

## Q

### Un assetto della contrattazione equilibrato e dinamico

Elena Lattuada\*

La nostra economia è ancora in recessione e tutte le stime del Pil convergono sulla previsione di un altro anno di decrescita (per il 2013: Ocse -1,0 per cento; Confindustria -1,1). Nel 2012, secondo la stima preliminare Istat, il Pil è sceso del 2,2 per cento, evidenziando il sesto calo trimestrale consecutivo (situazione che non si era verificata dal 1992-1993). Secondo le previsioni dell'ultimo Rapporto Cer (4/2012 del febbraio 2013), il Pil di quest'anno si ridurrà dello 0,9 per cento, a seguito della flessione della domanda interna (-1,7), che resterà negativa nelle componenti di consumo e investimento.

Nel 2014-2015, al ritorno di tutte le singole componenti della domanda aggregata su saggi di variazione positivi, corrisponderanno incrementi del Pil che si prevedono pari, rispettivamente, allo 0,8 e all'1,1 per cento. Ma questi modesti tassi di crescita non costituiscono una vera fase di ripresa. Alla fine del periodo di previsione, il livello reale del Pil si collocherebbe ancora cinque punti e mezzo al di sotto del valore 2007.

Ciò riflette tutti i nodi strutturali alla radice del declino del sistema economico-produttivo del nostro paese, tanto sul versante della domanda (quantità e qualità degli investimenti, scarsa produttività «di sistema», dinamica salariale «piatta», iniqua distribuzione del reddito e della ricchezza) quanto su quello dell'offerta (scarsa innovazione di industria, servizi e pubblica amministrazione; micro dimensione media d'impresa; specializzazione produttiva a bassa intensità tecnologica e contenuto di conoscenza; inefficienza dei mercati e della finanza; scarso sostegno alla ricerca, soprattutto di base; inefficienza energetica; diseconomie di scala per assetti proprietari e management).

Questo scenario dovrebbe porre rapidamente l'attenzione sui veri *spread* che caratterizzano la crisi europea e, ancor di più, italiana: la dinamica del-

\* Elena Lattuada è segretario confederale della Cgil.

l'occupazione e della disoccupazione, della disoccupazione giovanile, della disoccupazione di lunga durata, dell'inattività, dell'inoccupazione, della sottoccupazione.

Accanto all'emergenza occupazione vi è la questione del rapporto tra produttività, salari e distribuzione del reddito, che rimane una delle più controverse dal punto di vista sia teorico sia della conseguente efficacia delle politiche economiche. Negli anni duemila, la scelta praticata da una vasta parte del sistema di imprese ha ripiegato su una competizione da costi e una svalutazione competitiva sui diritti e sui salari (dopo aver praticato la svalutazione competitiva sulla moneta, prima dell'introduzione dell'euro).

Questa scelta ha portato il posizionamento di una larga parte del sistema industriale verso un basso valore aggiunto, come prima risposta alla globalizzazione e per conservare gli interessi costituiti, provocando poca qualità e scarsa innovazione, poca conoscenza e tecnologia nei processi produttivi, degrado ambientale, poco reddito nazionale da redistribuire e reinvestire, delocalizzazioni, elusione fiscale e contributiva, compressione della legalità, dei diritti e della sicurezza.

Prendendo in esame gli ultimi tre decenni in Europa e mettendo a confronto i tassi di crescita della produttività con quelli delle retribuzioni, la teoria in base alla quale se si vogliono aumentare i salari bisogna che cresca la produttività mostra qualche fragilità. In tutti i decenni e in tutti i paesi, tranne rarissimi casi isolati, le retribuzioni reali sono cresciute meno della produttività. Un'interpretazione solo parzialmente diversa della teoria prima accennata è quella di chi imputa i bassi salari a un costo del lavoro troppo alto pagato dalle imprese che operano in Italia, rispetto al valore aggiunto prodotto. Anche in questo caso si tratta di un'affermazione discutibile, dal momento che, anche a voler prescindere dai problemi di misurazione, il costo del lavoro medio per occupato in Italia resta basso rispetto ai paesi concorrenti, solo poco più alto della media dell'Unione Europea (27 paesi) e decisamente più basso che in Gran Bretagna, Francia, Germania e Svezia.

