



*Sfruttamento intensivo e modello produttivo.
Note per una prospettiva di analisi*

A cura di Igor Piotto

I punti della discussione prevedono l'analisi di dati e processi focalizzati sul territorio regionale e su scala nazionale:

- a) Andamenti occupazionali per posizione lavorativa
- b) Andamento delle retribuzioni e compressione del salario
- c) Definizione del concetto di Sfruttamento intensivo
- d) Legame tra questa particolare forma di sfruttamento e l'impoverimento lavorativo
- e) Modello neoliberista e produttività
- f) Schema delle tendenze prevalenti
- g) Traccia per una discussione

Nota metodologica.

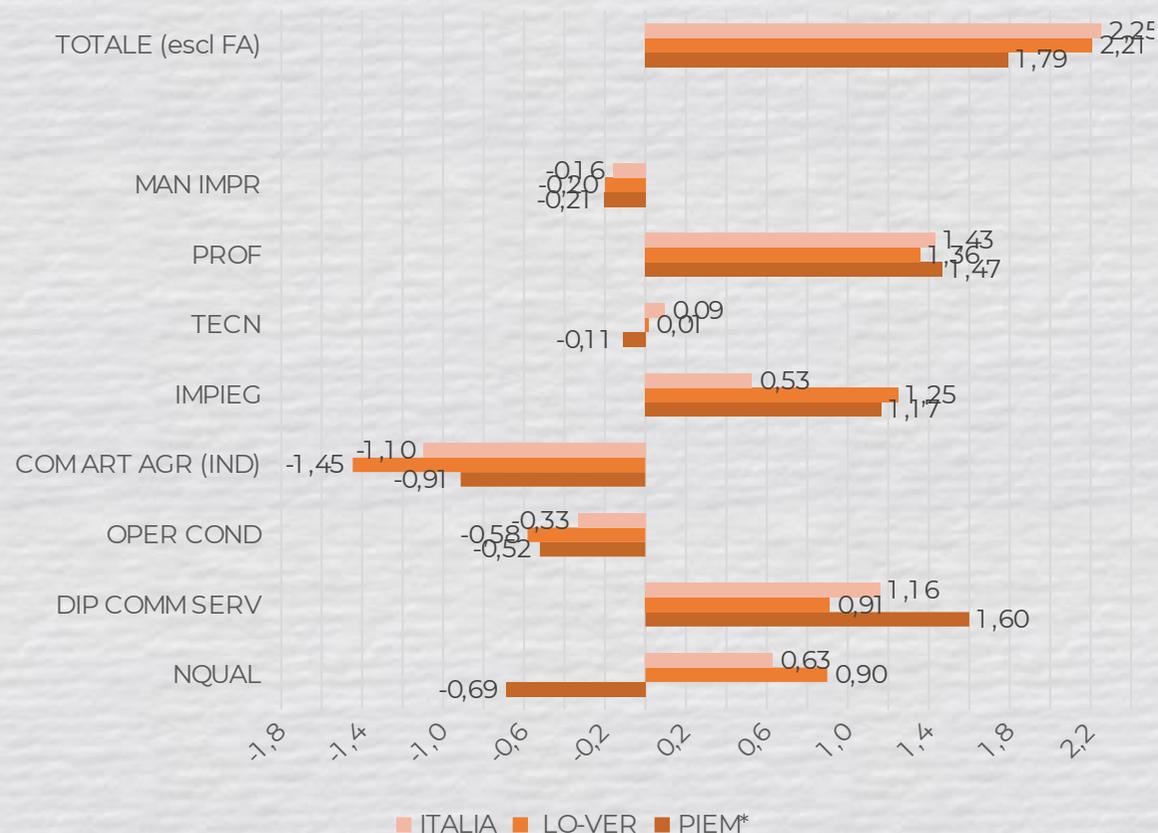
I dati che verranno discussi ed esposti seguono due linee parallele (che si incontrano): la composizione della forza lavoro (mercato del lavoro) non è disgiunta dalla composizione del prodotto (sistema produttivo). In altri termini, i fenomeni di impoverimento e deprivazione che investono la condizione lavorativa non sono separabili dal modello di impresa che genera tali fenomeni.

Variazione 2011-2021 del tasso di occupazione (15-64 anni) per raggruppamento professionale. Confronti territoriali

Le trasformazioni tendenziali della struttura occupazionale del Piemonte presentano alcune **specificità** rispetto a quanto osservato a livello nazionale e nelle regioni Lo-Ve-R. Per il confronto territoriale, si sono qui utilizzate le variazioni dei tassi di occupazione (quota di occupati in rapporto alla popolazione residente di età compresa tra i 15 e i 64 anni) riferiti a ciascun raggruppamento professionale.

Il confronto 2011-2021, nella cornice di una variazione in Piemonte più contenuta del Tasso di occupazione totale, evidenzia per la nostra regione una **più accentuata crescita dei lavoratori dipendenti del commercio e dei servizi**, a fronte di un **calo del tasso di occupazione dei lavoratori non qualificati e delle professioni tecniche** (in entrambi i casi in controtendenza rispetto al dato nazionale e di Lombardi (Lo), Veneto (V) Emilia Romagna (ER)).

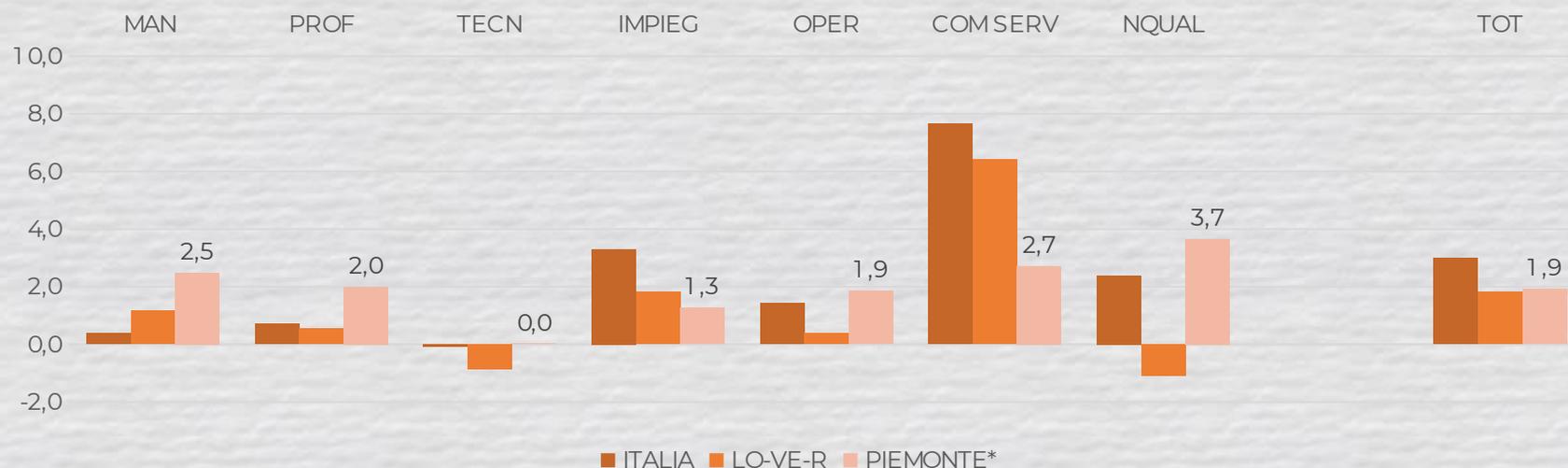
A fronte di un calo meno accentuato del tasso di occupazione del lavoro autonomo tradizionale, si osserva una **crescita relativamente sostenuta delle professioni intellettuali**.



Elaborazione Salvatore Cominu, *Una Classe che vive di lavoro*, 2023

... e l'avanzata del lavoro a tempo parziale

Variazione 2011-2021 dell'incidenza % dei lavoratori dipendenti a tempo parziale sul totale dei dipendenti del corrispondente raggruppamento



L'altra grande tendenza consolidata dell'ultimi decennio è la significativa crescita, nel campo del lavoro dipendente, degli occupati a tempo parziale, in forte crescita in quasi tutti i raggruppamenti professionali, che rappresentano nella media del 2021 il 18 per cento circa (19 per cento a livello nazionale) del totale degli occupati dipendenti.

Elaborazione Salvatore Cominu, Una Classe che vive di lavoro, 2023

Profili retributivi

La retribuzione media di un dipendente standard nel 2018 in Piemonte è pari a

26.857,5 Euro (Si ricorda che il valore corrisponde alla retribuzione media lorda comprensiva di imposte a carico del lavoratore)

Classe di età	Rretribuzione media	Differenza % da retribuzione media
15 -29 anni	13.925,7	-48,15
30 - 49 anni	26.965,6	0,40
50 anni e più	32.492,8	20,98

Genere	Rretribuzione media	Differenza % da retribuzione media
F	23.468,5	-12,62
M	28.456,6	5,95

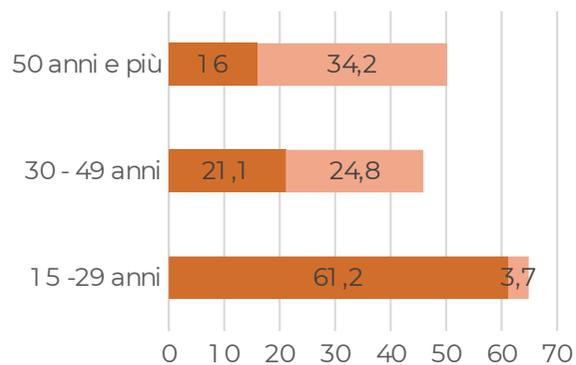
Qualifica	Rretribuzione media	Differenza % da retribuzione media complessiva
Apprendista	9.541,3	-64,47
Operaio	22.246,8	-17,17
Impiegato	30.476,5	13,47
Quadro	61.438,8	128,76
Dirigente	112.677,9	319,54

Un/a lavoratore/ice standard **giovane under 30** (presumibilmente all'inizio della sua carriera lavorativa) riceve in media una retribuzione annua inferiore del 57,5% rispetto ad un lavoratore/ice over 50, il quale risulta invece molto al di sopra del valore retributivo medio (+20,9%).

