

Nota Isril n. 4-2020

La contrattazione collettiva e il divario produttività/salari Nord-Sud

di Giuseppe Bianchi

Nel dibattito sul Mezzogiorno riaffiora, di tanto in tanto, la questione del rapporto produttività-salari giudicato sfavorevole dalle imprese di tale area geografica perché ne penalizza la competitività imponendo standard salariali non allineati ai loro risultati economici. La ragione viene fatta risalire ad un assetto contrattuale imperniato sulla supremazia del contratto nazionale di settore che determina, per ciascuna categoria professionale, un livello minimo di salari esteso all'intero territorio nazionale. E' vero che lo stesso sistema contrattuale prevede forme di contrattazione decentrata con il compio di premiare i salari delle aziende più efficienti nell'obiettivo di allineare i costi del lavoro per unità di prodotto ma, come è noto, tale contrattazione decentrata è da tempo limitata alle imprese più grandi ed interessa non più del 30% dei lavoratori.

Da qui l'affacciarsi di proposte a favore di una flessibilità territoriale dei salari, sul modello di quanto avviene in alcuni settori a dimensione più diffusa (edilizia, agricoltura, ecc.), o a favore del passaggio ad un sistema contrattuale che privilegi la contrattazione decentrata.

Rispetto alla questione posta merita attenzione un recente contributo di Vittorio Daniele, pubblicato dalla Svimez nella sua *Rivista Economica del Mezzogiorno* (N. 2, 2019) dal titolo "Produttività e salari: il divario Nord-Sud", che approfondisce l'argomento sulla base dei dati statistici esistenti. L'analisi condotta, riassunta nei suoi termini essenziali, conferma che la produttività del lavoro, misurata in termini di valore aggiunto per occupato, è mediamente inferiore del 30% al Sud rispetto al Centro-Nord e che tale divario tende, più o meno, a riproporsi nei diversi settori dell'industria e dei servizi. Nello stesso tempo i salari del Sud sono mediamente inferiori del 25% di quelli del Centro-Nord, con analoghe tendenze a riproporsi a livello dei diversi settori. Per tale via si realizza un parziale riallineamento del costo lavoro per unità di prodotto che l'autore quantifica in una penalizzazione del 1,5% a sfavore delle attività produttive del Sud. La spiegazione di tali dati è nota: la minor produttività al Sud dipende dalla più sfavorevole composizione settoriale; dalla minore dimensione delle imprese e dalle più sfavorevoli condizioni ambientali e socio-istituzionali; i salari più bassi, nonostante la generale copertura dei minimi, è spiegata dalla

prevalenza di lavoratori che svolgono mansioni di più basso livello professionale e da pratiche di sotto inquadramento.

Posta la questione nei suoi termini oggettivi si ripropone l'alternativa: i salari devono adattarsi alla diversa produttività realizzata nelle due aree territoriali o i salari devono agire quale variabile competitiva a sostegno della produttività per colmare i divari in atto? Ben sapendo che i salari sono una parte più o meno significativa del costo del lavoro, gravato di oneri fiscali e contributivi, e che il costo del lavoro è, a sua volta, una parte più o meno significativa della competitività di prezzo di una azienda e di un territorio.

La prima indicazione è che qualsiasi soluzione che preveda una modulazione territoriale dei minimi salariali deve fare i conti con la contrattazione collettiva, l'istituzione creata da imprese e Sindacati, con due obiettivi: sottrarre la retribuzione del lavoro alle forze del mercato perché il lavoro non è una merce come altre; valutare il ruolo della retribuzione del lavoro nella composizione della domanda aggregata che sostiene la crescita di un'economia capitalista. Coerentemente con tali obiettivi nella maggior parte dei paesi industrializzati il contratto nazionale di settore si fa carico di definire minimi salariali coerenti con il grado di sviluppo del paese di appartenenza, anche al fine di sostenerne la continuità nel tempo.

