

**RELAZIONI INDUSTRIALI
PER UNA MAGGIORE COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE,
LO SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE
E LA CRESCITA DEL PAESE**

LE PROPOSTE DI CONFINDUSTRIA
22 SETTEMBRE 2005

CRESCITA, COMPETITIVITÀ, RETRIBUZIONI

L'industria italiana sta attraversando una delle fasi più difficili della sua storia.

La produzione industriale segna il passo; la forbice con gli altri paesi europei e con quelli più industrializzati del mondo continua ad allargarsi.

Costi e prezzi più elevati rispetto ai concorrenti hanno inciso sulla capacità di penetrazione delle nostre imprese nei mercati internazionali.

Tra il 1999 e il 2004 in Italia il costo del lavoro per unità di prodotto (clup) nell'industria in senso stretto è cresciuto in media del 2,5% l'anno, in accelerazione rispetto al quinquennio precedente (+1,8%) e in controtendenza con quanto registrato nei principali paesi europei.

Negli ultimi dieci anni il clup nell'industria in senso stretto è cresciuto del 23% in Italia, mentre quasi non è aumentato in Germania (1,4%) ed è diminuito (-9%) in Francia.

Vi è quindi un problema di produttività, ma la competitività si gioca anche sulla crescita relativa del costo nominale del lavoro: negli ultimi 10 anni le retribuzioni nominali per addetto sono in totale cresciute del 37,2% in Italia, contro il 26,3% in Germania ed il 29% in Francia.

Tutto questo si ripercuote sulla quota delle nostre esportazioni sui mercati internazionali che, misurata a prezzi costanti, si è ridotta da 4,6% nel 1995 a 3,1% nel 2004. E questo non è solo l'inevitabile conseguenza dell'affacciarsi di nuovi protagonisti sui mercati mondiali; paesi come Francia e Germania hanno sostanzialmente mantenuto il proprio peso relativo nel commercio mondiale.

Dal 2000 a oggi le retribuzioni reali sono cresciute poco in Italia (1,6% circa) ma non molto meno che in Francia o in Germania (2,4%).

Eppure dal 2000 a oggi la produttività del lavoro nell'industria in senso stretto è cresciuta del 10% in Germania e del 12% in Francia, mentre è diminuita dell'1,4% in Italia.

Se la produttività non cresce o addirittura diminuisce, aumentano i costi unitari del lavoro anche se le retribuzioni reali aumentano poco o nulla.

Pur senza guadagni medi di produttività abbiamo aumentato in media le retribuzioni reali e abbiamo perso margini di competitività.

E' evidente che non si può continuare così, senza produrre valore aggiunto incrementale e avendo così poco o nulla da distribuire. Occorre cambiare marcia.

Il processo di ristrutturazione pesa soprattutto sui settori esposti alla concorrenza internazionale, che non possono sfuggire all'urto della concorrenza e della globalizzazione e che devono necessariamente affrontare una trasformazione in profondità del modello di specializzazione produttiva per fargli fare un salto di qualità e adeguarlo al nuovo contesto della competizione e dei mercati.

Questi processi, segnatamente quelli di ristrutturazione dell'occupazione e di internazionalizzazione, nell'opinione comune sono spesso visti come un impoverimento netto del capitale produttivo del Paese, con una irrimediabile perdita di posti di lavoro e di mezzi di creazione di reddito.

In realtà le imprese che si internazionalizzano hanno in media una migliore performance di quelle strettamente nazionali e mediamente si registra un guadagno netto di occupazione e di reddito nella stessa impresa e/o nell'economia.

L'internazionalizzazione dei processi produttivi rappresenta una componente essenziale delle strategie di recupero della competitività. Per massimizzarne i benefici sono necessarie strategie coerenti di tutti i soggetti interessati, dalle imprese ai lavoratori, dai governi nazionali a quelli locali, dalle associazioni di rappresentanza alle forze politiche.