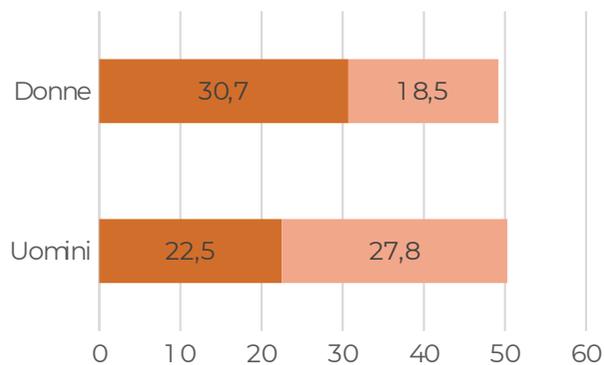
Una donna lavoratrice standard riceve in media una retribuzione inferiore del 17,5% rispetto a quella di un lavoratore standard uomo. In termini assoluti questa differenza nel 2018 corrisponde a circa 5.000 euro annui in meno.

La retribuzione media di un lavoratore/ice standard con qualifica di **operaio** è inferiore del 27% circa a quella dell'**impiegato** e del 63% a quella del **quadro**.

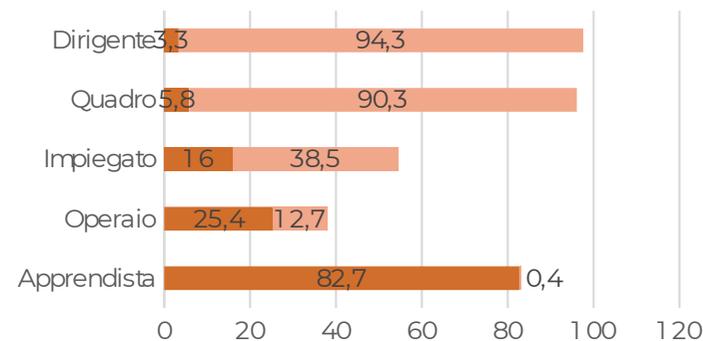
Elaborazione Vanna Spolti, Una Classe che vive di lavoro, 2023



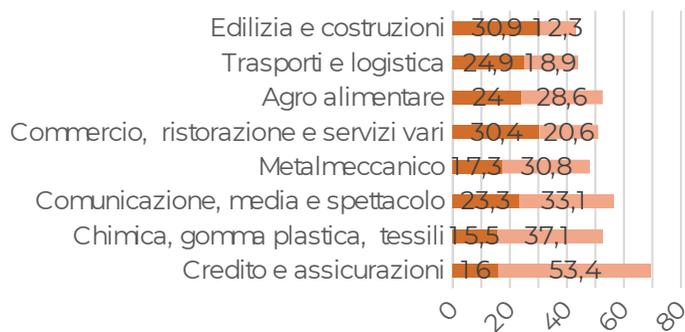
■ % lavoratori a svantaggio retributivo < 18100
 ■ % lavoratori a vantaggio retributivo > 32000



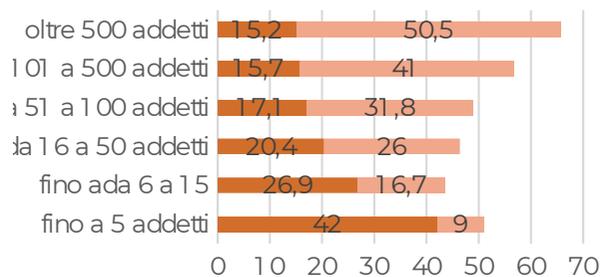
■ % lavoratori a svantaggio retributivo < 18100
 ■ % lavoratori a vantaggio retributivo > 32000



■ % lavoratori a svantaggio retributivo < 18100
 ■ % lavoratori a vantaggio retributivo > 32000



■ % lavoratori a svantaggio retributivo < 18100
 ■ % lavoratori a vantaggio retributivo > 32000



■ % lavoratori a svantaggio retributivo < 18100
 ■ % lavoratori a vantaggio retributivo > 32000

Le quote maggiori di lavoratori/ici a svantaggio retributivo, appartenenti cioè alla fascia retributiva più bassa, si rilevano tra i lavoratori più giovani, tra le donne, tra gli apprendisti e gli operai, tra i dipendenti dei settori edilizia, trasporti e commercio, e tra i dipendenti di micro imprese.

Per contro le quote maggiori di lavoratori a vantaggio retributivo, appartenenti alla fascia retributiva più elevata si collocano tra i lavoratori più anziani, tra gli uomini, tra quadri e dirigenti, tra i dipendenti del credito e assicurazioni e tra i dipendenti della grande impresa.

Elaborazione Vanna Spolti, Una Classe che vive di lavoro, 2023

Retribuzione media di alcuni profili di lavoratori a maggior svantaggio retributivo (anno 2018 e Δ % 2008)

Donna under 30 operaia Uomo under 30 operaio

€ 10.381 Δ 2008 (n.d.)*

€ 17.510 Δ 2008 Δ 2008 (n.d.)*

porti e logistica da 6 a 15 addetti/ settore trasporti e logistica da 6 a 15 addetti

€ 20.000 Δ 2008 = 5,7%

€ 27.120 Δ 2008 = 3,1%

zione e servizi fino a 5 addetti, ristorazione e servizi vari fino a 5 addetti

€ 12.000 Δ 2008 = 17,5%

€ 20.110 Δ %2008 = 22,4%

Retribuzione media di alcuni profili di lavoratori a maggior vantaggio retributivo (anno 2018 e Δ % 2008)

Donna over 50 dirigente Uomo over 50 dirigente

€ 123.596 Δ % 2008 = 56,8%

€ 124.152 Δ 2008 = 25,2%

vs

vs

vs

€ 29.015 Δ 2008 = 39,4%

€ 45.593 Δ 2008 = 32,06%

impiegata/ settore chimica, gomma plastica, e oltre 500 addetti Uomo direttore credito e assicurazione, fino a 5 addetti

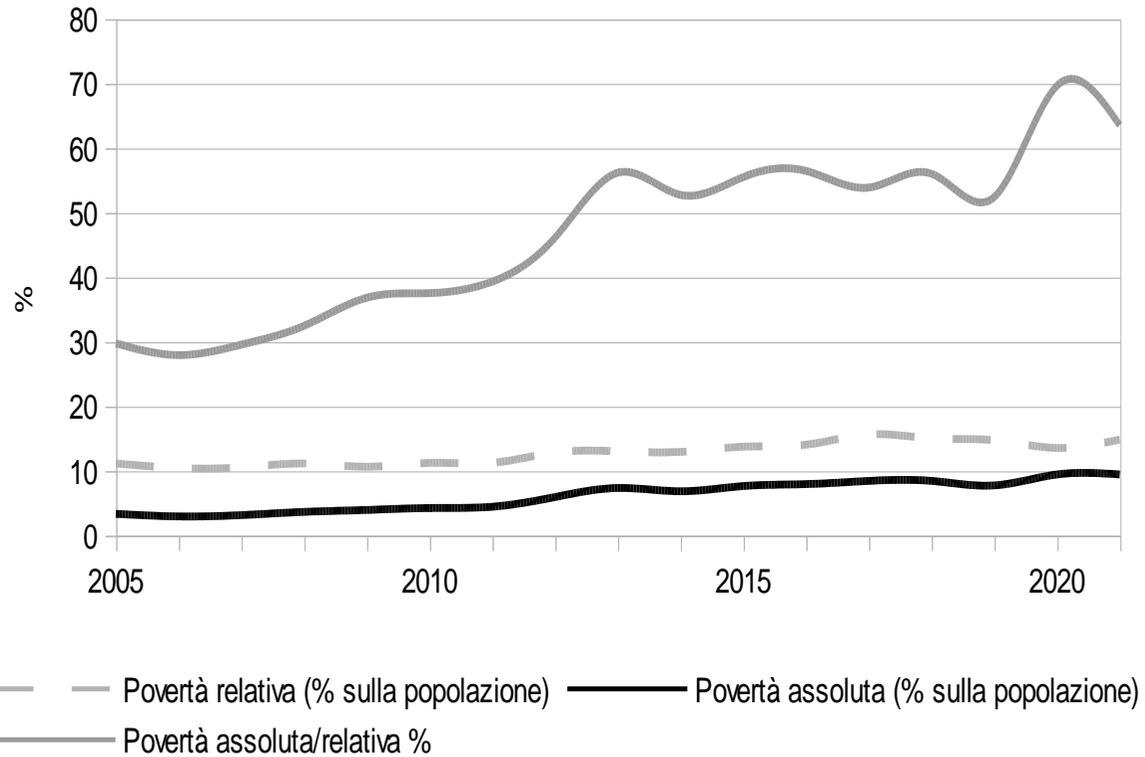
€ 22.200 Δ % 2008 = 25,9%

€ 28.160 Δ 2008 = 71,4%

* la numerosità ridotta del campione 2008 per la dimensione età under 30 non consente un confronto significativo