Rimane il problema della sostenibilità economica di tali minimi salariali nelle aziende e nei territori in ritardo di competitività. Alcuni aggiustamenti sono previsti dagli stessi ordinamenti contrattuali regolando l'istituto della "deroga" dalle normative dei contratti nazionali attraverso la stipula di contratti aziendali di maggiore favore per le imprese in temporanea difficoltà, a tutela dell'occupazione. Tali "deroghe", attive anche in Italia, prevedono, per lo più, flessibilità normative negli orari e nelle organizzazioni del lavoro e per quanto riguarda i salari, la riduzione di elementi accessori del salario, il differimento nel tempo di aumenti previsti dai rinnovi contrattuali di settore, escludendo interventi al ribasso per i minimi salariali di quanti già occupati. Si tratta di pratiche che possono trovare applicazione nel Sud nelle imprese di più importante dimensione facenti parte di gruppi industriali nazionali ed internazionali, quindi, con efficacia limitata in un contesto produttivo caratterizzato da una netta prevalenza di imprese di ridotta dimensione.

Anche le politiche governative prevedono forme di decontribuzione del cosiddetto cuneo fiscale-contributivo nei territori meno competitivi del Sud nell'intento di riallineare il costo del lavoro alla minore capacità di pagare

delle imprese insediate in tali territori. Un sostegno utile ma insufficiente, come dimostra l'esperienza italiana, se il contesto ambientale non offre altri stimoli al recupero produttivistico e se tale condizione di favore convive con situazioni di ritardo nella dotazione di infrastrutture materiali ed immateriali.

Una valutazione conclusiva è che l'insieme di questi interventi contrattuali e legislativi non intaccano l'equilibrio al ribasso del rapporto produttività/salari che emargina il Sud da una vera competitività espansiva.

Una seconda considerazione prevede la possibilità di mutare il paradigma alla base delle attuali politiche salariali. Un dato di fatto è che il nostro sistema contrattuale è in crisi da tempo, perché la prolungata stagnazione economica del Paese ha seccato le fonti che alimentavano la dinamica dei salari: l'inflazione e la produttività. Pur rimanendo il problema di garantire la stabilità reale dei salari, la riattivazione della produttività appare come l'unica strategia disponibile per ridare vitalità redistributiva alla politica dei redditi sostenuta da una ripresa della crescita economica. Una condizione perché il Sud possa uscire dall'attuale combinazione paralizzante di bassa produttività e di bassi salari.

Un'ipotesi, peraltro già in campo, è quella di assumere quale paradigma della politica salariale la "produttività programmata" anziché quella realizzata per contrastare il rilassamento, soprattutto al Sud, delle istituzioni pubbliche e delle parti sociali, avviate in un reciproco declino. L'ipotesi è che, a livello di settori omogenei, si accertino le potenzialità di sviluppo, i fattori ostativi, con particolare attenzione ai divari territoriali, le politiche contrattuali e dell'intervento pubblico con cui avviare un recupero al rialzo del rapporto produttività salari. In tale assetto le politiche salariali dovrebbero incorporare nei rinnovi del contratto di settore parte della produttività programmata, così da stimolare le aziende più pigre, con l'indicazione dei margini di variazione salariale da recuperare a livello di contrattazione aziendale o territoriale nell'obiettivo di favorire un progressivo riallineamento verso l'alto del rapporto produttività/salari.

Da ultimo, non occorre spendere parole per richiamare le difficoltà dell'ipotesi in campo sia dal lato tecnico procedurale che del necessario consenso da parte dei decisori responsabili. Un passo in avanti sarebbe quello di inserire nel dibattito sul Mezzogiorno il contributo che un sistema contrattuale orientato a promuovere produttività e salari potrebbe dare alla crescita del Paese ed alla riduzione dei suoi divari territoriali. Obiettivi condivisi in tale materia sostenuti da regole contrattuali coerenti

potrebbero, da un lato favorire la riattivazione degli investimenti privati reinserendo il Mezzogiorno in un processo di ammodernamento tecnologico e strutturale e dall'altro orientare gli interventi delle istituzioni pubbliche in una logica di risultati attesi e controllabili. Occorre osare anche nelle cose che oggi appaiono impraticabili perché l'alternativa è quella di rassegnarsi al tutto.