

Azienda Italia
LE RELAZIONI INDUSTRIALI

L'accordo del '93. È da rivedere, l'importante è ritrovare lo spirito che fece progredire il Paese

Decontribuzione. La retribuzione variabile va sostenuta con sgravi parziali dei contributi

«Da rifare le regole sui salari»

Bombassei: contrattazione su due livelli, ma aumenti legati alla produttività

di **Alberto Orioli**

Sente che rumore? Sono i manifestanti pro-Ponte davanti a Palazzo Chigi. «Dovrebbero guardare alla Cina: lì di ponti ne costruiscono uno al giorno». Alberto Bombassei, vicepresidente della Confindustria e numero uno della Brembo, è reduce dalla missione italiana a Pechino. Ne ha tratto un'idea da shock-Paese, una conferma: «O l'Italia ritrova l'orgoglio per fare le grandi scelte oppure saremo travolti. Basta interessi di bottega da parte del sistema politico, del sindacato e, a volte, anche del mondo imprenditoriale: tutti, dico tutti, dobbiamo renderci conto che il mondo è cambiato, che il lavoro è cambiato, che il modo di produrre è cambiato. Insomma, nulla è rimasto uguale e noi rischiamo di continuare a ragionare con regole datate e con sistemi superati. Così non reggeremo l'urto della competizione non solo cinese ma anche indiana».

Tra le regole del gioco di cui lei parla ci sono anche quelle dell'accordo del '93 sulla contrattazione?

Certo è un tema di cui parliamo da anni senza mai arrivare a una svolta. Ha fatto bene il Governo a rilanciare il tema. Speriamo che sia la volta buona.

Padoa-Schioppa ha detto: bisogna cambiare modello di contrattazione e puntare sulla produttività. Per alcuni è stato solo un diversivo per uscire dall'ossessione mediatica sui conti pubblici e sulla Finanziaria.

Ma quale diversivo. È un tema serissimo di cui ci dovremo occupare quanto prima. È l'unica via per cercare di rilanciare la competitività del sistema Paese. Una

via attraverso la quale si può consentire anche alle piccole e piccolissime imprese di rilanciarsi. Ciò che conta, per ora, è recuperare lo spirito del '93 quando tut-

te le parti, tutte, seppero trovare una sintesi importante per far progredire il Paese.

L'intesa del '93 prevede due livelli contrattuali centrati su temi non sovrapponibili. È questo il modello che deve rimanere?

Sì. Ma soprattutto deve essere attuata davvero la parte che prevede la non sovrapposizione delle materie negoziate. È chiaro che oggi ha più senso concentrare l'attenzione salariale sul livello aziendale. Bisogna arrivare all'obiettivo di legare quote importanti di retribuzione alla dinamica della produttività.

Veramente era uno degli obiettivi già esplicitato nel testo del '93.

Peccato non sia stato attuato. O sia stato attuato in alcuni casi sparuti, all'inizio, per poi essere prontamente abbandonato per sistemi tradizionali. Esistevano i cosiddetti premi di risultato che dovevano essere legati ai risultati e reversibili. Ben presto però sono stati "consolidati" diventando rapidamente salario fisso.

Il salario dovrà anche differenziarsi sul territorio?

È la stessa Unione europea che spinge verso differenziazioni territoriali. Ma non penso a una riedizione delle gabbie salariali, a formule rigide o dirigiste. Certo è che uno stipendio 100 a Bressano-

ne è diverso da uno stipendio 100 a Lampedusa. In ogni caso la caratteristica attuale del modello salariale italiano è che circa l'80% della retribuzione è uguale da Nord a Sud. Bisogna puntare di più sul salario di produttività e ancorare i livelli salariali ai risultati.

Accentuare il salario aziendale può significare indurre una maggiore presenza del sindacato dove oggi non esiste.