Elaborazione Vanna Spolti, Una Classe che vive di lavoro, 2023

Rischio impoverimento e mercato del lavoro

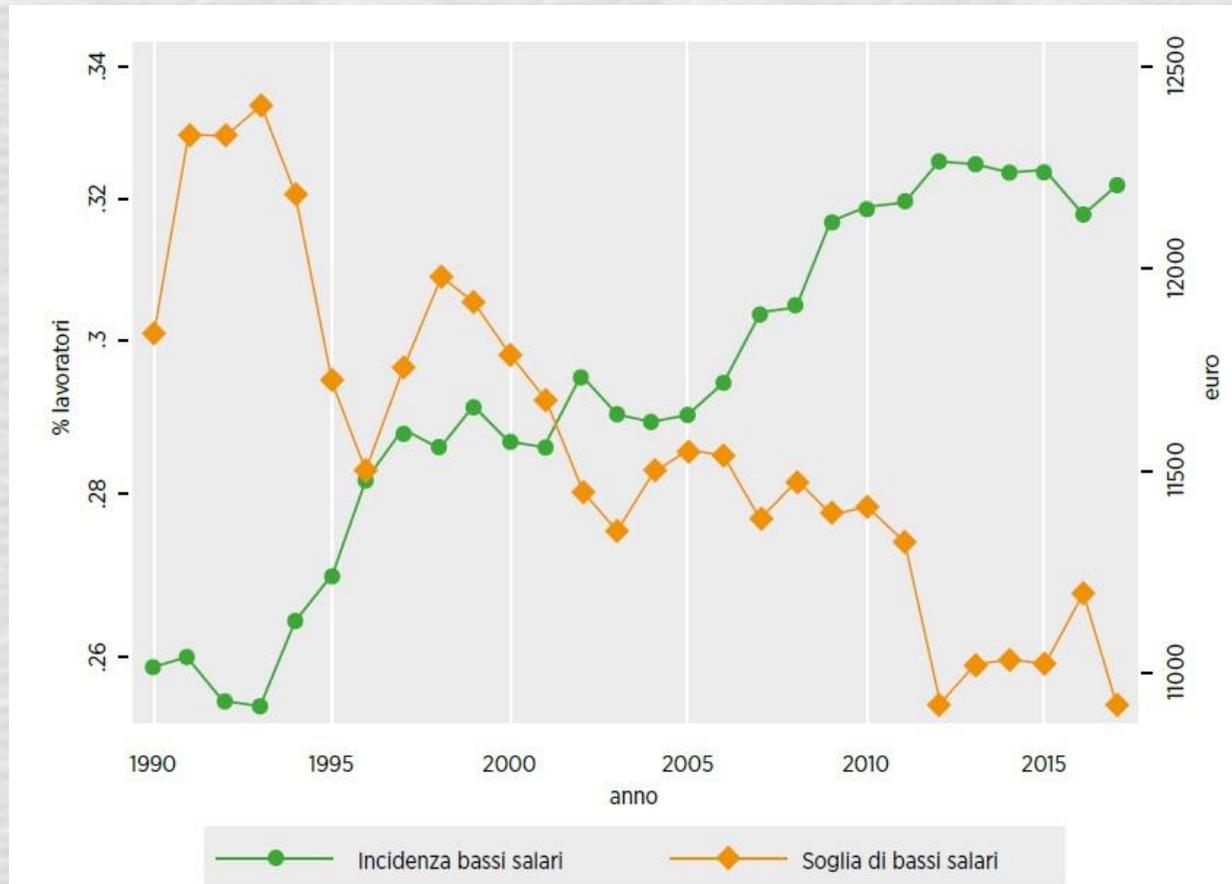


Fonte: Statistiche Istat sulla povert  2022 – Piotta (2023)

Nel 2021 L'Istat (2022) segnala che il 25,4% delle persone residenti in Italia risultano soggette ad un rischio di impoverimento e di esclusione sociale. Tra lavoro e povert  si afferma una relazione sempre pi  stretta che diventa decisiva per comprendere l'inasprimento delle disuguaglianze sociali e lo sviluppo di questa tendenza.

Secondo le elaborazioni fornite dall'Inps (2022), tra il 2005 e il 2021 nei comparti produttivi privati si registra un incremento di occupati pari al 24% (si passa da 13,9 mln a 17,3 mln). L'aumento della popolazione lavorativa con redditi bassi e l'aumento del numero di percettori di redditi pi  elevati sono evidenziati dall'andamento dell'indice di Gini relativo ai redditi da lavoro nel periodo 1990-2017: la disuguaglianza subisce un incremento nell'arco temporale considerato dal 36,6 al 44,7, con un inasprimento del divario a partire dal 2005 (Bavaro, 2022a).

Le tendenze dell'impoverimento lavorativo 1990-2019



Fonte: Elaborazione su dati Inps-Uniemens) (Bavaro, 2022)

Per **basso salario** si intende una retribuzione inferiore ai 2/3 della mediana della distribuzione salariale. La progressiva diminuzione della soglia del basso salario indica, implicitamente, la riduzione complessiva dei livelli salariali.

Come si può notare, il punto di svolta è rappresentato dai primi anni 2000: la legge 30/2003 (e relativi decreti attuativi) apre una prospettiva di “flessibilità del mercato del lavoro”. Una data di riferimento per comprendere l’espansione del lavoro povero: le due curve assumono un andamento simmetrico: aumenta l’incidenza dei salari bassi sul totale delle distribuzioni, ma diminuisce anche la soglia del salario basso (per effetto di una diminuzione complessiva delle retribuzioni). Il Jobs Act e le misure successive (non da ultimo quelle proposte dal governo in carica) si innestano su questa matrice e aumentano la flessibilità (precarità) dei rapporti di lavoro.

Rischio impoverimento e mercato del lavoro

Aumentano i lavoratori poveri e le loro retribuzioni subiscono una significativa contrazione; **nel 2021, secondo l'Istat (2022), il 29,5% dei dipendenti ha una bassa retribuzione annua (inferiore al valore soglia di 12mila euro annui), pari a 4 milioni di unità.** Di questi, il 10,3% ha un contratto a tempo indeterminato e *full time*, la quota rimanente si suddivide in posizioni lavorative caratterizzate da bassa intensità (riduzione delle ore di lavoro), discontinuità occupazionale e bassa retribuzione oraria (inferiore alla soglia di 8,4 euro orari).

Alcune tendenze strutturali

Differenziali salariali di genere. La penalizzazione salariale del lavoro femminile è la risultante di una pluralità di fattori: 1) **continuo aumento del ricorso al part-time**, spesso di natura involontaria: la popolazione femminile passa da una percentuale di occupazione part-time del 3% nel 1985 al 23% del 2000 per raggiungere il 43% nel 2015, a fronte di una occupazione maschile part-time del 13% nel 2015. Non solo, mentre i salari part-time sono rimasti invariati, quelli full-time hanno subito un forte incremento nell'intervallo trentennale considerato (1985-2015); 2) presenza molto significativa del **lavoro femminile in settori e comparti caratterizzati da un forte dumping contrattuale** e con una variabilità del salario (principalmente premi di risultato) limitata quando non assente; 3) l'impegno temporale del **lavoro di cura** sottrae al lavoro femminile opportunità di accesso ad alcune componenti del salario variabile.

