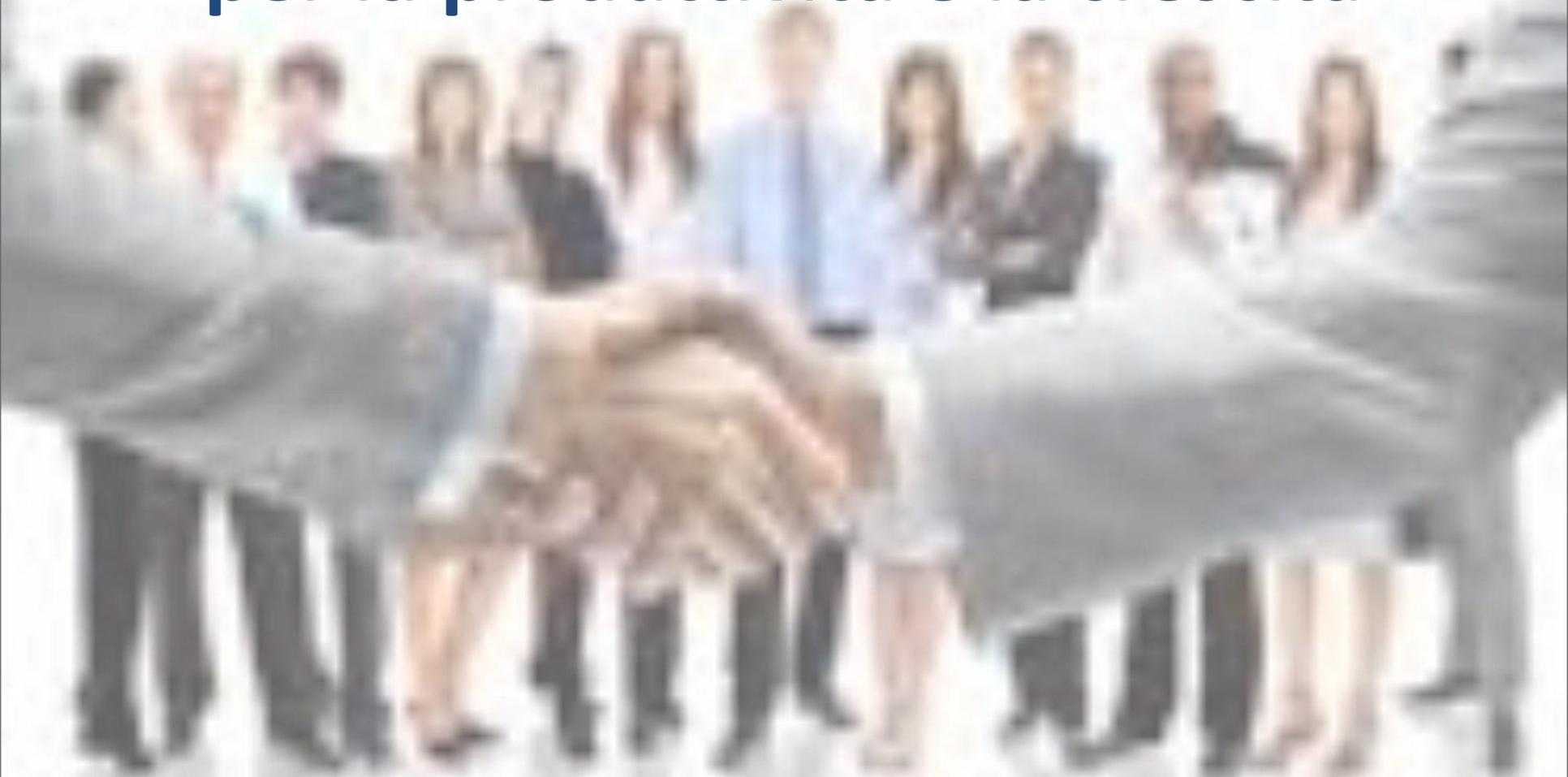


LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA per la produttività e la crescita



*Introduzione di Pietro Ichino al seminario promosso
da **CIM&FORM** – Verona, 19 gennaio 2018*

La logica originaria del centralismo, (in Italia di fatto dimenticata)

- La **ragion d'essere di un sistema centralizzato** di determinazione degli standard minimi:
favorire la migrazione dei lavoratori dalle imprese che non reggono lo standard a quelle più forti
- In Italia la si è **del tutto persa di vista**:
 - tendenza a **difendere le imprese inframarginali**
 - si considera come **fatto negativo la migrazione di lavoratori dal Sud al Nord**
 - si tollera diffusamente il **lavoro nero al Sud**
(un esempio: il caso di Reggio Calabria)

Quattro profili ulteriori della crisi del contratto nazionale (come lo abbiamo conosciuto fin qui)

I. **L'aumento delle disuguaglianze**

- A. **l'evoluzione tecnologica** che allarga le differenze di produttività **fra persone** e, ma anche **fra imprese**
- B. **gli squilibri regionali** che non vogliamo più curare con la migrazione dalle regioni più povere alle più ricche

II. **L'impatto della globalizzazione**

- A. **aumento dell'incertezza** degli eventi economici anche a breve (mentre il ccnl dura 3 o 4 anni)
- B. **perdita di peso del livello nazionale** di governo dell'economia di fronte alla globalizzazione

I. L'aumento delle diseguaglianze

A. differenze di
produttività
(fra persone
e fra imprese)

B. squilibri
regionali



A. Le differenze di produttività

O x **S** x **E**

Organization: enorme aumento delle differenze di produttività del lavoro tra le aziende

Skills: enorme aumento delle differenze di capacità professionale tra i lavoratori

Effort: l'organizzazione del lavoro consente sempre meno il controllo sull'intensità della prestazione, sempre più sul risultato

