

Produttività: passi in avanti e occasioni perse

di Paolo Tomassetti

Verrà il tempo per una riforma organica delle relazioni industriali. Ora c'è la crisi, bisogna fare in fretta, e un accordo separato, l'ennesimo, è meglio di niente. Forse. Resta il fatto che l'intesa sulla produttività raggiunta dalle maggiori forze produttive del Paese, ad eccezione della CGIL, si stratifica su di un quadro regolatorio, prevalentemente di matrice autonoma, dove è difficile tracciare i confini tra storia e attualità. Qual è la carta costituzionale del nostro sistema di relazioni industriali? Quali principi governano la contrattazione collettiva nei diversi settori? Chi sono gli interlocutori? La risposta a queste domande non è un mero esercizio di stile esegetico. È la chiave per trasformare in realtà la retorica sull'importanza della produttività e della competitività. Perché fin quando a queste domande non sarà data risposta, è comprensibile che imprese come Fiat prediligano l'ordine al caos, scegliendo di produrre altrove o slittando a un regime di individualismo di mercato, dove chi fa da sé fa per tre. A prescindere dal costo del lavoro. Le linee guida sulla produttività hanno il pregio di inserire dosi di flessibilità nel meccanismo di determinazione del salario a livello nazionale, proporzionando gli incrementi retributivi all'andamento della produttività. Ma confondono, anziché semplificare, le coordinate entro cui dovranno realizzarsi gli accordi di livello aziendale o territoriale, che sono il presupposto affinché il nuovo sistema produca gli effetti sperati. Le scelte sull'articolazione degli assetti contrattuali non sembrano coerenti con gli obiettivi macroeconomici dell'accordo, né con l'obiettivo di garantire certezza ed esigibilità della contrattazione collettiva. Su quest'ultimo aspetto, peraltro, le parti sembrano aver peccato nuovamente di un eccesso di cautela, forse nel tentativo di giungere ad una firma unitaria dell'intesa.

Tutela del reddito da parte del Ccnl

Aumenti retributivi

L'innovazione di maggior rilievo dell'accordo riguarda il sistema di determinazione dei trattamenti minimi retributivi a livello nazionale. Nella determinazione degli incrementi salariali il Ccnl dovrà tenere conto non solo dell'andamento dell'inflazione, misurato attraverso l'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo (IPCA), ma anche delle tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e degli andamenti specifici del settore. La nuova funzione del salario base (W) dovrebbe assumere la seguente fisionomia:

$W(f) \text{ IPCA; PIL; } P_s; U_s; NX$

- Tendenze generali dell'economia: es. PIL
- Mercato del lavoro: es. tasso di disoccupazione del settore di riferimento (U_s)
- Raffronto competitivo internazionale: es. saldo della bilancia commerciale ($NX = EXP - IMP$)
- Andamenti specifici del settore: es. produttività del settore (P_s)

Tale innovazione contribuirà senza dubbio ad aumentare la capacità competitiva delle imprese nella misura in cui gli incrementi retributivi definiti dal Ccnl sono già proporzionati all'andamento della

produttività del settore di riferimento, concorrendo quindi a calmierare il costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP). A patto però che le imprese destinino una quota significativa dei maggiori risparmi derivanti dal recupero di margini di competitività a investimenti nella qualità (più che quantità) del capitale umano e nelle innovazioni tecnologiche e organizzative.

Risorse per il secondo livello

I Ccnl possono prevedere che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello. Oltre a favorire una maggiore aderenza tra salari e produttività, già peraltro garantita dal superamento del tasso d'inflazione quale unico parametro per la determinazione degli incrementi retributivi, tale disposizione contribuirà a risolvere parte dei problemi applicativi dell'Art. 8 e delle clausole di opting-out regolate dai Ccnl. Tali misure di flessibilità prevedono, infatti, un meccanismo volto al rilancio della produttività e della competitività in tempo di crisi che però, paradossalmente, per essere innescato ha bisogno di costi insostenibili da parte di imprese la cui sopravvivenza, ad esempio, dipende da quante gare di appalto riescono ad aggiudicarsi ogni mese. Costi che, quando il nuovo sistema entrerà a regime, potranno (parzialmente) essere coperti con risorse derivanti dal Ccnl.