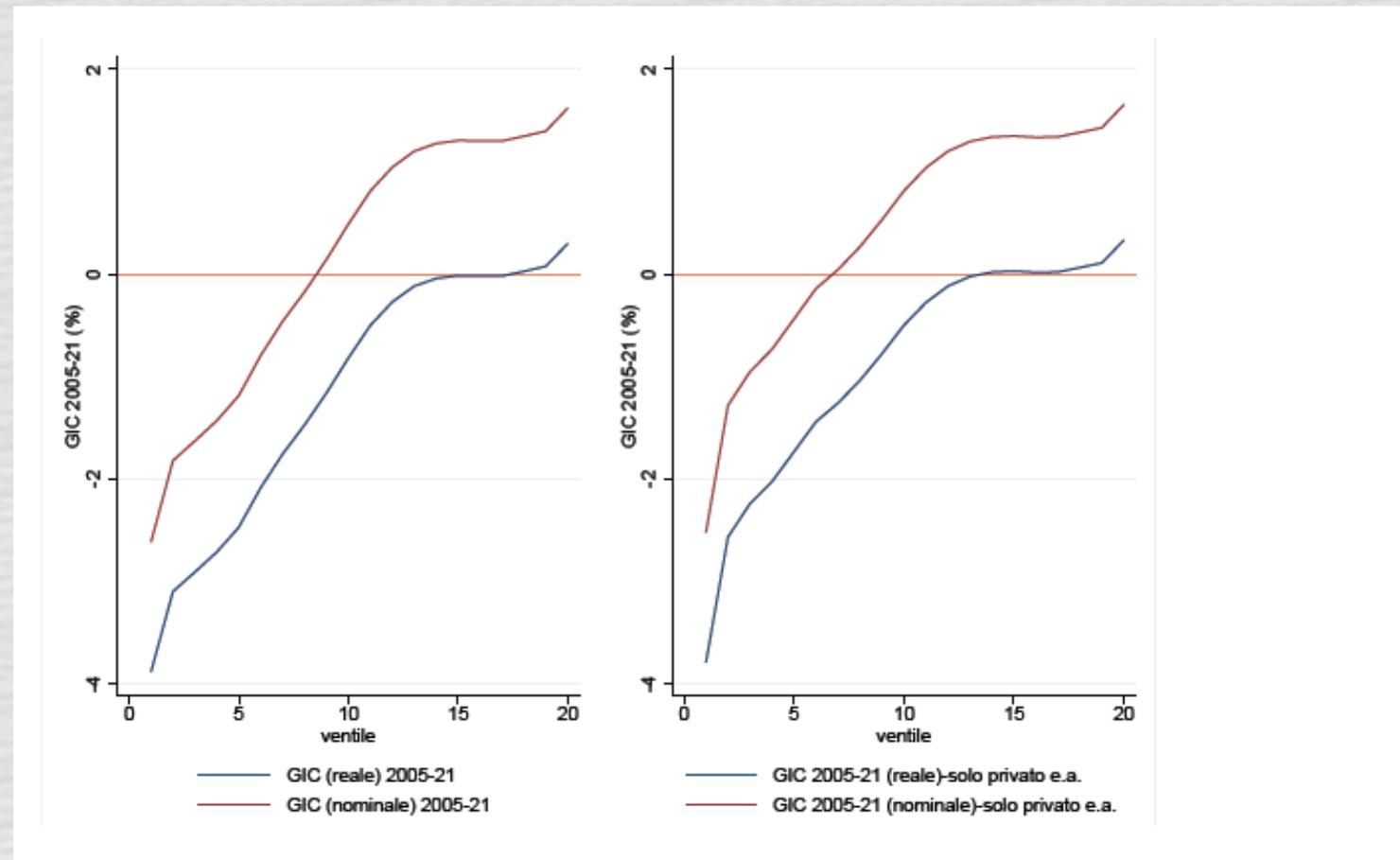
Differenziali salariali generazionali. I dati emergenti descrivono un fenomeno che si configura come la progressiva dissoluzione di un patto generazionale: mentre nel 1983 il valore del salario - a parità di lavoro - di un giovane con età compresa tra 15-29 anni era pari al 70% della prestazione di una/un lavoratrice/tore con età superiore a 50 anni, lo stesso valore scende al 50% nel 2015. Il differenziale si dimezza se consideriamo i valori sul piano delle retribuzioni settimanali (Naticchioni, 2017).

Sovraqualificazione professionale. Riguarda il disallineamento tra le qualifiche e/o competenze possedute dal lavoratore e la posizione lavorativa occupata nella sfera della produzione. Il lavoro di ricerca di Maestripieri e Ranci (2016) inserisce sovraqualificazione occupazionale nel fenomeno dello slittamento della forza lavoro su posizioni meno qualificate e meno retribuite. Il fenomeno comprende oltre 3 mln di lavoratori, interessa circa 1/6 della popolazione lavorativa, investe con maggiore incidenza il lavoro femminile.

Working rich, l'altro lato della sperequazione salariale

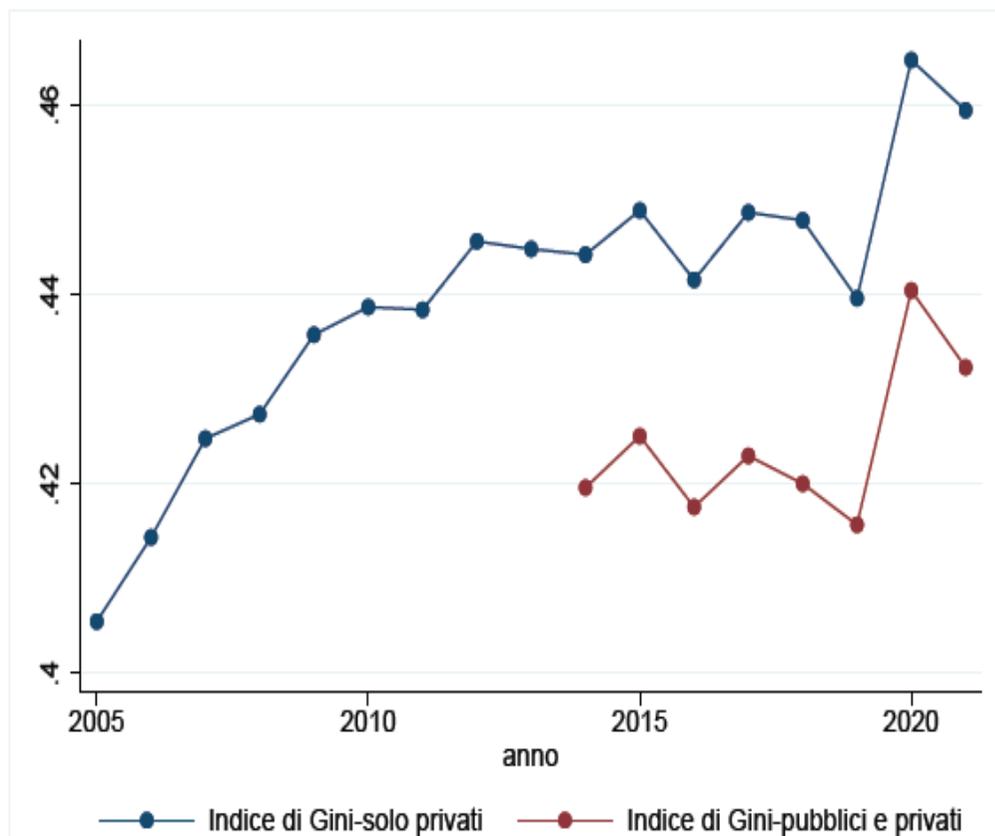
Mentre il lavoro povero si attesta su valori elevati, parallelamente si registra una tendenza analoga per il suo contrario. Il fenomeno dei *working rich* - la coda alta della disuguaglianza salariale - fa riferimento alla fascia dei redditi da lavoro che percepisce una retribuzione 5-7 volte superiore rispetto al valore mediano delle retribuzioni da lavoro (Franzini, Granaglia, Raitano, 2014). **Nel periodo 1985-2014, la quota di lavoratori con una retribuzione pari a 5 volte la mediana registra una crescita dallo 0,34% del 1985 sino a sfiorare lo 0,90% nel 2014**, mentre le retribuzioni pari a 7 volte la mediana hanno, nello stesso periodo, una forte crescita fino al 2002 (dallo 0,09 allo 0,34%) per poi trovare negli anni successivi una sostanziale stabilità (Bloise, Fantozzi, Raitano, Ricci, 2018).

Growth Incidence Curve, reale e nominale, lavoratori comparti privati (2005-2021)



Fonte: Rapporto annuale Inps, 2022

Indice di Gini sulle retribuzioni da lavoro dipendente - 2005-2020



L'indice di Gini misura la disparità di reddito.

L'indice si dispone tra 0 e 1.

Se l'indice fosse 0 avremmo una distribuzione della ricchezza equamente ripartita tra la popolazione considerata.

Se l'indice avesse valore 1, la distribuzione della ricchezza sarebbe concentrata nella disponibilità di una persona sola.

Dunque la crescita, nell'arco temporale considerato (2005-2020), del valore dell'indice indica una tendenza alla concentrazione della ricchezza.

Lo sfruttamento intensivo, chiave di lettura del lavoro povero.

Lo sfruttamento evoca un principio di sottrazione (di risorse, diritti, libertà) che tuttavia può innescare percorsi di ricerca tra loro molto diverse. A partire da una disamina della letteratura, lo sfruttamento è una categoria centrale per ricostruire gli interessi che sorgono dai rapporti di classe, in particolare dalle relazioni di interdipendenza (almeno potenzialmente conflittuale) tra gruppi sociali nei rapporti di produzione. In questa prospettiva lo sfruttamento deriva dall'esclusione di un gruppo sociale dal controllo sulle risorse produttive. L'esercizio di questa posizione di potere (diritti di proprietà) consente al gruppo sociale dominante di appropriarsi del surplus di lavoro. Lo sfruttamento, così definito, è un modello di interazioni strutturate e continuative finalizzato ad estrarre un valore che non viene restituito al lavoro se non in forma di salario e corrisponde solo parzialmente al valore effettivamente generato.

Analizzare il lavoro povero senza considerare i meccanismi di sfruttamento è un approccio tanto parziale quanto diffuso. Lo sfruttamento è imbarazzante, chiama in causa i processi che generano deprivazione e sottrazione di risorse, potere, libertà.

Il lavoro povero descrive una condizione di arrivo, lo sfruttamento descrive la catena causale dell'impoverimento lavorativo. Senza la ricostruzione di questa catena il lavoro povero è una condizione materiale generata da fattori largamente indefiniti

Lo sfruttamento intensivo è l'esito di alcuni fattori determinanti.

Sfruttamento intensivo: le determinanti di un fenomeno

1 - Forme regolative del rapporto di lavoro ^{diffuso}. La spinta alla liberalizzazione del mercato del lavoro ha determinato la diffusione di posizioni lavorative caratterizzate da una pluralità di regimi di orario e da un'elevata eterogeneità di condizioni (salariali, contrattuali e organizzative), conseguenza di un percorso che si snoda lungo due decenni di interventi legislativi (legge 24 giugno 1997, n.196; legge 14 febbraio 2003, n.30 e il successivo decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) e si consolida ulteriormente con l'impostazione contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183 ("Jobs Act"), stratificando nel corso del tempo una tipologia che prevede 46 forme di regolazione del rapporto di impiego.