B. Gli squilibri territoriali

- Irrazionalità degli standard espressi centralmente in termini nominali, anche in considerazione delle **differenze marcate di potere d'acquisto** della moneta da regione a regione
- ne risultano minimi **troppo alti al Sud, troppo bassi al Nord**, che alimentano gli squilibri occupazionali
- In **Germania** hanno risolto il problema proprio decentrando la determinazione degli standard retributivi

Decentramento contrattuale: un confronto Germania/Italia

RFT

- Alla metà degli anni '90 viene introdotta la **clausola di *opt-out*** rispetto allo standard retributivo nazionale
- La **riforma della contrattazione nel 2001**: il contratto aziendale può sostituirsi a quello nazionale

ITALIA

- 2010: demonizzazione da parte della Cgil del piano Fiat per tre deroghe marginali al CCNL
- Gli **accordi interconfederali del 2011, 2013 e 2014**: il c. aziendale può derogare su tutto, ma **non sui liv. retributivi**
- La novità nel **DEF 2014-16** e nei successivi (ma ancora inattuata): il contr. az. deve prevalere sul c.c.n.l. anche sui liv. retributivi

Gli effetti del sistema tedesco e di quello italiano sull'occupazione

Uno studio recentissimo (*Divari territoriali e contrattazione: quando l'eguale diventa diseguale*, di T. Boeri, A. Ichino ed E. Moretti, 2016) porta a queste conclusioni:

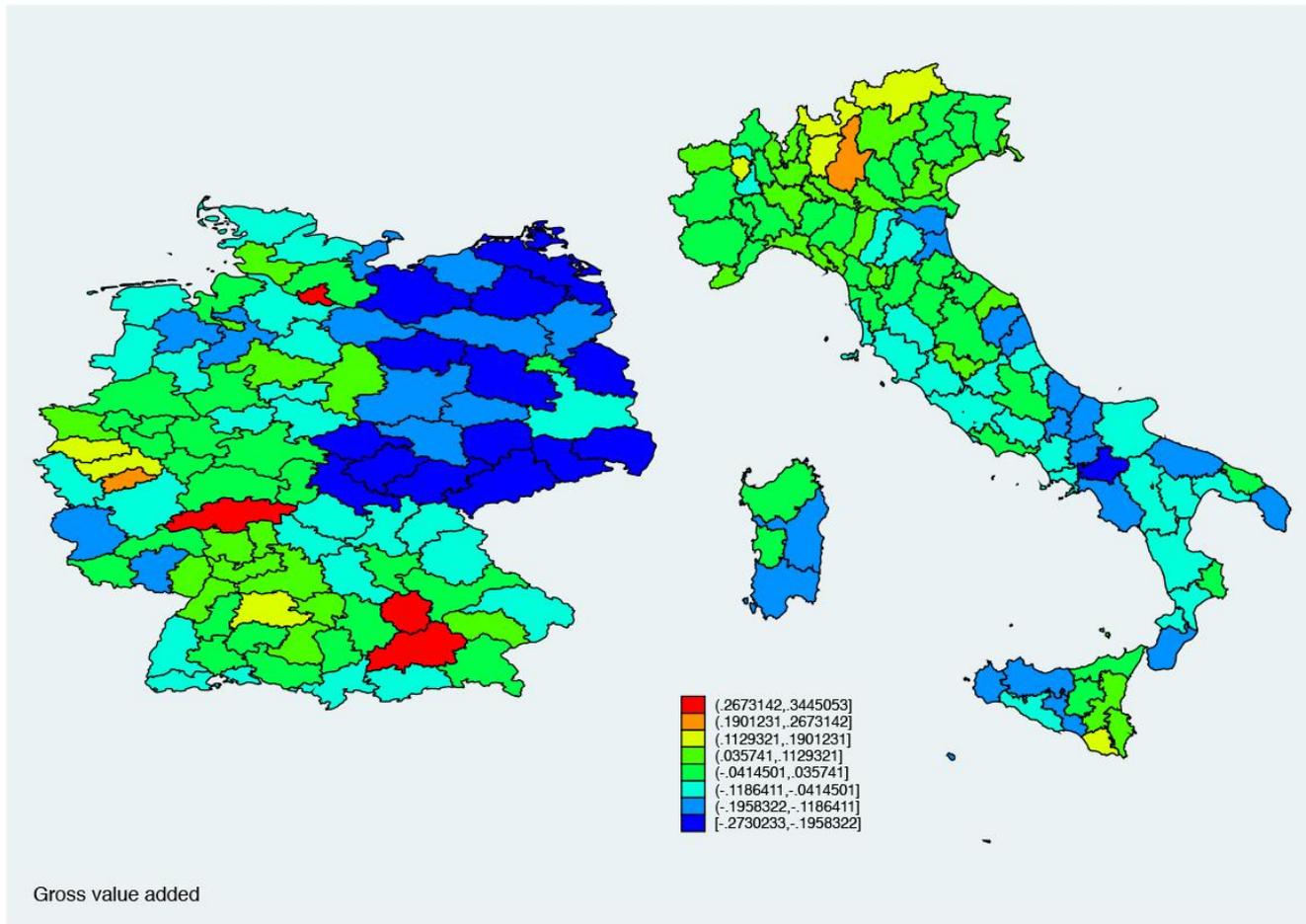
- Anche in RFT c'è **forte Δ produttività** (Est/Ovest)...
- ma dagli anni '90 si è consentita la **differenziazione delle retribuzioni** in rapporto alla produttività...
- ... col risultato che si è **minimizzato il Δ occupazione**

N.B. I grafici che seguono sono tratti dallo studio di T. Boeri, A. Ichino ed E. Moretti

