

AISRI

Associazione Italiana
di Studio delle Relazioni Industriali

AIEL

Associazione Italiana
Economisti del Lavoro

WORKSHOP

Relazioni industriali, produttività e crescita in Italia

Call for papers

Sede dell'incontro:

Dipartimento MEMOTEF, Università 'La Sapienza', Via Castro Laurenziano 9, Roma

Data del workshop: venerdì 18 ottobre 2013

Premessa

Nell'attuale dibattito sulle difficoltà della crescita dell'economia italiana, il tema della produttività occupa una posizione centrale, e costituisce l'oggetto di diverse analisi, alcune delle quali enfatizzano il suo andamento ciclico, altre il ruolo dei fattori economici che operano nel medio-lungo periodo, altre ancora il ruolo delle regole e delle relazioni industriali. Di fronte a queste variegata analisi, le Associazioni AISRI e AIEL promuovono un incontro volto ad approfondire il tema della produttività *in una prospettiva interdisciplinare*, focalizzando l'attenzione sul ruolo delle normative, delle pattuizioni sulla contrattazione collettiva e delle relazioni industriali, nell'intento di fornire un contributo alla risoluzione di tre grandi conclamate questioni: l'andamento stagnante della produttività del nostro sistema produttivo, la progressiva affermazione di un regime di bassi salari e l'assenza di regole efficaci - in un contesto di crescenti divisioni sindacali - per la definizione della rappresentanza, della rappresentatività sindacale e della effettività dei contratti collettivi.

Le tormentate vicende degli accordi intervenuti successivamente a quello del 23 Luglio 1993 e dei provvedimenti legislativi più recenti (ci riferiamo all'accordo unitario CGIL-CISL-UIL del 12 maggio 2008 sulla riforma della contrattazione; a quello interconfederale del 22 gennaio 2009, non firmato dalla CGIL; a quello interconfederale unitario del 28 giugno 2011; all'art. 8 della legge 148/2011; all'accordo interconfederale non unitario del 21 novembre 2012; al DPCM del 22 gennaio 2013 e infine all'accordo interconfederale, di nuovo unitario, del 24 aprile 2013) testimoniano il carattere problematico e incompiuto degli sforzi effettuati dalle parti sociali e dal governo nel rivedere l'assetto del sistema di relazioni industriali per dare risposte più aggiornate e più efficaci alla questione della produttività.

Invito a contribuire al workshop

Traendo spunto da questi elementi, e dal fatto che le parti sociali dovranno avviare *entro il 30 novembre 2013* una verifica sia dell'impatto delle disposizioni governative del DPCM del 22 gennaio 2013 sia della loro effettiva idoneità ed efficacia a sviluppare la dinamica della produttività – cosa estremamente utile e necessaria per

orientare le scelte degli anni successivi (2014 e 2015) nei quali continuerà ad operare la tassazione agevolata – il comitato organizzatore incoraggia la sottomissione di papers sulle seguenti tematiche:

