

*istituto  
di studi sulle relazioni  
industriali e di lavoro*



# LA CONTRATTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

*Presidente: Prof. Giuseppe Bianchi*

*Via Piemonte, 101 00187 – Roma telefono 06.4818443 gbianchi.isril@tiscali.it*

1) L'avvio della riforma della struttura contrattuale rappresenta un fatto di notevole rilievo, non solo per il futuro del Sindacato, per cui benvenuti sono gli stimoli alla riflessione.

Assunto a base di riferimento il sistema binario caratterizzato dalla contestuale presenza del contratto nazionale e del contratto aziendale, il problema riguarda la regolazione delle competenze tra i due livelli.

Come è noto, il sistema in atto prevede un modello generalizzato che assegna al contratto nazionale una posizione di primazia, cui spetta regolare, con lo strumento della delega, il ruolo e i contenuti della contrattazione aziendale.

Questo assetto contrattuale ha trovato la sua ultima legittimazione con l'accordo del '93 e ha pienamente risposto alle esigenze di risanamento del paese per entrare nella moneta unica, tutelando nel contempo la capacità di acquisto dei salari.

Due però gli effetti indesiderati: la perdita di peso dei salari nella distribuzione del reddito a vantaggio dei profitti, senza però che questa maggiore remunerazione del capitale consentisse al paese un tasso di crescita allineato a quello dei maggiori paesi europei; la progressiva perdita di riferimento dei salari alle specificità settoriali, aziendali e territoriali, con l'effetto, ipotizzato dalla stessa Banca d'Italia, che una generalizzata e prolungata moderazione salariale abbia agito come "fattore protezionistico" scoraggiando il tasso di innovazione delle strutture produttive, con conseguente perdita di competitività del sistema economico.

2) Le sfide che ora si presentano al Paese sono note. Occorre una maggiore crescita economica per colmare il divario in termini di reddito del lavoro che ci separa dagli altri paesi europei, divario documentato dall'OCSE e dalla Commissione Europea. L'obiettivo evoca il problema delle riforme, di cui tanto si discute, in vista di modernizzare il Paese ma pone anche l'esigenza, di cui si discute molto meno, di creare un sistema di convenienze perché le imprese siano incentivate ad investimenti innovativi e i lavoratori a trarre beneficio da una loro maggiore collaborazione.

L'ipotesi è quella di un nuovo modello salariale "competitivo" il cui collegamento alla produttività attivi uno scambio sociale in grado di coinvolgere i diversi attori in un gioco positivo basato sul reciproco interesse.

Senonchè questa prospettiva basata sul rapporto salari-produttività è accompagnata da un certo disincanto. Che benefici possono trarre i salari reali in un paese in cui il tasso di crescita del PIL per addetto nel periodo 2000-2006 è stato solo dello 0,2 annuo contro l'oltre 1,4% dell'Europa a quindici? E quali le previsioni per il futuro prossimo, tenendo conto delle difficoltà che oscurano la congiuntura nazionale ed internazionale?

La questione, così posta, non sembra offrire soluzioni positive. Ma si tratta di una questione mal posta perché porta a trascurare che dietro la sostanziale stabilità della produttività, a livello aggregato di sistema economico, si celano comportamenti settoriali distinti.

Un'analisi condotta da C. Dell'Aringa rivela che se si prendono i quattro settori più dinamici dell'industria italiana il tasso medio annuo di crescita della produttività è stato dell' 1,5% nel periodo 2001-2006. I quattro settori meno dinamici hanno, invece, registrato una caduta media annua della produttività dell'1,6%. Nel corso di tale periodo il gap cumulato di produttività fra questi due gruppi di settori è stato del 20%.

A fronte di questo andamento differenziato della produttività le retribuzioni sono cresciute in modo molto più omogeneo: il 3,1% nei settori espansivi, il 3% nei settori regressivi.

La strategia salariale, assorbita dal pur legittimo obiettivo della tutela del potere di acquisto dei salari, non è stata in grado di cogliere le opportunità offerte dalla divaricazione dei tassi settoriali di sviluppo.

Approfondendo l'analisi si osserva che il comportamento produttivistico delle imprese all'interno dei singoli settori di attività è stato altrettanto differenziato. Come mette in rilievo l'ultimo rapporto ISAE (previsioni per l'economia italiana, comportamenti di impresa – marzo 2008) la disponibilità di nuovi dati sulle tipologie dei processi produttivi consente di rilevare una notevole differenza di risultati gestionali tra le imprese di uno stesso settore rivolte al mercato interno e quelle rivolte al

mercato estero. Queste ultime conseguono una più elevata produttività del lavoro, sono di maggiori dimensioni medie e presentano una maggiore incidenza di capitale umano e di investimento.

Sono le strategie di impresa più che il settore di appartenenza a spiegare i diversi livelli di produttività, rendendo obsoleto il paradigma dell'impresa rappresentativa, a livello di settore, preso a riferimento, spesso, dalla contrattazione di categoria.

La riprova di quanto detto la si ha nel favorevole andamento delle esportazioni, in termini di valore e di quantità, documentato, soprattutto nell'ultimo biennio, dai dati sul commercio internazionale.

Questo risultato è stato alimentato più che da una mobilità di risorse tra settori diversi (dai settori regressivi ai settori espansivi) da uno spostamento di fattori tra imprese (imprese che chiudono ed altre che si espandono).

