

&gt;&gt;&gt;&gt; lavoro

# Le nuove tecnologie e il problema della ripartizione dei profitti tra capitale e lavoro

&gt;&gt;&gt;&gt; Salvatore Zecchini

In questi mesi si è tornati a parlare di ripartizione dei profitti delle imprese tra la forza lavoro e gli imprenditori. L'occasione è data sia dall'emergere di profitti straordinari realizzati da imprese energetiche e dalle banche, sia dalla rivoluzione tecnologica in atto.

Con l'avanzare dell'impiego delle nuove tecnologie nei processi aziendali, segnatamente la diffusione delle tecniche di intelligenza artificiale, aumentano tra i lavoratori le inquietudini per il rischio di vedersi rimpiazzati dall'automazione di attività finora privilegio dell'intervento umano.

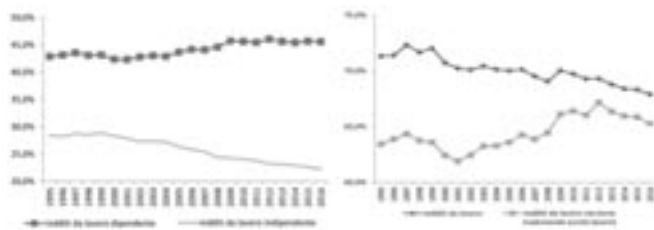
Una delle principali conseguenze di questa sostituzione è che la ripartizione funzionale del reddito prodotto tenderebbe a spostarsi dal fattore "lavoro" al "capitale" a parità di altre condizioni. Di questa tendenza si sono raccolti molti dati che mostrano in diversi paesi l'arretramento della quota che va al "lavoro". Non si tratta di un fenomeno nuovo, ma la persistenza negli anni ha dato alle organizzazioni sindacali lo spunto per chiedere l'intervento dei governi e per rivendicare maggiori incrementi salariali. La prossima stagione dei rinnovi contrattuali, che coinvolge in Italia circa un terzo dei la-

voratori dipendenti, offrirà l'occasione per verificare se questa argomentazione ha un peso nelle negoziazioni.

Qualora si realizzasse un'equipartizione dei guadagni di produttività realizzati dalle imprese in ogni settore economico, si dovrebbe assistere alla stabilità nel medio periodo della distribuzione del reddito tra capitale e lavoro, sempre che non intervengano modifiche radicali nella struttura dell'economia. Questo criterio, di fatto, non trova riscontro negli andamenti nell'ultimo trentennio. La distribuzione primaria del reddito si è spostata nel corso degli anni con tendenze prolungate in un senso e nell'altro, con differenze significative tra paesi e settori. Nello stesso periodo la struttura dell'economia italiana ha subito cambiamenti a seguito del restringersi l'apporto del settore manifatturiero alla formazione del prodotto nazionale. Sull'andamento della ripartizione del reddito, tuttavia, grava l'incertezza della misurazione. Se le retribuzioni del lavoro dipendente possono essere rilevate, non altrettanto si può per i redditi dei lavoratori autonomi, in quanto sono la risultante di una combinazione di lavoro, capitale ed altro. Né è del tutto attendibile la consueta approssimazione di applicare la remu-

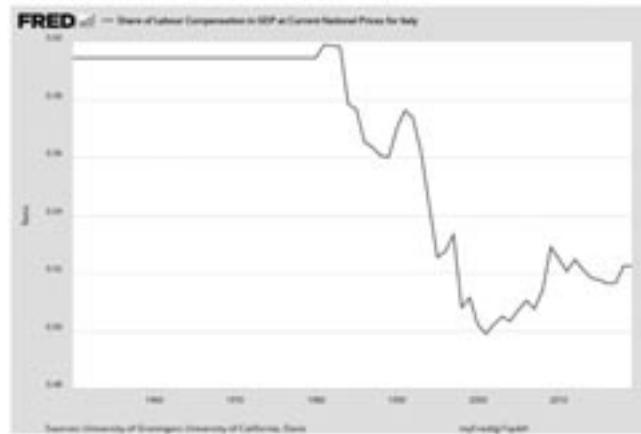
nerazione media del lavoro dipendente per stimare l'analoga componente per quello autonomo, perché di quest'ultimo non si conosce né la durata, né il tipo di prestazione. Pertanto, si fanno delle ipotesi e su questa base si stima l'incidenza del reddito da lavoro sulla formazione del reddito nazionale. Certezza si ha, invece, sulla quota di reddito acquisita dal lavoro dipendente, specialmente nel settore industriale in cui si rilevano con minore approssimazione durata e tipologie.

