

Produttività del lavoro e innovazione: la complementarità tra disciplina dei licenziamenti e contrattazione aziendale

Categories : [Diritti e politiche sociali](#)

Tagged as : [Filippo Belloc](#), [Menabò n. 34](#)

Date : 15 dicembre 2015

Con la nuova Legge di Stabilità, sembra che si intenda rilanciare alcuni meccanismi, tipici del modello “alla tedesca”, che favoriscano la contrattazione in azienda su diversi fronti. Nucleo forte di questo pacchetto è un sistema di bonus per i premi di produttività e per la partecipazione dei lavoratori agli utili aziendali. L’idea, apertamente dichiarata, alla base di queste (solo parziali) novità è che la partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa possa in qualche modo sostenere la cosiddetta “produttività del lavoro” (spesso si parla a questo proposito di “produttività partecipata”), attraverso l’attivazione di incentivi che incoraggino comportamenti virtuosi da parte dei lavoratori. Nelle speranze dei proponenti, questi strumenti partecipativi dovrebbero dunque contribuire, in una qualche misura, al riposizionamento delle imprese nei segmenti di mercato più innovativi e dinamici, consentendo loro di imboccare la via alta della competitività nel lungo periodo.

Purtroppo, come cercherò di mostrare, l’efficacia di tali meccanismi non è affatto scontata, soprattutto nel caso italiano, dove le recenti modifiche allo Statuto dei Lavoratori (in particolare la revisione del regime di tutela previsto dall’art. 18 con il *Jobs Act*) hanno determinato cambiamenti profondi, più di quanto non si creda, al complesso sistema di incentivi interno all’impresa che caratterizza le realtà aziendali italiane.

Iniziamo facendo un passo indietro, per tracciare la logica generale che è alla base delle riforme del mercato del lavoro introdotte in Italia negli ultimi tempi.

L’interazione tra lavoratore e datore di lavoro, nei modelli economici standard, viene analizzata assumendo che le due parti contrattuali si confrontino all’interno di uno schema principale-agente, in cui il datore di lavoro si trova in una posizione di svantaggio informativo rispetto al lavoratore. Il lavoratore, infatti, non sarebbe perfettamente monitorabile e il suo sforzo non sarebbe interamente verificabile, e ciò lo spingerebbe a profondere uno sforzo sub-ottimale sul posto di lavoro. Il rischio di un comportamento “sleale” (*shirking*) del lavoratore sarebbe inoltre maggiore se quest’ultimo potesse trincerarsi dietro una normativa stringente che lo protegga contro il rischio di licenziamento. La letteratura economica ha prodotto fiumi di studi per individuare le soluzioni contrattuali in grado di alleviare il rischio di *shirking* (a partire dalla teoria dei salari di efficienza di Shapiro e Stiglitz [[AER, 1984](#)]). Le conclusioni proposte sono molteplici e variegate, tuttavia è ampiamente condivisa la tesi secondo cui legare la remunerazione del lavoratore ai risultati economici dell’impresa, sotto certe ipotesi, incentiva l’atteggiamento propositivo dei lavoratori e il loro sforzo produttivo. Tale conclusione, come si intuisce, è coerente con le scelte in materia di regolamentazione dei contratti di lavoro di cui attualmente si discute.

Uno dei limiti di questa impostazione è, però, l'assunzione che il datore di lavoro, al contrario del lavoratore, non adotti mai comportamenti opportunistici nella relazione contrattuale, ad esempio nella forma di revisioni al ribasso della retribuzione o di altre modifiche peggiorative del rapporto di lavoro dietro la minaccia di licenziamento (alcuni economisti parlano a questo proposito di *hold-up* del datore di lavoro, si veda Acharya et al. [[RFS, 2013](#)] e [[JLE, 2013](#)]). Se ciò fosse vero, sarebbe teoricamente sostenibile l'idea che il lavoratore non abbia bisogno di tutele particolari. Purtroppo azioni sleali da parte del datore di lavoro nella realtà non possono essere escluse (e questo, d'altra parte, spiega perché regimi di tutela del lavoratore siano stati sempre previsti nel nostro ordinamento). Poiché il rischio di tali comportamenti scorretti esiste, l'eliminazione sostanziale dei vincoli alla possibilità di licenziamento rischia di intaccare profondamente le relazioni interne all'impresa, con effetti significativi anche sull'efficacia dei meccanismi partecipativi.

Se, da un lato, infatti, l'ampliamento delle occasioni di contrattazione consente al lavoratore di partecipare attivamente ai processi di formazione delle decisioni e di condivisione dei percorsi di successo, dall'altro l'alleggerimento dei vincoli al licenziamento rischia di ridurre l'efficacia del contributo ai processi decisionali da parte dei lavoratori, proprio perché essi rimangono esposti alla minaccia di licenziamento. E' solo in presenza di una protezione significativa contro il licenziamento che il lavoratore, non temendo ritorsioni, può contribuire in modo attivo, e anche conflittuale se necessario, alle decisioni d'investimento e alla definizione delle strategie di ricerca dell'impresa. L'indebolimento delle tutele previste dall'art. 18 potrebbe, dunque, aver sterilizzato la voce del lavoratore in azienda. Il problema non riguarda solo le organizzazioni sindacali che vedono ridursi il proprio potere, ma anche, e soprattutto, i settori produttivi ad alta intensità di conoscenza, dove il capitale umano (ovvero sforzo e competenze) gioca un ruolo fondamentale per l'attività di ricerca e sviluppo e per le innovazioni.

