

NOTA ISRIL ON LINE

N° 5 - 2013

**I PREMI DI PRODUTTIVITA'
IN LOMBARDIA:
LIMITI E NUOVE OPPORTUNITA'**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



I PREMI DI PRODUTTIVITA' IN LOMBARDIA: LIMITI E NUOVE OPPORTUNITA'

di Giuseppe Bianchi

1) Il difficile confronto in atto da decenni fra CGIL-CISL in materia di riassetto contrattuale e di ruolo della contrattazione decentrata è alimentato da pregiudizi culturali le cui diverse opzioni non vengono mai sufficientemente sottoposte a verifiche empiriche di validazione. E' così possibile che anche la recente intesa delle parti sociali in tema di produttività sia stata oggetto di contrapposizione fra CGIL e CISL sulla base di perentori quanto non verificati pregiudizi: i salari saliranno, no diminuiranno, la ripresa sarà avvantaggiata, no scoraggiata.

Questa premessa per sottolineare le utilità delle poche ricerche in campo che si dedicano a ricostruire i processi applicativi e gli effetti redistributivi di istituti contrattuali che operano a livello di azienda come "i premi di produttività" quale snodo in cui si incrociano gli interessi delle imprese e dei lavoratori.

2) Un esempio è costituito dall'Osservatorio sulla contrattazione della Cisl Lombardia che dal 2005 raccoglie ed analizza i contratti aziendali in materia di salari flessibili, fornendo una documentazione quanto mai opportuna, anche se non vanta una significatività statistica perché i contratti aziendali sono quelli resi disponibili, e il territorio è limitato ad una regione, per quanto importante per la sua alta densità industriale. Gli accordi aziendali in esame oscillano tra i 190 e i 230 ed avvalendoci anche delle analisi fatte dal responsabile dell'Osservatorio, Giorgio Caprioli, ne offriamo una sintesi al lettore assumendoci la responsabilità di eventuali errori o omissioni.

- La struttura tecnica dei parametri con cui valutare la produttività evidenzia una preferenza per indicatori misti, che combinano parametri reddituali (fatturato, mol) con indicatori legati a fattori organizzativi.

- Circa il numero di tali indicatori si segnala una tendenza alla semplificazione (concentrazione su un numero limitato) a vantaggio di quelli più significativi, anche se non risulta evidente quanto siano "specializzati" ossia il risultato di analisi organizzative riferite alle singole aree di lavoro.

- I parametri di efficienza orientati alla riduzione dei costi si equivalgono, in termini quantitativi, con quelli di efficacia, qualità, al fine di favorire una maggiore adattività dei flussi produttivi alle dinamiche della domanda.

- L'assenteismo è largamente considerato nella struttura degli indicatori e la parte sindacale è impegnata nel ripulirlo dalle assenze giustificate (malattia, permessi, ecc.) perché siano isolati solo i casi dolosi.

- Il valore economico del premio prevede mediamente un tetto di 1.500 euro l'anno, mentre quello realmente percepito viene stimato in 1000-1200 euro, un decimo del salario annuo.

- I criteri di distribuzione tendono a premi eguali per tutti. Prevale la dimensione salariale del premio rispetto ad approcci più selettivi che si

propongano di valutare l'apporto che i diversi livelli di professionalità portano alla realizzazione degli obiettivi produttivistici.

- I lavoratori "atipici" (a tempo determinato, i somministrati) nel 50% dei casi sono esclusi dal beneficio del premio confermando la loro posizione di "outsider".

- Normalmente l'introduzione del premio è accompagnata da un corredo informativo che prevede anche aggiustamenti in corso d'opera ma non sembra emergere da parte dei lavoratori, una volontà di condividere la "governance organizzativa". E' lo stesso responsabile dell'Osservatorio Giorgio Caprioli a rilevare come spesso le RSU si accontentino di presidiare i benefici economici del premio "senza uno sforzo nell'entrare nel merito dei meccanismi e degli indicatori del premio". Nei miei ricordi personali ben più attivo era il ruolo dei sindacati di azienda nella prima fase di applicazione dei premi collettivi (anni '60-'70), ruolo peraltro facilitato da un impianto tecnologico organizzativo più facilmente dominato dalle conoscenze dei lavoratori e da un contesto di mercato espansivo.