Per l'Italia un'approfondita ricostruzione è stata effettuata da alcuni esperti (D'Elia e Gabriele, 2018)<sup>1</sup>, che mostrano una tendenza ascendente dal 2000 al 2016 per la quota andata al lavoro dipendente e una discendente per quello autonomo, entrambe in rapporto al valore aggiunto nazionale (al costo dei fattori). Considerando l'insieme delle due, si ricava una tendenza complessivamente discendente, che tuttavia contrasta con quella derivata dalla tradizionale stima che genericamente equipara le remunerazioni degli autonomi a quelle dei dipendenti.



Quota dei redditi da lavoro dipendente e indipendente sul valore aggiunto al costo dei fattori (a sinistra) e Quota dei redditi da lavoro, corretti per gli indipendenti, sul valore aggiunto al costo dei fattori. Due versioni (a destra).  
Fonte: D'Elia e Gabriele (2018).

Un'altra ricostruzione, effettuata dall'Università di Groningen e da quella della California a Davis insieme alla Federal Reserve americana, fornisce un quadro differente: una caduta notevole della quota "lavoro" nel PIL a prezzi correnti dai primi anni '80 fino al 2000 lascia il posto negli anni duemila a una tendenza alla ripresa fino al 2018. In particolare, l'incidenza sul PIL sale dal minimo storico del 49,99% nel 2001 al 52,24% all'inizio del 2019, con un andamento tutt'altro che lineare, ovvero in ripresa fino al 2010 per arretrare negli anni successivi e una ripresa verso la fine del secondo decennio.



Non si osserva, quindi, una stabilità delle tendenze di medio periodo secondo le varie ricostruzioni, né un'evoluzione in parallelo tra i vari settori produttivi, né un movimento verso la equipartizione del valore aggiunto tra le due componenti. La partizione riflette in generale la dinamica media delle retribuzioni, ma dovrebbe riflettere, in particolare, gli incrementi di produttività, che sono il frutto di diversi fattori, tra cui l'adozione di tecnologie avanzate di digitalizzazione nei processi produttivi. Queste permettono di accrescere la performance del lavoro sia quantitativamente che qualitativamente, riducendo il fabbisogno di lavoratori a parità di prodotto. Nell'ultimo decennio, dal 2014 al 2022 la produttività del lavoro, misurata dall'Istat, è aumentata dello 0,8% in media annua e una parte preponderante, lo 0,7%, è dovuta al miglioramento della combinazione dei fattori produttivi nelle imprese (produttività multifattoriale) reso possibile anche dalla digitalizzazione.

Il lavoro dipendente non sembra aver beneficiato grandemente di questo progresso. Nella distribuzione del valore aggiunto prodotto, la sua quota ha subito una limitata erosione a seguito di variazioni di segno opposto lungo gli anni dal 2014 al 2023. Per l'insieme dei settori produttivi, la quota lavoro dipendente si è ampliata lentamente dal 39,2% al 41,8% del PIL (a prezzi di mercato) nel 2019, per scendere altrettanto lentamente fino al 39,5% nel 2023. La tendenza al ribasso è, invece, più stabile nel settore manifatturiero, in cui la quota si è ristretta di circa 6 punti percentuali, passando dal 58% del valore aggiunto (a prezzi correnti) al 52% nel 2023, con una sola inversione di andamento nel biennio 2019-2020.

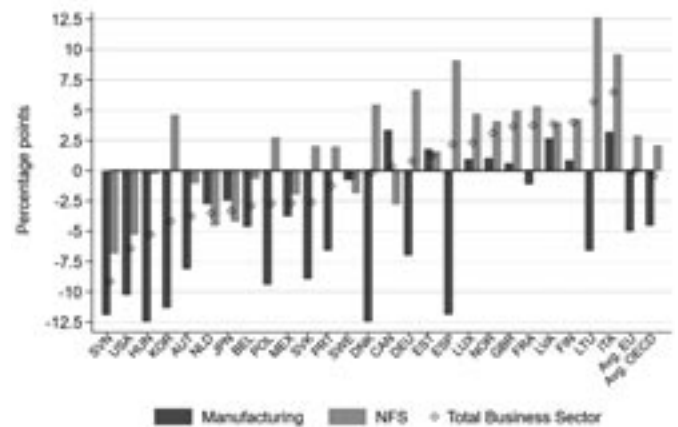
A quali fattori imputare questa erosione? Le analisi e le verifiche econometriche offrono diverse spiegazioni, non sempre convergenti nei risultati. I tre principali fattori chiamati in causa consistono nel progresso tecnologico, l'internazio-

<sup>1</sup> D'Elia e Gabriele, in Franzini e Raitano, a cura di, *Il mercato rende diseguali?*, 2018.

nalizzazione dei processi produttivi e le istituzioni che governano il funzionamento del mercato del lavoro, incluso il ruolo dei sindacati. I tre fattori interagiscono in misura diversa a seconda delle imprese e dei settori, determinando una notevole eterogeneità della quota lavoro tra le imprese.

