

Decentramento contrattuale? No, grazie

Innocenzo Cipolletta

15-06-2005

Ne avevamo [già parlato](#) nei giorni scorsi. Ora entriamo nel merito proponendo un intervento pubblicato nel sito [La voce](#) . (Red)

Il sistema contrattuale nato dagli accordi del 1993 ha molti limiti, ma la sua sostituzione con uno nuovo non sarà agevole. Se non si farà attenzione ai molti trabocchetti, l'eventuale avvio di una nuova negoziazione potrebbe portare più tensioni e inconvenienti che vantaggi.

Il contratto e il territorio

Vediamo i suggerimenti e gli obiettivi fin qui proposti da esperti e da parti sociali. Si sostiene che la determinazione del salario debba essere decentrata in modo da distribuire la produttività del lavoro lì dove essa si forma. Così espresso, questo obiettivo presuppone il mantenimento di un sistema di contrattazione salariale centrale, dove venga assicurata la difesa del potere d'acquisto del salario, e l'estensione a tutte le imprese della contrattazione decentrata, per favorire la distribuzione della crescita della produttività.

In questi termini, rappresenta un aggravio di contrattazione e verrebbe a determinare un aumento del costo del lavoro rispetto alla situazione attuale, dove la contrattazione aziendale non è obbligatoria. Pertanto, sarebbe mal digerito dalle imprese, sia che si estenda obbligatoriamente la contrattazione aziendale a tutte le imprese (anche alle piccole), sia che si adottino livelli contrattuali territoriali (regionali o altro). Per altro, è da notare che il contratto territoriale ha tutti i difetti di quello nazionale portati all'ennesima potenza. Infatti, poiché non distingue tra le diverse aziende, distribuisce incrementi di produttività (o quant'altro) che sono una media relativa a imprese presenti su di un territorio limitato. La media, quindi, è ancora meno rappresentativa che nel caso nazionale, tanto più che sul territorio possono esserci casi di competizione reciproca: lo stesso aumento di costo salariale finirebbe per penalizzare l'impresa più debole, ovvero per avvantaggiare notevolmente quella più forte.

Salari per Regione

C'è poi chi afferma che la contrattazione territoriale è necessaria perché risponde all'esigenza di differenziare i salari in base al diverso costo della vita o al diverso livello della produttività nelle Regioni italiane.

In questo caso, la contrattazione del salario dovrebbe essere tutta elaborata a livello territoriale, abolendo di fatto il contratto nazionale. Ammesso che il sindacato lo accetti e ammesso che esistano significative differenze territoriali non ancora espresse dagli specifici livelli attuali del costo del lavoro, c'è da capire come si possa arrivare a un tale risultato. Poiché appare improbabile ridurre l'attuale salario dei lavoratori che si trovano in Regioni a più basso costo della vita o della produttività, una simile proposta, oggi, porta solo ad aumentare il costo del lavoro laddove il costo della vita o la produttività sono più alti. Con il risultato evidente di compromettere la già precaria competitività delle imprese italiane, perché ne discenderebbe un incremento medio del costo del lavoro superiore alla produttività media per alcuni anni, almeno fino a che si formi il "necessario" divario territoriale. Quando ciò avverrà, forse non ci sarà più l'industria italiana. In effetti, il contratto territoriale si addice solo a realtà veramente locali (piccoli artigiani, botteghe commerciali, lavori agricoli), dove di fatto simula un contratto nazionale su scala ridotta, perché l'economia di riferimento è effettivamente locale.

Cambiare il contratto nazionale

La sola via sensata per favorire uno spostamento della contrattazione dove si realizza la produttività senza un aggravio complessivo del costo del lavoro è una modifica sostanziale del livello nazionale: dovrebbe riguardare solo il salario minimo di base comune a tutti i lavoratori e la variazione annuale (per garantire il potere d'acquisto) non dovrebbe aggiungersi, ma dovrebbe essere assorbita dagli eventuali aumenti contrattuali negoziati a livello aziendale, dove si realizzano effettivamente gli incrementi di produttività o di redditività. Ma una tale soluzione appare difficile da far accettare ai sindacati, anche perché contraddice la loro attuale organizzazione, così come quella delle imprese. Personalmente, penso che sarebbe la via migliore da seguire, ma dubito che ci siano oggi le condizioni e che essa sia così urgente da far accettare un periodo di forti tensioni.

C'è poi chi sostiene che si potrebbero allungare le scadenze negoziali (a tre o quattro anni), per ridurre le fasi di conflitto. Questo sarebbe un errore colossale che testimonierebbe l'assenza di memoria storica. I conflitti salariali sono tanto più lunghi e violenti quanto più lungo è il periodo cui si riferisce la contrattazione. L'esperienza dell'Italia prima del 1993 ne è un chiaro esempio. Infatti, se

le parti sociali devono impegnarsi per un periodo lungo (tre o quattro anni), ognuna cercherà di ottenere il massimo, dato che non avrà altri modi di recupero, e ricorrerà a tutte le pressioni possibili. Invece, quando si negozia per un periodo breve, si può anche accettare un compromesso, perché presto ci sarà la possibilità di correggersi. Inoltre, se il periodo di riferimento è lungo, nasce immediatamente la necessità di una "garanzia" contro le variazioni non previste dell'inflazione. Ossia si ritornerebbe di fatto alle indicizzazioni che tanti danni hanno procurato all'economia italiana, senza alcuna certezza di ridurre tempi della negoziazione. Infatti, sempre come l'esperienza italiana ha mostrato, l'indicizzazione dei salari, rendendo meno urgente la conclusione degli accordi, ne prolunga i tempi.

In realtà, se l'Italia fosse un paese come tutti gli altri, dovremmo portare a un solo anno la scadenza dei contratti: avrebbe l'effetto di sdrammatizzare le scadenze e rendere più agevoli gli accordi, perché nessuna parte si giocherebbe troppo della sua credibilità. Così avviene negli altri paesi, ma, anche in questo caso, dubito che il nostro sia pronto ad affrontare un simile cambiamento.

In definitiva, una modifica del sistema contrattuale italiano potrebbe essere utile, ma mi domando se oggi sia il momento migliore per farlo, se ci siano le condizioni per arrivare a un accordo positivo e se questa sia la cosa più urgente per ridare competitività al sistema produttivo. Se così non fosse e si volesse comunque avviare una stagione negoziale, occorre ben valutare il rischio di creare tensioni di cui non si sente veramente il bisogno. Basti ricordare quello che è avvenuto con il tentativo di modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Una modifica che poteva anche avere qualche giustificazione, ma che è stata avanzata quando non c'era l'urgenza né le basi minime per un'intesa, con il risultato di creare una forte tensione che non ha condotto a nulla.

Meglio pensare agli interventi che sono realmente urgenti per la competitività delle imprese e per la difesa dei posti di lavoro: come la riduzione del cuneo fiscale e contributivo, il sostegno all'innovazione e la modifica degli ammortizzatori sociali per favorire l'adeguamento delle imprese italiane insieme a una migliore formazione dei lavoratori.

Innocenzo Cipolletta