È utile ricordare che tale costo comprende quegli oneri fiscali e previdenziali che costituiscono il cuneo molto spesso indicato come causa dei bassi salari. In realtà, se si considera il salario come l'equivalente del valore della riproduzione della forza-lavoro, bisogna includere nei costi di riproduzione anche le tariffe, le imposte e le tasse pagate dai lavoratori per acquistare quei beni e servizi necessari a garantirsi la sussistenza. In questo senso, insistere sul problema di un costo del lavoro eccessivo a causa di un cuneo previden-

ziale e fiscale troppo alto è un'ulteriore conferma dell'evidenza che i salari percepiti dai lavoratori sono bassi.

Se poi si considera la divergenza intra-europea tra costi del lavoro, prendendo in esame l'intero quarantennio che va dal 1970 al 2010 balza immediatamente agli occhi come la tendenza alla convergenza, evidente per un lungo periodo, sia stata bruscamente interrotta dall'introduzione dell'euro, avvenuta alla fine degli anni novanta. A partire da quel periodo, mentre per i paesi *core* il trend del costo del lavoro si è invertito, passando dall'aumento alla diminuzione, questo non è successo per il gruppo dei *gips* (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna). Quest'aspetto merita di essere sottolineato: nonostante dal punto di vista statistico sia evidentemente la stessa cosa, non è successo che, a causa dell'euro, i paesi *gips* abbiano visto modificarsi il proprio trend di «naturale» crescita del costo del lavoro; è successo invece per pochissimi paesi forti (sostanzialmente la Germania e quelli nordeuropei) che l'introduzione di una valuta più debole di quella che avevano precedentemente abbia coinciso con una riduzione del costo del lavoro.

Per le ragioni accennate, l'aumento della produttività deve essere ricercato nel miglioramento delle condizioni sistemiche, forzando quantità e, soprattutto, qualità degli investimenti, pubblici e privati, evitando un'ulteriore fase di competizione sui costi e di deflazione salariale che, nella migliore delle ipotesi, aumenterà il saggio di profitto, porterà maggiore produttività e redditività solo nelle imprese già oggi competitive ed esportatrici.

Il mantenimento delle attuali impostazioni si tradurrebbe, inevitabilmente, in un'ulteriore riduzione della domanda interna, una nuova compressione dei salari e dei redditi, così come, data la crisi di domanda globale, in una nuova ondata di disoccupazione.

Oggi, allora, occorre scegliere fra due opzioni di fondo, che determineranno due diverse visioni dell'Italia dei prossimi anni:

- competere sui costi, deflazionando i redditi e la spesa per prestazioni sociali, precarizzando il lavoro, diminuendo la spesa pubblica o aumentando le tasse, puntando esclusivamente al pareggio di bilancio;
- rilanciare la crescita, a partire dal livello europeo, sostenendo, da un lato, la domanda interna<sup>1</sup> (investimenti e consumi), l'occupazione e i redditi

<sup>1</sup> Una correlazione significativa si riscontra tra la dinamica della produttività e gli investimenti pubblici: considerando sia l'intensità della spesa nei primi anni duemila sia l'evoluzione relativa degli investimenti pubblici nella crisi, Germania e Italia mostrano una ridu-

da lavoro, dall'altro, l'offerta per agire di riflesso sulla domanda, attraverso un nuovo intervento pubblico in economia, che passa inevitabilmente per la riqualificazione e non la mortificazione delle pubbliche amministrazioni.

Solo una di queste opzioni guarda al futuro, ed è la seconda.

Occorre rilanciare una politica industriale che è stata pressoché assente nei governi negli ultimi 15 anni, con l'effetto di incentivare le rendite e disincentivare gli investimenti in ricerca, in innovazione (di processo e di prodotto) o, peggio, indirizzarli in produzioni a bassa intensità tecnologica, basso contenuto di conoscenza e alto impatto ambientale.