Uno studio del 2021, condotto da Bloise, Brunetti e Cirillo<sup>2</sup> sulla base dei dati delle grandi e delle medie imprese, attribuisce il maggior ruolo al ricorso all'*outsourcing*, ovvero lo spostamento di fasi della produzione in paesi esteri che presentano condizioni più convenienti sotto diversi profili, specialmente i costi. La sindacalizzazione della forza lavoro contribuisce ad accrescere la quota "lavoro" in quelle imprese in cui è già più consistente, mentre le innovazioni di prodotto appaiono correlate alla diminuzione della quota in quelle in cui è più elevata la produttività e minore la parte destinata ai lavoratori. L'innovazione mediante processi ad intenso impiego di lavoro naturalmente è correlata positivamente con l'aumento della quota anche in imprese produttive. In breve, quanta più produzione le imprese ottengono per unità di lavoro e quanto più elevate sono le retribuzioni, tanto più bassa è la quota di valore aggiunto che va al lavoro. Si determina, quindi, un disaccoppiamento tra retribuzioni e produttività.

Da ultimo, un'analisi dell'OCSE appena completata<sup>3</sup> getta nuova luce sul nesso tra produttività e remunerazione della forza lavoro. L'analisi si concentra sull'industria manifatturiera e sui servizi non finanziari né immobiliari, coprendo un lungo arco di tempo che va dal 1990 al 2019. Esclude dalla costruzione dei dati le imprese senza dipendenti, evitando in tal modo un fattore d'incertezza nella misurazione della quota, ma fa anche un raffronto con i dati ottenuti con il metodo tradizionale di imputazione. L'indagine è svolta per comparto produttivo all'interno dei settori e copre 26 paesi dell'OCSE, mirando a comprendere tutte le componenti dei compensi ai lavoratori e non semplicemente la parte dei salari o stipendi contrattuali. Le imprese di ciascun comparto sono raggruppate ed ordinate in percentili secondo il livello di produttività, che è misurata con riferimento sia al fattore lavoro, sia alla combinazione dei fattori (multifattoriale).



Variazione della quota del lavoro nella manifattura e nei servizi non finanziari – anni 1995-2017. Fonte: OECD.

Ne emerge una notevole difformità di andamento tra settori e tra paesi. La quota di valore aggiunto che è andata al lavoro si ridimensiona verso il basso nell'industria manifatturiera, mentre aumenta nei servizi non finanziari.

Divergenze anche tra paesi: negli USA la quota lavoro ha subito la maggiore caduta tra il 2000 e il 2010 (-7 punti percentuali) per stabilizzarsi attorno al 57% negli anni seguenti, mentre in Germania il declino di circa 3 punti è stato rapidamente recuperato e nel 2020 la quota si collocava sopra il livello del 1990, superando il 62%.

In contrasto, in Francia, UK e Italia la quota è salita dal 2000 verso i massimi del periodo con una dinamica difforme tra settori: in quello dei servizi l'ascesa è nettamente superiore al manifatturiero. In Italia, in specie, nel settore servizi (non-finanziari) la distribuzione di valore aggiunto al fattore lavoro eccede di circa due volte quella nell'industria. Si potrebbe sostenere che nei servizi una porzione maggiore di valore è assorbita dai compensi per il lavoro rispetto a quanto avviene nel settore industriale. Nell'insieme dei settori l'Italia si presenta come il paese con il più alto incremento della quota tra quelli esaminati.

Quali cambiamenti hanno determinato questa diversità di ripartizione? L'analisi dell'OCSE mostra che è ascrivibile principalmente alla riallocazione di valore aggiunto tra imprese nell'ambito dello stesso comparto produttivo, con una crescente divaricazione tra le imprese ad alta produttività e con minore quota al lavoro e quelle a bassa produttività e maggiore quota. In altri termini, l'attività economica si è spostata verso le imprese più produttive sempre nello stesso settore. Il

<sup>2</sup> F. Bloise, I. Brunetti, V. Cirillo, *Firm strategies and distributional dynamics: labour share in Italian medium and large firms*, in *Economia Politica* (2022) 39:623–655; <https://doi.org/10.1007/s40888-020-00213-5>.

