

DOCUMENTO DELLE PARTI SOCIALI PER LA PRODUTTIVITA'

1. Considerazioni introduttive

A partire dalla prima metà degli anni 90 l'economia italiana ha presentato nel confronto internazionale più bassi livelli di sviluppo, sia in termini effettivi sia in termini potenziali, denunciando la natura strutturale e di lungo periodo del problema.

La crisi economica ha accentuato il fenomeno e i dati ufficiali di crescita indicano che il Pil italiano si è ridotto più che altrove.

Il conto che il Paese sta pagando per i nodi strutturali che frenano l'economia italiana è molto alto, in termini di perdita di benessere, che si traduce in minori retribuzioni reali, più bassa redditività delle imprese, carenti risorse per la solidarietà, l'istruzione e la ricerca, più elevata pressione fiscale.

Diviene centrale il tema della produttività su cui incidono, oltre al lavoro, molte altre voci sia materiali (energia, logistica, trasporti, costi di produzione) sia immateriali (ad esempio sicurezza e legalità che hanno costi sensibilmente diversi fra Nord e Sud d'Italia e fra grandi e piccoli centri urbani), nonché l'investimento nell'ammodernamento dei macchinari e nella introduzione di innovazioni di prodotto e di processo.

Nella classifica dei paesi OCSE l'Italia occupa l'ultimo posto per la crescita della produttività del lavoro nel periodo 1997-2009. Nello stesso arco temporale la produttività del Paese è rimasta ferma, perdendo 15 punti rispetto a Francia e Germania e oltre 20 rispetto al Regno Unito.

La criticità è confermata se si guarda all'innovazione e all'efficiente combinazione del fattore lavoro e del fattore capitale. Cioè se si guarda la produttività totale dei fattori (PTF) definibile come l'efficienza nel combinare i fattori produttivi, che dipende da organizzazione e variabili di contesto (burocrazia, legislazione, trasporti, infrastrutture).

La PTF cresce in Italia circa 1 punto percentuale all'anno in meno rispetto a Francia e Germania e 2 punti percentuali meno dei paesi anglosassoni e del Giappone e il suo livello è addirittura diminuito rispetto ai valori registrati a metà degli anni Novanta.

La più bassa crescita della produttività comporta una crescita del costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) e quindi una perdita di competitività. Perdita di competitività che è immediatamente riscontrabile nell'alto deficit con l'estero che si traduce in uno spostamento dei redditi e dell'occupazione a favore dei produttori esteri.

Una maggiore flessibilità nell'utilizzo dei diversi fattori della produzione permette una maggiore accumulazione di capitale e il migliore e più ampio utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione (ICT).

Pertanto, il tema della produttività è al centro dell'attenzione di Governo e Parti Sociali, proprio perché la sua crescita è strettamente connessa alla crescita

dell'economia e quindi al benessere economico e sociale del Paese e alla ripresa occupazionale.

Le parti sociali sono consapevoli degli effetti che la contrattazione collettiva, in particolare il secondo livello e cioè la contrattazione aziendale o territoriale può esercitare sulla crescita della produttività e già con il Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 ne avevano individuato principi e linee di indirizzo.

Il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività sono gli obiettivi enunciati anche nel Protocollo del 22 gennaio 2009 cui ha fatto seguito una stagione di rinnovi contrattuali che ha permesso di definire, un nuovo punto di equilibrio degli assetti della contrattazione collettiva.

2.Relazioni industriali e contrattazione collettiva

In diretta conseguenza di quanto precede, le parti firmatarie del presente documento confermano l'obiettivo comune di realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni.

Per questo intendono orientare la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, alla produzione di quel maggior valore aggiunto che possa poi essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo.

Per cogliere questi obiettivi le parti, salvo quanto definito in specifici comparti produttivi, consolideranno un modello contrattuale nel quale il contratto collettivo nazionale di lavoro abbia la funzione di garantire i trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e la contrattazione di secondo livello, anche attraverso idonee politiche fiscali di vantaggio, abbia il compito di aumentare ulteriormente la crescita della produttività correlando a tale aspetto le retribuzioni **reali** dei lavoratori.

Diviene, pertanto, essenziale definire compiutamente, attraverso specifiche intese, un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Per favorire questo processo è necessario, altresì, incrementare e rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello che collega **parte della retribuzione** al raggiungimento di obiettivi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività del sistema produttivo.

