

NOTA ISRIL ON LINE

N° 5 - 2015

**UN MODELLO DI
POLITICA SALARIALE
CHE SIA ANCHE
FATTORE DI CRESCITA**

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



UN MODELLO DI POLITICA SALARIALE CHE SIA ANCHE FATTORE DI CRESCITA

di Nicola CACACE

Riproporre il tema di una politica salariale fattore di crescita, come fa Beppe Bianchi nella sua ottima riflessione sul tema (Nota Isril N. 2-2015), è attuale ed importante anche se oggi non appare in nessun ordine del giorno sindacale o governativo.

Non ne ha parlato il voluminoso Piano del lavoro della Cgil, né quello della Confindustria né tantomeno il recente decantato Jobs Act. L'assenza di un tema così importante da tutti i tavoli in un paese da quasi 10 anni in crisi produttiva ed occupazionale, di produttività e di salari è la riprova, ahimè, della vecchiaia demografica e culturale del paese...più vecchio del mondo. Vecchio e che invecchia male, a differenza di Germania e Giappone, vecchi come noi.

Ma facciamo come se appartenessimo ad un paese migliore, solo un pò meno depresso culturalmente e continuiamo a parlarne.

Più di mezzo secolo fa, all'incirca anni '70, sindacati e sinistra europea dibattevano il Piano Meidner, la più provocatoria proposta di "modello contrattuale avanzato" elaborato dal potente sindacato svedese LO che tendeva niente di meno che "a trasferire in qualche decennio la proprietà dei mezzi di produzione nelle mani del sindacato".

In pratica, ad ogni rinnovo contrattuale, parte degli aumenti prendevano la forma di pacchetti azionari ceduti a Fondi gestiti direttamente dal sindacato. Una sorta di via finanziaria al socialismo che lo stesso SPA, il partito socialdemocratico allora saldamente al governo per più di 40 anni, aveva appoggiato con molte riserve.

Naturalmente, anche per le proteste dei capitalisti, il Piano non è stato mai integralmente realizzato ed oggi è sostituito in Svezia da una legge sulla cogestione simile alla Mitbestimmung tedesca.

Negli anni '80 Pierre Carniti, anche sotto la stimolo del dibattito sul Piano Meidner che la Cisl aveva tradotto e pubblicato, riuscì ad imporre qualcosa di lontanamente simile, lo 0,5% di "risparmio contrattuale", una quota che ai rinnovi contrattuali sarebbe andato ai Fondi pensione gestiti dai sindacati invece che ad aumenti salariali. L'intenzione era anche quella di aiutare l'innovazione aziendale attraverso investimenti dedicati. L'esperienza del risparmio contrattuale, allora contrastata da PCI e Cgil, oltre che dalla Confindustria, durò l'alba di un mattino. Del piano Meidner non è rimasto più niente, anche se molti storici dei movimenti sindacali, Paolo Boroni tra gli italiani, ritengono che la forte reazione culturale e mediatica oltre che politica, del capitalismo e del liberismo mondiale siano state determinate proprio dalla "paura" del piano Meidner. Ma torniamo ad oggi.

Bianchi fa l'unica proposta sensata oggi avanzabile di modello contrattuale, in pratica resuscitando un istituto già diffuso in passato, il premio di produttività, inserito in un sistema organico di politiche attive del lavoro, dove al contratto nazionale, garante di minimi salariali e di diritti, si

aggiunge un contratto aziendale per la redistribuzione dei vantaggi della produttività ed anche per la redistribuzione del lavoro a sostegno dell'occupazione in periodi di bassa crescita come insegnano le politiche di orari corti ed i successi occupazionali di Germania, Olanda e paesi scandinavi.

Io condivido la proposta di Bianchi anche alla luce di una argomentazione seria avanzata nel saggio che la moderazione salariale a lungo praticata ha contribuito a ridurre investimenti ed innovazione aziendale, e di conseguenza la produttività e la competitività aziendale e di sistema.

Oggi anche Anna Maria Furlan, nuovo segretario generale della Cisl, ripropone (Sole 24 ore, 16/1) un modello contrattuale basato sulla produttività, con contratti aziendale ad integrazione dei contratti nazionali di base, anche se mostra di sopravvalutare i successi "di produttività" ottenuti sinora con le agevolazioni fiscali che sono servite soprattutto a favorire gli straordinari e sfavorire l'occupazione. Sui contratti aziendali di produttività vorrei dare un solo avvertimento: considerare il fatturato/ produzione finale e non solo il valore aggiunto (VA), come fa la stragrande maggioranza dei premi di produttività "veri", non quelli fasulli, basati sulla formula VA/lavoro. Il principale ostacolo ai premi aziendali di produttività è la misura della produzione fisica che spinge ad utilizzare il VA. Accade che la globalizzazione e la veloce rivoluzione tecnologica in atto spingono le aziende a frazionare al massimo la produzione, massimizzando gli acquisti di componenti e servizi, per cui spesso il VA, differenza tra valore della produzione ed acquisti dall'esterno, tende a ridursi a favore del fatturato. Perciò sarei favorevole ad usare, ai fini della misura della produttività una formula doppia che al numeratore tenga conto sia del VA che del fatturato, fermo restando le ore lavorate al denominatore.

Dulcis in fundo la posizione culturalmente arretrata della Confindustria, che a parole predica la produttività ma nei fatti ha sempre avversato i premi di produttività basati su formule e dati reali e sindacalmente controllati.