



www.lavoce.info

Lavoro

NERO SU BIANCO MA SCRITTO AL CONTRARIO

di [Tito Boeri](#) e [Pietro Garibaldi](#) 26.09.2008

La riforma del modello contrattuale è fondamentale per permettere a tutti i lavoratori di avere un contratto più tempestivo e per rafforzare il legame fra salari e produttività. Ora Confindustria ha presentato una proposta formale. Prevede il superamento dell'inflazione programmata con l'indice di inflazione previsionale, aumenti applicati esclusivamente alle retribuzioni contrattuali e l'inserimento di una clausola di garanzia. E' un passo avanti perché è un punto di riferimento per la discussione. Ma si prefigge il contrario di ciò di cui l'Italia ha bisogno.

Con la chiusura del tormentone Alitalia finalmente si tornerà a parlare di riforma del **modello contrattuale**. È una riforma fondamentale per permettere a tutti i lavoratori di avere un contratto più tempestivo e per rafforzare il [legame fra salari e produttività](#). La riforma è sempre stata rimandata, con tanto di plateali abbandoni del tavolo o, più semplicemente, rinvii formalmente giustificati dalla necessità di perseguire obiettivi più prioritari. Come se la contrattazione salariale e sulle condizioni di lavoro non fossero il compito prioritario dei sindacati e delle organizzazioni datoriali. Stando alle dichiarazioni ufficiali, sembra però che ormai tutti si siano convinti che la riforma non è più rinviabile e che i tempi per chiudere siano davvero maturi. Bene.

LA PROPOSTA DI CONFINDUSTRIA

La Confindustria ha elaborato una proposta formale di [riforma del sistema contrattuale](#). La proposta è finalmente scritta nero bianco, un grande passo avanti perché offre un punto di riferimento preciso. La durata del contratto viene elevata a **tre anni**, sia per quel che riguarda la parte economica che per quel che riguarda la parte normativa.

Confindustria propone anche di sostituire [il tasso di inflazione programmata](#) con un indice previsionale triennale, elaborato da "un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza e affidabilità", depurato da alcune voci di inflazione "importata", ossia di inflazione non generata all'interno del paese. Il nuovo indice dovrebbe venire applicato soltanto alle componenti della retribuzione effettivamente stabilite nei contratti nazionali (i minimi tabellari e il valore medio degli scatti di anzianità) abbassando dunque i livelli su cui applicare l'aggiustamento. Il resto degli aumenti dovrebbe essere determinato a livello di azienda, attraverso la contrattazione di **secondo livello**, e dovrebbe quindi variare da impresa a impresa.

È infine prevista una **clausola di garanzia** per i lavoratori che non saranno coperti dalla contrattazione aziendale. In altre parole, il contratto nazionale dovrebbe prevedere, oltre all'aumento legato all'inflazione prevista, un ulteriore incremento retributivo da applicare solo e soltanto a quelle imprese, per lo più piccole, nelle quali la contrattazione di secondo livello non ha luogo.



www.lavoce.info

Il documento prevede, infine, un insieme di procedure (molto complesse) per evitare che i **rinnovi** contrattuali avvengano con eccessivi ritardi. In particolare, si prevede di attribuire a un comitato interconfederale formato da Confindustria e dai sindacati confederali il compito di verificare i motivi che hanno portato, per un dato contratto, a eccessivi ritardi di rinnovo.

I LIMITI DELLA PROPOSTA DI CONFINDUSTRIA

Le principali **novità** della proposta sono dunque tre: il superamento dell'inflazione programmata con l'indice di inflazione previsionale, la proposta di applicare gli aumenti esclusivamente alle retribuzioni contrattuali e l'inserimento di una clausola di garanzia. Vediamoli uno per uno.

Inflazione previsionale: un oggetto misterioso

L'inflazione programmata è sicuramente un concetto obsoleto, da superare dopo l'entrata nell'euro. Tuttavia, l'inflazione previsionale è un **concetto arbitrario**, complicato e poco trasparente. Chi dovrebbe produrre quest'indice previsionale di inflazione? Senza dubbio l'indice non potrebbe essere prodotto dai sindacati o da Confindustria, anche perché le parti avrebbero incentivi distorti. E quale altro indovino può prendersi questa responsabilità? Il concetto è poco trasparente, perché introdurrebbe aumenti al primo livello che dipendono molto da quando il contratto viene firmato, inducendo di conseguenza pericolosi comportamenti dilatori: se l'inflazione sta aumentando, i sindacati avranno incentivo a ritardare la trattativa, per aspettare un indice di aumento maggiore; viceversa, quando l'inflazione sta diminuendo, gli incentivi a ritardare la firma del contratto saranno dei datori di lavoro.

L'appiattimento retributivo

La proposta di applicare gli aumenti soltanto ai minimi tabellari e alle retribuzioni convenzionali ha l'effetto di comprimere la **struttura salariale**, in quanto tende a coprire dall'inflazione soltanto le retribuzioni inferiori. Nel primo livello di contrattazione verrebbe garantito un aumento di un certo numero di euro (ad esempio 100 euro), da applicare a una retribuzione convenzionale decisa sul tavolo delle trattative. La retribuzione convenzionale è però sempre inferiore alla retribuzione di fatto, in quanto quest'ultima incorpora anche aumenti di retribuzione concessi dal singolo datore di lavoro (i cosiddetti superminimi). Ciò significa che, di fatto, i 100 euro di aumento finiranno per incidere maggiormente sugli individui che in azienda hanno una retribuzione inferiore, così come ai tempi della scala mobile. L'Italia ha invece bisogno di ridurre la compressione salariale e premiare con incrementi salariali maggiori gli individui che hanno maggior produttività. Un meccanismo di questo tipo ha anche l'effetto perverso di provocare aumenti maggiori nel Mezzogiorno. Continuiamo a ipotizzare che l'incremento sia di 100 euro. Sappiamo dai dati Istat che 100 euro in più a Napoli valgono, in termini di potere d'acquisto, quanto 125 euro a Milano. La proposta elaborata da Confindustria implica che i 100 euro vengano dati a tutti i lavoratori con quell'inquadramento su tutto il territorio nazionale. Significa comprimere ancora di più la struttura salariale. Tutto il contrario di ciò di cui l'Italia ha bisogno.

Le clausole di garanzia

Infine, le clausole di garanzia hanno un obiettivo condivisibile. Il sistema deve effettivamente poter



www.lavoce.info

garantire aumenti a **tutti i lavoratori**, anche quelli che non hanno la contrattazione aziendale. Il meccanismo proposto, tuttavia, non lega l'aumento di salario di garanzia ad alcun parametro di produttività. Al contrario, stabilendo un incremento uguale per tutti tende anch'esso ad appiattare la struttura retributiva. Se invece gli incrementi retributivi fossero collegati all'andamento del reddito operativo lordo per addetto, si riuscirebbe a legare salari e produttività anche nelle imprese in cui non si svolge contrattazione di secondo livello e a impedire una compressione della struttura salariale. Come abbiamo già suggerito in passato (LINK Boeri Garibaldi premio a due livelli), come base di calcolo per una simile clausola di garanzia potrebbe essere usata la base imponibile dell'Irap legata alla produttività.

Ipotesi accordo

» [Ipotesi accordo](#) (61kb - PDF)