La competizione da costi e la conseguente politica di precarizzazione dell'offerta di lavoro finisce così per tenere fuori dal sistema produttivo le conoscenze di un'intera generazione, moltiplicando l'instabilità del sistema senza riqualificarlo e rinnovarlo. L'indebolimento della legislazione del lavoro, la minore sindacalizzazione e tutela contrattuale del lavoro atipico, hanno accentuato le differenze e la segmentazione del mercato del lavoro, riducendo anche per questa via la spinta a investimenti e innovazione. Questo abbassa la produttività e porta a un grave aumento della povertà relativa e della disuguaglianza tra i lavoratori.

Di fronte a questo quadro è indispensabile, per l'insieme del sindacato confederale, avviare un'analisi più approfondita dei processi in corso, dotarsi di linee rivendicative e strumenti contrattuali più efficaci, scegliere contenuti coerenti per contrastare i fenomeni negativi sopra citati, puntare al governo dei cambiamenti. Linee e strumenti, in definitiva, per dare centralità al tema del lavoro, allargare la sfera di applicazione dei contratti, ampliare la copertura delle tutele e la platea dei lavoratori interessati, per includere soggetti oggi esclusi o parzialmente rappresentati, a tutela, in particolare, delle nuove identità che la crisi e le trasformazioni hanno fatto emergere sulla scena sociale.

In questa prospettiva gli obiettivi di fondo da raggiungere sono:

- garantire a tutti i lavoratori pubblici e privati, attraverso i contratti nazionali di lavoro, il potere di acquisto delle retribuzioni, definendo minimi

zione nell'intensità degli investimenti pubblici, cui si associa una dinamica della produttività inferiore alla media, particolarmente accentuata per l'Italia. D'altra parte, in Italia, la spesa in conto capitale (investimenti in infrastrutture, trasporti, comunicazione, energia, istruzione ecc.), che genera esternalità positive e accelerazione/moltiplicazione di investimenti e produttività, si comprime all'inizio degli anni novanta e non torna mai al livello precedente.

nazionali non derogabili, e riconoscimento di norme e diritti fondamentali in capo alle persone valevoli per tutti i dipendenti e non dipendenti del settore di appartenenza;

- rafforzare, estendere e riqualificare il secondo livello di contrattazione, rispondente a tutti i processi e a tutte le fasi presenti nel luogo di lavoro, quindi inclusivo dei diritti, delle tutele e del salario di tutte le figure che vi operano;

- ridefinire regole democratiche, esigibili e verificabili, per ridare voce ai lavoratori e ruolo di rappresentanza certo per Rsu e organizzazioni sindacali, efficacia e validazione agli accordi nazionali e di secondo livello, procedendo anche alla certificazione degli iscritti.

Ma una nuova strategia contrattuale deve essere anche maggiormente inclusiva. Deve, quindi, saper distinguere gli abusi della precarietà, da ricondurre al lavoro subordinato attraverso una forte azione di contrasto, da quelle forme di lavoro autonomo che non sono riconducibili al lavoro dipendente, le quali incontrano il favore delle persone ma richiedono comunque una forte azione di riconoscimento dei diritti oggi negati. La contrattazione collettiva è chiamata dunque a operare per rendere concreta questa prospettiva. C'è un bisogno urgente di praticare questi obiettivi a tutti i livelli, attraverso una sperimentazione che renda protagonisti i lavoratori precari e chiamando a responsabilità i lavoratori stabili, sanando così una frattura che rischia altrimenti di allargare il dualismo delle tutele. Alcuni accordi raggiunti in questi mesi (studi professionali, società di recupero crediti, enti di formazione) dimostrano che è possibile inoltrarsi su questo percorso, ottenendo primi risultati di regolamentazione e di stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari. Occorre spingersi oltre sapendo che gli ostacoli saranno molti e, quindi, i risultati non univoci. Solo se l'insieme della nostra organizzazione assumerà consapevolmente questa sperimentazione, con la gradualità necessaria, sarà possibile invertire una tendenza che altrimenti allontana l'obiettivo della riunificazione del mercato del lavoro.

La contrattazione deve inoltre porsi, tra i vari obiettivi, il consolidamento della base produttiva del paese attraverso forti processi innovativi, l'allargamento quantitativo e qualitativo dell'occupazione (a partire da quella giovanile), l'estensione dei diritti dei lavoratori e la ridefinizione di un nuovo ruolo della bilateralità.