So bene che questa è stata una obiezione mossa da tempo da parte delle stesse imprese. È vero che il 70% delle imprese non ha la contrattazione aziendale, ma è anche vero che una percentuale simile

di lavoratori è coperta da intese sindacali di secondo livello. L'importante è rivedere un sistema di regole che ha ormai 13 anni. L'importante, anche per le piccole e piccolissime imprese, è la certezza delle regole del gioco: questo fa diminuire il tasso di litigiosità — che è un costo — soprattutto se l'accordo prevede anche un sistema di sanzioni per chi non le rispetta (cosa che nel '93 non era stata concordata). In ogni caso si possono studiare anche i modelli di successo degli altri Paesi. In Germania ad esempio è una delle aziende del settore a stipulare, a rotazione, il contratto-tipo che si applica poi alle altre. Quanto al premio di risultato, per renderlo effettivamente appetibile anche per il lavoratore, è necessario ancorarlo a un sistema di incentivi. È da tempo che sosteniamo la necessità di una decontribuzione del salario variabile: sarebbe utile arrivare a qualche risultato concreto.

E il cuneo fiscale?

È un'altra partita. Sono cose distinte. La decontribuzione del salario variabile legato alla produttività darebbe anche certezze alle piccole imprese che, oggi, non di rado sono costrette a pagare in modo, per così dire, non ufficiale parte del premio. Eppoi, parliamoci chiaro, finora il salario variabile non è decollato perché il lavoratore riscontra uno svantaggio in termini pensionistici. Un sistema di sgravio degli oneri sociali, anche parziale, risolverebbe anche questo problema.

Si dice che esistano anomalie anche con gli straordinari: è lo stesso lavoratore a chiedere di essere retribuito fuori busta perché altrimenti pagherebbe più tasse e non ne avrebbe convenienza. Di converso anche l'impresa può avere interesse ad seguire comportamenti fiscali elusivi...

Oggi in Italia c'è una sorta di sovrattassa, un contributo aggiuntivo sullo straordinario che dal 1995 penalizza, senza alcuna giustificazione,

le imprese. E lo strumento principe della flessibilità degli orari ed è il più zavorrato, assurdo. Noi chiediamo di decontribuire e di tassare in misura ridotta queste ore di lavoro. Così emergerebbe anche parte di certo sommerso.

Lei propone accordi che presuppongono una forte acquisizione di consapevolezza e di responsabilità da parte del sindacato. Cgil, Cisl e Uil sono pronti?

In Italia il sindacato applica schemi di 40 anni fa ed è per questo che da noi la flessibilità è vicina allo zero. In Germania il sindacato ha acquisito consapevolezza; 5 milioni di disoccupati e una continua fuoriuscita dal mercato del lavoro lo ha indotto a creare forme di flessibilità. Ha reagito con intelligenza e piuttosto che perdere la presenza dei grandi gruppi ha sottoscritto anche patti che non prevedono aumenti salariali. Certo in questi anni il sindacato ha fatto poco. È prevalsa la spinta politica nelle sigle sindacali. Del resto si crea un gioco perverso. Quando vedo che il segretario di Rifondazione Franco Giordano dice che la Finanziaria si vota se c'è il sì della Cgil mi chiedo se al Governo non ci sia Epifani.

Tuttavia Padoa-Schioppa ha sottolineato che la mancanza di produttività è dovuta anche alla scarsità di investimenti fatti dalle imprese.

Un ragionamento che condivido solo in parte. Capisco la sua posizione di ex banchiere centrale, di studioso, di ministro tecnico; ma io come industriale dico che se oggi c'è un po' di ripresa è perché le imprese hanno investito. Chi non lo ha fatto è già morto. Ora che possiamo usare un po' di più gli impianti e impiegare più lavoratori la crescita sarà ancora più accentuata. E c'è grazie all'impegno dell'industria. La scarsa produttività dell'Italia piuttosto deriva da altro: dalla poca flessibilità del fattore lavoro; da orari effettivi tra i più bassi del mondo; da un tasso di occupazione più basso che negli altri Paesi; da una scarsa propensione a