

NUOVI CONTRATTI UN PREMIO A DUE LIVELLI

TYTO BOERI
PIETRO GARIBALDI

Con la scelta di votare il 13 aprile, la politica ha certificato il rinvio della riforma elettorale, condannandoci a non poter scegliere i nostri rappresentanti in Parlamento. Ma c'è un'altra riforma, forse ancora più importante, che è stata in questi giorni rinviata dalle parti sociali. Riguarda milioni di lavoratori: è la riforma del sistema contrattuale. Confindustria e sindacati hanno infatti di nuovo deciso di rinviare la discussione sul modello di determinazione dei salari. È un'altra occasione persa. A dispetto dei tanti richiami alla inderogabilità della questione salariale. Siamo così rimasti agli assetti di quindici anni fa, che da tempo hanno mostrato tutti i loro limiti.

Come (non) funziona oggi il sistema

Il sistema in essere è ancora quello legato al protocollo del 1993, approvato quando avevamo la lira, la globalizzazione non esisteva quasi e il tasso di inflazione era determinato in larga misura dalla politica monetaria decisa a Roma. È un sistema basato su due livelli di contrattazione. In ciascun settore produttivo esiste oggi un contratto nazionale di categoria. Questo stabilisce non solo la *retribuzione di base* (i minimi tabellari), ma anche la retribuzione degli straordinari, il numero di giorni di ferie, i permessi e la *parte normativa* (inquadramenti e organizzazione del lavoro). Il secondo livello di contrattazione dovrebbe, invece, avere luogo a livello aziendale e determinare un *premio di risultato* in base a parametri di produttività stabiliti azienda per azienda. C'è poi un terzo livello, di contrattazione individuale, che determina i *superminimi* contrattuali, ad personam.

Il sistema ha diverse patologie. Innanzitutto, è basato su un concetto di inflazione programmata totalmente privo di senso dopo l'entrata nell'euro. In secondo luogo, è un sistema troppo complesso che genera più di seicento contratti di categoria. In terzo luogo, è un sistema che non riesce a rinnovare i contratti in tempo. A novembre 2007 quasi due terzi dei lavoratori dipendenti del settore privato aveva il proprio contratto scaduto. La quarta patologia risiede nell'incapacità di attuare davvero la contrattazione di secondo livello. Questa riguarda una percentuale sempre minore di imprese, ormai quasi in tutti i settori inferiore al 10%. Si tratta delle imprese più grandi, quindi la quota di lavoratori che beneficiano della contrattazione di secondo livello è più alta: attorno al 40-45%.

Gli obiettivi della riforma

L'obiettivo primario di una riforma è quello di permettere a tutti i lavoratori di avere un contratto, alleggerendo al tempo stesso la struttura a più livelli della contrattazione. Altro obiettivo fondamentale è il rafforzamento del legame fra salari e produttività. Questo è fondamentale per

- 1) incentivare incrementi di produttività a livello di singola azienda (*effetto incentivo*)
- 2) attrarre lavoratori nelle imprese che hanno maggiori potenzialità di crescita (*effetto riallocativo*)
- 3) ridurre la disoccupazione nel Mezzogiorno (dovuta a salari più alti che al Centro-Nord in rapporto alla produttività) aumentando la domanda di lavoro in aree depresse (*effetto quantità*)
- 4) permettere un migliore inserimento nel mondo del lavoro delle nuove tipologie di lavoratori (donne, giovani, immigrati) e un'organizzazione del lavoro in grado di meglio utilizzare le competenze dei lavoratori con più di 60 anni (*effetto forza lavoro*).

Una proposta

I sindacati e le rappresentanze di categoria non riescono a trovare un accordo perché la Cgil si oppone a un rafforzamento del secondo livello di contrattazione. Al di là delle obiezioni della Cgil, lo spostamento del fulcro della contrattazione a livello di azienda deve necessariamente tenere conto del fatto che in molte imprese non ci sono rappresentanze sindacali oppure che queste sono deboli e i datori di lavoro si oppongono ad aprire un secondo livello di contrattazione. Si deve poi fare in modo che la retribuzione di secondo livello contempli davvero premi variabili e non semplici incrementi retributivi in aggiunta a quanto deciso dalla contrattazione di primo livello.

Siamo convinti che esista un modo per preservare la contrattazione nazionale e al tempo stesso legare il salario alla produttività. La nostra proposta di riforma, che si potrebbe chiamare premio a due livelli, segue questi semplici principi.

A *livello nazionale* si determinano gli incrementi salariali volti a mantenere inalterata la capacità di acquisto. Si tratta di incrementi percentuali, applicabili a tutta la struttura retributiva, prendendo come riferimento gli obiettivi di inflazione della Bce.

Sempre a *livello nazionale* si stabilisce, settore per settore, una regola che leghi il salario all'andamento della produttività aziendale, da applicare *ex post* alle imprese in cui durante il periodo coperto dal contratto nazionale non sia stato possibile sottoscrivere un contratto di secondo livello. Ad esempio, nelle imprese industriali, la regola potrebbe consistere nell'aumentare i salari in proporzione del 50% dell'incremento del reddito lordo operativo pro capite (al netto dell'inflazione). Ovviamente l'aumento varierà da impresa a impresa e finirà per premiare i lavoratori in virtù degli incrementi di produttività aziendali.

Dove invece si svolge la *contrattazione aziendale*, questa deve contemplare premi di produttività (con regole definite azienda per azienda). I premi vengono definiti *ex ante* e vengono immediatamente monetizzati in base ai risultati aziendali. Possono essere sia positivi sia negativi, nel qual caso di fatto modificano in peggio (per il lavoratore) il contratto nazionale.

La riforma proposta può essere portata a termine senza alcun intervento dello Stato. In questa prospettiva la mancanza di un governo nazionale con pieni poteri più che un ostacolo potrebbe essere addirittura un'opportunità.

Il testo integrale disponibile su www.lavoce.info