In un recente lavoro ("Employee Representation Legislations and Innovation", si veda [qui](#)), ho analizzato empiricamente la relazione tra l'evoluzione delle regole del mercato del lavoro e la performance innovativa delle imprese nelle principali economie mondiali. L'analisi econometrica suggerisce che un ampliamento delle possibilità di partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali ha un effetto significativo sull'innovazione di impresa solo nei sistemi dove la normativa sui licenziamenti è sufficientemente stringente. Tale effetto, inoltre, è tanto maggiore quanto più il capitale umano è importante nella produzione, cioè nei settori tecnologici di frontiera, dove il ruolo del lavoratore conta effettivamente di più. Laddove i vincoli al licenziamento sono più blandi, invece, un ampliamento delle occasioni di contrattazione e dei meccanismi partecipativi ha un effetto statisticamente molto debole. L'interpretazione che offro di questo risultato è che l'estensione dei diritti al profitto dei lavoratori incentiva il loro sforzo innovativo solo se è accompagnata da un'adeguata regolamentazione dei diritti di controllo del datore di lavoro.

Questa correlazione potrebbe, però, essere spiegata in altro modo. Per esempio, alcuni autorevoli economisti ipotizzano che norme maggiormente vincolanti in materia di licenziamento potrebbero favorire l'adozione di tecnologie *capital-intensive* nella produzione (si veda ad esempio il recente paper di Alesina et al. [[NBER, 2015](#)]); se tali tecnologie sono anche più innovative, allora potrebbe emergere una correlazione positiva tra diritto del lavoro stringente e innovazione d'impresa, dovuta al fenomeno del *capital-deepening* e non allo sforzo innovativo

del lavoratore. Opportuni accorgimenti econometrici consentono, comunque, di confermare la robustezza della mia interpretazione della correlazione di cui si è detto, rispetto a questa e anche ad altre spiegazioni alternative.

C'è inoltre da tenere presente che la sostanziale liberalizzazione dei licenziamenti coniugata con sgravi fiscali per i primi 36 mesi di attività, introdotta in Italia con il *Jobs Act*, potrebbe influenzare negativamente lo sviluppo del capitale umano anche attraverso canali più diretti e noti (sebbene il contrario sia stato più volte, e alquanto genericamente, sostenuto da esponenti e consulenti del Governo, ad esempio [qui](#)). Almeno nel breve periodo, potrebbe essersi reso più conveniente – “al margine” – assumere con sgravi per poi licenziare durante o al termine del triennio (si veda l'analisi di Patriarca e Raitano sul [Menabò n.19/2015](#)); il che potrebbe voler dire un maggiore impiego di lavoro con un orizzonte di breve termine invece di lavoro qualificato su cui investire nel medio/lungo periodo. Le imprese, più precisamente, potrebbero trovare preferibile non investire nella formazione di capitale umano, se i frutti di tali investimenti dovessero concretizzarsi solo oltre l'orizzonte contrattuale che l'impresa si era data.

D'altro canto, se la durata media delle relazioni contrattuali dovesse effettivamente ridursi, i lavoratori stessi potrebbero avere un minore incentivo a sviluppare conoscenza specifica (cioè non spendibile al di fuori del particolare processo produttivo in cui essa è stata sviluppata) all'interno di un'impresa che potrebbero abbandonare nel breve termine. Il lavoratore, in altre parole, potrebbe essere meno propenso a approfondire lo sforzo necessario a utilizzare nuovi strumenti di produzione, a trovare soluzioni efficaci ai problemi tecnici, a scambiare suggerimenti e informazioni con i colleghi, a ideare nuove tecniche e nuove strategie, se egli dovesse ritenere che questo sforzo, proprio perché specifico all'impresa nella quale è momentaneamente impiegato, non sarebbe utile per contrattare un salario più alto presso un'altra impresa in cui potrebbe essere costretto a spostarsi di lì a poco in caso di licenziamento. Questi elementi, come è facile evincere, potrebbero affievolire ulteriormente l'efficacia dei meccanismi partecipativi.

In conclusione, l'analisi fin qui esposta suggerisce di prestare grande attenzione a quella che gli economisti chiamano “complementarietà istituzionale”: l'effetto economico di una norma potrebbe essere vanificato se il meccanismo che essa attiva è frenato da un'altra norma, apparentemente indipendente, ma in realtà ad essa complementare. Ciò vale in particolare per le riforme del mercato del lavoro, dove il sistema di incentivi risulta profondamente integrato e risente di molteplici elementi condizionati sia dal diritto del lavoro sia da quello sindacale. Nell'ambito della contrattazione aziendale, per raggiungere l'obiettivo di attivare meccanismi incentivanti che favoriscono la produttività del lavoratore, è necessario coordinare i meccanismi partecipativi con i dispositivi istituzionali di protezione del lavoratore. Senza questo coordinamento, i meccanismi cooperativi che sono in grado di favorire l'affermarsi di rapporti virtuosi all'interno delle imprese e lo sviluppo del capitale umano, utile all'innovazione e alla riqualificazione tecnologica nel lungo periodo, rischiano di essere compromessi. Se e in che misura i provvedimenti adottati di recente nel nostro Paese stiano producendo e produrranno effetti negativi di questo tipo ce lo potrà dire, a tempo debito, solo un'attenta analisi dei dati.