

La causa va ricercata nei divari di produttività, spesso richiamati dalla Banca d'Italia, che spiegano le politiche retributive delle nostre aziende. La depressione riguarda un po' tutti i livelli, con esclusione delle cifre iperboliche di alcuni vertici societari per i quali sembra opportuno parlare di rendite e profitti e non di retribuzioni.

Una riflessione critica dovrebbe partire da una constatazione basata sui fondamenti dell'economia che segnalano un circolo vizioso: la depressione salariale alimenta la depressione salariale. Le conseguenze sono varie: i bassi salari non stimolano le aziende a investire in processi e in modelli di business che aumentino la loro «*ability to pay*» né a creare posizioni di lavoro a maggiore produttività, con migliori prospettive di crescita ed evoluzione. Inoltre non sostengono la domanda di beni e servizi.

È sempre valido infatti richiamarsi a Henry Ford che rivoluzionò il business model della mobilità privata con la catena di montaggio dell'auto da cui usciva il suo mitico Modello T nero. Ma nello stesso tempo aumentò i salari non solo per ragioni di equità ma soprattutto per assicurare una domanda alle sue fabbriche.

Ci sono modelli di business e

tecnologie basati su un forte «consumo» di lavoro e sono quindi associati a bassi salari, sistemi gerarchici e chiusi. Richiedono una bassa intensità di capitale, assorbono molta energia fisica e umana, sono poco adattabili. Operano in settori tradizionali ed evolvono – se e quando evolvono – attraverso lievi miglioramenti incrementali di processo. La loro prevalenza spiega il paradosso manifestatosi nel nostro Paese negli ultimi due o tre anni in cui è aumentata l'occupazione senza significativi impatti sul Pil.

Ci sono per contro modelli di business e tecnologie che alimentano la forza produttiva del lavoro, sono associati a salari più elevati, sistemi partecipativi e aperti. Richiedono una maggiore quantità di capitale, assorbono meno energia fisica e umana. Necessitano però di molta conoscenza, sono adattabili e hanno un'elevata incidenza sull'innovazione di prodotto. Costituiscono l'ecosistema che, ben più del differenziale retributivo e della leggibilità della busta paga, è il vero attrattore dei giovani talenti.

Risulta evidente che misure volte solo a colmare con risorse pubbliche un gap retributivo senza attivare un tale ecosistema hanno scarse probabilità di successo.