www.bollettinoadapt.it, 18 marzo 2013

Luci e ombre della concertazione sociale: contrattazione collettiva nazionale e decentrata oggi

di Serena Santagata

Nell'Italia della crisi il rapporto tra meccanismi di contrattazione collettiva nazionale centralizzata e decentrata è un tema assai dibattuto, soprattutto da chi vede nella contrattazione territoriale o aziendale la chiave di volta per uscire dal tunnel di tagli e di ricorso ad ammortizzatori sociali. Un tema non nuovo, certo, se si pensa alla stretta interconnessione tra i meccanismi di contrattazione e i sistemi economico sociali di riferimento.
Nell'Italia degli anni settanta, stretta nella morsa dell'inflazione e della crisi petrolifera il sistema di relazioni industriali fu interessato da una forte centralizzazione: dominò la contrattazione collettiva nazionale e risalgono a questo periodo gli "accordi tripartiti" tra Governo, Sindacati e imprese tesi a realizzare una "politica dei redditi" incentrata sul rientro dell'inflazione attraverso minori costi dell'occupazione.
Viceversa, negli anni ottanta il recupero di competitività del nostro sistema produttivo, assecondato da una maggiore apertura del mercato favorì una ripresa economica e l'avvento, prima della contrattazione territoriale e poi quella aziendale.
È la stagione della contrattazione di secondo livello: dagli inizi degli anni novanta, anche grazie alla sollecitazione della Comunità Europea, si avviò una attività di contrattazione a livello territoriale, prima con gli accordi di programma, poi con i patti territoriali e i contratti d'area, con cui si tentò di produrre a livello decentrato, specie nelle aree a insufficiente sviluppo, condizioni adatte a favorire nuovi insediamenti economici e una crescita dell'occupazione.
Essenziale a tal fine, l'accordo interconfederale del 1996 – il cosiddetto "Patto per il lavoro"- che affidò alla contrattazione territoriale il compito di dirigere la concertazione fra le parti sociali verso sviluppo e occupazione
La contrattazione aziendale trovò invece la propria consacrazione nel Protocollo sottoscritto tra Governo e Parti Sociali nel 1993, che ha sancito la contrattazione di secondo livello per le piccole imprese.
Dal quel momento in poi si registra una sempre crescente contrattazione d'azienda, cui viene demandato il perseguimento di produttività e welfare, grazie alla flessibilità dell'accordo di prossimità, che viene calibrato direttamente sulla realtà aziendale.
Se dunque oggi assistiamo a trattative nazionali e rinnovi lunghi e complicati, sul secondo livello troviamo un fiorente numero di contratti aziendali.
Prassi sollecitata in primo luogo dall'accordo interconfederale del 2009, che ha ridisegnato l'assetto contrattuale, fondato su due livelli, conferendo alla contrattazione di prossimità un ruolo da protagonista nel realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua competitività e produttività tali da consentire il rafforzamento dello stesso sistema produttivo. In un secondo momento, tale finalità è stata confermata dall'Accordo sulla produttività di fine 2012, in cui si è affermato a chiare lettere l'intenzione di Governo e Parti Sociali – nonostante la mancata firma da parte di Cgil – di incentivare la contrattazione come occasione di crescita per le azienda.

Dichiarazioni supportate, nel gennaio 2013 dall'emanazione del decreto per la detassazione della produttività, con cui è stato innalzato a 40.000 euro il limite di reddito annuo relativo al 2012 oltre il quale i lavoratori non possono fruire delle agevolazioni, mentre viene fissato a 2.500 euro l'importo massimo delle somme erogate nell'anno 2013 a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, assoggettabili all'imposta separata del 10%.
In un'Italia del Pil che precipita, della produzione ai minimi dal 1990, della disoccupazione giovanile che sfiora il 40%, lo spazio per i premi di produttività, garantiti dalla contrattazione aziendale ancora c'è. Non sono pochi gli esempi virtuosi, primi fra tutti Ferrari, con i suoi premi standard che arrivano al 5% degli utili netti registrati nel 2012. E ancora, Tenaris Dalmine che nel 2012 ha erogato in media 6.500 euro per dipendente, cifra legata alla redditività aziendale, alle performance delle aree produttive e ai risultati individuali.
Si auspica dunque ad una nuova stagione per la concertazione sociale, in grado di rendere compatibili i meccanismi regolativi centralizzati con i restanti strumenti di regolazione flessibile che fanno capo alle istituzioni locali, dando coerenza e sostenibilità al nostro sistema di relazioni industriali. Obiettivo oggi avvalorato da una crisi politica che richiede tutto il possibile per evitare il disastro economico e sociale del Paese.

Serena Santagata
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

[*] Il presente articolo è pubblicato anche in *Libero*, 15 marzo 2013, con il titolo *gli esempi da seguire sono Ferrari e Tenaris*.