2 - Selezione e applicazione del Ccnl. Un secondo fattore determinante concerne la disamina dei ccnl e le principali tendenze in atto. Nell'arco di un decennio (2012-2021) i ccnl depositati al Cnel sono quasi raddoppiati, passando da 512 a 992 (Cnel, 2022); un dato che accompagna una più generale frantumazione della condizione lavorativa. Secondo una elaborazione dei dati Cnel-Inps (Giangrande, 2022) nel settore privato (esclusi i lavoratori del settore agricolo e domestico) il 37,3% dei ccnl sono firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (Cgil, Cisl e Uil) con una copertura pari al 97% dei lavoratori (circa 12,5 mln); mentre il 62,7% è sottoscritto da organizzazioni non rappresentative e interessa il 3% della forza lavoro occupata, pari a poco più di 380mila lavoratrici e lavoratori. Nel settore pubblico – dove le fonti di regolazione del rapporto di lavoro riguardano il contratto e la legge – tra i poco più di 3,2 mln di occupati il 99,3% di essi è coperto dalla contrattazione collettiva, a cui vanno aggiunti quanti sono interessati da un ccnl (o anche individuale) del settore privato e da un accordo sindacale o lavorano in regime di diritto pubblico. I fenomeni distorsivi più diffusi riguardano il dumping contrattuale, l'elusione contrattuale, l'utilizzo strumentale dei ccnl plurisettoriali, i contratti pirata.

3 - Catene del valore e filiere produttive. La crescente richiesta di flessibilità invocata dal mondo imprenditoriale ha visto prevalere una interpretazione restrittiva, improntata alla riduzione dei costi del lavoro (diretti e indiretti) e al trasferimento dei rischi di impresa, assunti quali principi regolativi dei processi di organizzazione e di accumulazione, con ricadute che investono le strategie delle singole imprese e la struttura delle filiere produttive. L'appalto svolge un ruolo centrale nella gestione del rischio, tanto da determinare una sorta di *business model*, in cui il conseguimento dei profitti dell'impresa appaltante è parte di una strategia che impone alle imprese di fornitura una riduzione dei costi secondo una logica di crescente competizione. In questa prospettiva, gli appalti e i contratti di fornitura trasformano la rete di relazioni in "catene di trasferimento del rischio" (Gagnoli, 2018) Esternalizzazione dei costi e di manodopera.

Sfruttamento e lavoro povero

Lo **sfruttamento intensivo** deriva dalla concatenazione dei seguenti fattori determinanti:

- a) **retribuzione lorda annuale schiacciata sui livelli più bassi,**
- b) **riduzione delle ore lavorate** (ampio ricorso a contratti a termine e tempo parziale, specie quest'ultimo di natura involontaria),
- c) concentrazione del fenomeno su mansioni caratterizzate da **lavoro routinizzato** e da **prestazioni non razionalizzabili ma a medio-bassa qualificazione,**
- d) collocazione nelle **imprese a forte intensità di manodopera** (*labour intensive*),
- e) **riduzione dei costi di produzione attraverso la frantumazione dei cicli produttivi,** in particolare negli anelli più deboli delle catene di appalti/subappalti/cessioni;
- f) **segregazione occupazionale** dei soggetti investiti da questo fenomeno, con un effetto di intrappolamento che frena la mobilità verso l'alto nel mercato del lavoro.

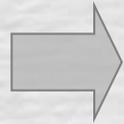
Secondo le elaborazioni fornite dall'Inps (2022), tra il 2005 e il 2021 nei comparti produttivi privati si registra un incremento di occupati pari al 24% (si passa da 13,9 mln a 17,3 mln), tuttavia, accompagnato dall'intreccio di due elementi sottostanti: la presenza corposa di una forza lavoro largamente caratterizzata da elementi di vulnerabilità (discontinuità occupazionali, dispersione salariale) L'aumento della popolazione lavorativa con redditi bassi e l'aumento del numero di percettori di redditi più elevati sono evidenziati dall'andamento dell'indice di Gini relativo ai redditi da lavoro nel periodo 1990-2017: la disuguaglianza subisce un incremento nell'arco temporale considerato dal 36,6 al 44,7, con un inasprimento del divario a partire dal 2005 (Bavaro, 2022a).

Sfruttamento intensivo e modello produttivo

Le forme regolative del rapporto di lavoro definiscono i confini dell'utilizzo della forza lavoro

Mercato del lavoro: i requisiti delle relazioni di produzione (determinante 1)

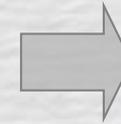
diritti di proprietà, legislazione sul lavoro (forme contrattuali, contratti irregolari, dumping), legislazione correlata (appalti, disciplina delle mansioni, deroghe ai contratti nazionali).



Limiti strutturali nella variazione delle possibilità di azione collettiva



Campo di variazione dei rapporti tra capitale e lavoro nelle relazioni sociali di produzione



Sfera della produzione (det. 2-3)

La sfera della produzione riguarda il processo produttivo, l'organizzazione del lavoro, il modello produttivo di impresa. È all'interno di questa sfera che si sviluppano i meccanismi di estrazione dello sforzo lavorativo, dunque della ripartizione primaria del reddito tra capitale e lavoro.

Il modello produttivo interviene sulla composizione della forza lavoro



Quale modello di impresa per quale lavoro? Modello di impresa: produttività del lavoro, salario reale, andamento dei profitti

Il modello neoliberista

La slide che segue sintetizza il modello logico della cultura economica neoliberista. Come si può vedere la logica è quella della “mercattizzazione” - concetto strutturalmente incompatibile con la nozione di lavoro contenuta nella Costituzione. La produzione è oggetto di una progressiva liberalizzazione dei mercati e a questa deve corrispondere una altrettanto liberalizzazione (o flessibilizzazione nella regolazione dei rapporti di impiego) del mercato del lavoro. La logica neoliberista contiene dei salti logici, privi di alcuna dimostrazione in economia, come quello che fa derivare dalla moderazione salariale la crescita del potere d'acquisto, senza nessun governo “concertato” dei prezzi.

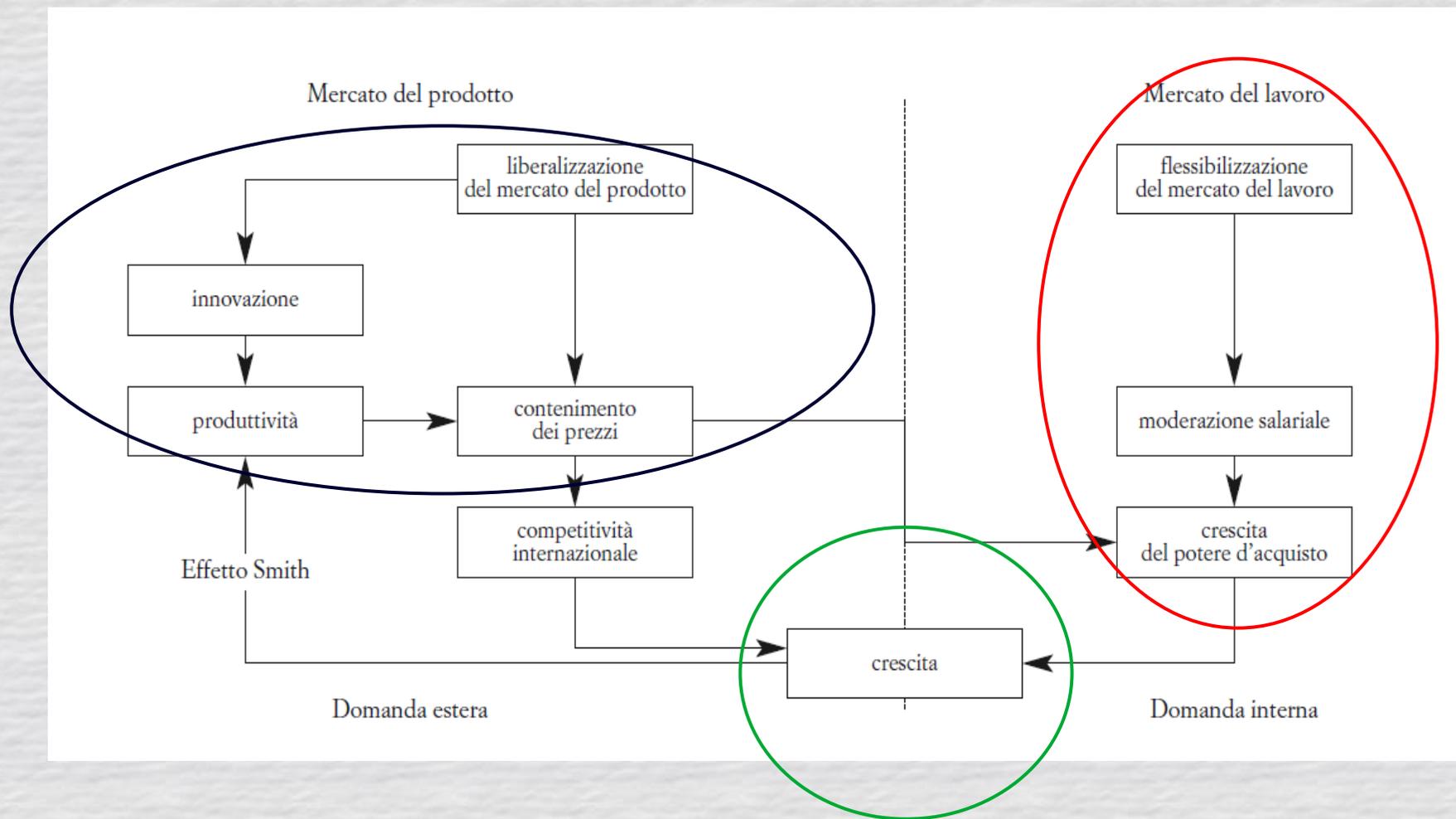
"Metti che tu hai lavoro per un operaio, e che per avere quel posto si presenta solo uno. Ti tocca dargli la paga che vuole. Ma metti che si presentano in cento." Il ragazzo posò la raspa. Il suo sguardo s'indurì e la sua voce s'inasprì. "Metti che quel posto lo vogliono in cento. Metti che quei cento hanno dei bambini, e che quei bambini sono affamati. Metti che dieci centesimi bastano per comprare un po' di farina di mais a quei bambini. Metti che cinque centesimi bastano per fargli mettere almeno qualcosa sotto i denti. E per quel posto si sono presentati in cento. Tu offrigli cinque centesimi, e vedi se non s'ammazzano tra loro per avere i tuoi cinque centesimi".

