

L'accordo sulla produttività

Tiziano Treu

L'accordo chiuso il 14 luglio fra Confindustria e confederazioni sindacali sui premi di risultato a livello territoriale è importante per almeno due motivi.

P. 14

Tiziano Treu

L'accordo concluso il 14 luglio us fra Confindustria e confederazioni sindacali sui premi di risultato a livello territoriale è importante per almeno due motivi. Anzitutto perché rasserena il clima sindacale da tempo nuvoloso. Inoltre perché può dare un contributo molto utile a diffondere e qualificare i contenuti della contrattazione decentrata sull'obiettivo della produttività che è essenziale per la nostra economia. Negli ultimi anni le parti sociali, nonostante i ripetuti accordi sulle regole delle relazioni sindacali, non sono riuscite a fare funzionare queste regole e quindi a stabilizzare i loro rapporti. In particolare resta ancora controverso un punto centrale come il ruolo del contratto collettivo nazionale rispetto ai contratti decentrati. L'accordo della scorsa settimana si concentra sul livello contrattuale decentrato che tutti riconoscono decisivo. Non stabilisce un nuovo livello contrattuale, come precisano le parti stipulanti (i livelli contrattuali restano due). Ma affida alle parti sociali sul territorio un ruolo propulsivo per guidare le piccole imprese verso la introduzione di salari variabili legati ai risultati aziendali. Finora i vari tipi di salario di produttività, nonostante gli incentivi fiscali previsti dalla legge, si sono negoziati quasi esclusivamente nelle imprese medio grandi. Non si sono diffusi in quelle di minori dimensioni, dove le rappresentanze sindacali non sono quasi mai presenti. Eppure solo se queste forme di salario incentivante raggiungono il mondo delle piccole aziende che compongono la gran parte del nostro sistema economico, possono contribuire a migliorare le performance ora alquanto deludenti dell'economia italiana. Per questo l'obiettivo posto dall'accordo Interconfederale appena concluso è importante; ed è essenziale che venga applicato con coerenza. L'accordo prevede che le piccole imprese, nel definire i loro premi salariali, possano riferirsi a un modello contrattuale base concordato dalle parti a livello territoriale, invece di dovere necessariamente concordare il proprio premio in azienda. Un accordo aziendale specifico può non essere facile, né tecnicamente, né politicamente, se in azienda non ci sono rappresentanze

La produttività del sistema

sindacali (e se l'azienda non è disposta ad accettarle). La tecnica usata dalle parti non è del tutto nuova essendo già stata sperimentata in qualche territorio. (il caso più noto è quello di Treviso). Ma ora l'intesa confederale ne precisa le modalità e permette di generalizzarla. Perché ciò avvenga occorre che questi modelli contrattuali territoriali siano effettivamente diffusi, siano condivisi dalle parti e siano congegnati secondo le regole e gli indicatori previsti dalla legge di stabilità 2016 e dal decreto ministeriale attuativo per avere diritto alla defiscalizzazione dei premi. Le aziende che aderiscono al modello territoriale devono impegnarsi a che gli indicatori in base ai quali misurare, come chiede la legge, gli incrementi di produttività, qualità, efficienza e innovazione siano concretamente utilizzati al proprio interno. Di queste decisioni la singola impresa dovrà dare comunicazione, anche in via informatica, da una parte al Ministero del lavoro per le verifiche di conformità alla legge e dall'altra ai lavoratori, specificando le modalità di erogazione dei premi, ivi compresa la possibilità di ricevere in tutto o in parte servizi di welfare invece del premio in denaro. La legge di stabilità 2016 ha fatto la sua parte per sostenere la contrattazione decentrata sui premi, confermando gli incentivi e precisando le condizioni perché i premi siano effettivamente legati a risultati. Adesso spetta alle parti rispondere al sostegno legislativo e utilizzare i parametri di produttività e redditività al fine voluto dalla legge, che giustifica gli incentivi. Non è stato così negli anni passati quando i premi sono stati spesso poco o nulla incentivanti. Ora le parti devono impegnarsi per migliorarne il funzionamento in tutte le situazioni: con accordi diretti nelle aziende grandi e nelle aziende minori usando l'accordo interconfederale con i modelli territoriali da esso previsti e con il comitato misto di monitoraggio, al fine di diffondere anche in queste imprese premi veramente incentivanti. Estendere anche alle piccole imprese i benefici della contrattazione collettiva aziendale potrà contribuire anche a risolvere, bene, il rapporto fra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata. Non sarà facile, perché si richiederà non solo uno sforzo organizzativo da entrambe le parti, ma un impegno condiviso per promuovere una nuova cultura della produttività e della partecipazione di cui l'Italia ha molto bisogno, non da ora.