In questo sistema di regole la contrattazione di secondo livello, in particolare, è quella naturalmente volta a contribuire in modo determinante al raggiungimento degli obiettivi di produttività realizzando le necessarie condizioni per poter distribuire gli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati e adeguando, nel rispetto della vigente normativa di legge, la durata media e la durata massima settimanale degli orari

di lavoro alle differenti esigenze produttive conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone.

Le parti si danno atto, pertanto, del reciproco impegno a promuovere, per via negoziale fra le parti firmatarie dei CCNL, forme di flessibilità contrattuale più mirate alle esigenze degli specifici contesti produttivi, di quanto possano prevedere gli stessi contratti nazionali.

Oltre a perseguire incrementi di produttività, queste soluzioni contrattuali possono rappresentare, in alcuni casi, un'alternativa a processi di delocalizzazione, divenire un elemento importante di attrazione di nuovi investimenti anche dall'estero, concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell'occupazione, concorrere alla salvaguardia e allo sviluppo delle attività esistenti, allo start up di nuove imprese, al mantenimento della competitività, contribuendo così anche allo sviluppo territoriale ed alla coesione sociale.

Ai fini di ogni conseguente determinazione, pertanto, le parti firmatarie – riferendosi, per la parte di rappresentanza delle imprese, ognuna alle rispettive aree merceologiche di pertinenza – confermano l'importanza di verificare, entro la fine del 2012, lo stato delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva rispetto alla loro capacità di raggiungere gli obiettivi generali dell'economia e di corrispondere agli andamenti specifici di settore, di rafforzare la competitività, l'innovazione, la produttiva, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e la loro occupabilità.

Le parti firmatarie ritengono, pertanto, che per favorire la crescita della produttività e dell'occupazione sia necessario informare i rispettivi sistemi di contrattazione ai seguenti principi:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, pur avendo la funzione di garantire trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione del contratto, deve perseguire la semplificazione normativa, il miglioramento organizzativo e gestionale, **il superamento degli automatismi contrattuali**, una chiara delega al secondo livello di contrattazione delle materie e delle modalità che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro - superato definitivamente con il Protocollo del 1993 il sistema di indicizzazione dei salari - deve rendere la dinamica degli effetti economici, definita **entro i limiti fissati dai** principi vigenti, coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro, **anche in via sperimentale e temporanea, definiscono** condizioni e modalità perché gli aumenti da essi derivanti vengano, in tutto o in parte, riconosciuti attraverso emolumenti collegati a incrementi di produttività e redditività, definiti dalla contrattazione di secondo livello che dovranno beneficiare di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione;
- la contrattazione di secondo livello deve disciplinare, valorizzando i demand della contrattazione collettiva interconfederale e nazionale o della legge, gli istituti contrattuali, che hanno come obiettivo quello di favorire la crescita della produttività aziendale.

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, per dare effettività ad un sistema ordinato di relazioni industriali, si impegnano a definire un altrettanto ordinato sistema di regole sulla rappresentanza secondo i seguenti principi:

- entro il 31 dicembre 2012, la materia verrà disciplinata, con accordo e regolamento integrativo, per consentire il rapido avvio della procedura per la misurazione della rappresentanza nei settori di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in attuazione dei principi contenuti nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 ;
- entro il 31 dicembre 2012, in diretta conseguenza della definizione delle procedure di cui al punto precedente, saranno definite, per i settori interessati, le modifiche da introdurre alla disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie contenute nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, per armonizzarle con le finalità fissate il 28 giugno 2011 ;
- le intese dovranno, altresì, prevedere disposizioni efficaci per garantire, nel rispetto dei principi concordati nell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, l'effettività delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive, le eventuali regole per l'esercizio del diritto di sciopero, non escludendo meccanismi sanzionatori.

3. La partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

La cultura della collaborazione fra imprese e lavoratori è favorita da un modello di relazioni industriali moderno, attento agli obiettivi generali dell'economia orientato alla competitività delle imprese allo sviluppo dei territori ed al miglioramento delle qualità del lavoro.

Espressione di questa cultura è anche il welfare contrattuale che nasce dalla contrattazione e dai sistemi di bilateralità e opera con effetti positivi sia per la collettività che per i lavoratori che ne beneficiano. Conseguentemente le parti ritengono che i contributi che le imprese versano per gli istituti di welfare integrativo debbano beneficiare di un regime fiscale e contributivo di vantaggio. Le parti ritengono, altresì, necessario favorire la partecipazione economica ai risultati aziendali e per questo chiedono a Governo e Parlamento di adottare misure strutturali per la riduzione delle imposte e lo sgravio dei contributi sulla contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale.

