mercato del lavoro - prima la Treu e poi la Biagi - che hanno introdotto misure di flessibilità importanti e hanno liberalizzato il collocamento, superando l'inefficiente monopolio pubblico, promuovendo l'ingresso di grandi operatori privati nel settore della selezione e della somministrazione di lavoro, purtroppo non completate per la parte che riguarda le tutele assicurative di chi esce involontariamente dal mercato, hanno favorito la crescita negli ultimi quindici anni di oltre tre milioni di occupati dipendenti riducendo in modo drastico i tassi di disoccupazione che nelle regioni del Nord sono divenuti, prima della crisi, solo frizionali. Non è cosa da poco per la crescita del paese tenendo presente che negli Usa 3 persone su 4 lavorano o cercano lavoro, mentre in Italia le forze di lavoro stentano ad arrivare al 63% e in alcune regioni, come la Sicilia, solo la metà delle persone in età lavorativa ha un lavoro regolare o lo cerca. Meno disoccupati significa anche maggiore forza contrattuale per negoziare salari migliori.

La moderazione salariale, seguita al Protocollo del 1993, ha garantito maggiore competitività alle imprese, una maggiore profittabilità del capitale che potrebbe aver stimolato nuove imprese più competitive a entrare nel mercato e ha tutelato il potere d'acquisto delle retribuzioni degli stessi lavoratori dalla trappola della spirale prezzi-salari. La previsione di un secondo livello di contrattazione aziendale o territoriale non ha, però, funzionato se non in pochi casi, per cui il salario di fatto non si discosta molto da quello contrattuale. Una riforma del modello contrattuale appena concordata dalle parti potrebbe, a determinate condizioni, sanare gli errori del Protocollo e rendere più elastica la crescita dei salari rispetto a quella della produttività e di altri indicatori di successo (qualità, redditività, efficienza, efficacia), senza escludere quelle imprese, la maggioranza, dove non si pratica la contrattazione di secondo livello.

I dati segnalano che in circa il 30% delle imprese italiane i livelli di produttività sono superiori alla media, grazie a un robusto processo di ristrutturazioni, di esternalizzazioni e di internazionalizzazioni, soprattutto nel Nord-Est, che trova la sua conferma nella forte correlazione, in quest'area, fra innovazione e crescita della produttività. Non è estraneo a questo andamento l'alta qualità dell'insegnamento scolastico di alcune regioni di questa ripartizione geografica come il Friuli-Venezia Giulia, il Veneto e il Trentino-Alto Adige che si collocano ai vertici della classifica mondiale stilata dall'Oecd (Pisa), insieme a Finlandia, Canada e Giappone. Le analisi mostrano che la qualità del capitale umano incide in maniera sensibile sulla crescita della produttività totale dei fattori, molto più degli investimenti pubblici in infrastrutture.

Ma la profonda crisi che ha colpito i paesi dell'Europa orientale rischia di rimettere in discussione questo modello di business.

All'interno di questo 30% troviamo le imprese più "virtuose", quelle che esportano, che sono purtroppo solo il quattro per cento del totale, ma che occupano oltre cinque milioni di addetti, nelle quali gli indicatori di competitività sono, a livello aggregato, tutti positivi e in linea con quelli dei maggiori paesi europei: la loro produttività è pari al doppio di quelle delle imprese che non esportano, producono il 70% del valore aggiunto totale del settore manifatturiero, sono mediamente più grandi (30,3 contro 4,7 addetti), le retribuzioni medie sono superiori del 38 per cento, investono molto di più e fanno maggiori profitti.

Fra queste, ma non solo, vi sono le imprese a controllo estero che sono pari soltanto allo 0,3% del totale delle imprese nell'industria e nei servizi (Istat, 2009), ma occupano 1,2 milioni di addetti ed esportano per oltre il 50% del loro fatturato. La loro produttività è superiore di oltre il 70% rispetto alle imprese domestiche, la redditività è maggiore di oltre il 60%, la spesa per ricerca e sviluppo è 4,5 volte la media delle imprese italiane e gli investimenti fissi lordi sono il doppio della media.

Vedremo, inoltre, che anche fattori positivi come le riforme e le liberalizzazioni del mercato del lavoro, calati in un contesto anomalo come quello italiano, possono aver innescato effetti persino controproducenti e inattesi perché la moderazione salariale e il minor costo dei contratti di lavoro flessibili hanno reso possibile la sopravvivenza di imprese in settori maturi che sarebbero altrimenti fuori mercato. In altre parole, non si può promuovere maggiore produttività e maggiore capacità di produrre ricchezza solo incidendo sul fattore lavoro su cui far ricadere ogni responsabilità, senza farsi carico di riformare gli altri mercati reali e finanziari che hanno ben superiori responsabilità nel declino economico del nostro paese, soprattutto per quanto riguarda gli investimenti, decisamente modesti, nell'innovazione e nei settori tecnologicamente più avanzati in cui il nostro paese è semplicemente assente.

Secondo un recentissimo rapporto dell'Eurostat, la quota dei profitti (margine operativo lordo) sul valore aggiunto nelle imprese non finanziarie è mediamente più alta in Europa che negli Stati Uniti. La quota di profitti italiana è la più alta fra i paesi dell'Europa a 15.

L'Italia è quindi un paese dove, nonostante il sistema produttivo sia scarsamente competitivo e poco produttivo, i profitti si mantengono fra i più alti dell'Unione europea, anche nel confronto con gli Stati Uniti e la remunerazione del fattore lavoro è fra i più bassi. La quota di autofinanziamento destinata agli investimenti produttivi è, di conseguenza, molto bassa.

Certo, scrivere di salari, di produttività e d'innovazione con il ciclo recessivo che ci accompagnerà almeno fino al 2010 potrebbe sembrare una bizzarria, considerato che l'unica priorità per molti è non perdere il posto di lavoro, mettendo nel conto anche riduzioni delle retribuzioni, e per altri, riuscire a non chiudere le imprese, sapendo che ci saranno non poche perdite o almeno mancati profitti.

Ma la crisi può ritardare la resa dei conti con le nostre "anomalie", non depennarle dall'agenda. Anche perché, una volta usciti dalla recessione senza aver messo mano al deficit strutturale di competitività e di giustizia retributiva del nostro sistema economico, ci troveremo peggio di prima e non sapremo agganciare la ripresa mondiale perché i nostri partner, intanto, avranno imparato la lezione della crisi finanziaria e, pur avendola pagata con debiti pubblici pesanti, si troveranno comunque a competere da posizioni di forza avendo costruito un sistema produttivo innovativo, con un quadro regolatorio che facilita chi vuole fare business e un sindacato che ha imparato che l'adattabilità alle regole e alle dinamiche del mercato globale è condizione insuperabile per tutelare il potere d'acquisto dei salari dei propri associati.

La crisi, in Italia, potrebbe essere utilizzata proprio per fare quello che non si è fatto da troppo tempo. Solo in tempo di crisi, in Italia, si sono adottate le uniche e poche riforme strutturali che abbiamo conosciuto. Proprio nei momenti di crisi si possono varare misure difficili, che colpiscono interessi diffusi e che sono impopolari, ma non antipopolari perché alla lunga portano benefici per tutti, che altrimenti si scontrerebbero contro tutte le corporazioni degli interessi organizzati.

2. Gli appiattimenti salariali: contratto centralizzato ed eccessiva protezione legislativa

Tutti gli indicatori dei redditi da lavoro italiani - costo del lavoro, retribuzione lorda e netta - collocano il nostro paese ai livelli più bassi, persino dopo la Grecia. Non è certo il costo del lavoro che rende meno competitive le imprese italiane dal momento che il differenziale con la media europea è di 4 mila euro all'anno che sale a oltre 15 mila rispetto alla Germania, a 13 mila rispetto al Regno Unito e a 9 mila rispetto alla Francia.

Anche l'incidenza del costo del lavoro sul fatturato è di molto inferiore rispetto alla media europea e la differenza diventa abissale se confrontato con la Germania: un'impresa italiana dell'industria deve mettere nel conto una percentuale del 15% di costo del lavoro, invece un'omologa tedesca deve far fronte a un costo del lavoro che incide per oltre il 26% sul valore della produzione, con un aggravio di 11 punti percentuali.

La parte del costo del lavoro che rimane nelle tasche del lavoratore, dopo il prelievo delle imposte dirette e dei contributi sociali, è più bassa della media europea: il salario netto medio di un lavoratore italiano, a parità di potere d'acquisto, è di 1.124 euro che si confronta con i 1.446 del lavoratore francese, i 1.609 del tedesco e i 2.110 del britannico.

Il cuneo fiscale e contributivo incide non poco su quello che rimane in busta paga (45,9% del costo del lavoro rispetto al 40,1% della media europea), soprattutto se lo confrontiamo con il 30% degli Stati Uniti, il 34,1% del Regno Unito e addirittura il 22,3% dell'Irlanda, ma è inferiore a quello che si registra in Francia (49,2%), in Germania (52,2%) e in Belgio (54,4%). Anche se si tiene conto che, considerando il peso dell'Irap sul costo del lavoro, il cuneo fiscale e retributivo sale al 49%, quest'ultimo non è il responsabile principale del differenziale retributivo italiano rispetto agli altri paesi (se si applicasse in Italia il cuneo spagnolo - 35,9% - rimarrebbero nella busta paga del lavoratore italiano circa 130 euro in più). Rimangono, in ogni caso, molti margini per ridurre il prelievo esercitato attraverso le imposte e le contribuzioni, sulle retribuzioni dei lavoratori, anche dopo i provvedimenti di detassazione dei premi di produzione.

Anche l'andamento del salario netto, sempre a parità di potere d'acquisto, è piatto dal 1996 al 2006, con una lieve ripresa negli ultimi anni, a fronte di una crescita sostenuta negli altri paesi europei. Se si considera il reddito reale medio da lavoro dipendente al netto di imposte e contributi, che corrisponde al salario netto deflazionato con l'indice dei prezzi al consumo, questo è diminuito negli ultimi 18 anni del 12,3%.

Il basso livello salariale si riflette anche nella sua distribuzione percentuale per fasce di reddito da lavoro. Il 63% dei lavoratori ha un salario netto mensile su dodici mensilità fino a 1.400 euro. Poco meno di un quinto del totale dei lavoratori (18%) ha un salario netto mensile fino a 800 euro che si colloca al di sotto della soglia di povertà relativa e un altro quinto (20%) si trova in un'area di rischio di povertà con un salario fino a 1.100 euro.

I bassi livelli retributivi medi sono determinati, per una parte consistente, dall'appiattimento verso il basso provocato da un modello centralizzato di relazioni industriali che, attraverso il contratto nazionale, deve adeguare i minimi contrattuali ai livelli più bassi di produttività delle imprese.

In Italia, infatti, il differenziale retributivo fra piccole e grandi imprese è molto inferiore al differenziale di produttività e di profittabilità e mostra, per le grandi imprese, una scarsa elasticità delle retribuzioni rispetto alla produttività.

Se nelle piccole e medie imprese si registra una consistente reattività delle retribuzioni rispetto all'aumento di produttività (un po' meno nelle medie), nelle grandi imprese qualsiasi variazione della produttività non produce alcun effetto significativo sui salari.

Inoltre, nelle medie e grandi imprese si distribuisce sui salari una parte minore di valore aggiunto rispetto alle piccole. Infatti, la quota del reddito da lavoro sul valore aggiunto nell'industria e nei servizi è pari a circa l'81% nelle microimprese e diminuisce progressivamente in relazione alla dimensione d'impresa per divenire pari a poco più del 62% nelle grandi imprese. Quasi venti punti percentuali in meno nella media delle grandi imprese e quasi 25 nella manifattura.

La struttura del contratto centralizzato, la scarsa contrattazione aziendale, schiacciano, infatti, verso il basso il salario anche in quelle medie e grandi imprese più produttive e più profittevoli che potrebbero pagare stipendi più elevati trasferendo una percentuale di valore aggiunto alle imprese almeno pari a quella della media delle imprese italiane.

Continuare a premere perché tutte le imprese aumentino in modo uniforme le retribuzioni è insostenibile anche sulla base di una semplice considerazione. Se le imprese più piccole aumentassero il salario al livello di quelle più grandi, dovrebbero trasferire gran parte del valore aggiunto sul costo del lavoro, anche al livello del 100%.

Questo fenomeno è aggravato da un'altra anomalia che è stata verificata anche utilizzando fonti diverse: il reddito da lavoro cresce nel tempo in maniera inversamente proporzionale all'aumento della dimensione aziendale.

Paradossalmente il potere contrattuale delle grandi imprese nel fissare le retribuzioni è superiore a quello delle imprese di dimensioni minori. Nel confronto con la Germania, paese con un sistema produttivo più simile a quello italiano, accade esattamente il contrario perché la crescita delle retribuzioni nel settore industriale è proporzionale all'aumento della dimensione d'impresa e nelle microimprese è di segno negativo.

Sul basso livello salariale medio incide in misura significativa anche l'eccessiva protezione legislativa dei lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, in particolare per quanto riguarda i licenziamenti. Un aumento delle garanzie sulla conservazione del posto di lavoro è considerata come una polizza assicurativa che deve essere pagata con una riduzione delle retribuzioni. Se infatti il costo del licenziamento è alto, l'impresa tenderà a mantenere bassi i salari per ammortizzare i costi derivanti dalla maggiore difficoltà di effettuare ristrutturazioni per aumentare l'efficienza e la produttività.