Differenze regionali Δ in Germania e in Italia

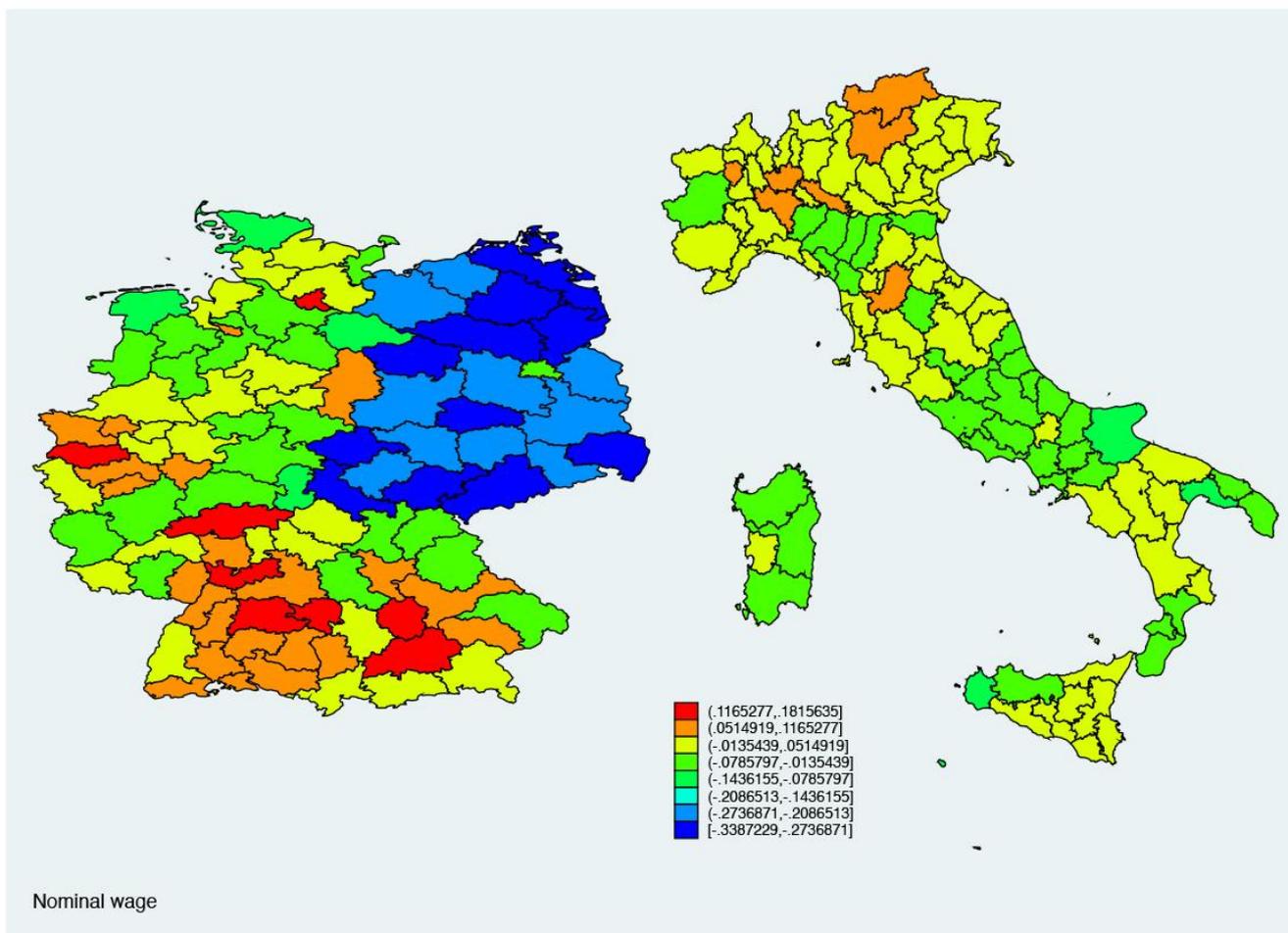
Forte Δ produttività sia in RFT, sia in IT

Value added per worker



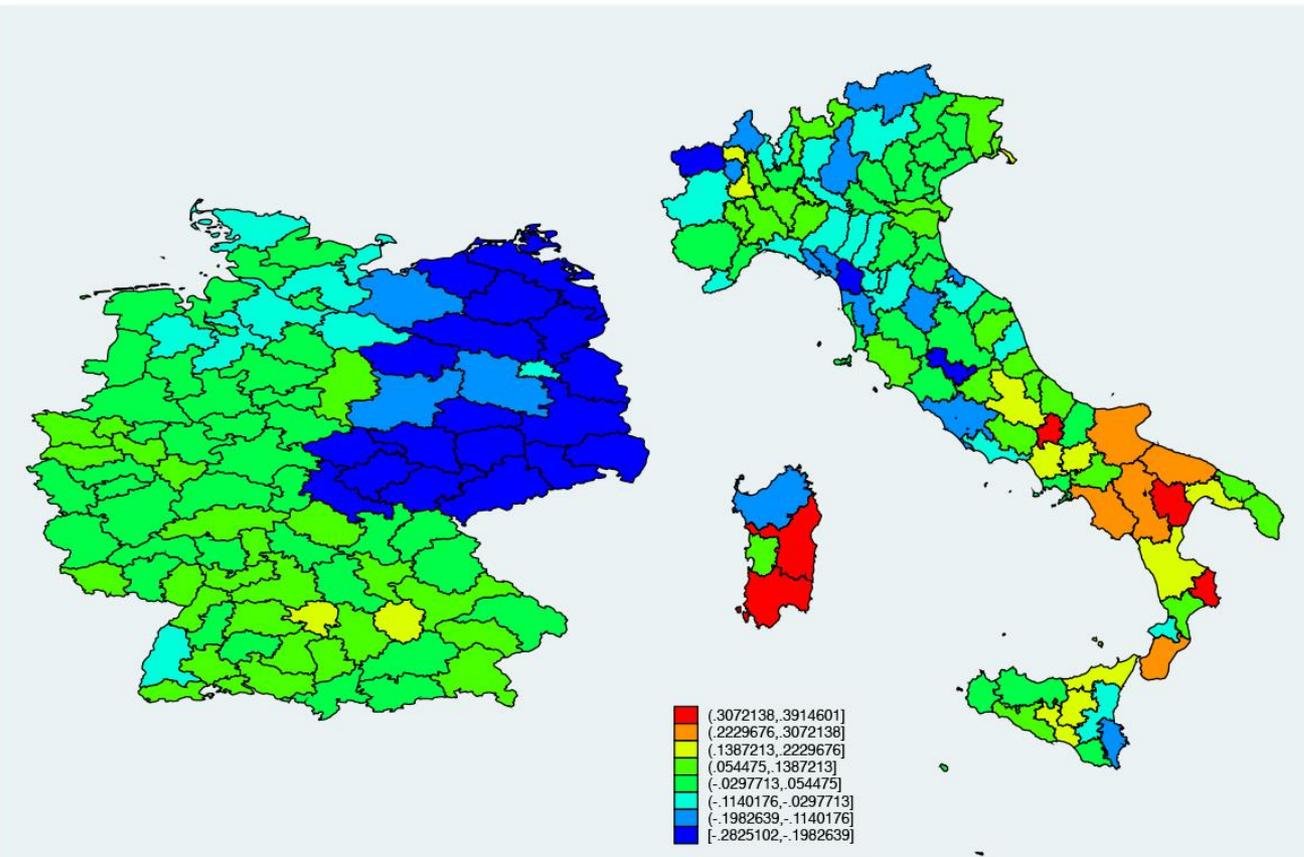
In Germania il Δ retribuzioni nominali corrisponde al Δ produttività (in Italia no)