<sup>3</sup> OECD, *Working Party on Industry Analysis, Superstars, shooting stars, and falling labour shares: cross-country evidence*, 7 June 2024.

cambiamento nella composizione per settori della formazione di valore aggiunto ha, invece, avuto un ruolo minore tra il 2000 e il 2017, sebbene si registri un modesto spostamento verso settori con una quota lavoro declinante. L'Italia non fa eccezione a questo andamento e mostra persino uno spostamento all'interno dei comparti più intenso che in altri paesi. In generale, gli elevati incrementi di produttività realizzati da alcune imprese nell'ultimo ventennio appaiono aver avuto un effetto depressivo sulla quota andata al lavoro in conseguenza del ridursi dell'intensità di ricorso al lavoro e del livello relativamente basso delle retribuzioni. Questo sarebbe il risultato di diversi fattori, quali gli investimenti ad alta intensità di capitale, il rafforzarsi della posizione negoziale nei confronti del lavoro, e altro. Sembra, quindi, che lo spostamento della produzione all'interno dello stesso comparto produttivo verso le imprese stabilmente più produttive e con una componente di lavoratori minore abbia avuto un peso determinante sul livello e sulla dinamica della quota "lavoro" a livello paese. Queste imprese si distinguono da quelle che compiono solo un salto temporaneo di produttività e che successivamente tornano a condividere con i lavoratori una comparativamente maggiore quota dei loro guadagni.

In altri termini, si tratta di stabilire  
che una parte della retribuzione ha carattere  
variabile in quanto dipendente dalla  
performance dell'impresa

A quali cause far risalire il nesso inverso che si è instaurato tra produttività e retribuzioni? Si richiamano, in particolare, la globalizzazione della produzione, i vantaggi competitivi di alcune imprese derivanti dallo sviluppo di tecnologie di punta non accessibili ad altre in campi quali Big Data e Intelligenza Artificiale, il declino della nascita di nuovi concorrenti, l'attenuazione della concorrenza sui mercati, il ruolo dei beni intangibili frutto della ricerca e innovazione e le barriere tecnologiche all'entrata nel mercato di PMI innovatrici. Ha un peso, in specie, l'acquisizione da parte di un'impresa di vantaggi tecnologici rispetto alle concorrenti che, insieme a strategie di spiazzamento della concorrenza, tendono a spostare una quota crescente della produzione di valore aggiunto verso le imprese leader all'interno di ciascun comparto. Queste ultime sia in media a livello aggregato, sia individualmente, sia su orizzonti temporali diversi, corrispondono retribuzioni più basse di quelle delle concorrenti e presentano

una quota lavoro meno consistente.

Contrastare la tendenza al declino della quota lavoro è un compito molto complesso che coinvolge sia le politiche governative, sia la forza contrattuale delle parti sociali e la possibilità per i lavoratori di monitorare l'effettiva *performance* dell'impresa. Le soluzioni non appaiono semplici, i loro effetti ultimi sullo sviluppo dell'economia non sono facilmente prevedibili e le controindicazioni non mancano. Si deve, in particolare, tenere conto che i paesi dell'OCSE stanno attraversando un periodo di grandi sconvolgimenti tecnologici, che tendono a modificare radicalmente la posizione del lavoratore nel processo produttivo. Con l'automazione avanzata resa possibile dalla digitalizzazione e dalla IA, tende a venir meno il fabbisogno di competenze intermedie, mentre si acutizza la ricerca di competenze di alto profilo. Proprio in quest'ultimo ambito si riscontra un significativo deficit di personale specializzato, aggravato in Italia dal declino demografico. Secondo le previsioni di Unioncamere entro il 2028 l'industria elettronica ed elettrotecnica avrà bisogno di 22.500 nuovi addetti. Ma l'Anie, associazione delle imprese del settore, denuncia attualmente una carenza di profili adeguati per il 58% delle richieste, che sale a oltre il 70% per i laureati in ingegneria industriale, elettronica e dell'informazione.