Anche gli automatismi degli incrementi retributivi hanno un costo. Infatti, diversamente dagli altri paesi, il salario in Italia cresce in maniera progressiva e costante nel corso degli anni a causa degli scatti retributivi sostanzialmente automatici che prescindono, in gran parte e soprattutto nelle fasce più basse, dal merito e dalla produttività e sono legati solo all'anzianità.

Di conseguenza, al livello d'età più alto, i salari italiani sono superiori o allineati a quelli dei lavoratori degli altri paesi. Nella media EU-25, infatti, il livello salariale più alto si registra nelle fasce d'età più produttive: 50-59 anni, mentre per il Regno Unito ancora prima (40-49 anni).

Questo accade perché in Italia le grandi organizzazioni sindacali privilegiano gli automatismi salariali, poco legati al merito e alla produttività, e tutelano maggiormente le fasce più anziane, anche perché con il sistema previdenziale retributivo era più vantaggioso che i picchi salariali si registrassero nell'ultimo anno della carriera a cui era legato il calcolo della pensione.

Questa anomalia produce, come effetto collaterale, l'incentivo per le imprese, nelle fasi di ristrutturazione, a liberarsi dei lavoratori più anziani perché più costosi e la difficoltà degli *over 50* di trovare lavoro in caso di licenziamento.

La centralizzazione del contratto di lavoro e la sua impossibilità di adattarsi ai differenziali territoriali di produttività e del costo della vita ha effetti negativi anche nei confronti del Mezzogiorno. Nel confronto europeo si è osservato che vi è una forte differenza dei redditi da lavoro a livello regionale e, per esempio, in Germania la differenza del costo orario del lavoro fra i *Länder* meno sviluppati dell'Est (ex DDR) e quelli più ricchi dell'Ovest raggiunge anche i 12 euro.

Se nella ricca Germania appare scontato e salutare che vi siano differenze del 60% fra il costo del lavoro della Baviera e quello della Turingia, nella prospettiva di poterle superare grazie alla maggiore capacità dei *Länder* ex-DDR di attrarre capitali, l'appiattimento di questo indicatore fra le aree del Nord e quelle del Mezzogiorno italiano che non consente il *catching-up* di quelle aree dove si registra un ritardo nello sviluppo economico, è pagato con la mancata capacità delle regioni meridionali di attrarre imprese del Nord e del resto dell'Europa, con la bassa crescita degli insediamenti produttivi e con il forte tasso d'irregolarità, in gran parte dovuto all'incompatibilità dei livelli delle retribuzioni contrattuali con i bassi tassi di produttività.

L'effetto di questa scarsa dispersione salariale nelle regioni italiane, giustificata in maniera ideologica dalla volontà di garantire a tutti i lavoratori, a prescindere dal luogo dove lavorano, gli stessi livelli salariali, si traduce nei fatti per il Mezzogiorno in maggiore disoccupazione, per molti in salari da fame pagati in nero e senza alcuna assicurazione previdenziale e tutela in caso di malattia e di licenziamento.

3. Low-skills, low-wages

Il differenziale retributivo dei lavoratori italiani rispetto agli altri paesi sviluppati trova un altro pezzo di spiegazione nell'ambito dei processi di apertura dei mercati internazionali.

Infatti, in tutti i paesi sviluppati la quota dei redditi da lavoro sul prodotto si è ridotta bruscamente a favore della quota dei profitti, ma con effetti molto differenti sulle retribuzioni in relazione ai diversi livelli di qualificazione: positivi per i lavoratori *high-skilled*, negativi per i *low-skilled*.

Il fattore che ha maggiormente inciso sulla diminuzione della remunerazione del lavoro è l'aumento dell'innovazione tecnologica e del rapporto di sostituzione fra capitale e lavoro che da solo determina tutta la riduzione dell'*income share* dei lavoratori a bassa qualificazione, mentre incide per meno del 50% sul totale dei lavoratori.

Alla forte riduzione del costo del lavoro del personale non qualificato ha contribuito anche la maggiore concorrenza sui prodotti a basso contenuto tecnologico da parte dei paesi emergenti e l'aumento dei flussi migratori.

Di conseguenza il potere contrattuale dei sindacati e dei singoli lavoratori è aumentato nei livelli alti delle qualificazioni professionali che sono essenziali e complementari alla crescita della competitività e della redditività delle imprese. Cresce, fra l'altro, il numero di figure professionali molto specializzate di difficile reperimento da parte delle imprese. Il potere contrattuale è, invece, diminuito drammaticamente per le figure professionali a bassa qualificazione che possono essere sostituite con un maggiore utilizzo degli investimenti, con l'esternalizzazione delle attività non strategiche e in generale con personale immigrato che ha minori aspettative salariali (le retribuzioni degli immigrati sono pari al 62% di quelle medie di tutti i lavoratori).

Com'è prevedibile, la percentuale del costo del lavoro medio dei lavoratori poco qualificati sulla media totale cala vistosamente in tutti i paesi negli ultimi 34 anni, ma in maniera repentina in Italia a partire dagli anni ottanta.

Se nei primi anni ottanta il livello medio del costo del lavoro orario di un lavoratore italiano *low-skilled* si aggirava sul 77% del costo del lavoro medio totale, nel 2006 questa percentuale scende al 23,5%.

Il livello medio del costo del lavoro orario di un lavoratore italiano *low-skilled* rispetto al costo del lavoro medio totale varia nel 2004 dal 90,6% nella pubblica amministrazione, all'11,8% nel settore dell'intermediazione finanziaria. Il potere contrattuale dei sindacati di categoria italiani è, evidentemente, molto diverso e quello del pubblico impiego è particolarmente forte.

Negli altri paesi sviluppati, invece, la dispersione del costo del lavoro fra i settori economici è minima rispetto all'Italia. Il potere contrattuale dei sindacati di categoria in questi paesi è uniforme e non si registrano settori con particolari privilegi, neppure nella pubblica amministrazione.

Ma il fattore che più incide in Italia sul crollo del costo del lavoro e quindi delle retribuzioni dei lavoratori non qualificati italiani è connesso alla alta percentuale di lavoratori indipendenti e autonomi. Fra questi troviamo i parasubordinati che hanno un costo del lavoro di molto inferiore a quello dei lavoratori dipendenti ma soprattutto i lavoratori indipendenti delle microimprese (93,3% del totale degli autonomi) che ricevono le retribuzioni più basse.

Queste considerazioni introducono con forza la stretta relazione che esiste fra retribuzioni, produttività e una serie di fattori legati alla qualità del lavoro, al livello di scolarizzazione, alla formazione professionale, al livello d'innovazione e di ricerca a cui è dedicato un intero capitolo del rapporto proprio per il peso che ha nel contribuire a determinare i differenziali salariali italiani rispetto agli altri paesi.

4. Immigrati: nel 2050 saranno il 27% della popolazione attiva

Gli immigrati sono, secondo la politica di governo e la cronaca giornalistica solo un problema di ordine pubblico. Secondo la vulgata corrente, che ci siano oggi in Italia 3 milioni 700 mila immigrati, di cui circa 2 milioni lavorano e 165 mila sono titolari d'impresa (3,3% delle imprese attive), dipende esclusivamente dallo stato di povertà e di sottosviluppo dei paesi di provenienza.

Che questa sia la condizione necessaria, ma non sufficiente per giustificare flussi migratori così imponenti è meno noto. Lo sanno certamente le imprese perché in Italia il fenomeno migratorio è in gran parte determinato dal fatto che la domanda di lavoratori, in particolare per alcune mansioni, non è soddisfatta dall'offerta da parte di cittadini italiani a causa del calo del tasso di natalità e della conseguente riduzione costante delle persone in età lavorativa.

Infatti, nei prossimi trent'anni gli italiani con età da 15 a 64 anni caleranno di 10 milioni e gli stranieri regolari aumenteranno di circa 3,8 milioni, pari al 26,8% del totale della popolazione attiva.

In totale gli stranieri regolari saranno circa 10,7 milioni, pari al 17,2% della popolazione totale. Se si considerano anche i clandestini, si arriverà tranquillamente al 20% della popolazione.

Di conseguenza neppure gli stranieri bastano e per poter mantenere lo stesso livello di forze di lavoro richiesto dal mercato e per rendere sostenibile il sistema di welfare occorre un rapido e consistente innalzamento dell'età di ritiro dal lavoro, un maggior tasso di occupazione femminile e una riduzione dei tempi d'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani.

Occorre soprattutto gestire i flussi migratori per impedire che producano effetti negativi sul mercato del lavoro, sui salari e sulla produttività.

Le retribuzioni degli immigrati sono, infatti, più basse di quelle degli italiani e pari circa al 62% delle retribuzioni medie di tutti i lavoratori.

L'incremento del numero di immigrati con basse qualifiche professionali, in assenza di politiche che promuovano l'afflusso di lavoratori *high-skilled*, determinerà non solo la riduzione media delle retribuzioni, ma anche conseguenze negative sullo sviluppo di un sistema economico più innovativo e più produttivo.

Se l'afflusso degli immigrati riguarderà prevalentemente persone con basse qualifiche professionali, vi saranno seri problemi per far fronte alla domanda, si suppone e si spera crescente, di personale con alte qualifiche poiché, come abbiamo visto, la popolazione italiana in età lavorativa diminuirà in modo drastico.

Se nel nostro paese calerà ulteriormente il livello medio di scolarizzazione, gli effetti sulla produttività e sui salari, e in generale sulla crescita economica saranno drammatici.

Di questo serio problema si è accorta la cancelliera tedesca Angela Merkel che ha dichiarato che l'invecchiamento della popolazione richiederà sempre di più l'apporto di giovani che hanno alle spalle una storia migratoria, ma che si integrano nelle strutture scolastiche con maggiori difficoltà. Ha promosso di conseguenza politiche per una maggiore e migliore integrazione scolastica degli extracomunitari e per facilitare il loro accesso ai livelli superiori dell'istruzione.

Occorre che anche in Italia cresca questa consapevolezza su un problema che riguarderà non solo un quinto della popolazione residente in Italia, ma l'intera economia. Sono necessarie politiche che promuovano, come accade in altri paesi, l'ingresso d'immigrati con più alte qualifiche professionali, università e istituti di ricerca che attirino ricercatori stranieri e interventi che facilitino l'accesso degli stranieri, soprattutto quelli di seconda generazione, ai più alti livelli dell'istruzione secondaria e universitaria.

Le politiche punitive nei confronti degli immigrati, o peggio che ignorano semplicemente il problema, sono contrarie anche agli stessi interessi economici del paese, oltre che ai più elementari principi di civiltà.

5. Il confronto con la Germania: maggiore produttività e più alta remunerazione del lavoro nelle imprese tedesche

Per verificare quali siano i fattori che determinano maggiormente il differenziale salariale dell'Italia con gli altri paesi, anche con riguardo alla variabile della dimensione d'impresa, sono state sviluppate alcune simulazioni relative al costo del lavoro in Italia e in Germania, dove la struttura produttiva ha caratteristiche abbastanza simili alle nostre, in particolare per quanto riguarda la forte presenza del settore manifatturiero.

È un modello molto semplice di simulazione, con tutti i limiti determinati dal fatto che tiene conto solo di due variabili e che non ha alcuna pretesa di sostituirsi alle più sofisticate indagini econometriche, ma che fornisce alcune risposte di massima al quesito iniziale.

Nella prima simulazione si suppone che la quota del costo del lavoro dipendente sul valore aggiunto in Italia, per classi di addetti, sia uguale a quella che si registra in Germania e si calcolano i valori del costo del lavoro e delle retribuzioni che si determinerebbero di conseguenza. In questo modo si valuta con una certa approssimazione il potere delle controparti - imprese e sindacati - nel determinare una maggiore o minore remunerazione del fattore lavoro o del fattore capitale come quota del valore aggiunto.

Nella seconda simulazione si suppone, invece, che la produttività del lavoro delle imprese italiane, calcolata come valore aggiunto per dipendente, sia pari a quella delle imprese tedesche. Anche in questo caso si calcolano i valori del costo del lavoro e delle retribuzioni che si determinerebbero in considerazione dell'aumento del valore aggiunto per addetto, ma mantenendo invariata la quota che viene utilizzata per remunerare il lavoro. In questo secondo caso si valuta l'influenza della produttività sui salari, e cioè quanta parte del differenziale retributivo sia spiegato dalla migliore utilizzazione degli input di lavoro (e della sua qualità), di capitale (Ict o meno) e dalla produttività totale dei fattori e cioè, in definitiva, quanto pesano nel confronto fra i due paesi le capacità imprenditoriali del management, il livello d'innovazione, oltre che le ore lavorate e la produttività marginale dei lavoratori.

Nella terza simulazione si ipotizza che sia la remunerazione del fattore lavoro che la produttività siano pari a quelle tedesche.

Applicando questo semplice modello di simulazione al settore della manifattura, se le imprese italiane remunerassero il lavoro nella stessa proporzione delle imprese tedesche, le retribuzioni totali crescerebbero del 25,9%.