Automatismi

L'accordo sulla produttività sarebbe potuto intervenire anche su una serie di automatismi che caratterizzano la parte economica dei Ccnl. Ad esempio, le organizzazioni firmatarie avrebbero potuto prevedere il collegamento degli scatti di anzianità e altri automatismi previsti dal Ccnl ad un indicatore che disincentivi l'assenteismo secondo modalità premianti o penalizzanti.

Es. 1: Lo scatto di anzianità non sarà corrisposto se nel triennio di riferimento il lavoratore è stato assente per più di X giorni. Sono esclusi dal computo i giorni di assenza per (es. malattia e infortunio occorso sul luogo di lavoro).

Es. 2: Lo scatto di anzianità sarà maggiorato dell'X% se nel triennio di riferimento il lavoratore è stato assente per meno di X giorni. Sono esclusi dal computo i giorni di assenza per (es. malattia e infortunio occorso sul luogo di lavoro).

Articolazione degli assetti contrattuali

L'accordo contribuisce a confondere non poco funzioni e procedure della contrattazione collettiva. Non è più chiaro quale sia il campo di agibilità "fisiologico" della contrattazione decentrata e quale quello "emergenziale". In materia di orario di lavoro, ad esempio, già l'art. 17 del d.lgs. 66/2003 prevede un sistema di delega implicita sulla flessibilità oraria che abilita la contrattazione di secondo livello a coltivare le aperture della legge in assenza di una regolamentazione del Ccnl. Così come già l'art. 8, L. 148/2011 abilita la contrattazione di prossimità ad intervenire sulle mansioni, anche in deroga al 2103 c.c. Quale è il valore aggiunto delle linee guida sulla produttività? Dal tenore dell'intesa sembrerebbe che la contrattazione anticrisi e di produttività possa operare solo nell'ambito delle deleghe del Ccnl. Se così fosse, l'accordo riporterebbe il sistema contrattuale indietro di 20 anni, con evidenti danni alla produttività delle aziende e dell'intera economia. Peraltro, una simile rigidità incoraggerebbe l'uscita delle imprese dal sistema di contrattazione articolata, in favore di una contrattazione aziendale di primo livello (modello Fiat), con conseguente emorragia associativa delle organizzazioni datoriali.

Un assetto della contrattazione collettiva flessibile e, al contempo, coordinato verso performance macroeconomiche positive, dovrebbe ispirarsi ai seguenti principi:

- Conferma del principio della delega e del *ne bis in idem* quali regole generali di coordinamento tra i diversi livelli contrattuali, prevedendo altresì una alternatività tra contrattazione aziendale e territoriale.
- Conferma delle clausole di opting-out, secondo lo schema del paragrafo 16 dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e dell'art. 8 modificato nei termini di seguito proposti:
 - Le clausole di opting-out sono intese a fornire una disciplina dell'articolazione della contrattazione collettiva alternativa ed eccezionale rispetto alle regole di coordinamento (principio della delega e principio del *ne bis in idem*) definite dagli accordi interconfederali vigenti. Per questo possono essere attivate solo in determinate circostanze e devono essere finalizzate alla maggiore competitività, all'attrazione di nuovi investimenti e alla tutela dell'occupazione nei periodi di crisi.
 - Le clausole di opting-out devono prevedere anche la possibilità di sganciamento salariale, ovvero intese modificative dei minimi tabellari a fronte di piani di investimento e salvaguardia dell'occupazione.
 - La validità delle intese modificative deve essere subordinata alla approvazione di una commissione paritetica nazionale composta dalle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale (anche in sede di enti bilaterali).
 - L'efficacia temporale delle intese modificative deve essere limitata alla durata del Ccnl di riferimento.