Il problema attuale delle relazioni industriali è dunque come accompagnare questa profonda trasformazione, che riguarda la internazionalizzazione, la specializzazione, i prodotti, i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro delle imprese e quindi le competenze, la qualificazione, la formazione delle risorse umane e, di conseguenza, il loro migliore impiego in termini di rapporto di lavoro instaurato, coinvolgimento nel processo produttivo, forme di retribuzione e tempi di attività.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI QUALE FATTORE DI COMPETITIVITÀ

Il recupero di competitività richiede la riattivazione del circolo virtuoso "maggiore produttività - maggiore crescita", per cui tutti gli sforzi devono concentrarsi sull'aumento dell'efficienza delle imprese e del sistema nel suo complesso.

Devono essere operate precise scelte a favore della ricerca, dell'innovazione, della formazione, della crescita dimensionale delle imprese, del loro inserimento nei mercati internazionali, della riduzione del cuneo fiscale e contributivo.

In questo quadro alle relazioni industriali compete, anche attraverso la revisione e l'attualizzazione delle regole, il compito di:

- ✓ far sì che le imprese possano rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati anche attraverso una migliore organizzazione del lavoro,
- ✓ sviluppare i modi per favorire il conseguimento di retribuzioni più elevate in quanto collegate a livelli di maggiore efficienza nella prestazione ed alla redditività dell'impresa.

Obiettivo comune delle parti sociali deve essere, quindi, l'impegno a perseguire condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, con particolare attenzione per quello strutturalmente più esposto alla concorrenza internazionale, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di tutti coloro che collaborano con l'impresa.

IL CUNEO CONTRIBUTIVO

La "questione salariale" richiede un'urgente ridefinizione del sistema contributivo che preveda l'intervento della fiscalità generale per quegli oneri che impropriamente gravano sul costo del lavoro, l'eliminazione dell'attuale eccesso di prelievo sulle imprese per premi di assicurazione sociale ma anche l'incentivazione di tutte le forme di retribuzione riconosciute a fronte di incrementi di produttività e di efficienza del fattore lavoro.

Per incidere sul cuneo contributivo fra salario lordo e netto e rendere più “pesanti” tutte le forme di retribuzione incentivante, occorre allora:

- ✓ procedere allo sgravio del 50% degli oneri sociali sul salario variabile collettivamente riconosciuto al secondo livello, con l’effetto di ridurre il costo del lavoro rispetto a politiche retributive legate al raggiungimento di parametri oggettivi, senza penalizzare - a differenza di ciò che avviene attualmente - il trattamento pensionistico dei lavoratori interessati;
- ✓ eliminare il contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario;
- ✓ eliminare i residui oneri impropri ponendo a carico della finanza pubblica il costo di garanzie di natura assistenziale;
- ✓ eliminare le distorsioni presenti nella gestione dell’assicurazione contro gli infortuni ed utilizzare le risorse così recuperate per la riduzione selettiva delle tariffe dei premi e per investimenti finalizzati alla ricerca, all’innovazione, alla sicurezza ed alla realizzazione di infrastrutture funzionali al rilancio della competitività del sistema produttivo.

RELAZIONI INDUSTRIALI DI TIPO COLLABORATIVO

- ✓ Le imprese intendono favorire il contributo che un sistema di relazioni industriali corretto ed innovativo può assicurare alla produzione di valore aggiunto.

- ✓ Le imprese sono convinte che i frutti di una stagione di relazioni industriali più collaborative, possono positivamente ricadere tanto sulle imprese che sui lavoratori.
- ✓ A tal fine è necessario che la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, consenta sempre più di realizzare le condizioni per favorire la produzione di quel maggior valore aggiunto che possa poi essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a crearlo: lavoro, capitale e attività imprenditoriale.
- ✓ Di qui la necessità che sia la contrattazione collettiva lo strumento principale per adattare alle esigenze di maggiore competitività, i principali istituti che regolamentano la prestazione lavorativa sia in tema di orario di lavoro che di struttura delle retribuzioni ovvero delle differenti tipologie di rapporto individuale di lavoro.
- ✓ Ciò significa anche stabilire regole precise fra le diverse sedi di contrattazione in modo che – attribuito con esattezza il grado di specializzazione cui deve essere destinata la contrattazione in ciascun livello - tutto quanto concordato in sede nazionale non sia rimesso in discussione agli altri livelli previsti.
- ✓ In questa logica un elemento di sviluppo della competitività è rappresentato anche dal coinvolgimento dei lavoratori sugli obiettivi dell'azienda e dalla partecipazione economica attraverso il "salario variabile".