Nominal wages



In RFT potere acq. più alto dove produttiv. è più alta; in IT più alto dove prod. è più bassa!

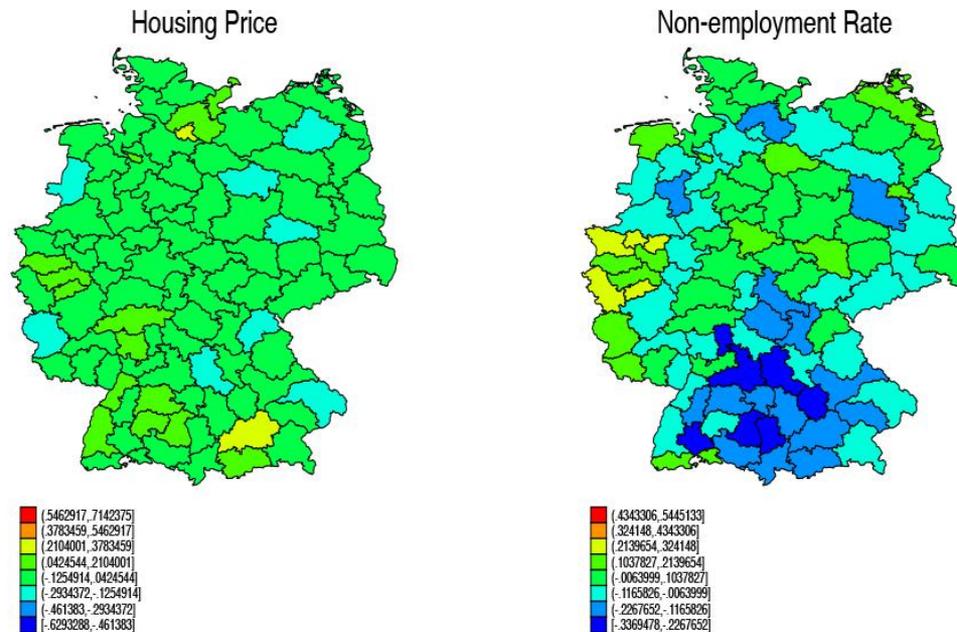
Real wages



Real wage

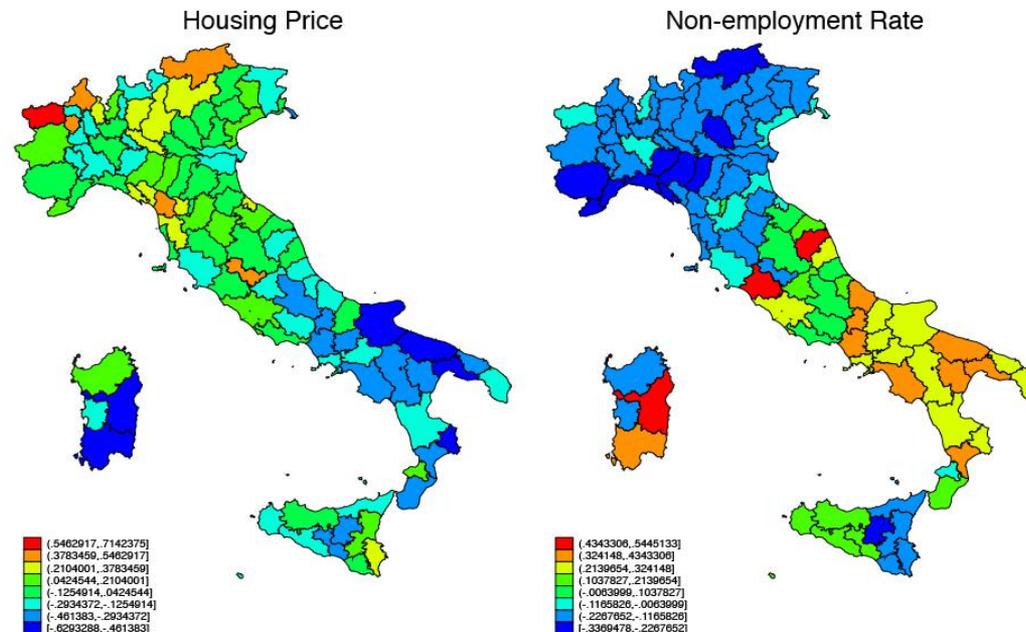
In Germania prezzi e tasso occup. sono uguali a Ovest e a Est...