Esempio di articolato normativo sul sistema di contrattazione collettiva:

Art. X

Rapporti tra fonti contrattuali di diverso livello

1. La contrattazione aziendale o territoriale si esercita sulle materie e sugli istituti delegati in tutto o in parte dal Ccnl o dalla legge.

2. Le materie e gli istituti già regolati dal Ccnl di riferimento non possono essere rinegoziati a livello aziendale o territoriale.

3. In deroga ai principi di cui al comma 1 e 2, le parti possono realizzare a livello territoriale o aziendale specifiche intese modificative del Ccnl di riferimento finalizzate alla maggiore competitività, all'attrazione di nuovi investimenti e alla tutela dell'occupazione nei periodi di crisi. La validità delle intese modificative è subordinata alla approvazione di una commissione paritetica nazionale composta dalle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del relativo Ccnl. Le intese modificative sono a termine, e comunque cessano di produrre effetti dal momento della scadenza del Ccnl di riferimento, con esclusione del decorso del periodo di ultrattività dello stesso.

Decontribuzione e detassazione del salario di produttività

L'accordo non chiarisce, in definitiva, quali somme siano soggette all'imposta sostitutiva del 10%. A fronte dell'esperienza negativa del fenomeno degli accordi fotocopia sulla detassazione sottoscritti a livello territoriale, le parti avrebbero potuto disegnare un sistema per rendere detassabili soltanto le retribuzioni derivanti dall'effettiva implementazione di misure aziendali finalizzate all'aumento della produttività, della competitività, della qualità del lavoro e della tutela

dell'occupazione. Con la “effettiva implementazione” da certificare nell'ambito di una commissione paritetica nazionale composta dalle organizzazioni firmatarie del Ccnl (anche in sede di enti bilaterali), sulla base di indicatori definiti a livello di settore.

Esigibilità della contrattazione collettiva

Le parti hanno scelto di confermare e rendere effettivo il sistema di misurazione della rappresentatività (nel testo è utilizzato in modo improprio il termine “rappresentanza”) ai fini della contrattazione collettiva di rilevanza nazionale previsto dall'accordo del 28 giugno 2011, anche attraverso l'armonizzazione delle regole sulle rappresentanze unitarie definite dagli accordi interconfederali del 1993. L'intervento sul sistema di rappresentanza è quindi funzionale all'attuazione della procedura per la misurazione della rappresentatività, ma anche all'effettività ed esigibilità dei contratti aziendali. Con i molteplici rinvii all'accordo del 28 giugno sembra quindi intenzione delle parti dare attuazione, attraverso specifiche intese, anche al meccanismo di estensione *erga omnes* dell'efficacia soggettiva dei contratti aziendali approvati secondo le procedure previste dallo stesso accordo interconfederale. A tal fine sarebbe però necessario il sostegno del legislatore che, per coerenza con l'accordo interconfederale del 21 settembre 2011, non dovrebbe essere rinvenibile nell'art. 8. Sarebbe poi coerente con l'estensione dell'efficacia del contratto aziendale la modifica della regola sull'efficacia obbligatoria delle clausole di tregua sindacale contenuta nell'accordo del 28 giugno 2011, in favore di un sistema che inibisca anche ai singoli lavoratori – iscritti o meno al sindacato – il ricorso all'azione collettiva e le rivendicazioni sulle materie e sugli istituti coperti dal contratto collettivo finché lo stesso non sia giunto a naturale scadenza. Questa modifica potrebbe essere recepita nell'intervento normativo di sostegno all'estensione *erga omnes* del contratto aziendale, attraverso un esercizio della delega dell'art. 40 della Costituzione che preveda, finalmente, l'obbligo di tregua sindacale implicito con la firma del contratto collettivo. Considerata l'ostilità politico-sindacale a una misura di questo tipo, un intervento più soft del legislatore potrebbe prevedere un'alternativa tra il ricorso al giudice e l'azione collettiva nelle ipotesi di controversie di rilevanza collettiva.

Paolo Tomassetti

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