

NOTA ISRIL ON LINE

N° 42 - 2012

**L'intesa
delle parti sociali
in tema di produttività**

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



L'INTESA DELLE PARTI SOCIALI IN TEMA DI PRODUTTIVITA'

di Giuseppe BIANCHI

1) Alcuni nostri lettori ci hanno chiesto ragione della mancata nostra attenzione alla recente "intesa" stipulata tra le parti sociali (CGIL esclusa) in materia di produttività.

Non è stata solo una nostra omissione. Il disincanto ha riguardato l'informazione mediatico giornalistica che si è spenta subito dopo l'evento e ciò che più conta l'opinione pubblica scettica nei confronti di un rituale concertativo ormai scontato nelle sue estenuanti mediazioni.

La percezione di un "teatrino sindacale" non molto dissimile da quello politico, fatto di dichiarazioni più che di decisioni, dell'abuso di parole quali produttività, crescita, equità, merito, dai contenuti sempre indefiniti, di annunci antagonisti sugli esiti che precedono la necessaria sperimentazione: i salari aumenteranno, no diminuiranno, la ripresa sarà incoraggiata, no scoraggiata. Una cortina fumogena di pregiudizi che rende difficile "pesare" l'"intesa" raggiunta e i suoi possibili effetti tenendo conto dei fattori di continuità e di discontinuità che la caratterizzano.

2) Una discontinuità è costituita dalla sua natura programmatica che si realizza attraverso l'enunciazione di alcune "guide lines" in materia di produttività la cui realizzazione applicativa è affidata alle diverse categorie, nel rispetto delle loro specificità. Qualcosa di diverso rispetto alle passate esperienze di concertazione portatrici di una pianificazione centralistica e sotto certi profili autoritaria, non sorretta, spesso, da meccanismi di coordinamento in grado di conciliare la diversità degli interessi all'interno delle stesse Organizzazioni di rappresentanza e di dare efficacia agli impegni sottoscritti. Innovativo, quindi, il rilievo accordato all'autonomia delle parti sociali, nell'articolazione delle loro strutture, settoriali e territoriali, sia nei campi propri della regolazione dei rapporti di lavoro, sia nell'ambito di attività tipiche del mercato del lavoro (formazione, riallocazione del personale in esubero, forme di transizione dal lavoro alla pensione) con la previsione di "sperimentazioni" nei territori coinvolgenti le rappresentanze pubbliche e private in progetti locali.

Si può pensare ad una cesura da una lunga fase dominata dall'intervento universalistico della legge e dalla centralizzazione contrattuale nella regolazione del lavoro che ha creato un "potere del diritto" tanto illusorio quanto impotente nella capacità di sostenere la crescita dei salari reali e di prevenire le avvenute distorsioni nel nostro mercato del lavoro, attraverso la degenerazione del lavoro flessibile nel lavoro precario e le accresciute disuguaglianze nelle tutele sociali.

3) Maggiore continuità è invece rintracciabile nella riproposizione del meccanismo automatico che dovrebbe legare l'obiettivo della maggiore produttività ai suoi risultati attesi, in termini di ripresa economica, dell'occupazione e del benessere. Il fatto che esista una correlazione tra queste variabili non significa che esista anche un necessario rapporto di causazione. Senza produttività sicuramente non si ha crescita, ma non è detto che la

maggior crescita favorita dalla produttività non venga, almeno in parte, riassorbita da rendite e da distorsioni nei processi di distribuzione del reddito impedendo che i benefici vadano a vantaggio della collettività e siano equamente ripartiti fra chi tale maggior produttività ha concorso a crearla.

Parafrasando Carlo Marx si potrebbe dire che il problema non è solo dato "dalla dimensione della zuppiera" ma anche dalla "dimensione dei cucchiaini" con cui viene distribuita.

È noto che lo Stato usa un mestolo, più che un cucchiaino, sottraendo quasi il 50% delle risorse create tramite il sistema fiscale. È vero che "l'intesa" tra le parti sociali prevede una parziale detassazione del salario di produttività, ma il tema del gravame fiscale, soprattutto su imprese e lavoro, costituisce un problema irrisolto che pesa sulla competitività del nostro apparato produttivo. Rimane poi aperta la questione di come lo Stato contribuisca ad aumentare la "dimensione della zuppiera". Il riferimento "nell'intesa" ad indirizzi programmatici e piani di intervento del Governo per la modernizzazione del Paese è troppo vaga. Esistono imprese che vogliono innovare e progettare il futuro ma ancora sussistono troppe incertezze in tema di strutturazione degli incentivi, di riforma fiscale, di sostegni all'export, di politica del credito, di regole del lavoro. Se non si creano le condizioni per una ripresa degli investimenti la strategia della produttività rischia di rimanere al palo e con essa gli effetti sociali (salari ed occupazione) in grado di riattivare la domanda.