Prices and non-employment - Germany



... mentre in Italia c'è un Δ elevato
sia sui prezzi sia sull'occupazione

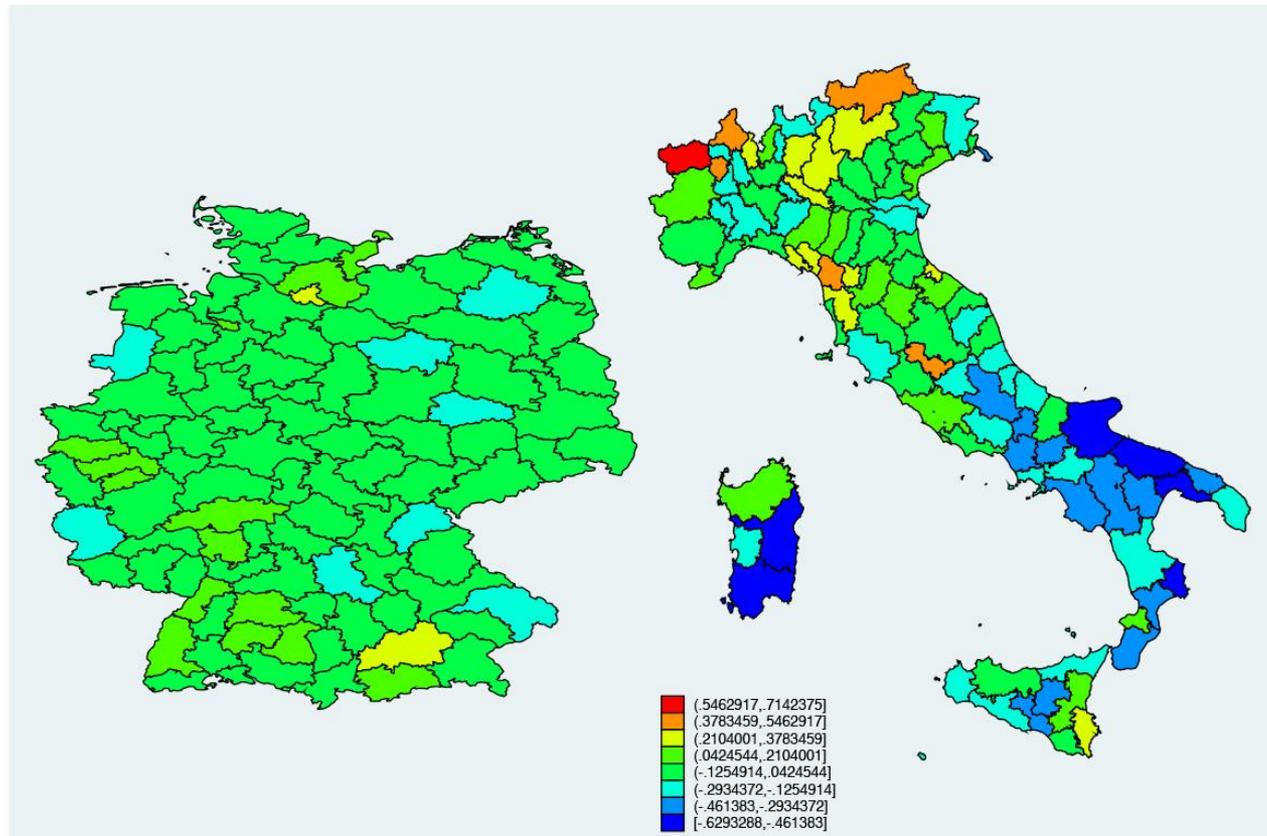
Prices and non-employment - Italy



In RFT non c'è Δ costo casa

In Italia il Δ costo casa è molto alto

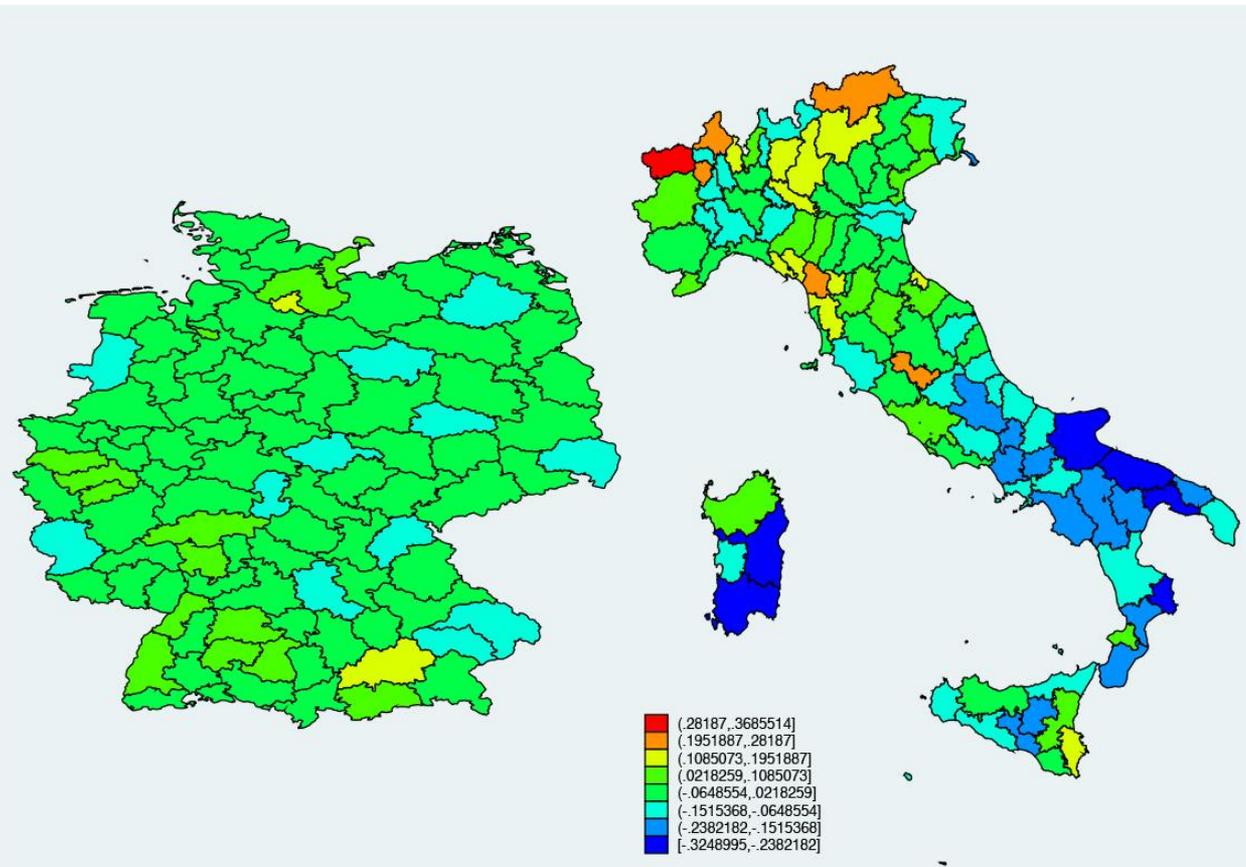
Housing price



In RFT non c'è Δ prezzi consumo

In Italia il Δ prezzi cons. è alto

Consumer price



Consumer price index

II. La globalizzazione aumenta l'importanza del livello aziendale nelle relazioni industriali

Il livello nazionale non è più quello cruciale per il governo dell'economia

- Non si regge la sfida della globalizzazione senza una **governance economica continentale**
- nella UE gli **aiuti di Stato** sono **vietati**
- nel sistema dell'euro lo Stato non dispone più della leva monetaria (**svalutazione competitiva**)
- le variabili determinanti per l'andamento di un settore **non si decidono più a Roma**

Le grandi multinazionali chiedono un contratto aziendale sovrano

- Una multinazionale con centinaia di migliaia di dipendenti nel mondo **non accetta volentieri un c.c.n.l. stipulato da terzi...**
- né abdica volentieri alla **scelta dell'inquadramento professionale e della struttura delle retribuzioni** in funzione del modello di organizzazione del lavoro

A top-down view of four hands holding four blue puzzle pieces in a square arrangement. The hands are positioned at the corners of the square, with fingers gripping the edges of the pieces. The puzzle pieces are interlocking, forming a larger square shape. The background is a light, textured surface.