La specializzazione produttiva della struttura industriale non cambia, ma all'interno dei settori è la qualità delle strategie aziendali a collocare le imprese lungo l'asse della crescita. Senonché, molto spesso tale crescita non può essere colta sulla base dei tradizionali indici di produzione che misurano le quantità prodotte in termini di peso o di numero, perché lo spostamento rivolto verso l'alto della gamma dei prodotti fa aumentare il valore della produzione, a parità di quantità. Ciò spiega perché sia stato possibile che in Italia alla stagnazione della produttività abbia corrisposto una buona tenuta dei profitti ed un aumento dell'occupazione (non solo precaria) con il passaggio da produzioni standardizzate ad altre curate con qualità quasi artigianale.

A fronte di questi cambiamenti, la politica salariale è rimasta intrappolata nella logica della moderazione salariale, anche perché priva di strumenti culturali e contrattuali in grado di far partecipare i lavoratori ai benefici delle nuove politiche gestionali.

Le analisi fornite dal CNEL sulla contrattazione decentrata concordano nel segnalare un declino della contrattazione aziendale ed un andamento stagnante ed omogeneo dei redditi da lavoro, con una diminuzione della pur modesta dispersione salariale.

Ne consegue che nei settori e nelle aziende più espansive la diminuita incidenza del costo del lavoro per unità di prodotto va a vantaggio dei profitti mentre nei settori e nelle imprese regressive,

l'accresciuta incidenza del costo del lavoro per unità di prodotto accelera processi di ristrutturazione e di caduta nell'economia sommersa.

3) L'esigenza di riformare l'assetto contrattuale nasce dalla percezione, non avvertita adeguatamente dalla CGIL, che per aumentare i salari reali, nelle nuove condizioni di fluidità del sistema produttivo, occorre intervenire laddove si genera la nuova produttività, combinando, in maniera flessibile, l'azione del contratto nazionale e quella del contratto aziendale.

La produttività, inoltre, va ripensata con riferimento ai contenuti qualitativi dei prodotti e ai risultati economici di impresa aprendo una riflessione sulle nuove organizzazioni del lavoro e sul diverso ruolo dei lavoratori nei processi produttivi.

Come ricorda l'intervento di Pizzoferrato, qualcosa si sta muovendo in tale direzione. Nel documento unitario dei sindacati la conferma di un sistema contrattuale a due livelli è accompagnata da una dilatazione di materie assegnate al II livello, aggiuntive rispetto alla retribuzione variabile ed accessoria. Non viene però intaccata la supremazia gerarchica funzionale del contratto nazionale, per cui, al di fuori delle materie delegate, resiste l'esclusiva competenza del contratto nazionale.

Un modello salariale che privilegia il rapporto salari-produttività dovrebbe, invece, ricondurre all'autonomia delle diverse categorie la ricerca di un appropriato equilibrio distributivo tra contrattazione nazionale e contratto aziendale, manovrando i differenziali salariali sulla base della diversa capacità di acquisto dei salari a livello territoriale e della diversa accumulazione di risorse, a livello settoriale ed aziendale, che influenza i risultati gestionali.

Una prima, sebbene limitata, apertura in tale direzione è contenuta nel recente contratto dei chimici. In un settore, le cui caratteristiche strutturali e culture sindacali favoriscono una diffusa esigibilità della contrattazione aziendale, si prevedono accordi aziendali in deroga rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale (art. 18). In presenza di situazioni congiunturali di particolare difficoltà per l'impresa o di nuovi investimenti funzionali allo sviluppo dell'impresa il contratto aziendale può

derogare da istituti retributivi e normativi disciplinati dal contratto nazionale (fatti salvi i diritti minimi ed irrinunciabili, desumibili da disposizioni legislative).

Questi accordi devono avere una durata prevista, devono essere sostenuti dall'adeguatezza di un sistema informativo che consenta il coinvolgimento dei sindacati, devono ottenere un parere unanime di conformità da parte di una Commissione costituita dai sindacati stipulanti. Un corollario non secondario è che il parere di conformità della Commissione è previsto solo per gli istituti disciplinati dal contratto nazionale. Ne consegue che la contrattazione aziendale assume una sua autonomia e viene ritenuta libera di disciplinare qualsiasi istituto normativo e retributivo non regolato dal contratto nazionale.

4) Si è consapevoli che il percorso attraverso il quale pervenir ad una regolazione flessibile dei rapporti tra contrattazione nazionale e decentrata è accidentato. Ci sono problemi di natura giuridica, di cui si occupa Pizzoferrato nel suo intervento, che riguardano l'intangibilità dei diritti acquisiti, il principio di libertà sindacale e di rappresentanza civilistica per la piena efficacia degli accordi aziendali in deroga.

Ci sono i problemi sociali di tutela assolti dal ruolo solidaristico del contratto nazionale soprattutto nei settori in cui una struttura produttiva parcellizzata riduce l'esigibilità del contratto aziendale. C'è il pluralismo sindacale, erede della storia politica e sociale del paese, che ha radici radicate nel profondo e che si riflettono su un diverso modo di intendere l'autonomia contrattuale e la natura dell'organizzazione dei lavoratori.

Ci sono i problemi di misura della rappresentatività dei sindacati avvalorati dal maggiore decentramento dell'azione contrattuale.

Ma nello stesso tempo non possono essere sottaciute le ragioni economiche che portano ad una sempre maggiore diversificazione delle performance produttivistiche delle strutture economiche ai vari livelli, territoriali, settoriali e aziendali. Un rilancio non inflazionistico dei salari esige una struttura contrattuale che sia in grado di assorbire i benefici della maggiore produttività, laddove si

realizza, ridistribuendo le risorse fra i diversi livelli contrattuali, a seconda delle caratteristiche strutturali dei diversi settori.

Il paradosso da cui occorre uscire al più presto è quello di un paese che ha, nello stesso tempo, il sindacato più forte e i salari più bassi.

Il problema “*non è soltanto la dimensione della zuppiera ma è anche la dimensione del cucchiaino usato dai lavoratori*” (Carlo Marx).