Contrattazione e produttività: analisi e proposte del gruppo FareContrattazione

L'esigenza di un bollettino speciale su contrattazione aziendale e produttività del lavoro è duplice. Da un lato, istituzioni e think tank internazionali continuano a sottolineare l'importanza di **favorire lo sviluppo della contrattazione decentrata in funzione di contrasto al persistente stato di disallineamento tra costo del lavoro e produttività in Italia**[1]. Si registra un consenso pressoché unanime tra parti sociali e tra economisti di diverse scuole sull'opportunità di uno sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione decentrata, ma sono ancora distanti le posizioni sulle modalità per concretizzare questo proposito. Per questo ci è parso utile fare il punto sulle diverse proposte al centro del dibattito politico e sindacale sulla riforma del modello contrattuale e della struttura retributiva in Italia (*infra*, L. Patacchia, *Produttività ferma, crescita zero. Sintesi delle proposte per uscire dalla trappola*).

Dall'altro lato, oramai dal 2009 la principale leva di politica economica adottata dagli esecutivi per promuovere il decentramento contrattuale è **la detassazione del salario di produttività definito dai contratti di ambito territoriale e aziendale**[2]. Sebbene almeno fino al 2014 il provvedimento non sembri aver sortito gli effetti sperati in termini di promozione di una contrattazione decentrata orientata alla maggiore produttività e qualità del lavoro, il governo Renzi ne ha previsto il rifinanziamento con la manovra finanziaria del 2016, e ora sembrerebbe apprestarsi a raddoppiarne il valore complessivo[3]a fronte di una valutazione positiva della misura che, tuttavia, appare allo stato attuale più declamata che riscontrabile sulla base dell'evidenza empirica. È per questo che abbiamo ritenuto opportuno analizzare un insieme di contratti aziendali e territoriali firmati nel 2016, raccolti nel data base www.farecontrattazione.it, al fine di verificare se la misura di detassazione stia rappresentando una svolta per la crescita oppure non continui ad essere utilizzata al solo fine di abbattere il cuneo fiscale (*infra*, D. Mosca, *Prima analisi dei premi di risultato dopo la detassazione 2016…*; D. Mosca, P. Tomassetti, *Detassazione 2016: il ritorno degli accordi "fotocopia" di livello territoriale*).

I risultati delle analisi svolte possono essere riassunti in tre punti chiave:

– Il dibattito sindacale e scientifico sulla riforma del modello contrattuale è polarizzato. La distanza di veduta tra parti sociali e tra economisti è considerevole e sembra preludere a un mancato accordo o a soluzioni non auspicabili di carattere compromissorio o peggio ancora politico;

– I premi di risultato contrattati nel 2016 sono pressoché in linea, in termini di struttura e contenuti, con quelli firmati nel periodo precedente. Dal punto di vista qualitativo, la detassazione 2016 non sembra aver sortito effetti sui sistemi premiali definiti dalla contrattazione. Non c'è evidenza empirica che riporti casi di aziende che hanno firmato contratti collettivi per la prima volta, in esplicita risposta all'incentivo economico. Per contro, sembrano **aumentare i casi di contratti che prevedono la possibilità di "welfarizzazione" del premio di risultato**;

– Si ripropone la prassi degli accordi fotocopia sulla detassazione, sottoscritti a livello nazionale e recepiti a livello provinciale. Tali accordi consentono di detassare anche premi definiti unilateralmente. È verosimile supporre che questi accordi non abbiano alcun effetto sulla crescita della produttività e della qualità del lavoro perché non innescano una dinamica virtuosa di scambio tra aumenti retributivi, qualità e flessibilità gestionale e organizzativa;

A fronte dell'analisi della documentazione raccolta nel presente bollettino, il gruppo di ricerca Fare Contrattazione avanza le seguenti proposte:

– sono auspicabili tecniche normative che siano strettamente **premianti della effettiva implementazione di modelli organizzativi e gestionali innovativi e sostenibili, a prescindere dalla fonte e dal livello contrattuale in cui gli stessi sono definiti;**

– Se si vogliono continuare a incentivare i premi di risultato, occorre **tenere conto del fatto che nella contrattazione aziendale v'è un'ampia gamma di sistemi premiali**: tutti potenzialmente possono essere rispondenti ai criteri della normativa sulla detassazione, ma non tutti sono idonei a svolgere una funzione di stimolo della produttività e della qualità del lavoro;

– Entrambi gli aspetti sopra richiamati necessitano di un **sistema di monitoraggio e verifica degli effetti dei modelli organizzativi e remunerativi del lavoro che ad oggi manca**. Come pure manca un monitoraggio sistematico dei contratti aziendali: l'obbligo di deposito in DTL non implica un ruolo attivo dell'autorità pubblica nella gestione, razionalizzazione e analisi del materiale contrattuale;

– Quanto alla riforma del modello contrattuale, crediamo che un **ruolo centrale debba essere svolto dalla contrattazione di ambito territoriale, anche in materia di minimi salariali, in tutti i settori produttivi**. Questo, innanzitutto, per la marcata vocazione territoriale del modello di capitalismo e di relazioni industriali italiano. In secondo luogo, il decentramento geografico della

contrattazione consentirebbe al meccanismo retributivo di fotografare meglio gli indicatori economici del territorio e del rispettivo tessuto produttivo, favorendo una dinamica di allineamento tra costo del lavoro e produttività. Da ultimo, il livello territoriale di contrattazione consentirebbe alle associazioni di rappresentanza datoriali e sindacali di continuare a svolgere, in raccordo con le rispettive centrali confederali e con gli accordi intersettoriali da esse sottoscritti, un **ruolo di garanzia dell'equità del modello contrattuale sia in relazione alle dinamiche competitive che in relazione agli obiettivi di giustizia sociale del mercato del lavoro che regolano**. Per le imprese e i gruppi di imprese strutturate e multilocalizzate può essere riconosciuta la possibilità di sottoscrivere contratti aziendali autonomi, benché rispettosi degli standard minimi fissati dagli accordi interconfederali e, nei diversi stabilimenti, dei minimi retributivi stabiliti a livello territoriale;

– Sul piano terminologico, sarebbe opportuno promuovere l'utilizzo del concetto di sostenibilità in luogo della nozione di produttività. Sostenibilità in questo senso intesa sia in termini di costi ed efficienza, sia in termini di possibilità per il lavoratore di autodeterminarsi nel lavoro e tramite il lavoro in una forma che consenta di esprimere il meglio di sé nel contesto lavorativo e nella società nel complesso.

Paolo Tomassetti

ADAPT Research fellow

@PaoloTomassetti

[1]A. Terzi, *An Italian job: the need for collectivewagebargainingreform*, in Bruegel Policy Contribution, 2016, 11; M. Draghi, *Introductory Speech at the ECB Forum on Central Banking*, Sintra, in *www.ecb.europa.eu*, 22 maggio 2015;F. Mauro, M. Ronchi, *Centralization of Wage Bargaining and Firms' Adjustment to the Great Recession – a Micro-based Analysis*, CompNet Policy Brief, 2015.

[2] P. Tomassetti, *Luci e ombre della nuova detassazione*, in *Bollettino ADAPT*, 2016, n. 11; E.Massagli, F. Pignatti Morano, *Detassazione e decontribuzione del salario di produttività*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 377 ss.

[3] G. Trovati, C. Tucci, *Detassazione, verso il raddoppio degli sgravi*, Il Sole 24 Ore, 17 agosto 2016.

Scarica il **PDF**