Nella seconda simulazione, supponendo che la produttività sia pari a quella delle imprese tedesche, la retribuzione media crescerebbe molto di più, del 36,6%. Nella terza simulazione le retribuzioni italiane e tedesche sarebbero quasi identiche. L'analisi degli incrementi per dimensione d'impresa mostra che le maggiori crescite retributive si registrerebbero nelle micro e nelle grandi imprese. L'assenza d'incrementi retributivi nelle piccole e medie imprese mostra che le imprese italiane di queste dimensioni sono produttive quanto quelle tedesche, mentre i deficit maggiori si registrano nelle micro e nelle grandi imprese che non sembrano competere con quelle tedesche.

A livello aggregato, il differenziale retributivo fra i due paesi troverebbe spiegazione per circa il 65% nella maggiore produttività delle imprese tedesche e per il 35% nella maggiore capacità dei sindacati di trasferire sulle retribuzioni una quota maggiore di valore aggiunto.

La stessa simulazione per il settore più ristretto della produzione di autoveicoli, che coinvolge sia in Italia che in Germania prevalentemente le grandi imprese automobilistiche e il loro indotto, ripetuta per due anni diversi (2003 e 2005), mostra risultati abbastanza interessanti.

Nel 2003 il differenziale retributivo con la Germania è in gran parte determinato dalla maggiore produttività delle imprese tedesche e in parte molto marginale dalla redistribuzione del valore aggiunto nei salari dei dipendenti. Si può affermare che i sindacati del settore automobilistico in Italia nel 2003, in una situazione di crisi della Fiat, riescono a strappare le migliori condizioni retributive che il basso livello di produttività consente, mentre poco possono fare per aumentare la produttività.

A due anni di distanza (2005), a un anno dalla nomina di Sergio Marchionne come AD della Fiat, nel differenziale retributivo diminuisce la componente determinata dalla minore produttività (spiega il differenziale per due terzi), e aumenta quella spiegata dalla maggiore capacità dei sindacati tedeschi di trasferire sulle retribuzioni una quota più consistente del valore aggiunto, in particolare nelle medie e grandi imprese.

Occorre aggiungere che la quota di valore aggiunto assorbita nel 2005 in Italia dal costo del lavoro dipendente nel settore automobilistico è la più alta di tutti gli altri settori economici (80,7%) e si confronta con la media di tutti i comparti che è pari al 51,2%, con la manifattura (61,6%), con le costruzioni (49,1%) e con il commercio (47%). Questo significa che il margine operativo lordo che remunera il capitale e il lavoro autonomo è pari al 20% del valore aggiunto. È indubbio, di conseguenza, che occorre puntare prevalentemente sul fattore produttività per avvicinare le retribuzioni italiane alla media europea.

Nel settore delle costruzioni la simulazione propone risultati esattamente inversi rispetto all'industria automobilistica. Infatti, sempre nel 2005, il differenziale retributivo fra i due paesi nel settore delle costruzioni (circa 6,8 mila euro all'anno) trova spiegazione solo per il 20% nella maggiore produttività delle imprese tedesche e per circa l'80% nella maggiore capacità della contrattazione tedesca di trasferire sulle retribuzioni una parte consistente del lavoro aggiunto, in particolare nelle medie e grandi imprese. In questo caso il differenziale retributivo trova la sua spiegazione prevalentemente nell'estrema frammentazione delle imprese italiane del settore, in una più forte dispersione del salario per dimensione d'impresa (il lavoratore della micro impresa guadagna un salario pari al 47% di quello della grande impresa) e nella forte presenza di extracomunitari.

Infine, il differenziale retributivo fra i due paesi nel settore del commercio trova spiegazione per il 45% nella maggiore produttività delle imprese tedesche e per circa il 55% dalla maggiore capacità della contrattazione tedesca di trasferire sulle retribuzioni una parte consistente del lavoro aggiunto.

Questo esercizio, a prescindere dalla sua capacità di cogliere solo due possibili determinanti del differenziale retributivo, suggerisce che in Italia non c'è una sola spiegazione, anche se articolata, ma molte strettamente legate alle caratteristiche dei settori produttivi e incrociate con la diversa dimensione d'impresa.

Anche l'efficacia degli interventi è, di conseguenza, molto differenziata: per esempio misure per incentivare l'innovazione e la ricerca in imprese che hanno già livelli di produttività paragonabili a quelli dei paesi più sviluppati costituiscono uno spreco di denaro pubblico e probabilmente si sostituirebbe solo agli investimenti che l'impresa farebbe comunque, così come interventi che facilitano l'adozione di contratti atipici o l'attenuazione dell'attività ispettiva nel settore delle costruzioni determinano molto probabilmente l'abbassamento ulteriore delle retribuzioni, la riduzione della sicurezza sul lavoro (il 66,4% dei lavoratori maschi del settore edile dichiara di essere esposto a fattori di rischio per la salute nel posto di lavoro) e della capacità di contrasto del lavoro irregolare.

L'unico fattore che, invece, spiega sempre una parte del differenziale retributivo e di produttività, a prescindere dal settore economico e dal tipo di simulazione, è la ridotta dimensione d'impresa. In particolare questo vale nel settore delle costruzioni dove gran parte del fatturato è prodotto dalle microimprese, con un alto tasso d'irregolarità e una presenza prevalente di immigrati.

6. Gli effetti perversi (in Italia) della moderazione salariale

Si è già accennato a quella anomalia, tutta italiana, relativa all'effetto negativo che può avere su una parte del settore produttivo la moderazione salariale e, in misura minore, una maggiore flessibilità del mercato del lavoro quando sono svincolate da analoghe riforme per la liberalizzazione dei mercati dei prodotti e dei servizi.

Il Protocollo del 23 luglio 1993 fra il governo e le parti sociali, che definiva un sistema di relazioni industriali articolato su due livelli, attribuiva alla contrattazione collettiva nazionale il compito di determinare gli incrementi retributivi dei minimi contrattuali, ancorati al tasso d'inflazione programmato per proteggere il loro potere d'acquisto, e alla contrattazione aziendale o territoriale la redistribuzione dei guadagni di produttività con l'obiettivo di vincolare l'incremento del potere d'acquisto dei salari agli obiettivi fissati in ogni impresa.

Il primo obiettivo è stato raggiunto, seppure con forti differenze fra i diversi settori produttivi, contenendo così le spinte inflazionistiche e la spirale prezzi-salari.

La contrattazione di secondo livello non ha, invece, raggiunto i risultati attesi sia perché è stata poco applicata, anche a causa della ridotta dimensione delle imprese italiane nelle quali è difficile persino individuare una controparte sindacale, sia per la dinamica negativa della produttività.

Ha contribuito al mancato decollo della contrattazione di secondo livello anche la scarsa presenza dei sindacati italiani nelle imprese dal momento che per il 70% rappresentano i pensionati (50%), i lavoratori del pubblico impiego e delle imprese municipalizzate.

Le imprese con più di dieci dipendenti nelle quali è stato stipulato un contratto aziendale sono state il 9,9% del totale in cui sono occupati circa 3,2 milioni di lavoratori. Si tratta in gran parte grandi imprese del Nord (nel Mezzogiorno solo il 4,3% delle imprese).

Anche la differenza fra la variazione delle retribuzioni contrattuali reali e di quelle di fatto è molto modesta dal momento che lo slittamento salariale è di soli 0,3 punti percentuali. La quota di retribuzione di fatto non determinata dal contratto nazionale di categoria si mantiene intorno al 20% , ma bisogna tenere presente che questa quota è determinata solo in minima parte dalla contrattazione di secondo livello e in misura maggiore da altri elementi retributivi come gli straordinari e i superminimi.

La moderazione salariale determinata dal Protocollo del 1993, ma anche dall'introduzione di forme contrattuali più flessibili e meno costose, ha reso più conveniente per le imprese, almeno per una parte, espandere l'occupazione piuttosto che investire sull'innovazione, contribuendo in questo modo al declino della produttività.

Infatti nel periodo dal 1993 a oggi, gli occupati dipendenti sono aumentati di circa tre milioni mentre la produttività ha subito un deciso rallentamento (0,4% in media all'anno).

Alla stagnazione della produttività ha contribuito soprattutto il calo della produttività totale dei fattori, che misura il tasso di progresso tecnico non incorporato nei fattori produttivi.

Ma fare innovazione costa, bisogna investire una fetta maggiore del valore aggiunto, costringe ad assumere personale più qualificato e quindi più costoso, mentre limitarsi ad allargare le forze di lavoro a bassa qualificazione e con bassi stipendi, in un mercato poco competitivo, è decisamente più conveniente.

Nonostante il declino della competitività e della produttività del sistema produttivo, il basso costo del lavoro e la diffusa evasione fiscale e contributiva hanno comunque garantito margini di profittabilità crescenti.

La moderazione sindacale, infatti, rende sostenibili posti di lavoro a produttività marginale decrescente e illude le imprese sulla possibilità di garantirsi, in ogni caso, margini di profittabilità significativi senza scommettere sul piano dell'innovazione (Tronti, 2006b).

D'altronde anche le riforme del mercato del lavoro, che hanno ridotto la rigidità contrattuale del lavoro a tempo determinato ampliando l'offerta di tipologie contrattuali a tempo determinato, a tempo parziale, di lavoro somministrato, occasionale e parasubordinato (co.co.pro.), non potevano costituire una condizione sufficiente per stimolare una crescita più sostenuta del prodotto e della produttività. In poche parole una maggiore offerta di lavoro flessibile, che si è positivamente incrociata con una maggiore domanda da parte delle imprese di questo tipo di prestazioni, determinando così una forte crescita dell'occupazione, può sostenere, ma non creare un processo di sviluppo che è correlato in gran parte alle scelte dell'impresa di dotarsi di tecnologie più avanzate e di procedere a innovazioni di processo e di prodotto che possono fare crescere in modo strutturale la sua capacità di competere nel mercato di riferimento.

La maggiore remunerazione del capitale consentita dalle riforme del lavoro e dalla moderazione salariale dovevano trasformarsi in maggiori investimenti in innovazione e non in crescita dei dividendi, come è invece accaduto in Italia e in parte anche in Europa.

Anche il semplice confronto fra la crescita dell'intensità di capitale investito nelle nuove tecnologie negli Stati Uniti, in Europa e in Italia, nella scomposizione della crescita del Pil, spiega in quale misura questo fattore abbia trainato le performance statunitensi.

Ma a contribuire pesantemente a produrre questo effetto perverso, a partire da un comportamento sindacale positivo e da due buone riforme che hanno liberalizzato il mercato del lavoro, è stata anche la mancata liberalizzazione contestuale degli altri mercati (dei beni, dei servizi, delle *public utilities* in gran parte sotto controllo pubblico, finanziari, ecc.) che non ha prodotto maggiore competizione, contenimento dei prezzi e dei margini e di conseguenza la necessità per le imprese di aumentare gli investimenti per accrescere l'efficienza competitiva, come indica la teoria economica, senza limitarsi, come è invece accaduto, a portare a casa, senza oneri, la riduzione del costo del lavoro.

Pensare che la ripresa economica e la crescita della competitività delle imprese potessero essere sostenute solo dalla liberalizzazione del mercato del lavoro, mentre tutti gli altri mercati rimanevano rigidamente chiusi alla concorrenza, è stato probabilmente il più grave errore che è stato compiuto nell'ultimo decennio.

Una parte rilevante delle imprese, insomma, non ha avuto alcuno stimolo e neppure alcun interesse a innovare e a spostarsi su settori più produttivi per poter competere in un mercato più concorrenziale.

La controprova di questo ragionamento ci viene proprio dalle performance delle imprese esportatrici, anche di quelle a controllo estero che, come abbiamo già accennato, registrano livelli di competitività, di produttività, d'innovazione e anche retributivi superiori di molte volte rispetto alla media delle imprese italiane.

Le imprese esportatrici dimostrano, infatti, che dovendo operare in mercati fortemente concorrenziali, nonostante le criticità strutturali ben note del nostro paese (mancate liberalizzazioni, rigidità di una parte del mercato del lavoro, carenza di infrastrutture, alti costi energetici, oneri derivanti da una eccessiva regolazione da parte di un'amministrazione pubblica inefficiente e invadente), sono incentivate a investire maggiormente sull'innovazione e di conseguenza sono interessate a trattenere, anche con salari più alti della concorrenza, le migliori risorse umane che sono condizione imprescindibile del loro successo.

Per le imprese non esportatrici, che operano in mercati interni poco concorrenziali e con forti barriere all'entrata determinate spesso dalle normative regionali e comunali, i bassi livelli retributivi rappresentano un vero e proprio disincentivo all'innovazione e alla crescita dimensionale.

Esportare è, quindi, uno stimolo potentissimo alla crescita dell'efficienza produttiva perché il confronto e la competizione continua con le imprese estere costringe, anche solo per emulazione, a un continuo miglioramento delle performance produttive, a una maggiore crescita e a un aumento dimensionale con un conseguente migliore e maggiore utilizzo delle capacità produttive e delle economie di scala. Come vedremo, la dimensione media delle imprese esportatrici è di 30 addetti, a fronte dei 4 addetti per impresa delle aziende che operano solo sul mercato interno.

L'internazionalizzazione stimola ad assumere personale altamente qualificato e con consolidate esperienze di lavoro la cui mancanza, come avremo modo di osservare, è uno dei fattori più importanti del declino della produttività delle imprese italiane. Spinge a rinunciare alla gestione familiare dell'azienda, a fare ricorso a manager esterni, sradicando così pratiche aziendali consolidate nella stragrande maggioranza delle imprese italiane che sono riluttanti ad ampliare la dimensione aziendale perché questo comporta la perdita del controllo totale dell'impresa.

