

Contrattazione decentrata/1

Gli esempi da seguire sono Ferrari e Tenaris

Maranello ha distribuito premi che arrivano al 5% degli utili netti, mentre il colosso dei tubi ha dato 6.500 euro a ogni dipendente

■ ■ ■ 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 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 centrata 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 dell'Europa, 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 condizioni adatte a favorire nuovi insediamenti economici e una crescita dell'occupazione. Decisivo l'accordo interconfederale del 1996 – il cosiddetto «Patto per il lavoro» – che affidò al livello 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 le intese a livello aziendale sono cresciute e ad esse viene demandato il perseguimento di produttività e *welfare*, grazie alla flessibilità dell'accordo di prossimità, calibrato sulla realtà aziendale.

Se tuttora assistiamo a trattative nazionali e rinnovi lunghi e complicati, sul secondo livello troviamo un gran numero di contratti aziendali. Prassi sollecitata in primo luogo dall'accordo interconfederale del 2009, che ha ridisegnato l'assetto contrattuale fondato su due livelli e conferito alla contrattazione di prossimità un ruolo da protagonista. In un sistema di relazioni industriali, è bene chiarirlo, che persegue competitività e produttività tali da rafforzare lo stesso sistema produttivo. In un secondo momento, questa 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 il no della Cgil – di puntare sulla contrattazione come occasione di crescita per

le aziende.

Dichiarazioni supportate, nel gennaio 2013, dall'emanazione del decreto per detassare la 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 come retribuzione di produttività, per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, assoggettabili all'imposta separata del 10%.

Nell'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 legati alla redditività aziendale, alle performance delle aree produttive e ai risultati individuali.

Ci auguriamo che si apra una nuova stagione per la concertazione sociale, in grado di rendere compatibili i meccanismi regolatori 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.

*www.farecontrattazione.it