**Una soluzione
possibile**

a) La parte di competenza del sistema delle relazioni sindacali

- Il contratto collettivo nazionale dovrebbe stabilire la **retribuzione oraria minima del settore come «minimo di garanzia»...**
- ... prevedendone la **derogabilità in sede aziendale** in funzione del costo della vita regionale (coefficiente Istat)
- ... individuando gli schemi di determinazione della **retr. variabile x produttività o redditività** applicabili per *default* dove manchi contratto aziendale

b) La parte di competenza del legislatore

- Chiarire i termini della **derogabilità del contratto nazionale** in sede aziendale
- Rafforzare il regime fiscale agevolato per
 - **premi di risultato** (produttiv., redditiv., qualità, innovaz.)
 - **partecipazione agli utili** (ex artt. 2099 e 2102 c.c. – possibile pure un provvedimento in materia di **azionariato dei dipendenti**)

prevedendo l'**aumento del limite** dell'agevolazione oltre gli attuali 2000 (o 2500) euro annui

c) Un criterio di misurazione della rappresentatività sindacale (che funzioni)

- Una disciplina legislativa che recepisca **lo schema degli accordi interconfederali 2011-2013-2014...**
- ... che preveda il riferimento alla **media tra dato elettorale e dato associativo...**
- ... ma con la clausola per cui, dove manchi il dato associativo si fa riferim. al **solo dato elettorale**