Stimola, soprattutto, a spostarsi dalle attività in declino, a basso contenuto tecnologico o innovativo, verso i nuovi settori che meglio utilizzano le nuove tecnologie per la semplificazione dei processi e per garantire maggiore valore aggiunto.

Forse è il caso di ribadire che le riforme del mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda la maggiore flessibilità contrattuale, sono uno strumento essenziale, non solo per le imprese che esportano, ma anche per quelle che mantengono livelli di produttività superiori alla media, per essere più competitive e per fronteggiare i picchi di produzione.

Flessibilità e precarietà non sono affatto sinonimi, perché un lavoro flessibile deve essere pagato quanto quello duraturo e forse qualcosa di più dal momento che l'impresa non sopporta il costo differito del licenziamento. La flessibilità diventa precarietà quando la permanenza in contratti atipici perdura nel tempo, coinvolge segmenti deboli del mercato del lavoro e si manifesta in aree territoriali con bassi tassi di attività e alti tassi d'irregolarità. È ovviamente aggravata dall'assenza di adeguata disponibilità di ammortizzatori tanto generalizzati quanto gestiti in modo severo per evitare abusi, tanto più probabili in un paese dove bassa è la certezza del diritto e il senso civico.

E' necessario, insomma, che ci sia quell'*optimum* nel grado di flessibilità di cui ha scritto Sylos Labini (2004), quell'equilibrio fra *flexibility* e *security* perché da una parte non si può fare a meno dell'incentivo dell'aumento dei costi del lavoro per stimolare l'impresa a rendere più efficiente il processo produttivo con maggiori investimenti nell'innovazione in una salutare rincorsa fra dinamiche salariale e sempre maggiore capacità di produrre maggiore valore aggiunto per addetto. Dall'altra il mercato globale costringe a un processo continuo di adattamento alle variazioni della domanda che sarebbe impraticabile se non vi fossero ampi margini di flessibilità, ma compensati da un adeguato sistema d'integrazioni al reddito per i lavoratori che passano involontariamente dallo stato di occupazione a quello di disoccupazione, e da politiche del lavoro che consentano di utilizzare questi intervalli fra un'occupazione e l'altra per il miglioramento delle competenze professionali.

Tuttavia il costo del lavoro è una variabile ambigua, che può avere impatti contraddittori in contesti diversi.

Si è già visto, infatti, che in imprese in fase di forte ristrutturazione innovativa, che per prime conoscono il valore e il vantaggio competitivo dell'alta qualità delle risorse umane, il costo del lavoro deve mantenersi in equi-

librio con la capacità di remunerare il capitale e di autofinanziare gli investimenti. Pressioni eccessive sul salario non produrrebbero altro effetto che l'esternalizzazione in altri paesi di fasi della produzione.

Viceversa la moderazione salariale in settori spesso protetti in cui la remunerazione del lavoro è bassa, gli investimenti in innovazione nulli e la redditività molto alta - condizione tipica di una buona metà delle piccole imprese italiane - ha effetti fortemente negativi anche sui prezzi e non consente di stimolare la concorrenza, di favorire l'accesso nel mercato di nuovi operatori e la crescita dimensionale.

La polverizzazione nel settore della distribuzione e del commercio, tutelata e regolata fin nei più insignificanti dettagli da una mostruosa normativa regionale e comunale che invece contrasta sistematicamente lo sviluppo della grande distribuzione e ignora sistematicamente l'alto tasso di irregolarità e di elusione delle normative sul lavoro che si registra in questo settore, è un esempio calzante di questo assunto e degli effetti negativi sul mercato e sugli stessi consumatori. Gli elevati costi di transazione che si determinano rendono più onerosa l'entrata e la penetrazione di imprese non insediate nei mercati locali e proteggono implicitamente i produttori locali anche se praticano prezzi più alti.

Occorre prendere atto, infatti, che per una fetta consistente dell'impresa italiana, soprattutto quella con pochi dipendenti, la flessibilità non si traduce nella disponibilità di forme contrattuali specifiche per assunzioni di breve durata od occasionali per far fronte agli andamenti ciclici della domanda, ma è intesa solo come *escamotage* per ridurre surrettiziamente il costo del lavoro. È il caso delle collaborazioni coordinate e continuative, che presuppongono un rapporto di lavoro autonomo nel quale il prestatore d'opera sceglie liberamente i modi e i tempi per realizzare il progetto concordato ancorché coordinato, che sicuramente mal si adatta, per esempio, a un *call center* in cui tutte le attività *inbond* e *outbond* sono regolate automaticamente e rigidamente da un computer che determina tempi e modalità delle telefonate in entrata e in uscita, con un rapporto di tipo subordinato non molto diverso da quello della catena di montaggio.

7. Occupazione senza crescita

Il tema degli effetti collaterali negativi della moderazione salariale e della maggiore flessibilità del mercato del lavoro in mercati non concorrenziali introduce quello dell'anomala relazione inversa fra occupazione e produttività che si registra in quasi tutti i paesi sviluppati: più crescono le persone che entrano nel mercato del lavoro, più diminuisce il rapporto fra il valore aggiunto e le ore lavorate e viceversa.

Dalla *jobless growth* degli anni ottanta e novanta, determinata da profonde ristrutturazioni e semplificazioni dei processi produttivi che riducevano il bisogno di manodopera grazie all'impiego delle nuove tecnologie e dell'automazione, assicurando così livelli di produttività più alti, siamo passati alla *growthless jobs*, cioè a un aumento dell'occupazione a scapito di una sostanziale stagnazione economica, fra l'altro accompagnato in Italia da una dinamica assai moderata delle retribuzioni che hanno a malapena tenuto il passo dell'inflazione, rendendo così meno dinamici i consumi.

L'Oecd ha analizzato a più riprese questo fenomeno del *trade-off* fra produttività e occupazione fornendo diverse spiegazioni (Oecd, 2008i).

La prima fa riferimento alla dinamica dei fattori che contribuiscono alla variazione della produttività: mentre negli ultimi quarant'anni del ventesimo secolo il contributo dell'intensità di capitale spiega circa la metà della variazione della produttività, questa quota scende al 45% nell'ultimo decennio e il resto è spiegato dalla produttività totale dei fattori. Di conseguenze le forti differenze nel contributo della Ptf fra i paesi dell'Oecd spiegano perché in paesi come l'Italia e la Spagna, dove la crescita della Ptf è pari a zero o negativa, la produttività del lavoro è diminuita in corrispondenza di una crescita dell'occupazione.

Le riforme del mercato del lavoro hanno anch'esse un peso preciso, in base alla loro intensità ed efficacia, nell'aumento o meno della produttività, incentivando i lavoratori a investire maggiormente nella formazione (una crescita del 10% del capitale umano può determinare un incremento di 1,5 punti percentuali della produttività) e facilitando l'incontro fra domanda e offerta di lavoro altamente qualificato.

Anche la riduzione degli ammortizzatori sociali ha effetti negativi sulla produttività perché, limitando il tempo necessario per un buon incontro fra domanda e offerta di lavoro, costringe i lavoratori più qualificati ad accettare qualsiasi offerta, anche se con mansioni inferiori alle proprie competenze. Inoltre, scoraggia i lavoratori a rischiare in imprese molto innovative, ma con alte probabilità di fallimento. Questo spiegherebbe perché in Italia vi sono poche *newco* altamente innovative, diversamente dagli Stati Uniti dove, però, non esistono sostanzialmente ammortizzatori sociali come quelli conosciuti in Europa.

Si osserva, d'altro canto, che quando aumenta il tasso d'occupazione, cresce il numero di lavoratori a minore produttività marginale che entrano nel mercato del lavoro. Questo fenomeno è aggravato in Italia dove le aziende domandano più forza di lavoro poco qualificata (la quota della domanda di lavoro di laureati non supe-

ra il 10%) e l'offerta di lavoro qualificato è sensibilmente superiore alla domanda anche se non s'incontra perfettamente con le qualifiche richieste.

Un ulteriore sviluppo di quest'ultima spiegazione, che tiene conto della eterogeneità della qualità del lavoro fra i diversi paesi, appare molto convincente (Boulhol e Turner, 2008). L'impatto negativo della crescita del tasso d'occupazione sulla produttività aumenta se è associato alla bassa qualità del lavoro. Di conseguenza le politiche o le dinamiche economiche che stimolano l'aumento dell'occupazione determinano un ingresso nel mondo del lavoro di personale a bassa produttività marginale che deprime la produttività complessiva.

Dove, invece, è più alta la riserva di lavoratori *high-skilled* questo fenomeno è molto più modesto perché il deterioramento della qualità del lavoro è molto minore.

In Italia, dove la presenza di lavoratori qualificati è molto bassa, l'aumento del 10,1% delle ore lavorate ha prodotto una diminuzione del 3,6% della produttività.

Si conferma ulteriormente che il declino della produttività del lavoro in Italia è fortemente associato al livello di scolarizzazione: nel nostro paese la percentuale della popolazione con laurea, nella fascia d'età 25-34 anni, è pari al 17% a fronte del 30% della media dei paesi europei, del 39% degli Stati Uniti, del 41% della Francia e del 55% del Canada.

Anche fra le regioni italiane si registra una correlazione negativa tra la variazione della produttività del lavoro e la variazione del tasso di occupazione, ma con diversa intensità.

In generale questo fenomeno è più accentuato nelle regioni meridionali rispetto a quelle del Nord, ma il caso dell'Emilia Romagna, che con una crescita dell'occupazione dell'1,1% registra una variazione della produttività pari a zero, dimostra che non vi è molta eterogeneità nelle dinamiche fra regioni del Nord e meridionali.

I fattori che contribuiscono a determinare questo fenomeno sono almeno due. Da una parte quello già segnalato dall'Oecd e cioè del basso livello di qualificazione medio dei lavoratori italiani che porta, nelle fasi espansive dell'occupazione, all'ingresso di personale a bassa produttività marginale. Si avrà modo di osservare a questo proposito che in Italia, anche a prescindere dal basso livello di qualificazione medio, vi è una scarsa domanda di personale altamente qualificato e laureato da parte delle imprese.

Questa osservazione introduce l'altro motivo che è alla base del *trade-off* fra occupazione e produttività del lavoro, la scarsa propensione delle imprese italiane, soprattutto quelle più piccole, all'innovazione di processo e in generale a fare quegli investimenti e quei posizionamenti nel mercato capaci di far crescere il valore aggiunto per dipendente. Infatti, a un aumento della domanda l'impresa può rispondere aumentando il numero di posti di lavoro lasciando che ciascun lavoratore continui a produrre lo stesso valore aggiunto, non modificando l'organico e creando le condizioni perché il lavoratore possa produrre maggiore valore, o aumentando sia il numero di lavoratori che la loro produttività (Rossi, 2006). La scelta prevalente in Italia è la prima, anche perché innovare per aumentare la produttività comporta costosi investimenti, mentre assumere personale con bassi livelli retribuiti è più conveniente.

Un altro fattore, poco considerato, che può spiegare il *trade-off* per le aree del Mezzogiorno, si riferisce agli incentivi all'occupazione erogati, sulla base della legge 488/1992, nelle aree depresse per le quali l'Unione europea ammette deroghe in materia di aiuti alle imprese. Le agevolazioni possono spingere le imprese a investimenti sull'occupazione, perché richiesti come condizione dal legislatore, anche se sono meno efficaci dal punto di vista della produttività, ma garantiscono comunque i livelli attesi di redditività. Si è infatti osservato, attraverso un'analisi controfattuale, che le imprese agevolate sono in genere maggiormente redditizie di quelle non agevolate, mentre la produttività è maggiore in quelle non agevolate (De Lellis, 2001).

Non sembra avere, invece, grande consistenza la spiegazione fornita da alcuni che addebitano all'eccessiva flessibilità del mercato del lavoro italiano, con la conseguente crescita dell'occupazione, la responsabilità del fenomeno del *trade-off* fra occupazione e crescita.

Secondo il modello teorico ed econometrico sviluppato da Saltari e Travaglini (2006), la stagnazione della produttività del lavoro dipende prevalentemente dalle carenze negli investimenti in innovazione e nelle nuove tecnologie, che spiegano circa l'80% della sua variazione, mentre la crescita dell'occupazione determinata dalle misure di flessibilità spiega inizialmente il 20% della variazione della produttività, per ridursi di molto nella proiezione di più lunga durata.

“La minore crescita della produttività del lavoro è in misura rilevante spiegata dal rallentamento del progresso tecnologico e in misura assai minore dalla maggiore occupazione” (Saltari e Travaglini, 2006, p. 93).

Secondo gli autori e a conferma di quanto emerso da questo rapporto, non deve apparire strano che la liberalizzazione del mercato del lavoro non abbia determinato l'effetto atteso di una robusta crescita economica ma “solo” dell'occupazione. A fronte della crescente offerta di lavoro a basso costo, le imprese non sembrano aver utilizzato la maggiore liquidità interna per investimenti nei settori a più alta produttività.

8. Le determinanti del declino della produttività: Ptf, innovazione, ricerca, qualità del lavoro

La causa principale del declino della produttività in Italia e dei differenziali retributivi con gli altri paesi deve essere ricercata quasi interamente nei bassi livelli d'innovazione (in particolare nelle nuove tecnologie dell'informazione), di ricerca, di qualità del lavoro e d'istruzione del nostro paese, in riferimento sia al settore privato sia a quello pubblico.

