

PRODUTTIVITÀ PROGRAMMATA. UNA PROPOSTA PER LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE E L'UNITÀ SINDACALE

di Giuseppe Ciccarone
24 aprile 2009

La riforma della contrattazione contenuta nell'Accordo Quadro del gennaio 2009 tra associazioni datoriali, Cisl, Uil e Governo potrebbe essere modificata in modo da contenere una procedura di variazione del salario che incentivi il conseguimento di un tasso "programmato" di crescita della produttività.

Il recente dibattito sulla riforma della contrattazione - accelerato dalle Linee Guida siglate nell'ottobre 2008 da Confindustria, Cisl e Uil, dall'Accordo Quadro del gennaio 2009 tra associazioni datoriali, Cisl Uil e Governo, e dall'approvazione (con l'astensione del Partito Democratico) all'inizio di aprile 2009 dell'Indagine conoscitiva sulla riforma del modello contrattuale promossa dalla Commissione Lavoro della Camera- sembra aver posto in secondo piano la ricerca di meccanismi volti a favorire aumenti della produttività attraverso la contrattazione salariale, quantomeno quella "di primo livello".

In contrasto con questo atteggiamento e con l'assunto implicito su cui si basa, ritengo possibile delineare una riforma della contrattazione fondata su una procedura di variazione del salario "di primo livello" che permetta di conseguire un tasso "programmato" di crescita della produttività.

Questa proposta: (i) ribalta concettualmente la procedura in essere, basata su una preliminare contrattazione "di primo livello", volta a garantire la tenuta del potere d'acquisto dei salari, e su una successiva contrattazione "di secondo livello", volta a distribuire gli incrementi di produttività; (ii) riduce la rilevanza (e dunque il contrasto) dell'indice da utilizzare per misurare l'inflazione attesa e garantire la tenuta del potere d'acquisto dei salari; (iii) riporta la contrattazione salariale nel più ampio alveo dello "scambio politico".

Non è difficile dimostrare (anche se ciò non può essere fatto in questa sede) che il tasso di crescita del salario (di fatto) di primo livello può essere espresso in funzione di due parametri (la quota del salario di primo livello sul salario totale e il coefficiente che lega il tasso di crescita del salario "di secondo livello" a quello della produttività media del lavoro), del tasso di inflazione attesa e di tre tassi di crescita: della produttività, della quota del lavoro dipendente sul reddito e della quota dell'occupazione dipendente sul totale.

Alla luce di ciò, e partendo dalla situazione (negoziabile, politica e delle relazioni tra sindacati) in essere, ritengo possibile e necessario che tutte le parti sociali condividano una riforma della contrattazione che: (a) individui il (tasso di crescita del) salario di primo livello come variabile endogena; (b) si fondi su un nuovo patto sociale riguardante tutte le variabili coinvolte; (c) contenga al suo interno un meccanismo di incentivazione della crescita della produttività.

Gli elementi essenziali della mia proposta di riforma possono essere così sintetizzati:

1. a partire dai dati passati, si stimano la quota del salario di primo livello sul totale e il tasso di crescita della quota dell'occupazione dipendente sul totale (che potrebbe per diventare anche una variabile di policy, come spiegherò sotto);

2. le parti sociali, in un unico round negoziale:

a. condividono di mantenere invariata la quota del lavoro dipendente sul reddito (magari lasciando aperta la porta alla successiva individuazione di un valore ritenuto maggiormente equo);

b. stabiliscono il tasso programmato di crescita della produttività;

c. determinano la quota della crescita della produttività da attribuire al salario "di secondo livello";

3. si determina il tasso di crescita del salario "di primo livello" compatibile con l'obiettivo distributivo, la crescita programmata della produttività e la politica salariale "di secondo livello", utilizzando un indice dell'inflazione

che escluda l'andamento dei prezzi dei beni energetici importati;

4. qualora la crescita della produttività risulti inferiore a quella programmata, si realizza un automatico adeguamento del salario al tasso di crescita ottenuto includendo nell'indice dell'inflazione l'andamento dei prezzi dei beni energetici importati.

Attraverso questo meccanismo, che potrebbe ovviamente prevedere anche un automatico recupero della differenza tra inflazione attesa e inflazione realizzata, le imprese sarebbero incentivate ad aumentare gli investimenti innovativi e ad attuare le modificazioni organizzative necessarie per conseguire il tasso programmato di crescita della produttività, nel timore di dover altrimenti sostenere maggiori aumenti salariali. Nulla vieta, ovviamente, che alla procedura si associno misure concordate (nello stesso round negoziale) volte ad aumentare l'impegno lavorativo individuale (dei lavoratori pubblici e privati).

I lavoratori offrirebbero moderazione salariale oggi in cambio di maggiore crescita della produttività, e dunque dei salari, domani. Inoltre, vedrebbero scongiurato il rischio di registrare crescenti divaricazioni dei salari, a parità di mansioni, tra i lavoratori occupati in imprese/settori/territori che sperimentano differenti tassi di crescita della produttività.

Il sindacato si proporrebbe come soggetto di policy relativamente a un ampio spettro di questioni, anche perché la procedura proposta non preclude l'apertura di ulteriori spazi negoziali volti ad individuare possibili azioni da intraprendere per:

- intervenire sulla dinamica della quota dell'occupazione dipendente, nella chiarezza del trade-off esistente tra questa e la crescita dei salari (ad esempio, a parità di tutto il resto, l'eliminazione dei parasubordinati richiede di aumentare in misura minore il salario di fatto, mentre una riduzione della quota dell'occupazione dipendente comporta un aumento di quel salario);

- controllare la crescita dei prezzi interni, ad esempio favorendo liberalizzazioni nei settori con alto grado di monopolio.

Questo impianto, i cui dettagli meriterebbero di essere approfonditi soltanto se le parti sociali convergessero su una sua sostanziale accettazione, non mi sembra concettualmente più complesso di quello previsto dall'"Accordo Quadro".

Ritengo, infine, che eventuali difficoltà nella sua realizzazione pratica meriterebbero di essere affrontate, per i vantaggi che la proposta produrrebbe in termini di equità e di efficienza, ma anche per il riavvicinamento tra le organizzazioni sindacali che essa sarebbe in grado di favorire.