4) Ma il tema centrale dell'"intesa" è quello delle relazioni tra le parti sociali (i soggetti contraenti) impegnate nel promuovere una propensione produttivistica, fino ad oggi scoraggiata, in assenza di regole per una equa ripartizione dei costi/benefici.

Nel limite di questo contributo esaminiamo due "questioni" che sono al centro dell'attuale contrasto soprattutto all'interno del mondo sindacale.

Il primo è come far beneficiare i lavoratori di un incremento dei salari, dopo anni di moderazione che hanno penalizzato tale fattore rispetto al capitale. Le variabili in gioco sono due: inflazione e produttività. La prima per tutelare la capacità di acquisto dei salari, la seconda per accrescere i salari reali. Variabili tra loro collegate nel senso che più aumenta la produttività minore è il tasso di inflazione, una combinazione che favorisce la crescita della "dimensione della zuppiera".

Le economie più dinamiche del Nord Europa confermano tale tesi con politiche salariali slegate da ogni indicizzazione e salari elevati che grazie alla maggior produttività, convivono con la competitività delle imprese.

In Italia le politiche salariali hanno trovato il loro riferimento principale nell'inflazione, per ragioni strutturali (ruolo delle piccole imprese), sociali (scarsa presenza dei sindacati negli ambienti di lavoro), economiche (una limitata propensione delle imprese agli investimenti innovativi). Condizioni che nel loro insieme hanno rallentato l'adattività delle strutture produttive alle nuove dimensioni del mercato e la scarsa dinamica della produttività ha influenzato negativamente la "dimensione della zuppiera".

Nello stesso tempo "il cucchiaino" del contratto nazionale con cui distribuire le risorse è diventato sempre più piccolo perché il rapporto salari inflazione è stato sottoposto a soluzioni regressive (dalla scala mobile, all'IPCA fino

all'attuale indicizzazione che deve anche tener conto dell'andamento economico dei singoli settori) motivate dagli squilibri occupazionali crescenti indotti dalla bassa crescita.

Il problema posto dall' "intesa" tra le parti sociali è quello di uscire da questo circolo vizioso. Recuperare produttività per aumentare i salari sul modello dei paesi nordici e a tal fine prevedere che il contratto nazionale possa delegare alla contrattazione aziendale materie e modalità organizzative che possano incidere sulla crescita della produttività, aprendo la strada ad una redistribuzione dei benefici fra quanti hanno concorso a crearla.

Considerando la cultura contrattuale della CGIL e la sua rappresentanza nei luoghi di lavoro non risultano chiare le ragioni della sua opposizione, tenendo anche conto che il contrasto a livello di vertici sindacali non impedisce una convergenza unitaria nel rinnovo dei principali contratti nazionali e ciò che più conta, nella sperimentazione, sempre unitaria a livello aziendale, di scambi sociali con cui bilanciare, a seconda delle opportunità offerte, produttività, salari, occupazione, welfare aziendale. Il problema critico è la qualità delle rappresentanze sindacali di azienda nel confrontarsi con i più complessi problemi gestionali delle imprese e con i tempi stretti delle decisioni imposte dalla maggiore competitività dei mercati. L'"intesa" raggiunta nella misura in cui si propone di realizzare una più efficace integrazione tra meccanismi di regolazione centralizzata (contratto nazionale) e quelli decentrati (a livello di azienda e di territorio), può arricchire il nostro già vivace policentrismo economico ed istituzionale nell'interesse generale del Paese e degli interessi collettivi rappresentati dalle parti sociali. Un percorso di ricomposizione unitaria del mondo del lavoro dal basso che allenti le rigidità ideologiche dei vertici sindacali e dei relativi apparati burocratici.

Un secondo tema di contrasto tra le diverse culture sindacali è quello dei cosiddetti "diritti acquisiti" e della loro "intangibilità". C'è un filone di progressismo idealistico nella cultura della sinistra, partecipato soprattutto dalla CGIL, che si richiama ad un percorso storico di arricchimento progressivo dei diritti: diritti civili, diritti politici, diritti sociali, secondo una sequenza temporale con cui si sono addomesticati "gli spiriti animali" del capitalismo, dalle sue origini.

Questi diritti sono maturati in presenza di una sovranità piena degli Stati le cui politiche di apertura ai mercati sono avvenute attraverso mediazioni tra lavoro e capitale in grado di contemperare sviluppo economico e coesione sociale. Non occorre spendere parole per ricordare quanto il mondo sia cambiato con l'emergere di nuovi attori attivati dalla liberalizzazione dei movimenti di capitale e dalla globalizzazione dei mercati (i paesi emergenti) che hanno alterato i rapporti lavoro-capitale, a sfavore del primo ed indebolito la stabilità degli assetti democratici. Da qui l'accelerazione a favore di nuove istituzioni sopranazionali, a livello regionale, di cui l'Unione Europea è la punta più avanzata, per riportare sotto controllo gli effetti potenzialmente distruttivi della speculazione finanziaria e contenere le divergenze strutturali fra i paesi appartenenti ad una stessa unione.

