

NOTA ISRIL ON LINE

N° 31 - 2015

**ANCORA IN TEMA**  
**“SALARI – PRODUTTIVITA’”:**  
**L’INIZIATIVA DELLA**  
**LINK CAMPUS**

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*



## **ANCORA IN TEMA "SALARI – PRODUTTIVITA'": L'INIZIATIVA DELLA LINK CAMPUS**

**di Giuseppe BIANCHI<sup>1</sup>**

L'approccio in Italia alle Relazioni Industriali è stato prevalentemente di tipo storico e giuridico. Ezio Tarantelli e pochi altri in Italia si sono proposti, sul modello anglosassone, di analizzare l'"economia" delle Relazioni Industriali, in termini di reciproche interazioni fra i due sistemi.

Infatti alcune variabili assunte come dati dal sistema economico (salari, orari ed altre norme incidenti sulla produttività del lavoro) sono, in realtà, governate dal sistema di Relazioni Industriali, ma nello stesso tempo sono influenzate da variabili del sistema economico, quali i tassi di crescita, i tassi di disoccupazione e così via.

1) Sono abbastanza vecchio da aver vissuto due fasi dello sviluppo italiano.

a) La prima fase è quella dell'Italia "Paese emergente", con una crescita sostenuta da investimenti fissi intensivi accompagnati da trasferimenti di persone dai settori a bassa produttività a quelli ad elevata produttività (emigrazione agricola). Una crescita declinante nel tempo, anche per l'emergere di fattori di rigidità normativa oltre che per cause internazionali, ma pur sempre positiva fino agli inizi degli anni '90.

Il sistema di Relazioni Industriali, nonostante le sue contraddizioni interne, ha interagito con le dinamiche dei processi economici e sociali mantenendo una sua legittimità riconosciuta, sia per quanto riguarda la sfera dei rapporti tra le parti sociali che tra queste ed i Governi.

b) La seconda fase è quella del paese economicamente "maturo", con un reddito pro-capite, medio alto, che si è trovato immerso in una rivoluzione nell'organizzazione dei mercati e dei processi produttivi.

La crescita è legata alla capacità di innovare, all'utilizzo di nuove tecnologie e di nuovi assetti organizzativi, in altre parole alla crescita di produttività nell'uso delle risorse, in un ambiente normativo contrattuale scarsamente incentivante.

Emerge la fragilità del sistema Italia con un gioco al ribasso nei rapporti fra competitività e produttività che aggraverà i costi economici e sociali della successiva crisi del 2008, non ancora riassorbiti.

Il Sistema di Relazioni Industriali perde la sua capacità di contribuire alla crescita, facendo della moderazione salariale il fattore compensativo della stagnazione produttivistica e riduce la sua influenza nell'intermediazione sociale.

---

<sup>1</sup> Il testo, basato sul contributo dell'autore all'incontro presso l'Università Link Campus del 24 settembre 2015, è stato redatto con la collaborazione di Sebastiano Fadda e Leonello Tronti.

## 2) Alcune linee guida per uscire dalla crisi:

- Il primato della politica deve prima o poi confrontarsi con il pluralismo sociale di una società avanzata, che deve però ritrovarsi nell'obiettivo condiviso di accelerare i processi di crescita e di benessere sociale.
- Le parti sociali governano un insieme di variabili (salari, flessibilità, produttività del lavoro) che, interagendo con i processi di crescita, ne influenzano i risultati.
- La priorità assegnata all'attivazione produttivistica quale fattore, benché non esclusivo, di crescita, presuppone lo sviluppo di un'azione contrattuale orientata alla produzione di "nuova ricchezza" secondo l'apporto dato da ciascun fattore produttivo.
- Ritorna centrale la regola aurea del rapporto salari-produttività per governare, a livello macro, la quota salari nel valore aggiunto e per rivitalizzare, a livello micro, gli incentivi alla cooperazione per lo sviluppo e gli istituti della partecipazione negli ambienti di lavoro.

