

NOTA ISRIL ON LINE

N° 14 - 2015

# **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E POLITICA SALARIALE**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi  
Via Piemonte, 101 00187 – Roma  
[gbianchi.isril@tiscali.it](mailto:gbianchi.isril@tiscali.it)  
[www.isril.it](http://www.isril.it)

*istituto  
di studi sulle relazioni  
industriali e di lavoro*



## **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E POLITICA SALARIALE**

**di Giuseppe BIANCHI**

1) Si è molto parlato in questi anni di riassetto del sistema contrattuale, del rapporto tra contrattazione nazionale e decentrata, di misura della rappresentatività dei soggetti contrattuali, lasciando in ombra la questione forse principale: la "qualità" della politica salariale, la sua efficacia redistributiva, gli effetti sulla produttività, sull'occupazione e in sintesi sulla crescita del Paese. Ricordiamo la struttura dell'attuale assetto contrattuale: il contratto nazionale di categoria per tutelare la capacità di acquisto dei salari; il contratto decentrato (azienda e territorio) per remunerare il concorso del lavoro all'incremento della produttività.

Un assetto contrattuale bipolare che si è avvenuto affermando nel corso degli anni '60 del secolo scorso e che ha dato la migliore prestazione di sé negli anni dell'industrializzazione tayloristica i cui tassi di sviluppo hanno favorito una crescita contestuale dei salari e dell'occupazione.

Sappiamo tutti quanto il mondo produttivo sia cambiato da allora provocando il disseccamento progressivo delle sorgenti destinate ad alimentare i flussi distributivi di tale assetto contrattuale.

Attualizzando il discorso, la situazione contrattuale può essere così sintetizzata: a livello dei contratti nazionali, la deflazione in atto dovrebbe portare i lavoratori e restituire alle imprese parte degli aumenti salariali previsti dall'ultima stagione dei rinnovi contrattuali, fissati sulla base di tassi di inflazione più alti di quelli avvenuti; a livello decentrato la scarsa diffusione e la sostanziale irrilevanza economica dei premi collettivi, anche nelle imprese uscite vincenti nella nuova competizione, hanno aggravato lo svantaggio competitivo del lavoro già prodotto dai processi di globalizzazione.

Si può così concludere che la politica salariale nel corso di questi anni, ha agito da fattore "protezionistico" consentendo alle imprese, come scrive Fadda, di tenere sotto controllo il costo del lavoro per unità prodotta tramite il contenimento del costo del lavoro. Una salvaguardia dei profitti, al di là dei meriti di mercato, che ha consentito alle imprese di ritardare gli investimenti nelle innovazioni di prodotto e di processo. Allo stesso risultato hanno portato le nuove regole del mercato del lavoro, allargando il ricorso a forme atipiche di lavoro, meno costose.

Il nostro modello di sviluppo è rimasto così fermo nelle sue specializzazioni più "labor intensive" rispetto ai paesi concorrenti, ed il trade off produttività-occupazione si è realizzato in un contesto di reciproco impoverimento. Un circolo vizioso che tende a proiettarsi anche nel prossimo futuro ponendo il nostro Paese in coda nei tassi di crescita previsti in funzione delle più favorevoli condizioni internazionali (euro debole, petrolio a basso costo ed altro).

2) Il quesito che si pone è in quale misura modifiche nel funzionamento del nostro sistema di Relazioni Industriali possano concorrere a riattivare i circuiti della produzione e distribuzione del reddito in vista di recuperare i divari di produttività che ci separano dai nostri concorrenti. Gli attori, come noto, sono lo Stato e le parti sociali le cui interazioni tanto più sono efficaci quanto più convergenti su obiettivi definiti. Nel caso specifico la convergenza assegnerebbe

allo Stato la definizione di un quadro coerente di obiettivi e di azioni e alle parti sociali strategie di tutela degli interessi rappresentati coerenti con gli interessi generali rappresentati dallo Stato.

In termini più precisi la proposta è quella di fare del rapporto salari-produttività una leva aggiuntiva per stimolare e sostenere tassi di crescita allineati a quelli europei.

Si tratterebbe non solo di riattivare i meccanismi di formazione dei differenziali salariali, a livello di settore, azienda e territorio, appiattiti da anni di moderazione salariale, ma di passare da una valutazione ex post dei risultati produttivistici ad una programmazione ex ante della produttività e dei salari sulla base di ipotesi formulate tenendo conto delle realtà economiche di riferimento.