Le parti ritengono, infine, utile, perfezionare il quadro di riferimento normativo per incentivare l'azionariato dei dipendenti o altre analoghe modalità adattabili alle diverse forme societarie, anche in forme collettive, adottando misure di fiscalità di vantaggio.

4. Formazione e occupabilità delle persone.

Per il miglioramento della produttività occorre un sistema scolastico e formativo che punti decisamente all'occupabilità delle persone, rilanci e valorizzi, arricchendola anche di contenuti nuovi, l'istruzione tecnico-professionale, valorizzi le competenze piuttosto che i titoli formali, metta al centro l'impresa e il lavoro.

Le parti ritengono necessario realizzare un maggiore coordinamento tra il sistema della formazione pubblica e privata anche per favorire, nell'ambito di procedure di cassa integrazione guadagni o di mobilità, accordi collettivi di tipo territoriale volti a favorire, attraverso tutte le sinergie possibili, la ricollocazione delle persone disoccupate.

In questa prospettiva le parti sono convinte che un ruolo fondamentale possa essere svolto dai fondi interprofessionali per la formazione continua, che garantiscono l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori per i quali auspicano la chiara affermazione per legge della loro natura privatistica.

5. Mercato del lavoro e misure di solidarietà intergenerazionale .

Le parti ritengono opportuno definire "linee guida operative" per affrontare, anche di concerto con gli enti pubblici del territorio, i processi di ristrutturazione e le situazioni di crisi, individuando procedure e strumenti per attenuare le ricadute occupazionali della crisi e favorire la ricollocazione delle persone e la salvaguardia della capacità produttiva dei territori.

E' volontà delle parti firmatarie proporre al Governo l'istituzione di un osservatorio permanente sulle situazioni di crisi con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministero del Lavoro per considerare gli effetti della crisi sulla struttura industriale e sui livelli occupazionali.

E' volontà delle parti individuare soluzioni utili ad accompagnare l'applicazione della riforma pensionistica conciliando le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori più anziani, privilegiando percorsi che agevolino la transizione dal lavoro alla pensione, creando nel contempo nuova occupazione in una logica di "solidarietà intergenerazionale". In questa prospettiva le parti chiedono la definizione di una cornice normativa che agevoli queste soluzioni attraverso la facilitazione del ricorso al contratto a part-time, l'anticipazione dei trattamenti pensionistici e, appunto, l'incentivazione di forme di solidarietà intergenerazionali.

6) Modelli organizzativi, nuove tecnologie, tempi di lavoro e produttività.

La produttività è determinata anche dal modello organizzativo che le imprese possono adottare. L'attuale disciplina delle mansioni (art. 2103 cod. civ.) consente al datore di lavoro di assegnare al dipendente solo mansioni superiori od equivalenti a quelle precedentemente svolte ma il concetto di equivalenza è sottratto alla contrattazione collettiva ed è verificato dal Giudice. Le parti chiedono la modifica della vigente disciplina legale affinché affidi alla contrattazione collettiva, la possibilità di definire il concetto di equivalenza e di prevedere l'assegnazione a mansioni inferiori.

La produttività è determinata anche dalla possibilità di impiegare nuove tecnologie. Le parti chiedono, nel rispetto delle norme sulla privacy, una immediata riforma dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970. Tale disposizione è incompatibile, infatti, con le moderne tecnologie che assistono l'organizzazione del lavoro ed impedisce la semplice attivazione di strumenti informatici del tutto ordinari ed ormai indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative.

La produttività è determinata anche dalla possibilità di incrementare i tempi effettivi di lavoro. Le parti si impegnano a ricercare nell'ambito dei diversi livelli di contrattazione ogni utile soluzione volta a favorire un miglior utilizzo dei fattori produttivi. Nel contempo, chiedono a Governo e Parlamento di intervenire semplificando la normativa relativa ai tempi di lavoro, **anche con riferimento alla modulazione multi periodale degli orari**, per agevolare le parti sociali nella definizione degli accordi per la produttività. E', peraltro, opinione condivisa che si possa intervenire sulla disciplina di alcuni istituti, come quello relativo ai permessi a vario titolo concessi. In questa prospettiva le parti considerano altresì opportuno adottare forme più stringenti di controllo, per evitare ogni possibile abuso.