**Introdurre uno standard
retributivo orario minimo
universale?**

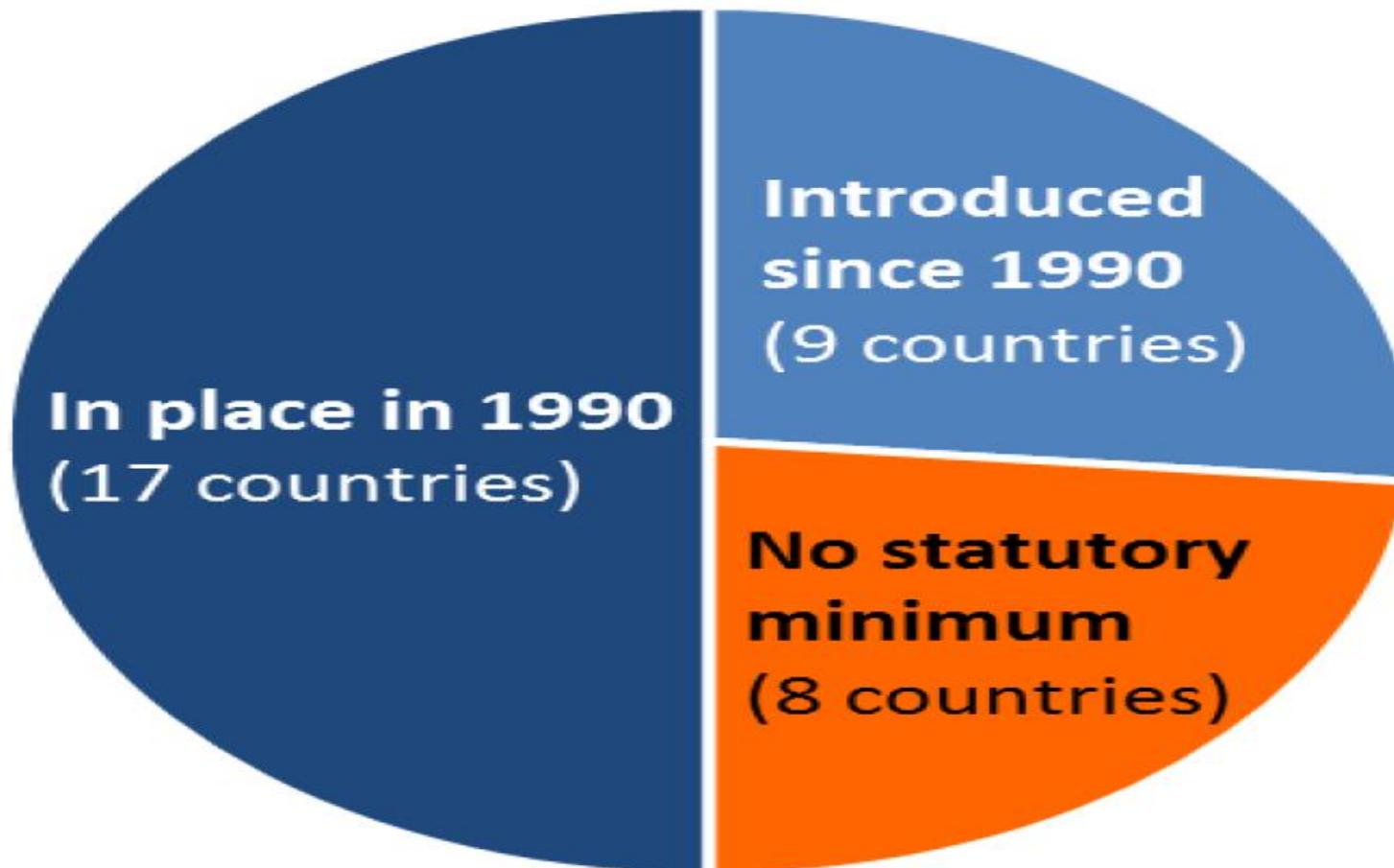
La delega non attuata



Legge n. 183/2014, c. 7, lett. g:

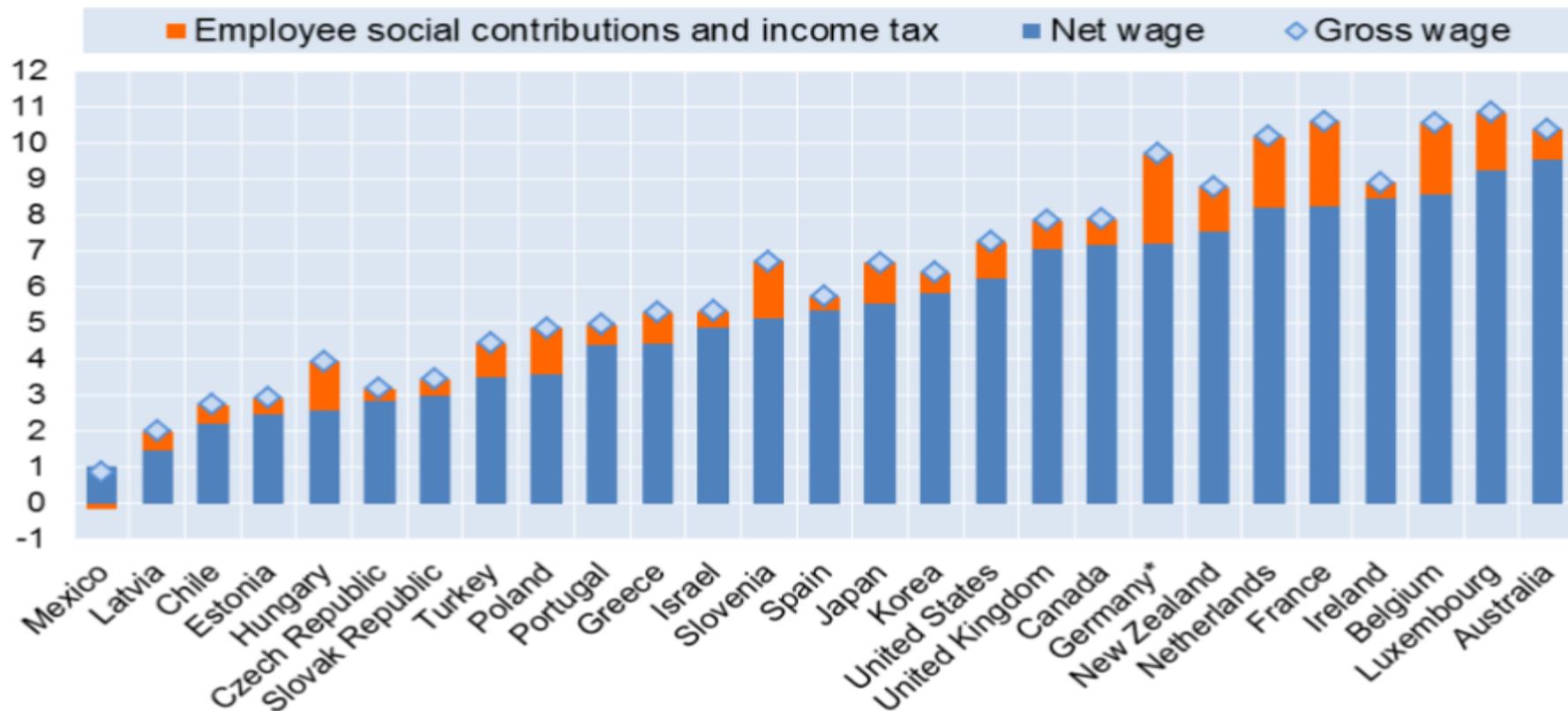
«introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del **compenso orario minimo**, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, **nei settori non regolati da contratti collettivi** sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»

Quanti tra i Paesi dell'OECD hanno il minimum wage



Dati OECD 2015

A quanto ammonta il minimum wage nei 26 Paesi Oecd nei quali è in vigore



Notes: Social contributions also include any mandatory payments to private insurance for health, retirement pensions, etc. Full-time worker in a single-person household earning the minimum wage at the standard (adult) rate. 'Full-time' refers to statutory full-time hours in each country and includes statutory additional payments, such as holiday pay. See Fact Sheet on last page for country-specific details. USD amounts are calculated using purchasing power parities for private consumption.