Un nuovo modello di politica salariale intorno al quale ricalibrare i rapporti, oggi carenti, tra i vari attori del sistema di Relazioni Industriali. Lo Stato dovrebbe inserire un tasso di crescita della produttività e dei salari nei documenti di programmazione economica, lasciando alle parti sociali la responsabilità di definirne la portata e le modalità di regolazione nei vari punti del sistema produttivo.

Obiettivo che non evoca la rigidità dei precedenti patto sociali ma processi di interazione convergenti e rispettosi della diversità dei ruoli. Obiettivo che non entrerebbe in contraddizione con l'attuale assetto bipolare della contrattazione ma in grado di riattivarne le sorgenti di alimentazione.

I contratti nazionali, molti dei quali in scadenza nel 2015 e il cui rinnovo presenta pesanti incognite, potrebbero avviare una sperimentazione innovativa di programmazione della produttività e dei salari a livello di settore, tenendo conto degli effetti selettivi a sfavore delle aziende più deboli e del rapporto inverso esistente tra produttività ed occupazione. La capacità di acquisto dei salari sarebbe in ogni caso tutelata tenendo conto del rapporto inverso tra produttività-inflazione, in assenza di turbative provenienti da variabili esterne, alcune delle quali (beni energetici) già depurati dalla rivalutazione del salario.

Forse più complesso è il problema di eliminare gli ostacoli che hanno limitato la diffusione della contrattazione aziendale e l'efficacia dei premi collettivi. Ostacoli che in certa misura risiedono all'interno della struttura contrattuale fondata sul primato del contratto nazionale, oggi ridimensionato da una recente intesa interconfederale che crea più ampi spazi alla contrattazione decentrata. Ben maggiori sono invece gli ostacoli derivanti dalle nuove tecnologie i cui effetti sulle organizzazioni del lavoro hanno messo in crisi le tradizionali tecnostrutture gerarchiche delle imprese e le strutture di base del Sindacato chiamate ad un ruolo diverso rispetto ai vecchi canoni della contrattazione di marca tayloristica. Questa discontinuità ha portato nelle aziende ad una espansione di responsabilità delle direzioni del personale nelle politiche del lavoro, con un parallelo restringimento della dimensione contrattuale, creando però un equilibrio di poteri asimmetrico che si è riflesso nell'allargamento dei divari temporali fra investimenti innovativi e ritorni produttivistici. Come ampiamente dimostrato dalla bolla tecnologica degli anni '90, la combinazione tecnologia-produttività è mediata da regole del lavoro che, se in grado di offrire vantaggi reciproci, possono accelerare la propensione all'innovazione di prodotto e di processo.

Da tale constatazione si può trarre l'utilità di un nuovo approccio che inserisca nei processi di programmazione aziendale oggi orientati alla creazione del "valore" (economic value added) per remunerare gli investimenti, altre variabili legate alla programmazione della produttività e dei salari la cui trasparenza e condivisione crei un ambiente favorevole alla ripresa degli investimenti e della produttività.

In Italia pesa la mancanza di "organismi paritari" sul modello tedesco, di condivisione delle informazioni e decisioni per i problemi di comune interesse o di politiche, sul modello scandinavo, di partecipazione dei lavoratori agli utili o alla proprietà delle imprese.

Gli attori del nostro sistema di Relazioni Industriali hanno da sempre sottovalutato le opportunità offerte da un gioco cooperativo che, invece trova qualche applicazione a livello locale dove la più facile identificazione degli interessi comuni ha portato ad esperienze di contrattazione territoriale orientate da obiettivi condivisi di superamento di crisi industriali o di sostegno allo sviluppo dei locali distretti industriali.

Questo modello cooperativo merita di essere riproposto su scala generale, arricchendolo di nuovi contenuti che abbiamo sintetizzato nell'assunzione programmatica di nuovi obiettivi in materia di collegamenti salari-produttività per creare un motore accessorio nel difficile compito di superare i divari strutturali che ci dividono dagli altri paesi. Ci guida l'ottimismo della volontà, ma anche la consapevolezza che un sistema di Relazioni Industriali non può porsi quale "motore immobile" in un mondo che cambia. Per tutti gli attori delle Relazioni Industriali vale il detto latino "simul stabunt, simul cadent".