La dinamica della quota lavoro può essere considerata come la risultante essenzialmente di tre componenti, l'intensità del fabbisogno di lavoro, come si manifesta nel rapporto domanda/offerta di lavoro nel mercato del lavoro, le negoziazioni sulle retribuzioni e la ripartizione dei guadagni di produttività tra lavoro e capitale. Naturalmente la disciplina istituzionale del rapporto di lavoro e il ruolo delle organizzazioni sindacali hanno il loro peso. L'elemento nuovo che le nuove tecnologie hanno apportato in questo quadro è rappresentato dal venir meno del nesso positivo tra produttività e remunerazione del lavoro e dall'inversione del nesso in diversi casi. In realtà, col diffondersi dell'automazione avanzata nei processi produttivi è divenuto sempre più difficile imputare al fattore lavoro l'accrescimento di valore aggiunto realizzato con un apporto minimo dell'intervento umano nell'esecuzione della prestazione. Il ruolo del lavoratore è, invece, cruciale nell'ideazione e realizzazione del sistema di automazione, ma riguarda una minoranza con alte competenze specialistiche.

Pertanto, in che misura e con quali mezzi contrastare la tendenza al restringersi della parte di produttività che va in aggregato al fattore lavoro? Indubbiamente è da escludersi un atto d'imperio dello Stato che stabilisca un obbligo di ripartire col lavoro una parte degli incrementi di produttività maggiore del passato, soprattutto se non riconducibili al





lavoratore dipendente ma al management (il caso della produttività multifattoriale). Molto dipende dalla contrattazione tra le parti in causa e dalla rispettiva forza negoziale. L'innalzamento dei livelli minimi di retribuzione apparentemente sembra una soluzione appropriata, ma può di riflesso incentivare la sostituzione del lavoro con un'automazione ancor più spinta.

Diversamente, si potrebbe incentivare con vari benefici il collegamento di parte della retribuzione all'andamento della produttività. In altri termini, si tratta di stabilire che una parte della retribuzione ha carattere variabile in quanto dipendente dalla *performance* dell'impresa, una misura già prevista nella contrattazione collettiva, che è da negoziarsi su base aziendale, ma finora raramente applicata. Più estesa è la concessione annuale di bonus ai lavoratori come ricompensa per la

positiva *performance* dell'impresa. L'incentivo pubblico potrebbe costruirsi sotto forma di una tassazione di favore di questa componente di reddito, come già concesso quest'anno. Altra modalità sarebbe l'attribuzione ai dipendenti di azioni delle società nella distribuzione annuale degli utili. La partecipazione dei lavoratori al capitale della società, se consistente, ne salderebbe gli interessi al buon andamento dell'impresa, rendendoli corresponsabili del buon risultato aziendale. Una soluzione ancor più avanzata sarebbe la partecipazione dei rappresentanti dei dipendenti nel Consiglio di amministrazione secondo il modello tedesco. Questo metodo appare, peraltro, distante dalla cultura economica del Paese. Sarebbero opportune anche altre misure a carattere sistemico, quali politiche attive per elevare le competenze della forza lavoro e renderle coerenti con le richieste per le nuove tecnolo-

gie. Interventi per diffondere l'impiego delle nuove tecnologie alle imprese a minore produttività servirebbero a ridurre il grande distacco dalle imprese leader all'interno di ciascun comparto. Nello stesso senso vanno misure di sostegno più efficaci agli investimenti delle imprese in ricerca, sviluppo ed innovazione. L'accentuazione del grado di concorrenza sui mercati stimolerebbe le direzioni aziendali a investire maggiormente nello sviluppo del loro capitale umano per farne un fattore determinante della competitività. Altrettanto importante è la revisione della politica degli incentivi pubblici agli investimenti e alla R&I nel senso di collegarne la fruizione a una equilibrata condivisione dei risultati tra i fattori di produzione. Allo Stato resta infine lo strumento della redistribuzione dei redditi, sempre che sia impiegata a favore del lavoro e non di un generale assistenzialismo.

In conclusione, in anni di profondi cambiamenti nessuno è in grado di fare previsioni attendibili sulla parte di reddito che la rivoluzione tecnologica consentirà ai lavoratori di acquisire. La quota lavoro è attualmente sotto pressione verso il basso ma non stabilmente nel tempo, perché altri fattori oltre quelli tecnologici concorrono a guidarne la dinamica. Internazionalizzazione, concorrenza, demografia delle imprese, ricompensa dell'investimento individuale nell'istruzione, formazione e competenze possono modificare l'andamento. Resta in ogni caso inoppugnabile che un impulso alla quota lavoro tanto importante quanto quello salariale è dato dallo stimolare una crescente parte della popolazione a entrare nel mondo del lavoro, ovvero a sviluppare l'occupazione in una società ampiamente "attiva".