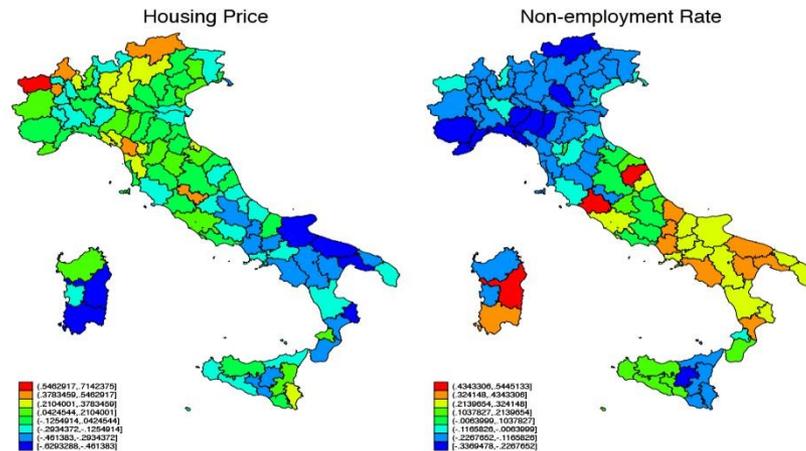
* Minimum-wage level in Germany is for 2015. See Figure 1 for calculation details.

Source: OECD tax-benefit models www.oecd.org/social/benefits-and-wages.htm, minimum-wage database, www.oecd.org/employment/database and National Accounts database, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SNA_TABLE4.

Una questione intrigante

Stabilire la retribuzione oraria minima in termini **nominali** o in termini di **potere d'acquisto reale**?

Prices and non-employment - Italy



Il Governo ha bisogno del sistema delle relazioni industriali

- Il Governo deve promuovere il **superamento del sistema centralizzato** di determinazione degli standard retributivi **senza forzature del sistema** delle relazioni sindacali ...
- ... ma è indispensabile che quest'ultimo **condivida l'obiettivo e asseconi l'iniziativa**
- Altrimenti, assisteremo a un'ulteriore fase di **sgretolamento progressivo** del sistema delle relazioni sindacali

Grazie per l'attenzione



Queste slides si possono scaricare dal sito www.pietroichino.it

Allegati

La questione della partecipazione



Un altro problema italiano: poca opzione *exit* e poca opzione *voice*

- Due modelli contrapposti:
 - **USA-UK** - in un mercato del lavoro fluido il lavoratore, molto mobile, ha l'opzione *exit*
 - **RFT** – in un mercato del lavoro vischioso al lavoratore stabile è data l'opzione *voice*
- L'**anomalia italiana**: m.d.l. vischioso, **scarsa opzione *exit***, ma, nonostante l'art. 46 Cost., al lavoratore è data **scarsa opzione *voice***

Diversi modelli sia di rapporto individuale, sia di rapporto collettivo

- Poiché andiamo verso un sistema con pluralità di modelli di **rapporto lavoratore/azienda** sotto il profilo della durata e del contenuto assicurativo del contratto...
- ... occorre anche una pluralità di modelli di **coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa**

Se sono i lavoratori a ingaggiare l'imprenditore: la scommessa comune

- Il paradigma *hire your best employer*
- la **scommessa comune** sul piano industriale innovativo
- la partecipazione all'informazione e al controllo come parte essenziale della scommessa comune

La correlaz. inversa fra rel. cooperative e contenuto assicurativo del rapporto

	rapporto di lavoro ad alto contenuto assicurativo	variabilità di parte della retribuzione collettiva	variabilità di parte della retribuzione collettiva e di quella individuale	rapporto di lavoro a contenuto assicurativo ridotto
relazioni sindacali	α			
fortemente conflittuali	modello dominante nei serv. pubblici italiani			
moderatamente conflittuali	modello domin. nell'industria italiana			
cooperative		Fiat Melfi anni '90		
			Nissan Sunderland 1986-2005	
partecipative			Saturn Spring Hill 1985-2005	modello tradizionale nel settore delle cooperative di lavoro

ω

Partecipazione dei lav. nell'impresa: il disegno di legge *bi-partisan*

- Il **d.d.l. Sacconi Ichino Gatti *et al.* 19.9.13 n. 1051** riproduce la delega legislativa contenuta nella legge Fornero, che nel frattempo è scaduta
- Subito incardinato alla Commissione Lavoro del Senato, sono ora in corso le audizioni
- L'orientamento dei presentatori nel senso di trasformare il testo in senso immediatamente dispositivo

Per riassumere sulla partecipazione

- Stante la grande varietà di situazioni e modelli riguardo alle dimensioni aziendali, all'organizz. produttiva, al modello di rapporto di lavoro dominante nell'az., al turn-over dei lavoratori...
- ... è probabilmente **impossibile imporre un modello unico** di rapporto individuale e collettivo
- Meglio la politica dei «cento fiori»: offrire un ampio *menu* di possibili mix di opzione ***exit*** e opzione ***voice***, e **lasciare che modelli diversi si confrontino e competano** tra loro liberamente

Un menu *à la carte* per la contrattazione della partecip. dei lavoratori in azienda

- a) **informazione o consultazione** dei sindacati o di organi creati *ad hoc*
- b) procedure o **organi congiunti di verifica** dell'attuazione di piani o decisioni concordate
- c) **organi paritetici o misti con poteri di indirizzo o controllo** in materia di sicurezza, formazione, pari opportunità, ecc.
- d) partecipaz. di **rappres. dei lavoratori in organi di controllo** sull'attuazione di determinate scelte aziendali
- e) forme di **partecipazione dei lavoratori agli utili**
- f) partecipazione di **rappres. lav. in Consiglio di Sorveglianza**
- g.1) forme di **partecipazione individuale al capitale societario**
- g.2) possibilità di **trasformazione di quote t.f.r. in capitale sociale**
- g.3) **partecipazione al capitale soc. mediante fondazioni o holding**