[John Steinbeck - "Furore"]

“Tutta la storia dell'industria moderna mostra che il capitale, se non gli vengono posti dei freni, lavora senza scrupoli e senza misericordia per precipitare tutta la classe operaia a questo livello della più profonda degradazione.”

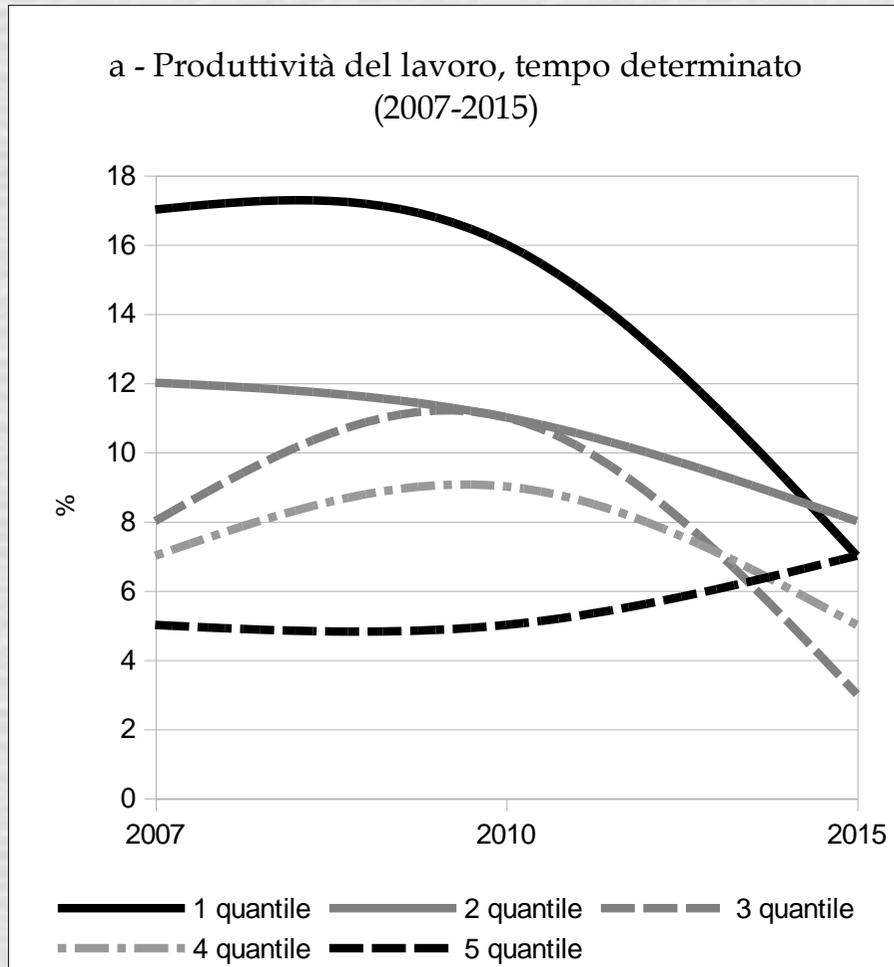
Karl Marx
Salario, prezzo e profitto

Aggiustamento strutturale: il modello economico neoliberista



Elaborazione di Tronti da Blanchard, Giavazzi (2003)

Produttività e flessibilità al margine (2007-2015)



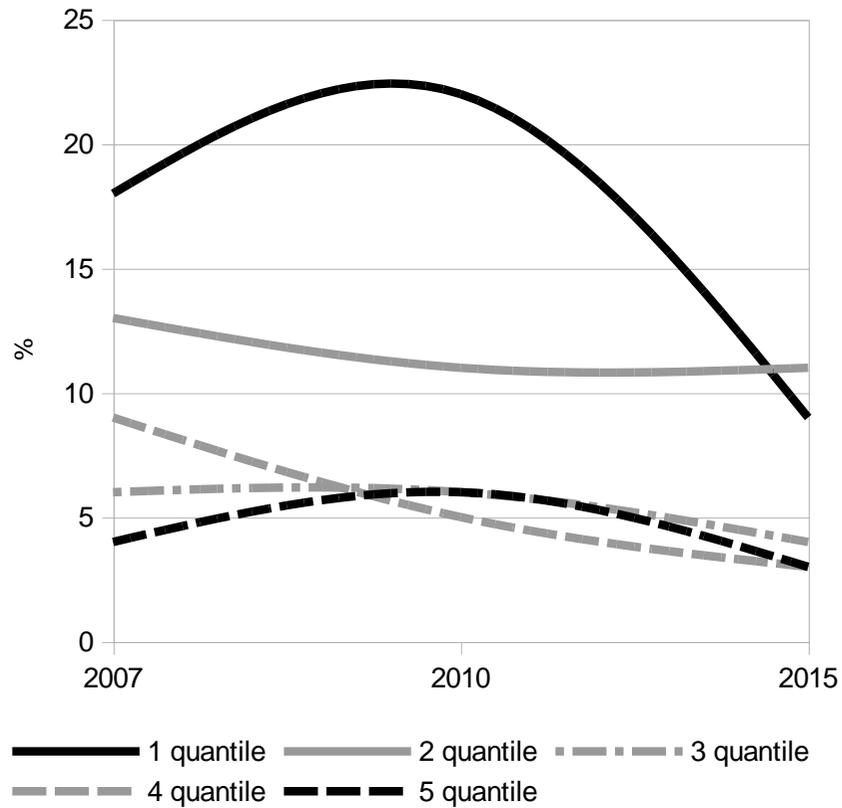
La figura a illustra il ricorso a contratti a tempo determinato da parte di imprese differenziate in base ai livelli di produttività (asse delle ordinate): le imprese in cui è minore il ricorso a contratti temporanei sono quelle dove più elevata è la produttività (quinto quantile), quelle che invece utilizzano con maggiore incidenza la flessibilità occupazionale registrano una più bassa produttività (primo quantile).

Questa evidenza empirica non solo stabilisce una relazione tra produttività e contratti temporanei ma spiega che una parte della crisi della produttività dell'economia italiana è riconducibile alla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro.

(Piotto, "Sfruttamento intensivo e contrattazione inclusiva", *Economia e lavoro*, 1, 2023).

Produttività e flessibilità al margine (2007-2015)

b - Costo del lavoro, tempo determinato (2007-2015)



La figura b descrive l'utilizzo di contratti temporanei in imprese differenziate per livelli retributivi (asse delle ordinate).

Le imprese con salari superiori alla media (quinto quantile) fanno un utilizzo limitato di contratti a termine, al contrario le imprese con salari inferiori si caratterizzano per un utilizzo più elevato.

(Piotto, "Sfruttamento intensivo e contrattazione inclusiva", *Economia e lavoro*, 1, 2023).

Produttività del lavoro e modello di sviluppo

Il tema della produttività chiama in causa direttamente il modello di sviluppo, dunque il modello di impresa da cui discende una specifica concezione del fattore lavoro. L'Italia ha una produttività del lavoro stagnante, ancorata a livelli ben al di sotto della media europea e il dibattito, specie nella sua componente dominante, insiste sulla liberalizzazione dal lato dell'offerta, ovvero del fattore lavoro. Qui verrà sintetizzata una ipotesi incardinata su presupposti alternativi che si distanziano dal mainstream neoliberalista.