<p>GLI ELEMENTI ESSENZIALI DI UN REGOLATO SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI</p>
--

Nel confermare un modello di assetti contrattuali articolato su due livelli, le imprese esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema "regolato" e quindi in grado di dare certezze non

solo riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole.

Ciò significa che per avere un regolato sistema di relazioni fra le parti, occorre:

- ✓ l'impegno delle parti stipulanti ad intervenire affinché le rispettive istanze, ai vari livelli, osservino e rispettino le condizioni pattuite;
- ✓ rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche al fine di superare le situazioni di frammentazione della rappresentanza che, specie nei settori dei trasporti, sono causa di una vertenzialità continua ed indifferente alle ragioni dell'economia e del mercato;
- ✓ introdurre idonee procedure di conciliazione ed arbitrato che, assistite da sanzioni, siano in grado di intervenire in caso di mancato rispetto delle clausole concordate;
- ✓ garantire che, nel rispetto del principio del "ne bis in idem", i sindacati non promuovano azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha già formato oggetto di accordo ai diversi livelli;
- ✓ prevedere l'ampliamento delle clausole di tregua sindacale durante la quale ogni azione "a sostegno" delle piattaforme aziendali si configura come "danno ingiusto";
- ✓ creare le condizioni affinché il ricorso alle azioni di sciopero, tanto nell'industria manifatturiera che in quella dei servizi, costituisca effettivamente *l'extrema ratio* definendo nel contempo nuove regole per la proclamazione e l'effettuazione delle forme di autotutela.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA STRUMENTO DI
FLESSIBILIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA

Per far fronte alla competizione internazionale e perseguire l'obiettivo della occupabilità, le imprese hanno bisogno di:

- ✓ flessibilità “da contratto” e cioè quella flessibilità della prestazione di lavoro all'interno delle unità produttive che deve essere garantita dalla disciplina definita attraverso la contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva deve assicurare alle imprese di poter fare affidamento su una maggiore quantità complessiva di ore effettive di prestazione ed anche sulla possibilità di distribuire i nastri orari nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, secondo le esigenze del mercato; adeguare la durata media e la durata massima settimanale degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, così come le misure di utilizzazione del lavoro straordinario, le deroghe in tema di pause, lavoro notturno, ecc., il tutto nel rigoroso rispetto della recente disciplina legislativa di origine europea;

- ✓ flessibilità delle retribuzioni e cioè il diretto collegamento delle erogazioni economiche derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, sia a parametri di efficienza della prestazione che di produttività e redditività dell'impresa.

In un contesto di acuta competizione e di elevata variabilità dei mercati, occorre valorizzare il livello aziendale quale sede per l'adeguamento delle retribuzioni alle condizioni economiche generali dell'impresa anche per evitare di disporre della sola leva occupazionale per il governo della massa salariale.

A questo scopo è necessaria la reale variabilità dei premi di secondo livello ed una crescita del loro peso percentuale nella struttura della retribuzione individuale.

Resta fermo che la professionalità specifica, la rarità di determinati mestieri, il merito, devono continuare a trovare adeguato riconoscimento economico secondo specifici criteri adottati dall'impresa per la valorizzazione individuale delle prestazioni;

- ✓ flessibilità “di contratto” e cioè la possibilità di valorizzare tutte quelle tipologie contrattuali che, come la somministrazione, il part-time o gli appalti, consentono alle imprese, con totale garanzia di tutele per i lavoratori, di far fronte con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati interni ed internazionali, dando altresì piena attuazione a tutte le iniziative finalizzate a sostenere l'inserimento ed il reinserimento nel mercato del lavoro.