## 3) Problemi di approfondimento.

Dal punto di vista tecnico:

- Come tenere conto della "produttività qualitativa" che si esprime più nel valore della produzione che non della quantità.
- Come raccordare salari-produttività: salari legati alla produttività programmata o realizzata e a quale livello: settore, azienda, territorio.
- Come raccordare la dinamica dei salari alle condizioni macro-economiche di sistema.
- Come accrescere la domanda interna per minimizzare i rapporti inversi produttività-occupazione, considerando anche aperture ad altri strumenti quali la riduzione dell'orario di lavoro, interventi sugli straordinari ed altro.

Dal punto di vista contrattuale:

- Ruolo del contratto nazionale: può continuare ad essere slegato dalla dinamica economica dei settori di riferimento con il conseguente appiattimento dei differenziali salariali? Può contenere disposizioni tali da incentivare la contrattazione decentrata?
- Ruolo della contrattazione decentrata: come gestire a livello di azienda le flessibilità contrattuali rafforzando gli istituti della partecipazione; come gestire la contrattazione territoriale valorizzando, a tal fine, gli Enti Bilaterali.
- Come aprire un confronto contrattuale con il Governo sui nodi critici della scarsa competitività di sistema a partire da una piattaforma produttivistica condivisa dalle parti sociali.

#### 4) Osservazioni conclusive

- Gli interrogativi posti sono ormai da collocare su un terreno da tempo esplorato, in grado di offrire le soluzioni tecniche in presenza di scelte condivise dalle parti sociali.
- Il dato di partenza è che l'attuale combinazione bassi salari - bassa produttività ha ridotto la competitività e dimensione del nostro sistema produttivo ed occupazionale.
- La ripresa economica è legata alla ripresa di investimenti innovativi. Tali investimenti producono benefici produttivistici e reddituali quando le nuove tecnologie si combinano con innovazioni nelle organizzazioni produttive e del lavoro. Da ricordare "il paradosso di Solow" che ha evidenziato negli anni '90 e negli USA la scarsa relazione tra investimenti tecnologici e produttività in assenza di misure di accompagnamento che riguardano, tra l'altro, il riposizionamento del lavoro.
- Le nuove aziende a produzione snella e meno gerarchicamente organizzate prevedono un ruolo attivo del lavoratore, a livello sia individuale che di gruppo, nel miglioramento dei processi e dei prodotti che propone una revisione delle tradizionali strategie incentivanti.
- Relazioni contrattuali e relazioni interne (gestione del personale) devono trovare un nuovo equilibrio nella constatazione che non tutte le specificità individuali sono omologabili in termini di contrattazione collettiva, ma tanto meno sono gestibili unilateralmente dalle imprese.
- Il recente contestato caso della Fiat è significativo perché, pur nello squilibrio di partenza nei rapporti di forza tra un management multinazionale e 5 sindacati nazionali, fra loro in concorrenza, ha posto al centro delle relazioni contrattuali il rapporto salari-risultati aziendali in un'ottica di obiettivi programmati, con una dinamica salariale prevista, di cui il 50% è assicurato a prescindere dai risultati.
- Un modello di relazioni contrattuali non replicabile nella configurazione di "contratto unico aziendale" perché espressione di visione micro-economica disallineata dalle condizioni macro-economiche che reggono la crescita dell'intero sistema produttivo, ma significativo nei suoi contenuti, per quanto riguarda il riposizionamento del lavoro e la prevista dinamica salariale.
- Il nesso salari-produttività in un'ottica programmata va ricondotto nell'alveo di un sistema contrattuale aperto ad una più flessibile integrazione fra contratto collettivo di settore e contratto integrativo e all'interno di decisioni macro-economiche in grado di governare la quota lavoro nella distribuzione del reddito in modo da incentivare la cooperazione capitale-lavoro per lo sviluppo.
- Le attuali relazioni tra le parti sociali e tra le parti sociali ed il Governo sono ben lontane dal far prevedere qualche possibile convergenza. Rimane la constatazione che la coesione sociale è un fattore di competitività non solo per accelerare il percorso di crescita ma anche per gestire future emergenze che possono nascere dalle turbolenze geo-politiche in atto con i loro possibili effetti sulle singole economie.