

NOTA ISRIL ON LINE

N° 18 - 2017

**PER UNA RIPRESA
DI POLITICHE SALARIALI
ESPANSIVE**

Vdf

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



PER UNA RIPRESA DI POLITICHE SALARIALI ESPANSIVE

di Giuseppe BIANCHI

Chi ha avuto la pazienza di leggere le Note Isril pubblicate nel 2016 avrà notato l'insistenza con cui si è posta la "questione salariale", il "core business" del sistema di Relazioni Industriali. Le politiche salariali presentano due aspetti: rappresentano il costo del fattore lavoro che entra nella combinazione produttiva, influenzando la competitività delle imprese; costituiscono la leva economica che concorre alla formazione della domanda aggregata e all'equilibrio del mercato del lavoro.

L'osservazione diffusa è che le politiche salariali praticate nel nostro Paese negli ultimi decenni sono state largamente "indifferenti" rispetto agli aspetti prima richiamati. L'ancoraggio dei salari ad una inflazione declinante e la persistente scarsa diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello hanno determinato una lunga fase di moderazione salariale che, a livello micro-economico, ha agito da "fattore compensativo" della stagnazione produttivistica mentre a livello macro-economico ha determinato la flessione dei consumi, scoraggiando investimenti innovativi, soprattutto nelle imprese rivolte a soddisfare la domanda interna.

Di questi problemi, centrali per il ruolo dei Sindacati, ma non estranei agli interessi degli altri attori dello sviluppo (Stato ed imprese) si è parlato nel corso di un recente seminario promosso da Cgil-Cisl-Uil tenutosi il 20 aprile presso la sede della Uil. Una occasione di confronto che ha visto la partecipazione di Tiziana Bocchi (Segretaria Confederale Uil), di Franco Martini (Segretario Confederale Cgil), di rappresentanti di alcune categorie sindacali del settore industriale e dei servizi, nonché di esperti e docenti universitari vicini al mondo del lavoro.

L'obiettivo è stato quello di approfondire le linee di una strategia salariale "competitiva" in grado, cioè, di sostenere un percorso differenziato di crescita dei salari a sostegno dell'innovazione produttivistica nelle imprese e della crescita economica. Una strategia salariale che, liberata dalla gabbia dell'inflazione, fosse in grado di attivare una crescita dei "salari reali" in linea con il riallineamento verso l'alto della competitività delle imprese e dei territori.

Come ha osservato il Prof. L. Tronti, questa strategia salariale va accompagnata da una presa d'atto: le ipotesi di crescita tendenziale, assunte alla base dei documenti governativi (DEF), oscillanti intorno all'1% fino al 2019, non sono in grado né di stabilizzare la nostra finanza pubblica, in presenza di nuove eventuali turbolenze dei mercati, né di recuperare alla produzione le riserve di capitale e lavoro oggi inutilizzate. Il Paese ha bisogno di una crescita, in termini reali, tra l'1,5% e 2% annuo (l'1,8% è il tasso previsto per l'Eurozona) da assumere quale obiettivo nella continuità della disciplina fiscale. Obiettivo cui devono concorrere sia le strategie delle parti sociali, sia l'azione governativa rivolta a rimuovere le note strozzature strutturali che costituiscono i titoli di una strategia riformistica, sempre annunciata ma ben poco realizzata.

Il sistema di Relazioni Industriali dispone di due strumenti per concorrere ad un maggiore tasso di crescita: la concertazione sociale e la contrattazione collettiva.

La concertazione sociale che, liberata dagli orpelli barocchi delle passate esperienze, si faccia garante dei comportamenti assunti dai vari attori rispetto agli obiettivi concordati, prevedendo una necessaria integrazione tra i processi regolativi centralizzati e decentrati per rispondere alle caratteristiche di un paese fortemente differenziato nella struttura economica territoriale e nella specializzazione settoriale.

La contrattazione collettiva che deve farsi carico di rimuovere gli ostacoli che sono alla base della stagnazione produttivistica e dei salari. E' la stessa Confindustria in una sua recente ricerca (alla radice delle diverse forme di performance delle imprese – novembre 2016) ad affermare che l'elemento più importante nello spiegare la diversità dei risultati tra imprese, anche all'interno di uno stesso settore, è il capitale delle conoscenze accumulate. E' questo capitale di conoscenze che consente di tradurre gli investimenti nelle nuove tecnologie in nuovi modelli di business e in più efficienti processi produttivi, ridando spazio alla crescita della produttività e dei salari. I problemi che si pongono sono allora quelli di favorire un processo di apprendimento collettivo che si sviluppa attraverso una serie di fasi integrate e sequenziali e che impegna sia il management che gli altri operatori, ai diversi livelli di responsabilità, in un progetto partecipato di miglioramento continuo. Anche se il citato documento Confindustria appare reticente nel trarne le conseguenze, è evidente il ruolo della contrattazione collettiva nel creare le condizioni di partecipazione dei lavoratori nel processo di accumulazione delle conoscenze e nel definire il legame tra crescita della produttività e dei salari sulla base di un metodo programmatico che definisca ex ante gli obiettivi da realizzare.

A conclusione dei lavori il Prof. Fadda ha insistito sulla necessità di studiare ed interpretare i cambiamenti in atto nel mondo della produzione e del lavoro per acquisire una capacità di governo del mercato del lavoro basato su una funzionale integrazione di politiche del lavoro, politiche contrattuali e politiche del welfare.

Una sfida difficile, hanno rilevato i rappresentanti sindacali, in una società narcotizzata da una crisi tanto grave quanto lunga, obbligata a fare riforme costose dal punto di vista sociale, senza poter disporre di politiche fiscali espansive, a causa dell'elevato debito pubblico e dei vincoli europei.

Ora la fase più critica della crisi sta per essere superata ma la ripresa in atto è insufficiente e va accelerata, si è convenuto, nell'interesse della collettività e degli attori che la promuovono. A tale scopo è tempo che la dialettica sociale tra interessi diversi riprenda vigore nella razionale convinzione che esiste sempre un punto di equilibrio in grado di produrre vantaggi reciproci sempre che i giocatori siano posti nella condizione di giocare al meglio la loro partita.

L'impegno assunto dai dirigenti confederali delle tre Organizzazioni Sindacali è che la riflessione avviata possa svilupparsi ed allargarsi ad un confronto con gli altri attori del sistema di Relazioni Industriali, Governo ed

imprese rendendo più fluidi i canali di comunicazione tra centri di ricerca, università e mondo del lavoro superando reciproche diffidenze e chiusure corporative.

Un primo contributo sarà offerto da uno studio che verrà presto reso pubblico che affronta alcuni nodi critici riguardanti i problemi della crescita della produttività, della sua misura nei diversi contesti produttivi e della ripartizione della nuova ricchezza fra i fattori produttivi che hanno contribuito a crearla.