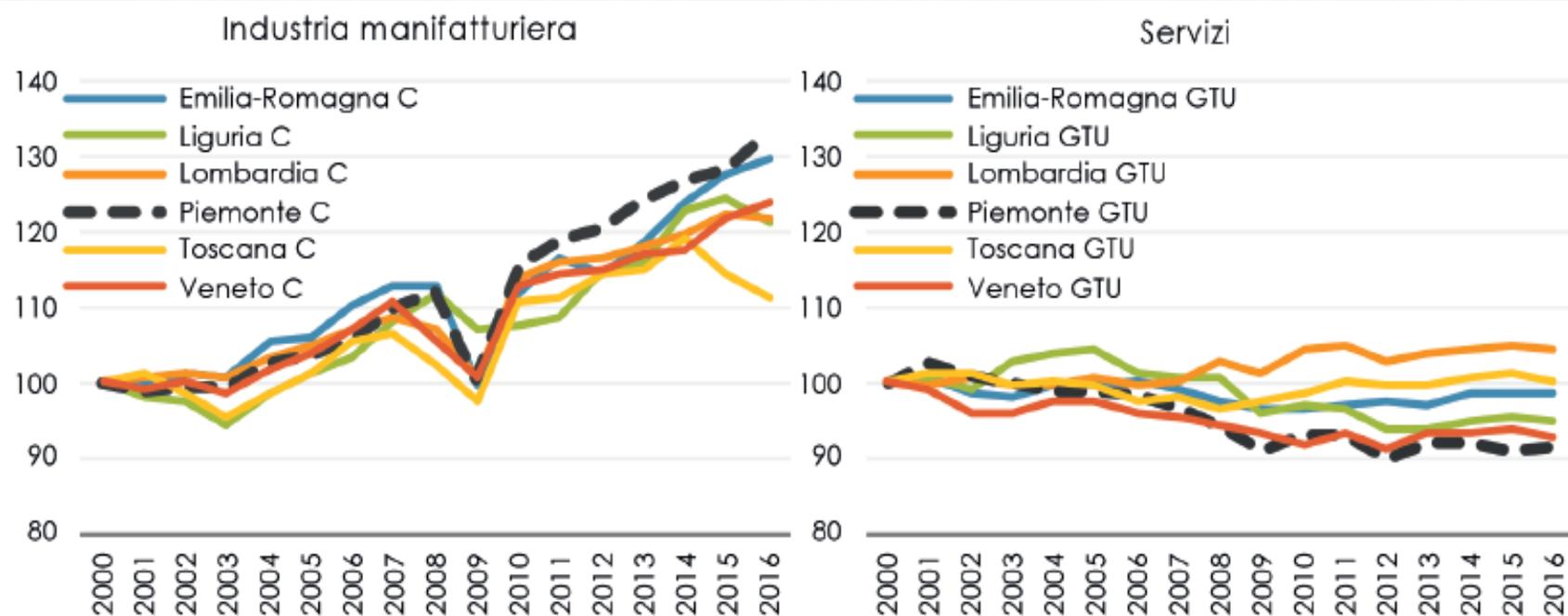
La produttività è un elemento strettamente correlato a crescita, occupazione, sviluppo.

La produttività del lavoro indica il rapporto tra il valore della produzione di beni e servizi e il numero di occupati per realizzare tale valore (Y/N). Questa definizione può risultare fuorviante se assunta come un indicatore separato una gamma di fattori che agiscono come fattori di condizionamento:

- **Variabili demografiche** (tasso di fecondità, invecchiamento, incidenza popolazione straniera, ecc.)
- **Variabili istituzionali** (mercato del lavoro, contrattazione, sindacalizzazione, sistema formativo, welfare, sistema fiscale, PA, sviluppo della logistica e sistemi di trasporto, economia sommersa, ecc.)
- **Variabili tecnologiche** (ricerca e innovazione, qualità dell'istruzione e formazione, infrastruttura materiale, internazionalizzazione)

La **produttività totale dei fattori** - indicatore più ampio e analitico rispetto alla produttività del lavoro - estende l'analisi ad una platea più ampia di fattori (risorse naturali, accumulazione di capitale fisico, conoscenza) che contribuiscono a determinare l'andamento della produttività. É una prospettiva che mette in discussione l'idea che per aumentare la produttività sia necessario agire solo sul fattore lavoro e in particolare sui meccanismi che aumentano la flessibilità dei rapporti di lavoro.

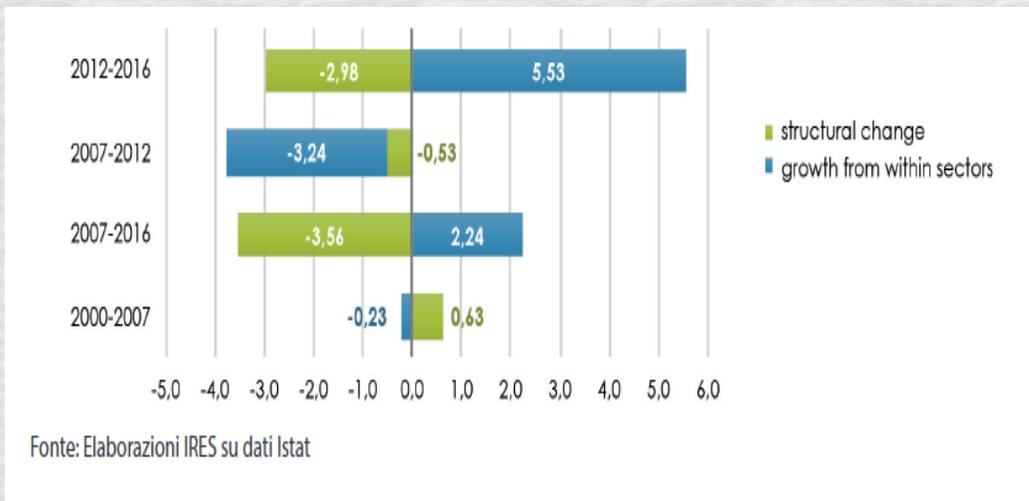
Indici di produttività industria e servizi. Piemonte 2000-2016



Fonte: Elaborazioni IRES su dati Istat

Scomposizione delle variazioni cumulate della produttività del lavoro in Piemonte, Emilia Romagna, Veneto, Lombardia - 2000-2016

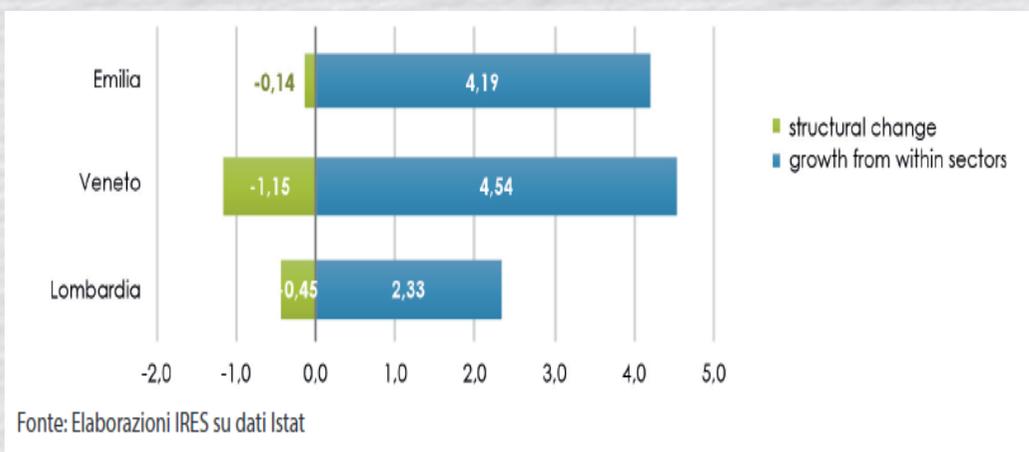
Piemonte



I valori rappresentati dal colore blu indicano la produttività **interna ai settori**. Il valore positivo (5,53 in Piemonte) scaturisce dalla crescita dei settori che compongono il tessuto produttivo. Abbiamo visto che i settori in crescita sono prevalentemente quelli del terziario.

I valori rappresentati dal colore verde indicano una produttività che dipende dalla riallocazione degli occupati **tra i settori**. Il valore negativo indica che la riallocazione tra gli occupati avviene dai settori ad alta produttività a settori a bassa produttività.