Questa consapevolezza presuppone una selezione rigorosa degli obiettivi rivendicativi e non la loro sommatoria. Allo stesso tempo, una contrat-

tazione che riconfermi la sua supremazia sulle funzioni esercitate dalla legislazione – anche sui minimi salariali – pone necessariamente, nel nuovo contesto in cui è chiamata a operare, il tema della riconsiderazione delle funzioni e del peso da assegnare ai due livelli contrattuali (nazionale e decentrato).

La Cgil ritiene che, come in parte già delineato nell'accordo del 28 giugno 2011, si debba marcare più nettamente il ruolo di cornice generale da assegnare al contratto nazionale di lavoro, facendo rivestire a esso la funzione di garantire i diritti universali per tutte le figure interessate, consegnando alla contrattazione di secondo livello compiti e materie in grado di far leva più decisamente sulle specificità del luogo di lavoro, allargando così spazi negoziali, oggi residuali e limitati, e ricomprendendo nella sua efficacia anche lavoratrici e lavoratori che fanno riferimento a contratti nazionali diversi.

Un modello così articolato implica:

- un contratto nazionale maggiormente rispondente agli obiettivi di allargamento dell'occupazione, più prescrittivo sul versante dell'inclusività e dell'estensione delle sue tutele universali per l'insieme dei lavoratori, dipendenti e non, esigibile sui diritti della persona;
- una contrattazione di secondo livello cui demandare in modo sostanziale la funzione di individuare le migliori condizioni per la gestione dell'organizzazione del lavoro (orari di lavoro, professionalità, condizioni di lavoro ecc.), che esalti e responsabilizzi il ruolo delle Rsu alle quali assegnare poteri di rappresentanza – anche nella loro composizione – delle diverse figure presenti nel luogo di lavoro, rafforzando per questa via le capacità di lettura e gestione dei processi produttivi e di lavoro; tale esigibilità dovrà valere anche per i settori pubblici, rimuovendo i vincoli introdotti dalla legislazione;
- una contrattazione salariale che nei luoghi di lavoro sia in grado effettivamente di riconoscere ai lavoratori i risultati della prestazione in ordine agli aumenti di produttività, qualità ed efficienza, i cui incrementi retributivi si devono sommare in modo separato e trasparente ai minimi retributivi nazionali.

Il *Piano del Lavoro* varato dalla Cgil assume in questa prospettiva una straordinaria centralità.

La contrattazione deve sorreggere questa prospettiva mettendo al primo posto della sua azione la creazione di nuova occupazione e l'affermarsi di

un processo di innovazione a tutto campo, in grado effettivamente di innalzare il tasso di sviluppo ed efficienza del sistema delle imprese, dei servizi e della pubblica amministrazione. Intorno a questi elementi inscindibili devono ruotare le scelte per la crescita economica e lo sviluppo dei fattori. Lo stesso impulso all'aumento della produttività e alla qualità della conoscenza dovrà discendere da questa scelta strategica e da un rinnovato valore da assegnare al lavoro. È in questo contesto che sarà possibile creare le condizioni per affrontare e portare a soluzione la grande questione salariale che vive il nostro paese.

**ABSTRACT**

*Competere sui costi, precarizzando il lavoro e puntando esclusivamente al pareggio di bilancio, o rilanciare la crescita, sostenendo la domanda interna, l'occupazione e i redditi da lavoro? Solo questa seconda opzione ha un futuro, corredata da una politica industriale, come quella indicata nel nuovo Piano del Lavoro della Cgil, e da una riforma del sistema contrattuale più inclusivo, capace di estendere e riqualificare il secondo livello, entro regole democratiche certe, per ridare voce ai lavoratori.*

*Compete on costs, rendering precarious work and focusing exclusively to a balanced budget, or instead boost growth by supporting domestic demand, employment and labor income? Only second option has a future, accompanied by an industrial policy, as indicated in the new Plan of the Work of the Cgil, and a reform of the bargaining system, more inclusive, able to extend and redevelop the second level, within certain democratic rules, to finally give voice to workers.*