L'evoluzione delle forme di organizzazione del lavoro nell'impresa richiede, inoltre, il ricorso a rapporti di collaborazione che, non più riconducibili allo schema tradizionale del lavoro subordinato, sono suscettibili di specifica disciplina relativamente alle tutele interne ed esterne al rapporto di collaborazione medesimo.

LE SEDI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Confermata l'esigenza di procedere ad una razionalizzazione del numero dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati nell'ambito del sistema Confindustria (attualmente 70 contratti nazionali che disciplinano il rapporto di lavoro di circa 4 milioni

e mezzo di lavoratori subordinati), le imprese ritengono che nel definire un nuovo “patto costituzionale” fra le parti sociali in grado di affrontare tutti gli aspetti essenziali delle regole di relazioni industriali, sia necessario anche definire con maggiore precisione la specializzazione delle diverse sedi negoziali.

La diversità di situazioni economiche, produttive, giuridiche ed ordinamentali che caratterizzano l’Unione Europea, non consente l’individuazione di un comune modello di assetti contrattuali bensì solo di trarre una indicazione circa una prevalente tendenza verso sistemi articolati su due livelli di contrattazione.

È questa la situazione tradizionalmente attuata nel nostro Paese e che il Protocollo del 23 luglio 1993 ha, per la prima volta, regolamentato indicando i soggetti, i tempi, le materie proprie di ciascuno dei due livelli.

L’esperienza maturata consente, dopo oltre dieci anni di applicazione generalizzata delle regole e dei criteri a suo tempo concordati, di proporre alcuni interventi correttivi.

L’obiettivo è duplice: non solo di ovviare alle carenze ed alle criticità che hanno reso il sistema non del tutto efficace e non sempre correttamente applicato, ma anche di adeguarlo alle mutate condizioni economiche e produttive.

Condizioni che impongono alle imprese di conseguire un livello di competitività almeno pari a quello dei diretti concorrenti che operano negli altri Paesi dell’Unione Europea e che possono fare affidamento su un sistema di relazioni industriali sempre più in grado di coniugare flessibilità normativa e salariale (quale quella che deriva anche dalle “clausole di uscita”) con tutele e sicurezza.

A questi fini:

- ✓ al contratto collettivo nazionale di settore continua ad essere affidato il compito di definire la dinamica dei trattamenti economici minimi per ciascun livello di inquadra-

mento professionale dovendosi ulteriormente specificare che l'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni non rappresenta un automatismo bensì costituisce, per l'appunto, un obiettivo da considerare unitamente alle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, al raffronto competitivo ed agli andamenti specifici del settore, ivi compreso l'andamento delle retribuzioni di fatto;

- ✓ il contratto nazionale di settore, quindi, determina gli aumenti dei minimi tabellari in coerenza con i tassi di inflazione programmata da applicare sulle voci retributive determinate nel contratto nazionale medesimo. Ne consegue anche la necessità di ridefinire le tempistiche della contrattazione al fine di evitare la sovrapposizione dei cicli negoziali;
- ✓ la contrattazione di secondo livello con contenuti economici, aziendale o alternativamente territoriale, laddove già prevista, e da svolgersi secondo le prassi in atto, deve conseguire un'effettiva variabilità dei premi in funzione dei risultati ottenuti nella realizzazione di obiettivi concordati fra le parti;
- ✓ la contrattazione di secondo livello, inoltre, si esercita tra i soggetti, nelle sedi, nei tempi e per le materie stabiliti dalla contrattazione nazionale.

IL NUOVO RUOLO DEL LIVELLO INTERCONFEDERALE

Al fine di costituire un adeguato complemento per la verifica della funzionalità delle regole di relazioni industriali che le parti concorderanno, è possibile:

- ✓ individuare nel livello interconfederale una nuova e specifica sede di raccordo non episodico anche ai fini di orientamento per i comportamenti ai vari livelli;

- ✓ con cadenze prefissate Confindustria e le Segreterie generali di CGIL, CISL, UIL esamineranno l'evoluzione complessiva dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali;
- ✓ su ciascun tema le parti potranno esprimere valutazioni e proposte autonome o convergenti così come potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto da sottoporre anche a Governo e Parlamento.