La minima dimensione d'impresa, che spiega quasi il 50% del deficit di produttività dell'Italia, è in grande parte associata anche alla sostanziale assenza di investimenti nell'innovazione da parte delle micro e piccole imprese che rappresentano il 99% del tessuto produttivo italiano.

Scomponendo la produttività del lavoro, i fattori che hanno maggiormente determinato, nell'ultimo decennio, la stagnazione della produttività sono la riduzione sostenuta della produttività totale dei fattori, lo scarso apporto degli investimenti Ict e la bassa qualità del lavoro. La riduzione della Ptf segnala l'andamento negativo del progresso tecnico nelle diverse modalità in cui si manifesta: innovazioni nel processo produttivo, miglioramenti nell'organizzazione del lavoro e nelle tecniche manageriali, miglioramenti nell'esperienza e livello di educazione raggiunto dalla forza lavoro, parte dei miglioramenti nella qualità dei beni d'investimento, economie di scala, esternalità, riallocazione dei fattori produttivi verso utilizzi più produttivi.

Nel decennio precedente la produttività del lavoro era cresciuta sempre per lo stesso motivo e cioè per l'andamento positivo della produttività totale dei fattori.

In generale nel primo periodo il contributo dell'innovazione e dell'economia della conoscenza (Ptf e capitale Ict per ora lavorata) ha pesato per oltre il 60% sulla crescita della produttività, nel secondo solo per il 21%.

Il declino della produttività è, quindi, determinato in gran parte da un ripiegamento del sistema produttivo che smette d'investire sull'innovazione, sulla ricerca e sul capitale umano e affida il mantenimento dei livelli di redditività quasi esclusivamente al basso costo del lavoro.

E' probabile che la ridotta propensione delle imprese italiane all'innovazione, come suggerisce Marcello Mes-sori (Postfazione in Saltari e Travaglini, 2006), è connesso alle specifiche caratteristiche delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione che non riguardano solo il processo produttivo ma anche l'organizzazione e la *governance* delle imprese e richiedono risorse umane qualificate. Ciò toglie spazio alle innovazioni imitative e incrementali, tipiche dell'impresa italiana negli scorsi decenni, che erano incorporate in macchinari e apparecchiature e si realizzavano semplicemente attraverso il loro acquisto e il loro inserimento nel processo produttivo.

Si può aggiungere, a conferma di questa tesi, che il *software* può essere utilizzato in due modalità del tutto diverse e con effetti economici incomparabili: come sostitutivo di attività convenzionali che incrementa solo la loro velocità di esecuzione e riduce il costo di archiviazione con benefici del tutto modesti (il programma di scrittura che sostituisce la macchina da scrivere, il foglio di calcolo che sostituisce la calcolatrice, il programma gestionale che sostituisce i libri contabili, la mail che sostituisce la lettera, il web che sostituisce il depliant aziendale), oppure per semplificare un processo produttivo, per ridurre i tempi di risposta alla domanda di beni e di servizi dei clienti, per aumentare la qualità dei beni e dei servizi, per ridurre i costi unitari, per aumentare la soddisfazione dei clienti e del personale e ridurre il turnover o per inventare un modello di business transazionale reso possibile solo grazie alle nuove tecnologie e alla rete Internet, che ha bisogno d'investimenti iniziali incomparabilmente inferiori al passato.

In Italia le tecnologie Ict sono utilizzate prevalentemente nella prima modalità. Poche sono le aziende che utilizzano il *software* per ridisegnare e semplificare il processo produttivo, eliminare alcune sue fasi, rispondere più velocemente alle esigenze del cliente, aumentare la qualità e abbattere i costi di magazzino. Sono prevalentemente grandi imprese.

Ancora poche imprese, soprattutto nei settori della moda e in alcuni comparti del Nord-Est, hanno utilizzato tutte le potenzialità del *software* e della rete per realizzare quel modello di business transazionale in cui lo sviluppo creativo del prodotto si fa in casa, mentre la sua realizzazione si delocalizza nei paesi dove è più conveniente produrlo (secondo un'indagine dell'Isae, solo il 3,7 del campione delle imprese italiane ha delocalizzato).

L'uso della rete Internet per vendere prodotti e servizi direttamente al consumatore, senza intermediari e punti di vendita, è praticamente sconosciuta in Italia. Infatti la quota dell'*e-commerce* sul fatturato delle imprese italiane è ridicola: è passata, nel periodo 2002-2007, dallo 0,3% allo 0,9%, nella EU-15 dallo 0,9% al 4,4%, in Spagna dallo 0,3% al 6,2%.

Gli unici settori in cui si registra una crescita della produttività - a parte le imprese esportatrici e a controllo estero di cui si è già fatto cenno - sono quelli della produzione e distribuzione di energia elettrica e gas, dei tra-

sporti e delle comunicazioni e quello finanziario. Sono i comparti dove è più forte la presenza pubblica o la sua possibilità di determinare i prezzi e di aziende privatizzate che continuano a mantenere una posizione dominante nel proprio mercato di riferimento e a ostacolare l'ingresso di nuovi operatori.

Le modalità con cui sono state realizzate le privatizzazioni ha influito non poco sugli andamenti positivi della produttività nel settore privato non manifatturiero. Le privatizzazioni totali o parziali sono state finalizzate soprattutto all'esigenza dello Stato di ridurre il debito pubblico, con scarsa attenzione alla tutela della concorrenza e alla regolamentazione dei monopoli naturali e, di conseguenza, i guadagni di efficienza derivanti dalla gestione privata si sono tradotti prevalentemente in un ampliamento dei margini di profitto piuttosto che in una riduzione dei prezzi.

Il passaggio dal controllo pubblico a quello privato ha ovviamente ridotto anche il potere contrattuale dei sindacati, soprattutto per quanto riguarda l'occupazione, non più sollecitata da esigenze clientelari o territoriali, sui ritmi produttivi e sui salari che sono stati contenuti come negli altri comportamenti economici.

La produttività delle imprese del meridione, se si escludono quelle del settore petrolchimico, è sensibilmente più bassa, in valori assoluti, rispetto a quella del resto del paese, a fronte di differenziali salariali che, come abbiamo visto, sono molto modesti. E' questa una delle ragioni per cui, senza sussidi, non conviene stabilirsi nel Mezzogiorno dove, in aggiunta, occorre far fronte anche ai costi della criminalità diffusa e del basso livello di infrastrutturazione.

L'analisi della variazione dell'input di capitale per ora lavorata, che misura l'intensità degli investimenti in rapporto all'impiego del lavoro, mostra che nella prima lunga fase dal 1981 al 1993, per far fronte alla rigidità del mercato del lavoro e soprattutto all'indicizzazione dei salari ai prezzi che fa crescere in modo sostenuto il costo del lavoro, le imprese innovano e investono soprattutto nei processi di automazione per poter rispondere alla crescita della domanda senza un eccessivo incremento delle forze di lavoro. Nelle fasi successive, con il calo del costo del lavoro, le imprese sono meno propense a investire sull'innovazione di processo perché non hanno la necessità di economizzare sull'uso del lavoro: la variazione dell'input di capitale per ora lavorata nel 1998 si riduce quasi a zero. È la rinuncia, forse definitiva, all'investimento sull'innovazione come fattore strategico di successo e di competitività in favore di un modello tutto italiano che, combinando il basso costo del lavoro - determinato anche dalla maggiore flessibilità del lavoro che favorisce l'ingresso di lavoratori con una bassa produttività marginale - con la diversificazione sull'estero di alcuni fasi produttive, in un mercato domestico ancora in parte protetto e sussidiato, riesce comunque a garantire livelli di profittabilità comparabili con quelli degli altri paesi

La scelta delle imprese italiane di puntare sul fattore lavoro e non sull'innovazione, con il conseguente calo della produttività, si è riflessa, nonostante il ristagno delle retribuzioni, anche in un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto che ha avuto effetti negativi sulla competitività. Fino al 2000 la crescita del costo del lavoro per unità di prodotto per l'intera economia è stato modesto, con un andamento più pronunciato per le costruzioni e una riduzione significativa nell'industria. A partire da quella data la crescita del Clup è stata sostenuta in tutti i settori economici a causa prevalentemente della stagnazione della produttività in assenza di rilevanti spinte sulle retribuzioni.

La bassa intensità d'investimenti nell'innovazione, nella ricerca e nel capitale umano è una caratteristica che emerge con tutta la sua gravità dai confronti internazionali che collocano l'Italia sempre negli ultimi posti della classifica.

L'Italia è uno dei paesi europei con la più bassa spesa per la ricerca e sviluppo (1,14% del Pil a fronte dell'1,91% dell'Unione europea a 15), e dove gli investimenti in R&S effettuati dalle imprese sono inferiori a quelli degli istituti pubblici di ricerca e delle università. Ma i risultati della ricerca pubblica, misurati con il numero di brevetti registrati, sono molto scadenti: la correlazione fra spesa *pro capite* regionale per la ricerca da parte dei privati con l'intensità brevettale è molto forte, viceversa non vi è alcuna relazione significativa fra spesa per R&S da parte delle istituzioni pubbliche e delle università con i risultati brevettali.

Questo significa che la variabile della spesa è ininfluente e i risultati dipendono esclusivamente dalla qualità degli istituti che la realizzano. Per esempio le università e gli istituti di ricerca pubblici della Campania con 109,3 euro pro capite spesi per la ricerca hanno registrato 10,5 brevetti per mille abitanti. In Lombardia con una spesa inferiore (96,9 euro per abitante) le stesse istituzioni pubbliche hanno registrato 113 brevetti per mille abitanti. Di conseguenza, per promuovere maggiore e migliore ricerca ha poco senso aumentare indiscriminatamente gli stanziamenti agli enti pubblici, ma occorre concentrarli solo dove la qualità della ricerca è alta.

Inoltre, la collaborazione delle Università e degli istituti pubblici di ricerca con le imprese private è sporadica e relegata ad alcune università o facoltà. Il *technology transfer* verso il mondo delle imprese è sostanzialmente inesistente e l'università rappresenta un canale importante di accesso alla ricerca soltanto per circa il 3,1 per cento delle imprese innovatrici industriali e il 2,9 per cento per quelle dei servizi, confermando così il debole legame esistente tra imprese e sistema della ricerca pubblica (Istat, 2006b).

Anche il livello d'innovazione dell'Italia è fra i più bassi, appena superiore a quello della Turchia e della Spagna. Secondo le stime della Commissione europea, con gli attuali andamenti di crescita, l'Italia impiegherà 30 anni per raggiungere il livello medio d'innovazione dell'Unione europea.

Gli indicatori d'innovazione dove l'Italia ha le performance peggiori sono quelli dell'investimento delle imprese, soprattutto delle Pmi, in innovazione e sulla qualità delle risorse umane. Purtroppo siamo, invece, leader nella percentuale d'impresе che ricevono fondi pubblici per l'innovazione (il 14% del totale su una media europea del 9%), anche se con scarsi risultati.

Forte è anche il ritardo nell'uso delle tecnologie dell'informazione da parte del sistema produttivo italiano: la spesa per Ict in Italia è ferma a circa il 2% del Pil, rispetto al 3% della media dei paesi europei.

La stretta correlazione fra innovazione e produttività emerge anche a livello regionale perché tutte le regioni con i più alti livelli di valore aggiunto per ore lavorate (prevalentemente quelle del Nord) registrano anche i più alti livelli di spesa per l'innovazione sul valore aggiunto. La stessa alta correlazione si osserva confrontando la percentuale di specialisti Ict sul totale degli addetti e la produttività.

L'altro fattore che incide pesantemente sul declino della produttività è il basso livello di scolarizzazione della popolazione italiana e la scarsa qualità del sistema dell'istruzione. Nonostante la spesa per l'istruzione, calcolata per studente, sia in Italia superiore alla media dei paesi sviluppati, si concentra prevalentemente nella scuola elementare e in quella secondaria, mentre quella per l'università è tra le più basse d'Europa. Questo perché il rapporto fra docenti e studenti è molto alto nei primi due livelli dell'istruzione e cala paradossalmente nell'università, con un rapporto esattamente inverso a quello che si registra nei paesi Ocde.

Nonostante l'ampio investimento di risorse finanziarie e umane nella scuola dell'obbligo, non si è raggiunto neppure l'obiettivo costituzionale di garantire un'istruzione di massa con alti livelli standard di qualità in tutto il territorio nazionale. Infatti, le performance medie degli studenti del Mezzogiorno sono drammaticamente più basse di quelle del Nord del paese, mentre in alcune regioni del Nord-Est si collocano ai vertici della classifica mondiale, accanto al Canada e alla Finlandia.

Se il numero di laureati è decisamente più basso rispetto agli altri paesi con cui competiamo (12% in Italia, 39% negli Stati Uniti), questo dipende sicuramente dalle carenze del nostro sistema d'istruzione, ma anche da specifiche e maggiori responsabilità delle imprese. Un primo elemento che influisce pesantemente sull'offerta di laureati, in particolare per le lauree più impegnative, che comportano in alcuni casi anche lunghi periodi di specializzazione e di apprendistato, è il basso differenziale retributivo rispetto ai lavoratori con livelli d'istruzione più bassi. Se si riduce il rendimento dell'investimento nella laurea, diminuisce l'incentivo ad affrontare lunghi corsi di studio e i costi che comporta frequentare una buona università, spesso lontana dalla propria residenza.

