

## Le scelte per l'occupazione

Le proposte

# Premi di risultato collettivi per far crescere i salari

*La contrattazione aziendale consente anche orari più flessibili e paghe diversificate. Così migliora la produttività e aumentano le retribuzioni*

■ ■ ■ MARIA TUTTOBENE\*

■ ■ ■ L'attuale situazione del nostro Paese, caratterizzata da retribuzioni e tassi di occupazione tra i più bassi d'Europa, è il riflesso di un "decennio perduto" in termini di crescita della produttività del lavoro.

È quanto emerge dal nono Censimento generale dell'Industria e dei Servizi pubblicato dall'Istat, che mostra appunto come negli ultimi 10 anni la dinamica del Pil italiano sia stata la più lenta tra tutte quelle dei paesi europei, restituendoci l'immagine di una Italia affaticata da una lunga fase di recessione economica legata alla scarsa capacità di crescita competitiva del proprio apparato industriale.

L'improrogabile necessità di recuperare quella competitività perduta richiede alle parti sociali un grande sforzo di partecipazione e solidarietà, che si traduca in un modello di relazioni industriali "a misura di impresa", cioè

maggiormente responsabile e consapevole delle esigenze del business.

In questa sfida diventa ancora più importante e strategico il ruolo del sindacato che, quale portatore di interessi generali dei lavoratori ed interlocutore delle forze politiche, ha tutti i requisiti per essere protagonista e promotore dei processi di innovazione necessari alla creazione di migliori condizioni di produttività e di competitività.

Diverse possono essere le strade percorribili per stimolare l'incremento dell'efficienza produttiva e, su questa via, dei salari.

La prima è quella di dotare le aziende di moderni sistemi di "Premi di Risultato" collettivi, vale a dire meccanismi retributivi incentivanti correlati all'andamento economico-produttivo delle aziende stesse attraverso l'utilizzo di appositi indicatori quali/quantitativi, la cui definizione è rimessa alla contrattazione decentra-

ta.

Non dimentico, in uno scenario come quello attuale dove la qualità e il valore del lavoro dipendono sempre più dalle competenze del singolo lavoratore e dove, per contro, la rigidità del sistema di classificazione del personale di categoria talvolta non consente, soprattutto in quei settori che richiedono figure ad alta specializzazione e qualificazione, di valorizzare eventuali skills distintive a parità di livello inquadramentale, se non tramite il passaggio alla categoria superiore, il miglioramento competitivo passa anche attraverso l'introduzione di forme di retribuzione orizzontale, cioè diversificate all'interno della medesima categoria di inquadramento in ragione delle differenti professionalità e performance individuali.

Un'ulteriore leva su cui agire per ottenere nuovi incrementi di produttività è rappresentata dalla flessibili-

tà oraria, attraverso la negoziazione, a livello aziendale, di modelli di orario di lavoro, anche articolati su più turni, che consentano un impiego ottimale delle risorse al fine di reagire in modo tempestivo ed efficiente alla continua variabilità della domanda di mercato.

Gli istituti sopra descritti incidono direttamente, in senso positivo, sulla produttività del lavoro e, in quanto tali, sono assoggettabili alla tassazione agevolata del 10%, con conseguenti effetti positivi sul netto della busta paga del dipendente.

È dunque opportuno che su questi obiettivi il sindacato sviluppi un'azione rivendicativa e negoziale che punti ad innescare un circolo virtuoso tra crescita delle retribuzioni e crescita della produttività, spostando gli equilibri tra contrattazione centralizzata e contrattazione decentrata a vantaggio della seconda, essendo questa la sede più adeguata per meglio rispondere agli interessi e alle specificità delle singole realtà produttive.

\*Ricercatrice ADAPT

## I PUNTI

### BUSTA PAGA/1

Per migliorare la produttività e incrementare i salari le aziende si possono dotare di moderni sistemi di "Premi di Risultato" collettivi correlati all'andamento economico-delle aziende



S. Camusso [Fotogramma]

### BUSTA PAGA/2

Ma il miglioramento competitivo passa anche attraverso l'introduzione di forme di retribuzione orizzontale, cioè diversificate all'interno della stessa categoria di inquadramento in ragione delle differenti professionalità e performance individuali

## CUNEO FISCALE: LA CLASSIFICA



## LE RISORSE

**2,5 miliardi**  
circa



## LA COMPOSIZIONE

Riduzione Irpef delle fasce medio basse

Riduzione contributi sociali

Riduzione Irap su costo del lavoro

## L'AUMENTO IN BUSTA PAGA

Beneficio massimo:  
**225 euro per la fascia**  
**di reddito tra 15.000**  
**e 18.000 euro**



P&G/L

## CUNEO E SALARI

**1,5 miliardi**

**1 miliardo**

**40 milioni**

### LA PLATEA

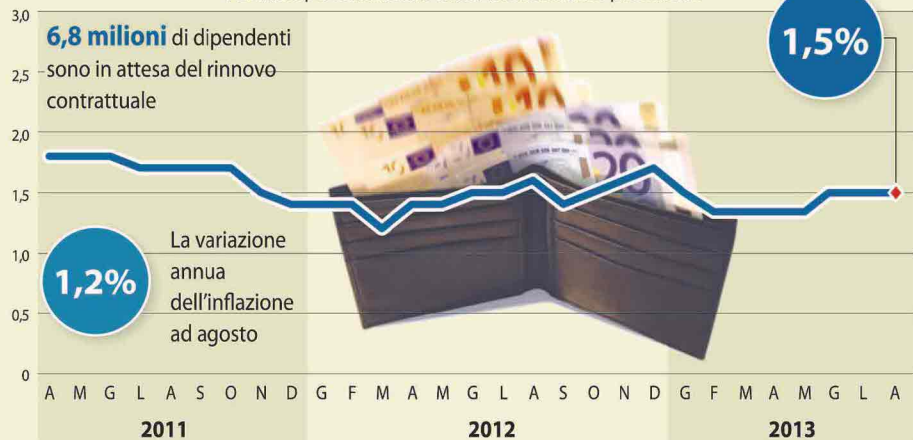
Come era: **per i redditi**  
**tra 8000 e 55000 euro**

Come sarà con l'emendamento  
Pd: **per i redditi tra 8000**  
**e 35000 euro**

## L'ANDAMENTO DEI SALARI

### RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE

Variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente



Fonte: ISTAT