Questo percorso è in larga parte incompiuto per cui gli attuali Stati, per quanto indeboliti, rappresentano tuttora la dimensione territoriale, dotata di legittimità democratica, cui ancorare la tutela dei diritti acquisiti.

C'è però una distinzione da introdurre tra diritti civili e politici da una parte e diritti sociali dall'altra.

I primi fanno capo allo Stato e alla regolazione legislativa con cui vengono definite le sfere di libertà dei cittadini, nella loro evoluzione progressiva, inderogabili perché riguardano i diritti di cittadinanza della persona.

I secondi, quelli sociali, in parte sono oggetto di analogia regolazione legislativa (i diritti inalienabili del lavoro) in parte sono demandati ad ordinamenti autonomi, regolati dalle parti sociali che si fanno valere con la contrattazione collettiva, la cui legittimità è al di fuori della sfera statale per il regime speciale cui si riferiscono. Non a caso lo Stato per le materie oggetto di contrattazione (salari, condizioni di lavoro) promuove i suoi obiettivi nell'interesse generale appoggiandosi alle Organizzazioni più rappresentative, definendo il proprio intervento regolativo in termini di indirizzo dell'autoregolazione sociale.

Ciò avviene in tutti i paesi democratici perché i diritti sociali di natura contrattuale interagiscono con le dinamiche produttive, in parte influenzate dai progetti imprenditoriali in parte riconducibili al progresso tecnico e alle dinamiche del mercato, variabili esterne alle imprese.

I diritti sociali, così definiti, evolvono nel tempo attraverso processi di "rinegoziazione" perché non possono essere disgiunti (tranne quelli definiti per legge) dall'ordinamento contrattuale nel quale il lavoratore è inserito e come tali disponibili all'azione sindacale in un processo di ricostruzione delle tutele, qualora cambino i contesti entro i quali tali diritti sono stati costruiti. L'esperienza storica indica che ciò avviene anche quando la situazione economica delle imprese impone adattamenti "di concessione" cioè quando c'è poco o nulla da spartire, perché in ogni caso, la contrattazione collettiva preserva quella capacità di rappresentanza da far valere quando i risultati gestionali migliorano.

Su questo tema si sta consumando la rottura fra le diverse sigle sindacali, con il ruolo preminente della Fiom chiusa in una formalistica tutela dei diritti contrattuali acquisiti che mette in campo i giudici del lavoro quali garanti dei diritti dei lavoratori.

Le contestazioni riguardano quelle parti dell'"intesa" che riportano nelle mani degli attori contrattuali materie oggi sottoposte a vincoli legislativi perché nuovi modelli organizzativi (orari, inquadramento professionale, ecc.) possano concorrere alla maggiore produttività o che prevedono la possibilità che alcune norme previste dal contratto nazionale possano essere oggetto, su delega, di rinegoziazione a livello di contrattazione decentrata, compresa quella che prevede che una quota degli aumenti salariali previsti dal contratto nazionale sia spostata su eventuali contratti aziendali o territoriali per la produttività, così da beneficiare della detassazione.

Si tratta di flessibilità contrattuali sperimentate in altri paesi (Germania) per fronteggiare situazioni di crisi aziendali o nuovi standards internazionali di competitività, nell'obiettivo di tutelare l'occupazione, nei processi di ristrutturazione, al cui compimento riattivare il riposizionamento degli interessi dei lavoratori. Anche in Italia alcuni contratti nazionali (chimici, alimentari) si sono mossi in tale direzione anche se permane un velo di reticenza sull'esperienze realizzate. La conclusione che si può trarre, è che laddove queste pratiche di liberalizzazione contrattuale sono state attuate non è avvenuta

nessuna "destabilizzazione" perché non è stata intaccata la sovranità delle parti sociali nelle loro attribuzioni di competenze.

Va rinnovata l'importanza di un monitoraggio sulla rimodulazione delle tutele del lavoro nei diversi punti del sistema economico, la famosa prova del budino, grazie alla quale si potrà sciogliere l'attuale contrapposizione fra chi pronostica, in conseguenza di queste novità, un ulteriore declino del lavoro nel rapporto con il capitale o una accelerazione produttivistica in grado di rimettere in moto, con la crescita, la dinamica dei salari e dell'occupazione. Rimane ovvia la constatazione che gli adattamenti previsti nelle regolazioni contrattuali potranno evolvere nell'una e nell'altra direzione a seconda delle strategie del Governo, delle capacità imprenditoriali delle imprese, delle politiche di stabilizzazione europee, variabili che, interagendo con quelle delle relazioni contrattuali, confluiscono nell'orientare le capacità di sviluppo del sistema Paese.