Questa evidenza teorica è confermata, purtroppo, dai dati delle immatricolazioni universitarie dell'anno accademico 2008-2009: mentre il numero di studenti promossi alla maturità è notevolmente cresciuto, i nuovi iscritti all'università sono scesi del 4,4 per cento (312.104 contro i 326.384 dell'anno accademico 2006/2007).

I giovani preferiscono fermarsi al diploma per cercare lavoro, probabilmente anche a causa della crisi, dal momento che la convenienza, pur sempre significativa, del proseguire gli studi è diminuita.

Questo fenomeno è aggravato dalla bassa domanda di laureati da parte delle imprese che è un segnale ulteriore del loro modesto livello medio d'innovazione. Nel 2007 a fronte di 188 mila neo-laureati in ingresso nel mercato del lavoro, le imprese industriali e dei servizi hanno espresso una domanda di personale con questo titolo di studio di sole 75 mila unità. Solo la domanda di laureati da parte della pubblica amministrazione e delle professioni ha rialzato la richiesta di personale altamente qualificato. Ciò nonostante si è determinato un saldo negativo fra domanda e offerta di laureati a causa del disallineamento fra gli indirizzi di studio scelti dei giovani e quelli richiesti dal mercato (vi sono laureati in corsi di studio come quelli letterari e politico sociali per i quali la domanda è inferiore all'offerta e altri, come quelli di ingegneria, dove si registra una domanda superiore all'offerta).

La domanda da parte delle imprese di lavoratori laureati è un indicatore fortemente correlato alla produttività delle imprese perché segnala l'esistenza di processi innovativi che richiedono personale più qualificato e lo svi-

luppo di specializzazioni verso segmenti produttivi a maggiore valore aggiunto. Infatti si registra una correlazione molto alta, a livello delle regioni italiane, fra questo indicatore e la produttività del lavoro.

Anche la relazione fra intensità di formazione in azienda e produttività è molto alta. Ma in Italia le ore di formazione professionale all'interno dell'impresa (su mille ore lavorate) sono 5 mentre in Svezia sono 10.

Nel nostro paese si fa, invece, molta formazione fuori dall'impresa, generalmente in corsi organizzati e pagati dalle Regioni con i fondi comunitari, che servono poco a offrire nuove opportunità professionali agli allievi, molto di più a finanziare i formatori.

9. Piccolo non è bello

La relazione inversa fra dimensione d'impresa e produttività è stata ampiamente discussa in letteratura ed è confortata dai numerosi confronti fra le variabili legate alla dimensione d'impresa proposti dal rapporto per valutare il loro grado di correlazione. Ma nessun paese è caratterizzato da una presenza così vasta delle Pmi, che nel passato sono state anche considerate il modello di successo del "miracolo italiano".

Non si può certamente negare il contributo fornito per alcuni decenni dalle piccole e medie imprese allo sviluppo impetuoso dell'economia italiana grazie alla loro flessibilità organizzativa, alla capacità di penetrare nei settori più diversi, oltre a quelli tradizionali del *made in Italy*, e di associarsi nei distretti per potenziare la loro capacità di espandersi anche nei mercati esteri.

Oggi il nanismo d'impresa è uno dei fattori che spiega una buona parte del differenziale salariale e di produttività dell'Italia rispetto agli altri paesi e in generale la fragilità della sua economia e la sua vulnerabilità.

E' una anomalia tutta italiana (3,9 addetti per impresa contro il 6,4 della media dell'Europa allargata a 27, 12,4 della Germania) e non esiste alcun altro paese europeo con una presenza così diffusa di microimprese, con meno di dieci addetti, che in Italia occupano il 47,1% dei lavoratori e rappresentano il 95% del totale delle aziende (1,9 addetti per impresa): in Francia occupano il 23,9% degli addetti totali, nel Regno Unito il 21,4%, in Germania il 18,9%.

L'anomalia è aggravata dal fatto che la grande impresa italiana cresce molto poco, dopo la scomparsa delle aziende pubbliche, anche se occupa quasi il 20% degli addetti, in gran parte lavoratori dipendenti.

Il differenziale retributivo fra piccole e grandi imprese è molto forte e si riflette, per il gran numero di piccole imprese, sulla media complessiva. La retribuzione di un lavoratore di una microimpresa è, infatti pari al 58% di quella della grande impresa. Nell'industria la differenza è più rilevante perché il lavoratore dipendente della microimpresa guadagna esattamente la metà rispetto al suo collega della grande impresa. Nelle costruzioni il differenziale è ancora più forte perché il lavoratore della microimpresa ha una retribuzione pari al 47% di quella del lavoratore della grande impresa.

In valori assoluti il differenziale salariale fra micro e grandi imprese è molto significativo - circa 11.240 euro all'anno, 937 euro al mese per dodici mensilità. per cui quasi un quarto dei lavoratori vive con uno stipendio dimezzato rispetto all'altra metà. Due pezzi d'Italia divisi da una differenza di oltre 11.000 euro che non dipende dalla professionalità ma solo dalla sorte di lavorare in una piccola o grande impresa.

L'anomala dimensione microscopica dell'impresa italiana produce effetti ancor più gravi sulla produttività e sulla competitività del sistema produttivo.

Secondo un'indagine dell'Istat, il peso della dimensione d'impresa e quello della specializzazione produttiva sul differenziale di produttività è particolarmente rilevante (Biggeri, 2006): la minore dimensione media delle imprese italiane spiega circa il 50% del differenziale fra le imprese italiane e quelle franco-tedesche, la specializzazione poco più del 10% (siamo assenti nei settori ad alta tecnologia ed elevata intensità di conoscenza, caratterizzati da livelli di produttività più elevati, meno esposti alla concorrenza delle economie emergenti e dove la domanda è cresciuta più rapidamente), mentre il 30% del differenziale è spiegato, invece, dall'interazione fra le due caratteristiche (la piccola dimensione d'impresa determina anche la scelta di operare in segmenti di mercato meno produttivi e poco evoluti).

La modesta dimensione d'impresa influisce pesantemente su tutti quei fattori che contribuiscono alla variazione della produttività del lavoro.

Ha, per esempio, forte incidenza sul basso livello d'innovazione che è uno dei fattori determinanti del declino della produttività.

Approfondendo i dati disponibili, si è scoperto che la spesa per ricerca e sviluppo delle grandi imprese italiane non è molto più bassa di quella degli altri paesi europei, ma si riduce in modo drastico man mano che diminuisce la dimensione delle aziende, per azzerarsi nelle micro, abbassando di conseguenza la media complessiva.

Il profilo dimensionale ha, inoltre, una forte rilevanza nella capacità e nella possibilità dell'impresa di internazionalizzare le proprie attività produttive o commerciali e di competere sui mercati internazionali, strategie queste che determinano i più alti livelli di produttività.

Le imprese con ridotte dimensioni hanno minori possibilità di penetrare nei mercati esteri innanzitutto perché sono caratterizzate da bassi livelli d'innovazione, che è una variabile decisiva per il successo nei mercati internazionali.

La piccola o addirittura micro dimensione d'impresa rappresenta un ostacolo insuperabile per l'internazionalizzazione perché le attività finalizzate a penetrare nei mercati esteri hanno alti costi fissi non recuperabili in tempi brevi, anche solo per i trasferimenti all'estero e soprattutto per gli oneri dei servizi di consulenza senza i quali non è neppure pensabile affacciarsi in un mercato estero.

Inoltre, i costi di entrata in un mercato estero sono tanto maggiori quanto più lontani sono i mercati che si vogliono raggiungere e oggi i mercati più promettenti e in crescita sono proprio quelli dell'Asia. Solo le imprese più grandi possono sostenere questi costi e assumere anche il rischio che l'investimento non vada a buon fine. Queste ultime hanno anche tempi di persistenza più elevati rispetto alle piccole che non possono permettersi di operare in perdita per tempi relativamente lunghi in attesa di trovare il modello di business più efficace.

In ogni caso le possibilità di successo dell'internazionalizzazione dipende in gran parte, oltre che dalle disponibilità finanziarie, dalla presenza di strutture organizzative complesse con grandi competenze manageriali, dalla qualità delle risorse umane presenti nell'impresa o che si è disponibili ad acquisire nel mercato e da una conoscenza consolidata delle specifiche caratteristiche di ogni mercato estero. Requisiti questi che escludono a priori le micro e piccole imprese.

La specializzazione delle piccole e medie imprese italiane nei settori tradizionali e maturi (tessile, abbigliamento, conciario, mobili, ecc.) sui quali la concorrenza dei paesi emergenti è imbattibile, costituisce un ulteriore handicap.

Sempre piccole (2,4 addetti per azienda) sono quelle imprese - il 45% del totale - che si distinguono per una caratteristica: producono valore solo per se stessi e non per gli altri e cioè hanno livelli di produttività al di sotto della media e di profittabilità al di sopra.

La lista degli handicap determinati dalla ridotta dimensione delle imprese potrebbe continuare, comprendendo anche altre criticità che hanno un peso di non poco conto sulla tenuta del sistema produttivo e sul deficit di legalità del nostro paese e che si riferiscono all'alto tasso d'irregolarità e di evasione fiscale e contributiva e all'alta incidenza degli incidenti sul lavoro che si registrano nelle imprese più piccole, che spesso fondano il loro modello di business sul rifiuto sistematico e quasi ideologico della fattura e delle più elementari misure di sicurezza sul lavoro.

Non deve apparire, di conseguenza, una bestemmia sostenere che le piccolissime imprese non solo non possono più garantire la "tenuta" del sistema economico italiano, ma sono esse stesse una delle maggiori cause della perdita della capacità competitiva e propulsiva del sistema produttivo italiano.

Non bisogna neppure sottovalutare che nel nostro paese vi è anche un ambiente sfavorevole alla grande impresa, che nasce da pregiudizi culturali e ideologici ben consolidati non solo a sinistra, che ha lasciato in eredità all'Italia un nanismo imprenditoriale e una frammentazione produttiva che, come abbiamo visto, sono poco adatti ad affrontare le sfide del nostro tempo.

10. Com'è difficile fare impresa in Italia: i costi della in-giustizia civile

E' nota la stretta relazione inversa fra la rigidità e il livello di regolazione del mercato e il livello di produttività e di competitività delle imprese (Blanchard e Giavazzi, 2002).

La produttività del lavoro è cresciuta nel periodo 1996-2003 rispetto al periodo 1985-1995 nella maggioranza delle economie poco regolate, prima fra tutte quella statunitense, mentre si è ridotta nei paesi fortemente regolati, in particolare in Italia, ma anche in Europa.

Una rigida regolazione del mercato dei beni e dei servizi, che crea ostacoli e difficoltà nella creazione e nella gestione d'impresa, ha un effetto negativo sul grado di concorrenza dei mercati, sull'adozione di nuove tecnologie e sulla produttività perché aumenta i costi che le imprese devono sostenere per la gestione dei soli aspetti burocratici relativi ai rapporti con la pubblica amministrazione o per i ritardi della giustizia civile nel garantire il rispetto dei contratti, scoraggia l'ingresso di nuove imprese, disincentiva quelle già esistenti a investire sull'innovazione e sulla crescita dimensionale.

La regolazione, nell'ostacolare l'accesso al mercato di nuovi entranti, rischia di rallentare lo sviluppo tecnologico e l'andamento della produttività aggregata perché le nuove imprese sono più propense a investire sull'innovazione per conquistare fette di mercato.

Salari e produttività: le anomalie italiane

Anche un'eccessiva rigidità del mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda le normative sulla protezione del posto di lavoro, e l'assenza di un sistema efficiente di ammortizzatori sociali carica le imprese di oneri aggiuntivi e rende più costose le ristrutturazioni necessarie per adeguarsi alle dinamiche del mercato.

In generale mercati troppo regolati, dove i creditori sono poco tutelati, dove i processi per le dispute commerciali durano troppo tempo, dove si pagano alte tasse sui profitti e dove il mercato del lavoro è poco flessibile, attraggono pochi investitori dall'estero.

Il rapporto annuale della Banca mondiale sui paesi in cui è più facile fare impresa (The World Bank, 2009a), colloca ai vertici della classifica paesi come Singapore, Nuova Zelanda, Stati Uniti, Danimarca e Regno Unito. Occorre scendere sino al 65° posto, dopo la Bulgaria, il Messico e la Spagna, per trovare l'Italia, scesa peraltro dal 59° posto dell'anno precedente.

Gli eccessi di regolazione in Italia non si presentano nella fase di *start-up* (i tempi per creare un'impresa sono abbastanza veloci), quanto nella gestione quotidiana dell'impresa.

Procedure complesse, lunghe e costose sono necessarie per ottenere i permessi di costruzione degli edifici e dei capannoni dell'azienda.

Anche le condizioni di accesso al credito da parte delle imprese sono più rigide rispetto agli altri paesi, in particolare a causa della non completa disponibilità di informazioni sui creditori fornite da registri pubblici e privati. Dove le informazioni su chi chiede un prestito sono più complete, è più facile ottenere un prestito anche senza garanzie immobiliari.

Il tema delle tasse contribuisce notevolmente a portare l'Italia in basso alla classifica: sono in percentuale le più alte, comportano 15 pagamenti all'anno che impegnano 334 ore di lavoro all'anno. Per queste ragioni l'Italia si colloca al 128° posto nella classifica relativa a questo indicatore.