3) Il tema della produttività, come è noto, viene ora rilanciato quale obiettivo strategico per recuperare competitività ad un apparato produttivo in declino ed incentivato dalle decisioni del Governo di decontribuire gli aumenti salariali sanciti da accordi aziendali in materia. Come rivitalizzare tale istituto, in termini partecipativi, in nuovi assetti organizzativi in cui le direzioni aziendali svolgono un ruolo particolarmente attivo nei processi di integrazione dei diversi apporti professionali, riducendo gli spazi all'azione sindacale? Ci si limita a proporre alcuni temi per ulteriori approfondimenti.

- Rendere ex ante oggetto di contrattazione aziendale gli obiettivi dell'impresa in termini di strategia produttivistica e di correlati aumenti salariali, attraverso un processo di programmazione che, partendo da una ricostruzione dei punti di forza e di debolezza delle singole imprese, delinei un percorso di partecipazione corresponsabile dei lavoratori alle innovazioni di prodotto e di processo ed al controllo dei risultati ottenuti rispetto a quelli previsti.

- Prendere atto che la produttività, in molte imprese è oggi valutabile più in termini di "valore" della produzione realizzata che di quantità. La produttività è il risultato del "valore aggiunto" prodotto pro-capite, a partire dal costo degli "input impiegati". Ciò implica uno spostamento di priorità dalla produttività fisica tradizionale a quella economica, che può essere disaggregata per aree di lavoro grazie ai nuovi strumenti di contabilità analitica. Ciò dipende dalla tipologia produttiva della singola impresa (per commessa o per prodotto) e dalla possibile mappatura dei flussi produttivi nella costruzione della catena del valore.

- Allargare le intese produttivistiche al vasto mondo delle piccole imprese oggi sottratte all'azione sindacale. Si tratta di riattivare forme di contrattazione territoriale o Enti Bilaterali predisposti allo scopo. Esistono banche dati territoriali per settore di attività (Istat, Camere di Commercio, Associazioni di categoria, ecc.) in grado di individuare per raggruppamenti omogenei di piccole imprese, indicatori sui risultati medi conseguiti sul piano economico produttivo, cui associare, in via presuntiva, una prevista dinamica dei salari, entro un "range massimo-minimo". Poiché le medie statistiche nascondono divari anche importanti nei risultati delle singole imprese coinvolte, le parti sociali dovrebbero prevedere un meccanismo automatico, del tipo di quello previsto dagli studi di

settore per gli adempimenti fiscali, che affidano alle singole imprese l'applicazione concordata degli aumenti salariali, entro il range previsto, fatta salva la documentata esclusione per le aziende in difficoltà.

Una tale strategia produttivistica si muoverebbe in linea con i processi in atto che tendono a creare reti di rappresentanza e di cooperazione produttiva tra le piccole imprese per uscire dalle condizioni di marginalità nel mercato di riferimento.

4) Una strada in salita per i Sindacati perché le difficoltà del momento e le nuove tecniche gestionali accentuano l'accentramento del potere aziendale e la sua presunta indivisibilità. Da qui l'importanza di esperienze esemplari a fini imitativi che negli anni citati ('60-'70) furono sostenute dalla messa in campo di "esperti" che operarono a sostegno delle strutture sindacali aziendali coinvolte.

Ma soprattutto, come suggerisce Giorgio Caprioli, investimenti formativi sui quadri aziendali perché possano partecipare delle nuove conoscenze gestionali, alimentate dai moderni sistemi informativi, valutare le strategie aziendali che determinano il posizionamento competitivo delle singole imprese nel mercato di riferimento, essere parte attiva nel migliorare i processi produttivi e nel costruire i meccanismi redistributivi dei benefici derivanti dalla maggiore produttività.

Il modello tedesco indica come possano convivere alti salari in aziende competitive. Uno shock produttivistico è necessario perché tale compatibilità possa crearsi anche da noi. Il destino futuro del Sindacato dipende dalla capacità di essere parte di tale partita.

Obiettivo difficile se non si supera l'attuale pluralismo sindacale conflittuale con alcune regole condivise che legittimino "dal basso" la sua funzione di rappresentanza negoziale.