BENE COMUNE

Cosa incide su produttività e salari? Il caso delle cooperative

Archivio, Economia e Finanza

Redazione | 30 Ottobre 2009

Le teorie economiche prevalenti che studiano il mercato del lavoro non hanno fatto grandi passi avanti rispetto alla concezione fordista che concepiva il lavoratore essenzialmente come forza animale. La strategia ottimale per massimizzare il suo sforzo produttivo era pertanto quella di affidarsi ad un insieme di premi pecuniari e punizioni in grado di imbrigliarlo verso un impegno ottimale.

Il tutto all'interno di un sistema di incentivi che partiva dall'assunzione che il lavoro è essenzialmente sforzo penoso che deve essere compensato dall'utilità di una remunerazione monetaria con la quale gli individui possono aumentare la loro soddisfazione comprando beni o tempo libero.

E' dagli studi sul volontariato che nasce progressivamente una concezione che illumina con una luce nuova anche l'analisi del lavoro remunerato. Il paradosso, sottolineato da Freeman, del volontario che "lavora per nulla", ovvero che presta uno sforzo produttivo senza chiedere una remunerazione, rivela che le motivazioni intrinseche altruistiche (l'allineamento tra motivazioni ideali del lavoratore e traguardi dell'impresa) e non (crescita umana e professionale, creazione di relazioni interpersonali gratificanti) sono un giacimento ancora inesplorato tra le determinanti fondamentali dello sforzo produttivo.

Fino ad oggi la ricerca sugli effetti delle motivazioni intrinseche sul salario si era limitata a studiare un aspetto statico: a parità di qualifiche, anzianità di lavoro e tutti gli altri fattori di controllo i salari sono più bassi nel settore no profit perché chi vi lavora ha maggiori motivazioni intrinseche ed è dunque disposto ad accettare salari inferiori (teoria dei differenziali compensativi). Del tutto trascurato è stato l'effetto dinamico e la possibilità che le motivazioni intrinseche possano essere una fondamentale sorgente di produttività e dunque, nel tempo, i lavoratori più intrinsecamente motivati saranno più produttivi ed avranno salari più elevati.

In un'indagine sviluppata con Stefano Castriota ed Ermanno Tortia abbiamo verificato l'impatto delle motivazioni intrinseche su produttività e salari. L'analisi si svolge su di un campione di più di 4000 lavoratori di cooperative stratificato per provincia, dimensione dell'impresa e tipo di cooperativa e rappresentativo della realtà nazionale. La base statistica utilizzata nasce dal lavoro congiunto di un gruppo di ricerca facente capo a sei università italiane (Trento, Bergamo, Brescia, Milano Bicocca, Napoli e Reggio Calabria). Partendo dalla frontiera delle ricerche sui differenziali salariali consideriamo l'effetto di tutte le variabili tradizionali (tra le quali genere, istruzione, età, anzianità di lavoro, area geografica, settore di appartenenza). Rileviamo innanzitutto che i salari tengono conto dei differenziali regionali di costo della vita essendo significativamente più elevati nelle aree dove il costo della vita è maggiore. L'istruzione incide indirettamente (probabilità di fare carriera) ma non direttamente sulle remunerazioni, i differenziali di genere sono significativi (a parità di altre condizioni gli uomini guadagnano circa l'8 percento in più della media) (vedasi tabella allegata).

Se aggiungiamo a tutte queste variabili indicatori che rivelano motivazioni intrinseche (motivazioni non pecuniarie che hanno spinto a scegliere quel lavoro, attività di volontariato effettuata prima di conseguire l'attuale posizione lavorativa, visione del proprio ruolo nell'azienda) identifichiamo una componente che aggiunge circa un altro 4 percento ai salari. La validità degli indicatori prescelti è confermata dal fatto che i lavoratori intrinsecamente motivati hanno un numero significativamente maggiore di giorni di ferie arretrate, più giorni di straordinario non pagato e dichiarano che il loro sforzo produttivo è maggiore di quello medio degli altri lavoratori in azienda.

rn

rn

Tab. effetti di alcune variabili sul salario medio dei lavoratori nelle imprese cooperative

rn

rn rn	rn Salario netto mensile rn (scostamenti dalla media) rn
rn Sesso maschile rn	rn + 7,28 % rn

rn Nord-Est* rn	rn +15,05 % rn
rn Nord-Ovest* rn	rn +15,29 % rn
rn Centro* rn	rn +10,08 % rn
rn Motivazioni intrinseche rn	rn +3,87 % rn
rn Anni di anzianità** rn	rn +1 % rn

rn

rn

rn

- differenze rispetto al Sud. ** effetto dell'aumento di un anno di anzianità.

rn

- Banca dati ICSI. Numero di osservazioni 4,134.

rn

rn

rn

E' evidente che il successo di un'azienda dipende in maniera sensibile da fattori esterni (domanda di mercato, cicli economici, shock produttivi o finanziari a livello aggregato). Il rafforzamento delle motivazioni produttive attraverso una valorizzazione delle motivazioni intrinseche può però agire in maniera decisiva sulla disposizione dei lavoratori ad affrontare le sfide che li attendono. I lavoratori intrinsecamente motivati sono una grande risorsa per l'azienda e la pagina sul come attingere in maniera ottimale al giacimento delle motivazioni intrinseche è ancora tutta da scrivere.