Ma l'indicatore che contribuisce maggiormente ad abbassare il *rank* dell'Italia (156° posto) è relativo al rispetto dei contratti: in Italia la durata media di un processo civile è di 1.210 giorni (3,3 anni), il costo è pari al 29,9% di quanto reclamato e gli step per arrivare al recupero del credito sono 41. Negli Stati Uniti gli step sono 32, i giorni necessari 300 e il costo è pari al 9,4% di quanto reclamato.

Le disparità sono troppo forti per non incidere sui costi dell'impresa e in generale sulla scarsa attrattività agli investimenti esteri di un paese in cui per un banale procedimento di recupero di un credito ci vogliono più di tre anni.

Occorre quindi tenere conto, quando si valutano i differenziali di produttività delle imprese italiane rispetto a quelle degli altri paesi, dell'handicap strutturale che rende più difficile fare impresa in Italia.

11. I profili delle imprese italiane: poca produttività, alti profitti

Pur tenendo conto degli handicap che penalizzano l'imprenditore italiano nella competizione con i suoi omologhi degli altri paesi, il profilo delle imprese italiane che emerge da questo rapporto, in relazione ai due indicatori scelti per analizzare il declino economico del nostro paese, non è certamente esaltante, anche se esistono fette importanti del sistema produttivo che, nonostante i freni strutturali e l'ambiente sfavorevole, riescono ugualmente a produrre valore per sé e per gli altri.

Il profilo prevalente è quello dell'impresa che non ha saputo o voluto cogliere i vantaggi determinati dalla moderazione salariale e dalle riforme del mercato del lavoro per divenire più competitiva, per crescere e investire in innovazione e ha preferito remunerare maggiormente il suo rischio.

È incontestabile che la quota dei profitti sul valore aggiunto delle imprese non finanziarie in Italia nel 2007 (42,6%) è più alta di quella che si registra in Germania (41,4%), nella media dell'Europa allargata (38,7%), in Spagna (35,5%), nel Regno Unito (35,2%), in Francia (31,2%) e negli Stati Uniti (29,3) (Eurostat, 2009b).

Conseguentemente la quota destinata a remunerare il lavoro è fra le più basse (53,8%), di gran lunga distante da quella degli Stati Uniti (68,6%).

La caratteristica del sistema produttivo italiano, nel confronto internazionale, è di essere, nella sua media, scarsamente produttivo e competitivo, ma di garantire alle sue imprese una remunerazione del capitale superiore a quella degli Stati Uniti dove si registrano i più alti livelli di produttività.

Sempre sulla base delle elaborazioni dei dati dell'Eurostat, la quota del Mol ridistribuita con i dividendi è pari in Italia al 18,7%, nella media europea al 13,5% e negli Stati Uniti al 7,8%.

Negli Stati Uniti si preferisce reinvestire gli utili in azienda piuttosto che distribuire cedole generose agli azionisti, in Italia succede il contrario. Negli Stati Uniti la missione dell'imprenditore è far crescere l'impresa investendo in innovazione, nei mercati più promettenti e diversificando il business, in Italia si preferisce rimanere

piccoli, non collocarsi in borsa per non rischiare un'eccessiva trasparenza e non reinvestire gli utili in innovazione.

Non è difficile valutare quale dei due comportamenti economici sia più lungimirante. Destinare i profitti all'accumulazione nei beni strumentali nei settori tecnologici più avanzati, piuttosto che ai dividendi produce effetti diametralmente opposti.

Rimanendo nell'ambito nazionale, è possibile classificare le imprese italiane sulla base di due indicatori - la produttività apparente del lavoro e la redditività aziendale misurata con il Ros - per delineare quattro profili prevalenti d'impresa (Istat, 2008d).

Il primo profilo è costituito dalle imprese con livelli di redditività superiori alla media del proprio settore, ma con livelli di produttività inferiori alla media. Produce quindi valore per se stesso e non per gli altri.

Le imprese con questo profilo sono circa 1 milione 600 mila (45% del totale). Queste imprese presentano una forte integrazione verticale, esternalizzano poco, spendono poco per gli investimenti e per la formazione del personale, hanno un basso costo del lavoro, non esportano, sono molto piccole (2,4 addetti in media per impresa) e sono scarsamente competitive. Queste imprese sono relativamente più presenti nelle regioni del Centro e nel settore delle costruzioni.

Si può tranquillamente dire, sulla base di criteri esclusivamente economici, che queste imprese concentrano in sé tutti gli aspetti negativi che rendono poco competitivo il sistema economico, hanno scarso interesse al capitale umano che pagano molto al di sotto della media, ma in questo modo riescono a garantire profitti sostenuti, superiori alla media. Non sappiamo se evadono anche con grande disinvoltura tasse e contributi, ma è molto probabile.

Il secondo profilo è quello più virtuoso dal punto di vista economico perché è costituito da imprese con livelli di redditività e di produttività superiori alla media del proprio settore, che creano valore sia per sé che per gli altri.

Le imprese con questo profilo sono circa 797 mila, pari al 22% del totale, sono specializzate in settori più innovativi, esternalizzano maggiormente, sostengono maggiori spese per il costo del lavoro e per la formazione dei propri dipendenti, sono le più competitive in assoluto, sono proiettate sui mercati internazionali e la loro dimensione media è di 4,3 addetti. Sono relativamente più presenti nel Nord-est, nelle produzioni a medio-bassa tecnologia e nei servizi tecnologici.

Il terzo profilo è costituito da imprese con un livello di produttività superiore alla media, che però non sembrano interessate alla redditività (il loro Ros è pari al 3,9% a fronte del 23,6% del precedente profilo). Apparentemente creano più valore per gli altri che per se stesse.

Le imprese con questo profilo sono circa 278 mila, pari all'8% del totale, sono più presenti nel Nord, remunerano maggiormente il fattore lavoro, esternalizzano molto, sono molto competitive, sostengono la spesa più alta per la formazione e sono relativamente più grandi e in una buona quota sono controllate da multinazionali estere.

L'ultimo profilo è costituito da imprese con livelli di redditività e di produttività inferiori alla media, che creano poco valore sia per sé che per gli altri.

Le imprese con questo profilo sono circa 931 mila, pari al 25% del totale, hanno un basso indice di competitività, sopportano un costo del lavoro molto inferiore alla media e hanno un alto indebitamento. Sono prevalenti nel Mezzogiorno.

Questa classificazione consente di affermare, con una certa attendibilità, che il 70% delle imprese italiane, pari a 2,5 milioni, sono poco produttive, poco competitive, pagano bassi salari, sono piccolissime e non hanno nessuna voglia di crescere, e non innovano. Nonostante queste pessime performance, due terzi di queste imprese riescono ad avere alti livelli di redditività.

Le imprese più virtuose, più produttive e competitive, che pagano salari più alti, innovano maggiormente e hanno una maggiore dimensione sono il 30%, pari a circa 1 milione.

Questo è il quadro di sintesi con cui occorre confrontarsi. Accanto a un mercato del lavoro bipolare, diviso tra garantiti e non garantiti - 10 milioni i primi e 9 milioni i secondi - c'è anche un sistema d'impresa molto differenziato, anche esso diviso in due gruppi rispetto alla misura della produttività, ma fortemente sbilanciato per quasi tre quarti verso imprese scarsamente competitive.

12. Conclusioni

L'obiettivo di questo rapporto è analizzare e individuare le cause del differenziale retributivo, nella sua correlazione con il declino di produttività del lavoro, che ci separa dalle altre economie più sviluppate e rischia di renderlo irreversibile.

Nei paragrafi precedenti dell'introduzione sono stati riassunti i risultati di questa ricerca, così come sono stati sviluppati e approfonditi nei sette capitoli del rapporto.

I risultati non sono univoci poiché si riferiscono a sistemi economici complessi nei quali le variabili in gioco interagiscono con connessioni non lineari che possono produrre effetti inattesi, come per esempio abbiamo visto a proposito della moderazione salariale, e che non consentono riduzioni analitiche e semplificazioni dei fenomeni. Questi devono essere necessariamente considerati nell'insieme delle loro possibili interazioni, anche contraddittorie.

Inoltre, la disponibilità di dati statistici è relativamente limitata, anche se sono stati esplorati quasi tutti gli archivi disponibili gratuitamente, e in alcuni casi si è dovuto far ricorso a indicatori non perfettamente omogenei o piuttosto datati, per l'indisponibilità delle informazioni che sarebbero state necessarie.

Per queste ragioni non viene fornita una spiegazione univoca, ma sono indicati due filoni interpretativi prevalenti, quello dell'innovazione e quello della dimensione d'impresa, che a loro volta possono essere scomposti in numerose altre variabili, perché sembrano influire con maggiore intensità e frequenza nelle dinamiche negative degli indicatori di produttività e retributivi che si registrano in Italia.

Il filone dell'innovazione, a sua volta, è scomponibile in quello della ricerca, del progresso tecnico, delle tecnologie Ict, della qualità delle risorse umane e in generale del sistema dell'istruzione.

Il fenomeno del nanismo d'impresa è stato osservato da un'infinità di punti di vista, incrociandolo con tutte le variabili disponibili, e ha sempre fornito un valido motivo per essere indicato come il "colpevole" del deficit di produttività e delle retribuzione, anche e soprattutto per la scarsa propensione delle piccole imprese a investire in innovazione.

Un terzo filone comprende le conseguenze negative sugli indicatori principali delle mancate riforme per liberalizzare e aumentare la concorrenza in tutti i mercati diversi da quello del lavoro (dei beni, dei servizi pubblici, finanziari, ecc.) e, specularmente, dell'eccessiva regolamentazione dei mercati. È mancato lo stimolo della maggiore competizione, con conseguente contenimento dei prezzi e dei margini, che avrebbe potuto sollecitare le imprese ad aumentare gli investimenti nell'innovazione per aumentare l'efficienza competitiva.

Le evidenze emerse dal rapporto consentono anche di delineare in maniera molto generale quali possono essere le misure da adottare o da non adottare per far risalire la curva piatta delle retribuzioni lorde e dei salari netti.

Tra le cose che non servono e anzi possono essere controproducenti, anche in questo periodo di lunga crisi, è ogni misura di riduzione del costo del lavoro.

Come è emerso dalla ricerca, la scarsa competitività delle nostre imprese non deriva certo da questo costo, fra i più bassi d'Europa anche in rapporto al fatturato o al valore aggiunto. Il basso costo del lavoro italiano disincentiva invece l'investimento nell'innovazione e nella specializzazione in settori economici più produttivi, anche contigui.

Benvenuti sono tutti quei provvedimenti che riducono il cuneo fiscale a favore dei lavoratori e lo adeguano ai livelli medi europei. Consentirebbero di migliorare i salari netti, anche se in misura abbastanza modesta.

L'unica vera leva per una crescita sostanziosa dei salari è la contrattazione di secondo livello, potenziata dalla recente riforma del modello contrattuale, approvato dalle parti sociali nel gennaio del 2009, ed estesa anche alle imprese dove non si realizza la contrattazione aziendale¹, che però, a causa della crisi, avrà poco da ridistribuire per almeno un paio d'anni.

La piena applicazione di questa riforma si scontra anche con un sindacato poco presente nelle piccole e medie imprese e concentrato solo nelle grandi e nella pubblica amministrazione.

¹ Articolo 4.1 dell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009: "Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria stabiliscono che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria"

Più complesse sono le misure per ridurre l'appiattimento salariale in tutte le sue manifestazioni, soprattutto quando costringono, per via della più comoda contrattazione nazionale, ad adeguare i salari ai livelli più bassi di produttività senza alcun correttivo per le profonde differenze territoriali.

Un varco può essere trovato ancora nella recente riforma degli assetti contrattuali, in particolare nel suo articolo 5 dove si prevede la possibilità di deroga rispetto al contratto nazionale per governare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale di un'area².

Ma questa possibilità di deroga dovrebbe essere estesa anche verso l'alto e soprattutto dovrebbe consentire alle imprese e ai lavoratori che lo vogliano di prevedere contratti atipici in cui la parte fissa della retribuzione contrattuale sia minore e invece quella della variabile di secondo livello molto maggiore rispetto all'attuale. In questo modo i lavoratori potrebbero partecipare ai rischi d'impresa, ma anche con premi più sostanziosi in caso di successo che aumentino il salario complessivo di fatto ben oltre i livelli medi del proprio settore.

Sulla questione del sovra-costi per il licenziamento pagato dal lavoratore con una busta paga più magra, vi sono sul tappeto due proposte sostanzialmente simili di Tito Boeri e di Pietro Ichino³ che prevedono un contratto con livelli di tutele graduati e differenziati nel tempo e che potrebbero risolvere efficacemente questa anomalia tutta italiana. Desti solo qualche perplessità la previsione, contenuta nella proposta del senatore Ichino, di affidare a enti bilaterali costituiti dalle parti l'intera gestione delle politiche passive e attive in caso di licenziamento, sia perché questi enti non sono di facile costituzione (esistono quasi esclusivamente nel settore dell'artigianato), sia perché si bypasserebbero tutto quel sistema di operatori pubblici e privati per il lavoro disegnato faticosamente dalla riforma Biagi.