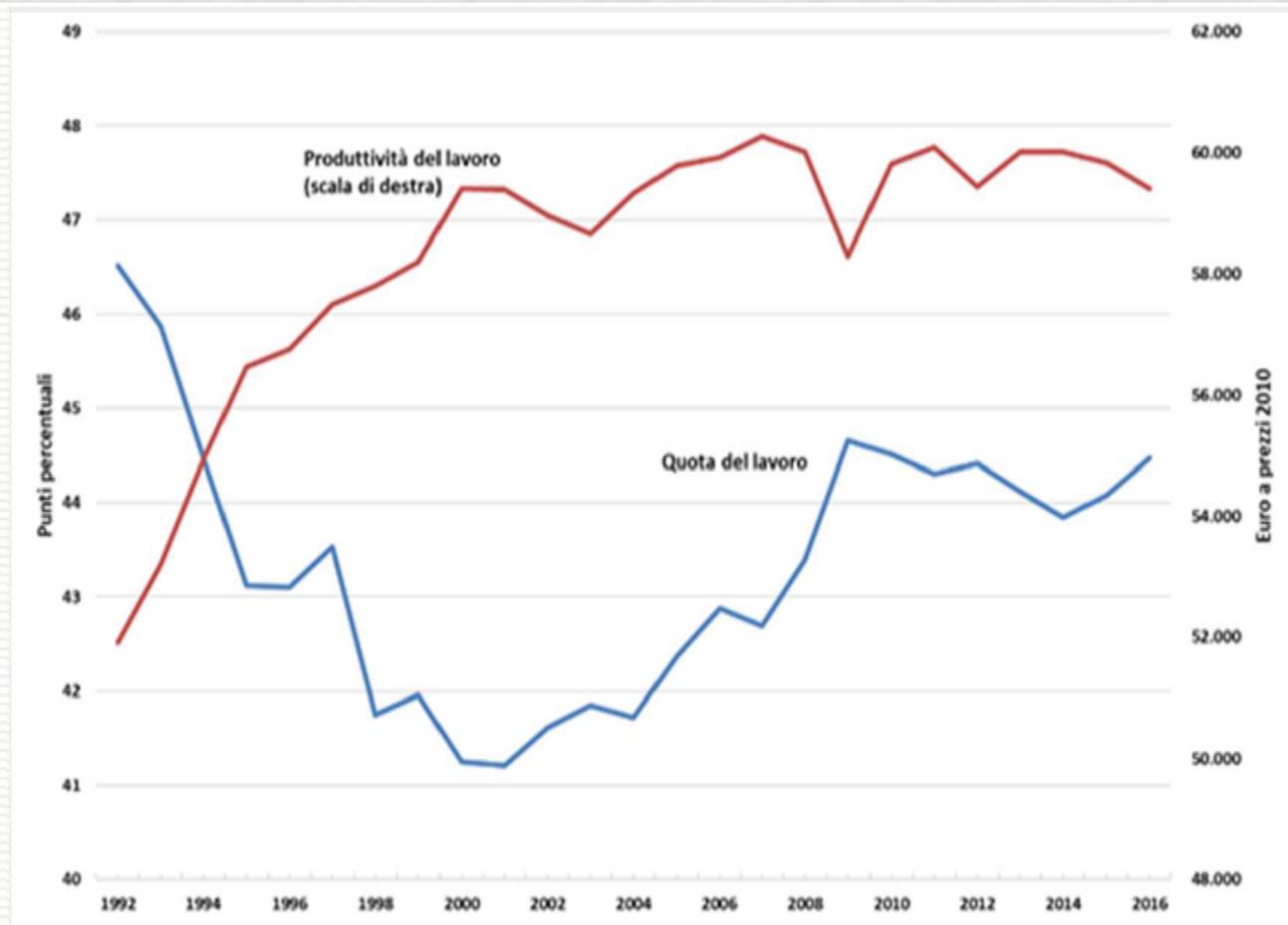
Emilia Veneto Lombardia



Rispetto ad altre regioni, il Piemonte è la regione dove il valore negativo della produttività interna ai settori è più consistente. Inoltre, è più marcato il passaggio della forza lavoro da settori ad alta produttività a settori con produttività più bassa.

Emerge da questi dati un profilo del territorio piemontese dove la via bassa alla flessibilità prende una consistenza crescente

Tendenze prevalenti



20/12/2022

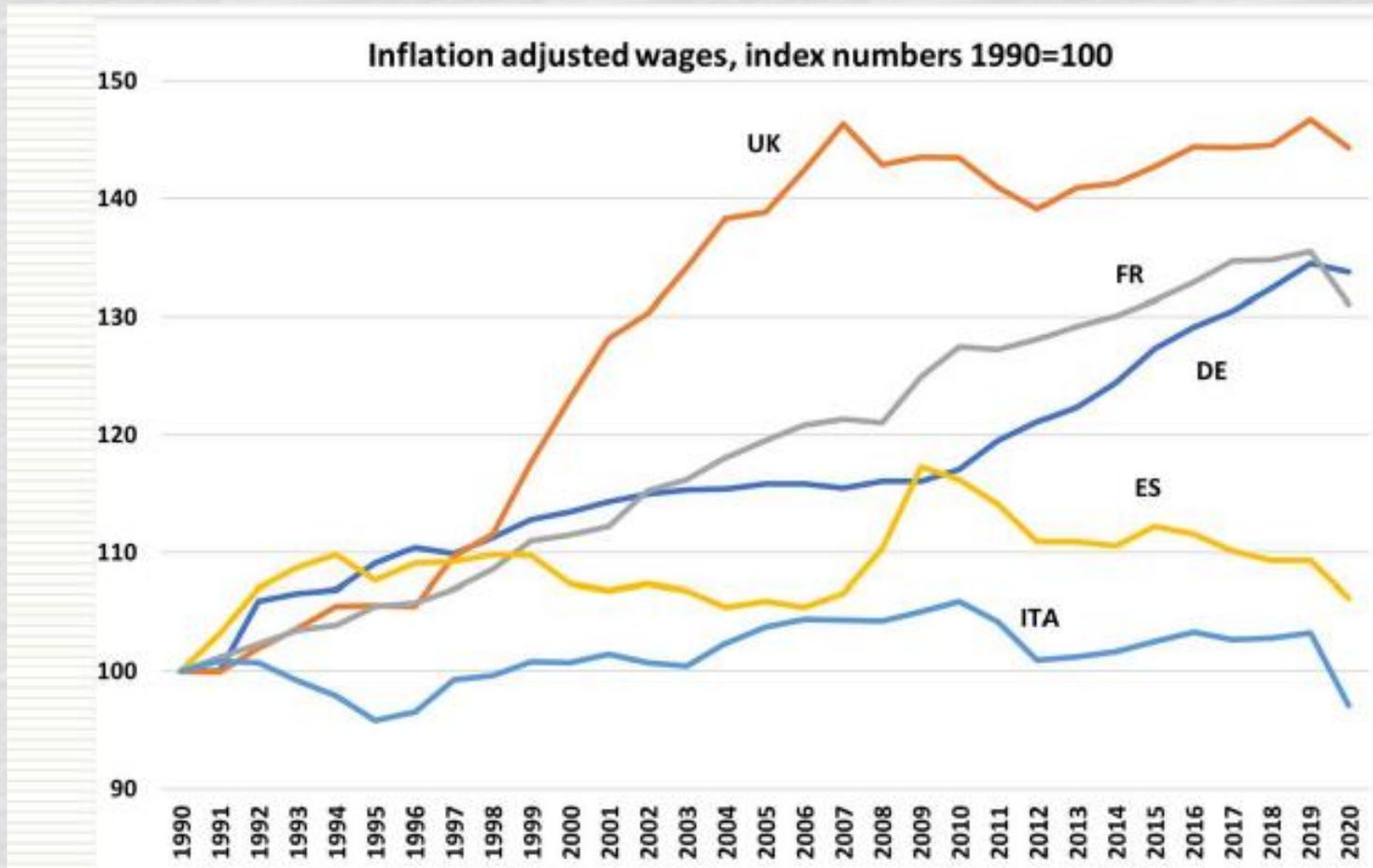
Fonte: Elaborazione su dati
Istat, Conti nazionali trimestrali

Leonello G. Tronti

Alcuni dati di tendenza:

- 1 Andamento negativo delle retribuzioni reali;
- 2 Legame inverso e anticiclico tra produttività del lavoro e quota del lavoro nel reddito. Disattesa la “regola d’oro dei salari” (legge di Bowley);
- 3 Debolezza del modello di contrattazione salariale: contrattazione decentrata confinata a realtà aziendali di medio grandi dimensioni;
- 4 La questione dimensionale: slittamento del sistema produttivo sulla micro-imprenditorialità: nell’intervallo 1991-2020 la dimensione occupazionale media delle imprese passa da 4,4 a 3,9 addetti per impresa.
- 5 Frammentazione delle condizioni lavorative, polverizzazione della contrattazione decentrata.
- 6 Andamento insoddisfacente degli investimenti fissi lordi

Andamento di lungo periodo delle retribuzioni italiane a confronto con le economie europee



Fonte: elaborazione dati Oecd database (Tronti, 2022)

Traccia per una discussione

La valorizzazione della persona che lavora non può prescindere dalle condizioni materiali di lavoro, dal modello di sviluppo, dal paradigma di utilizzo della forza lavoro, dai meccanismi complessi di redistribuzione delle risorse, redditi e salari.

La critica al fenomeno dello sfruttamento intensivo fa emergere un modello di impresa che – sulla base della prospettiva analitica della produttività del lavoro – ha fatto emergere l'egemonia di una via bassa alla competitività: bassa innovazione, deboli investimenti, compressione verso il basso del salario nominale, blocco dei meccanismi distributivi, bassa produttività.

Lo sfruttamento intensivo da cui si sviluppa il lavoro povero agisce, come emerge in diversi passaggi di questa esposizione, prevalentemente sulla forza lavoro femminile, sui giovani e su lavoratrici e lavoratori di origine migrante.

Non può essere considerato un effetto perverso di un modello virtuoso; è piuttosto un dato strutturale che caratterizza un modello di impresa, parte significativa dell'assetto produttivo italiano.

Una caratteristica strutturale del sistema produttivo ha ricadute altrettanto ampie e di portata generale (non solo deprivazione materiale, ma indebolimento del welfare, fragilità delle future coperture pensionistiche per i salari bassi, aumento delle disuguaglianze e povertà relativa, ecc.). E' in questa prospettiva che è necessario sviluppare un paradigma alternativo e sostenibile di politica economica, a partire da alcune suggestioni:

1) quale ruolo svolga il soggetto pubblico nella determinazione delle **politiche economiche**: garante del mercato o capace di vincolare e plasmare i mercati in una visione di sviluppo e distribuzione della ricchezza?

2) E' possibile sperimentare, anche sul terreno locale e regionale, **protocolli e accordi sul tema degli appalti e del governo di filiere produttive**, esposte a rischi di sfruttamento inclusivo; così come è necessario assumere la struttura produttiva dominata da imprese di piccole dimensioni come fattore di criticità e non di competitività e iniziare a focalizzare l'attenzione sullo stretto rapporto tra **innovazione tecnologico-organizzativo e le ricadute sulla produttività**.

3) Si può fare a meno di una logica concertativa nella ricerca delle soluzioni riformatrici?

4) In questa prospettiva, è necessario ripensare il sistema di relazioni industriali con interventi significativi (legge sulla rappresentanza, riduzione delle forme di regolazione dei rapporti di lavoro e della precarietà sulla traccia del modello spagnolo). I referendum abrogativi della Cgil vanno in questa direzione. La proposta di legge sul salario minimo, proprio per l'equilibrio tra legislazione e contrattazione collettiva, rappresenta un importante passo in avanti.

Come scrisse Napoleoni, dobbiamo continuare a cercare, elaborare e su questa linea costruire alleanze per un nuovo blocco sociale.