Molto più complessi sono gli interventi per promuovere una maggiore innovazione e ricerca delle imprese, per migliorare la qualità del lavoro e il livello di scolarizzazione, per stimolare le imprese a crescere e per liberalizzare e rendere più concorrenti i mercati.

Gli incentivi economici alle imprese italiane per l'innovazione e la ricerca, ancorché siano i più alti fra i paesi europei, non hanno prodotto effetti positivi alla luce di tutti gli indicatori d'innovazione esaminati nel rapporto che collocano il nostro paese negli ultimi posti.

Molti studi convergono nel giudizio di sostanziale inefficacia degli incentivi pubblici in relazione all'obiettivo di elevare in modo significativo il tasso d'innovazione del sistema produttivo. Spesso l'impatto dell'incentivo pubblico non solo è modesto, ma in alcuni casi persino negativo perché non produce un effetto addizionale, ma di spiazzamento dell'investimento privato in innovazione.

Altri studiosi più ottimisti (Colombo, Mariotti e Pila, 2006) sostengono la necessità di un approccio *mission oriented*, piuttosto che *diffusion oriented*, per concentrare le risorse in grandi programmi di ricerca finalizzati a far avanzare le frontiere tecnologiche nei settori più avanzati e determinare così le ricadute innovative sulle imprese. I requisiti per questo tipo d'interventi sono la selettività, la focalizzazione, il coordinamento in particolare per quanto riguarda la mobilitazione della domanda pubblica di beni e servizi per sostenere l'innovazione, la partecipazione e il coinvolgimento della ricerca pubblica e privata, la valutazione e la meritocrazia. In particolare per quanto riguarda questo ultimo requisito si suggerisce che la valutazione non sia solo *ex-ante* ed *ex-post*, ma anche *in itinere* per correggere eventuali criticità emerse nel corso della realizzazione del progetto di ricerca.

Questi requisiti hanno sicuramente garantito l'efficacia degli investimenti pubblici per la ricerca e l'innovazione in molti paesi europei e nordamericani, ma è legittimo esprimere dubbi che questo possa accadere con la macchina amministrativa italiana, soprattutto per le pressioni del potere politico normalmente scarsamente interessato ai risultati delle agevolazioni, molto di più ai suoi destinatari e al loro voto.

Dalle analisi di questo rapporto emerge, invece, che l'unico stimolo veramente efficace per promuovere l'innovazione delle imprese italiane è venuto dal mercato, dalla concorrenza interna e internazionale e dagli investimenti esteri. Le imprese hanno innovato solo quando dovevano confrontarsi nel proprio segmento di mercato con imprese estere altamente competitive e innovative. Non è dato di sapere se le imprese esportatrici ita-

² Articolo 5.1 della riforma degli assetti contrattuali: "Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'area, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria".

³ Atto Senato n. 1481: "Disposizioni per il superamento del dualismo del mercato del lavoro, la promozione del lavoro stabile in strutture produttive flessibili e la garanzia di pari opportunità nel lavoro per le nuove generazioni".

liane, che mostrano i più alti livelli di competitività abbiano ricevuto o meno sussidi per l'innovazione, ma si può rispondere con certezza che, se ci sono stati, non sono stati certamente determinanti per le scelte che hanno fatto.

Riforme a costo zero per la liberalizzazione del mercato, per aumentare la concorrenza in Italia, misure selettive e politiche per promuovere l'internazionalizzazione delle imprese e attrarre investimenti esteri potrebbero avere effetti sull'innovazione ben superiori a quelli affidati agli incentivi statali. Anche la sola gestione più dinamica dell'ex ministero per il commercio estero ha prodotto, con fondi ridicoli, un salto consistente della penetrazione delle imprese italiane nei mercati esteri.

Come abbiamo visto precedentemente, la dotazione di capitale umano altamente qualificato non è scarsa solo a causa del fallimento del sistema educativo, ma perché non è incentivata o stimolata da una adeguata domanda di qualificazione e di professionalità proveniente dall'industria (Faini e Sapir, 2005).

Se la probabilità di trovare un lavoro che garantisca anche un rendimento significativo dell'investimento universitario in impegnative facoltà tecnico-scientifiche è bassa, ovviamente gli studenti si orienteranno verso facoltà meno impegnative.

Le stesse considerazioni valgono per il settore dei servizi alle imprese (Ict ma anche di consulenza strategica, all'export e all'accesso ai finanziamenti e alle agevolazioni) che non si sviluppano quanto negli altri paesi non perché non sono promossi abbastanza dallo Stato, ma semplicemente perché la domanda delle imprese è contenuta.

Comprendere che la bassa dotazione di risorse umane altamente qualificate così come è stata analizzata dal rapporto in diversi contesti è un problema che interessa prevalentemente la domanda delle imprese, anche di quelle del terziario avanzato i cui servizi innovativi trovano poco mercato, consente di evitare misure costose e inutili.

Questa consapevolezza aiuta a comprendere che, ancora una volta, le imprese non sono tutte uguali: la domanda di laureati da parte delle medie e grandi imprese è, infatti sostenuta, e da sola copre il 65% delle assunzioni previste per lavoratori con questo titolo di studio nel 2008. Le stesse considerazioni si possono fare per il livello d'investimenti in ricerca e sviluppo che, nelle grandi imprese italiane, sono confrontabili con quelli delle imprese di analoga dimensione dei paesi europei più sviluppati.

Queste considerazioni riportano direttamente alla grande questione del nanismo d'impresa e della sua correlazione negativa con la produttività, i livelli salariali, la competitività e l'innovazione.

Per quanto riguarda le misure per promuovere la crescita dimensionale delle imprese, occorre preliminarmente contestare un'opinione che sembra prevalere attualmente nella classe dirigente, in particolare nell'attuale governo, ma che è ripresa anche dalla stampa, secondo la quale il nostro sistema produttivo avrebbe tenuto all'impatto della crisi economica globale grazie al sistema diffuso di piccole imprese.

Che le micro e piccole imprese, soprattutto del commercio, non abbiano subito gravi danni è abbastanza scontato dal momento che si rivolgono prevalentemente alla domanda interna che ha subito, almeno per quanto riguarda il mese di gennaio del 2009 e solo per le piccole imprese, appena una lieve flessione delle vendite dell'1%⁴, mentre nella grande distribuzione si è registrata una crescita del 3,4%. La ripresa dei consumi nella grande distribuzione si è registrata anche ad aprile (4,8%): i consumatori preferiscono risparmiare nei supermercati piuttosto che rivolgersi al fruttivendolo-gioielliere, rigorosamente senza scontrino fiscale, con prezzi fuori mercato.

E' probabile che la flessione della domanda interna abbia ridotto i loro profitti che, come abbiamo visto, sono in generale superiori alla media. E' inoltre probabile che le piccole imprese abbiano ridimensionato il personale, operazione per loro estremamente facile anche nel caso, piuttosto raro, di lavoratori assunti con regolari contratti a tempo indeterminato.

Le imprese che hanno subito, invece, i maggiori danni sono proprio quelle medio-grandi che esportano e che hanno subito i contraccolpi della netta flessione del commercio internazionale.

⁴ Istat, Indice del valore delle vendite del commercio fisso al dettaglio (gennaio 2009): "La variazione tendenziale positiva dello 0,7 per cento registrata a gennaio 2009 per il valore del *totale delle vendite* è il risultato di un aumento delle vendite della *grande distribuzione* (più 3,4 per cento) e di un calo delle vendite nelle *imprese operanti su piccole superfici* (meno 1,0 per cento). Nella *grande distribuzione* le vendite hanno segnato un incremento tendenziale sia per i *prodotti alimentari* (più 2,1 per cento) sia per i *prodotti non alimentari* (più 4,5 per cento), mentre nelle *imprese operanti su piccole superfici* entrambe le componenti hanno registrato un calo (meno 3,8 per cento per i prodotti alimentari e meno 0,2 per cento per i non alimentari)"

Proprio le imprese più virtuose, più innovatrici, più produttive e competitive, quelle che possono garantire, nella fase di ripresa, il rilancio economico del paese, rischiano di essere penalizzate da questa opinione diffusa sui grandi e presunti meriti della micro e piccola impresa.

Anche in questo caso, gli interventi per promuovere la crescita dimensionale delle imprese sono complessi e spesso di discutibile efficacia.

Un lavoro prezioso di ricerca sulle ridotte dimensioni aziendali nel settore manifatturiero, sui suoi effetti economici e sulle misure che possono promuovere la crescita dimensionale delle imprese è condotto da anni dall'Istituto di studi e analisi economica che ha sviluppato questi temi ininterrottamente dal 2003 al 2005, divulgando i risultati delle sue ricerche attraverso i suoi rapporti annuali. Pari attenzione ha rivolto al segmento delle imprese di media dimensione che probabilmente rappresentano il maggiore fattore di vitalità e di crescita del panorama economico italiano.

L'Isae si è chiesto, per esempio, se la delocalizzazione rappresenta un'opportunità di crescita dimensionale per le imprese, arrivando a una risposta positiva sia per quanto riguarda la crescita degli addetti come somma di lavoratori italiani e stranieri, che per la complementarità fra queste due componenti. Non si registra quindi un *trade-off* fra delocalizzazione verso i paesi emergenti e posti di lavoro in Italia.

Nel rapporto del 2005, l'Isae ha concluso il suo progetto di ricerca analizzando non solo gli ostacoli alla crescita delle dimensioni delle imprese manifatturiere italiane, ma indicando anche le *policies* per superarli.

È utile dare conto solo dei temi affrontati, senza approfondirli, perché questo rapporto si propone solo di individuare e analizzare le cause della stagnazione della produttività e dei redditi da lavoro - fra queste la modesta dimensione d'impresa - e semplicemente di evocare le possibili soluzioni.

La normativa fallimentare ha specifici effetti sulle scelte dimensionali delle imprese perché vi è una evidente relazione tra le regole che disciplinano la crisi d'impresa e le scelte d'investimento delle aziende.

Molto forti sono i legami tra tassazione d'impresa e crescita dimensionale perché i fattori di carattere fiscale si collocano in cima alla classifica degli ostacoli all'espansione della dimensione d'impresa. Possono essere efficaci misure premiali costituite da uno sconto sull'Irap per le imprese che crescono.

La soglia critica dei 15 addetti è sicuramente un deterrente alla crescita dimensionale perché il suo superamento determina una maggiore rigidità nei rapporti di lavoro.

La problematica della riluttanza a crescere anche attraverso l'ingresso di altri finanziatori, per paura di perdere il controllo dell'impresa, è stata sviluppata da molti autori e si collega anche con quello dello sbilanciamento verso il debito bancario piuttosto che verso altre forme di finanziamento che possono diminuire il controllo dell'azienda o sono troppo costose per una piccola impresa.

Anche gli ostacoli normativi che limitano e rendono difficoltoso l'ampliamento delle strutture industriali concorrono a disincentivare la crescita dimensionale.

Per ultimo il rapporto dell'Isae affronta il tema dei distretti, in particolare quelli tecnologicamente più sviluppati, che possono rappresentare un veicolo per promuovere aggregazioni d'impresе finalizzate a una maggiore penetrazione nel mercato interno ed estero.

Per concludere la metafora iniziale, i sintomi del declino sono stati analizzati da questo rapporto in profondità e la diagnosi delle cause è abbastanza robusta.

Per quanto riguarda la prognosi, l'esito rischia di essere infausto se non s'interviene urgentemente con terapie efficaci, in gran parte ben note e condivise dalla generalità degli studiosi e degli istituti internazionali.

Si tratta di terapie al plurale che devono operare contemporaneamente su più fronti perché non esiste la medicina miracolosa che da sola guarisca tutti i mali dell'economia italiana. In questo rapporto, infatti, ci si è sforzati di mostrare come riforme isolate, ancorché positive nel mercato al quale sono dirette, possono aggravare il processo di declino.

I "colpevoli"? Tre, quasi a pari merito, ma alcuni con qualche aggravante in più.

Quella gran parte delle imprese che crea valore solo per sé e non per gli altri, che non innova, che non cresce, che vive di sussidi o in mercati protetti proprio da quella selva normativa che denuncia nei convegni, che ha bisogno solo di lavoratori scarsamente qualificati a cui paga stipendi spesso sotto la soglia di povertà, che è scarsamente ambiziosa e poco lungimirante. Assieme alle imprese solo in perdita, rappresenta il 70% del tessuto produttivo italiano e occupa la maggioranza dei lavoratori.

Quella parte del sindacato, così potente, così combattiva nelle piazze, permanentemente in conflitto e mai disponibile a scommettere sull'impresa, ma così poco rappresentativa, che per difendere il mito del posto di lavoro assicurato a vita e soprattutto del contratto omnibus, inderogabile, che definisce fin nei dettagli le regole e i trattamenti che si debbono applicare da Ragusa a Merano, ha contribuito a conquistare per i lavoratori italiani i più bassi livelli retributivi che si registrano in Europa.

La classe politica e di governo nel suo complesso che sa quali riforme si dovrebbe fare e quali posizioni di rendita colpire, ma pensa che il *dirty job*, quello svolto nel Regno Unito da Margaret alla Thatcher, non porti voti, anche quando ne ha tanti e potrebbe guardare a un orizzonte elettorale più lontano.
Quando intervenire? Subito. Non c'è migliore occasione di una crisi d'intensità pari a quella che stiamo vivendo per interventi chirurgici, dolorosi per pochi, risolutori per la maggioranza.
Accadrà? No, a meno di miracoli.