- 1) La parte dell'Accordo del 23 luglio 1993 relativo alla produttività ha portato, in un decennio, a effetti complessivamente modesti. I pochi incrementi salariali ottenuti dai lavoratori sono derivati soprattutto dalla contrattazione nazionale, *con limitato rilievo di quella decentrata*. Sulla scarsa efficacia della contrattazione decentrata rispetto alla produttività – com'era ieri, e com'è ancora oggi concretamente applicata, precisamente con schemi incentivanti di tipo *profit-sharing* – si era pronunciata anche la Banca d'Italia nella Relazione del Governatore (2008, p. 95) argomentando che «i premi aziendali mostrano spesso una scarsa differenziazione all'interno dell'impresa e *sembrano poco correlati alla produttività*» (corsivo nostro). Quali potrebbero essere gli algoritmi più efficaci che leghino incentivi aziendali e *outcome* e che tengano conto della critica avanzata dalla Banca d'Italia e da altri ricercatori? Quelli *output-oriented*, oppure quelli *input-oriented*, oppure ancora un mix dei due?
- 2) Alla luce del fatto che la contrattazione a livello aziendale interessa una quota minoritaria dei lavoratori di ogni settore (in media, all'incirca il 25% nell'anno 2008: ultimo dato disponibile), gli strumenti incentivanti che sono stati individuati dal DPCM del 22 gennaio 2013 per stimolare la produttività nel sistema delle imprese italiane sono da considerarsi idonei e sufficienti?
- 3) E' ragionevole affrontare la *questione 'nazionale' della produttività* puntando solo sul contributo aggiuntivo di un lavoratore su quattro? La contrattazione territoriale sembra oggi svolgere più un ruolo di equità distributiva nei confronti di quei lavoratori non coperti dalla contrattazione aziendale integrativa: in che misura la contrattazione territoriale potrebbe svolgere invece anche un ruolo complementare propulsivo nello sviluppo della produttività? E quali sarebbero gli algoritmi tecnici più adatti?
- 4) La spinta all'aziendalizzazione delle relazioni industriali, nel quadro delle potenzialità derogatorie previste dall'art. 8 della legge 148/2011 e di un contesto economico-produttivo caratterizzato dalla prevalente presenza di imprese medie e piccole, come sta ridefinendo il rapporto tra il livello nazionale di contrattazione e quello decentrato? Sta favorendo lo spostamento dell'assetto del nostro sistema di relazioni industriali da uno stato di "decentramento coordinato" ad uno di "decentramento disordinato/disorganizzato", poco efficace nel garantire equità dei trattamenti, oppure apre la strada a nuove possibilità di governo flessibile delle relazioni di lavoro in chiave di accresciuta competitività delle imprese?
- 5) L'opzione di '*exit territoriale*' offerta al datore di lavoro dalla liberalizzazione dei movimenti di capitale e dalle opportunità di delocalizzare la produzione all'estero rafforza significativamente il potere datoriale nella contrattazione nei confronti delle organizzazioni sindacali e della parte pubblica? E se sì, com'è possibile affrontare tale situazione? Potrebbe bastare una concertazione di stampo macroeconomico?
- 6) Al fine di ottenere miglioramenti continui di prodotto e di processi la partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa (attraverso gli schemi di *profit-sharing*) può essere utile ed efficace? O può essere più efficace lo strumento della partecipazione nella progettazione dei cambiamenti organizzativi e gestionali? Dal momento che l'equità procedurale e l'equità relazionale – che attengono al processo che si segue nell'introduzione dei cambiamenti, nella diffusione di nuove pratiche lavorative e nell'adozione di nuove tecnologie – sono poste a fondamento delle motivazioni dei lavoratori, l'introduzione di forme di maggiore democrazia industriale può andare incontro a questa esigenza?
- 7) L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, siglato unitariamente da CGIL, CISL e UIL, ha contribuito a gestire la contrattazione decentrata, in presenza di forti tensioni intersindacali, in modo più efficiente e democratico?

- 8) La proposta della ‘produttività programmata’ fa leva sullo stimolo ‘negoziato a livello centrale e imposto alle singole imprese’ di erogare aumenti salariali per indurre il management ad introdurre innovazioni al fine di recuperare produttività e contenere i costi; la proposta è chiara nella declinazione dell’obiettivo, ma è vaga in quella degli strumenti, nel senso che lascia al management la prerogativa di scegliere quali innovazioni introdurre o quali reazioni adottare. Mentre le innovazioni di prodotto salvaguardano l’occupazione e i redditi dei lavoratori, quelle di processo rischiano di compromettere occupazione e redditi per qualche lavoratore. Inoltre fra le reazioni ci potrebbe essere uno stile di coinvolgimento dei lavoratori nei cambiamenti, ma anche uno stile di maggior intensificazione dei carichi di lavoro. Quale potrebbe essere la soluzione «win-win» efficiente ed efficace?
- 9) la proposta di ‘Patto Sociale sulla produttività e la crescita’ del 2006 indicava come strumento una nuova organizzazione del lavoro, che implicava disegni organizzativi basati su processi e con minor gerarchia, pratiche lavorative più coinvolgenti sul piano cognitivo, e con più partecipazione da parte dei lavoratori, da declinarsi a livello nazionale come ‘modello di riferimento’ di un’impresa ‘internamente flessibile’; soprattutto insisteva, in linea con i risultati di numerose e solide ricerche nazionali e internazionali, sul vantaggio competitivo che derivava dall’introdurre – accanto a nuove tecnologie ICT – ben definiti “grappoli” di pratiche innovative di organizzazione del lavoro e di gestione delle relazioni di lavoro, anziché dal ricorso a ‘singole’ misure (oppure, a ‘pacchettini’ di misure). Può essere considerata una soluzione che contempli un coordinamento nazionale delle relazioni industriali con un decentramento organizzato, capace di offrire una strada efficace ed efficiente al riposizionamento organizzativo del sistema delle imprese in linea con le *best practices* a livello internazionale, e quindi atta a fornire un contributo significativo alla questione nazionale della produttività?
- 10) La politica d’incentivazione fiscale e contributiva finalizzata all’estensione della contrattazione decentrata (iniziata nel 1997, e ripresa con continuità dal 2008 ad oggi) è stata efficace? Ha favorito la diffusione di istituti di retribuzione variabile legati allo sviluppo delle competenze del personale, oppure ha avallato il permanere delle tradizionali forme di retribuzione variabile collegate ad indicatori macro-aziendali di redditività?

Aspetti organizzativi e scadenze

Le associazioni promuoventi l’incontro hanno costituito un comitato di progetto e coordinamento che valuterà le proposte di papers che verranno sottoposte. Il comitato è formato da: Riccardo Leoni (Università degli Studi di Bergamo), Gian Carlo Cerruti (Università degli Studi di Torino), Nicola Acocella (Memotef, Università degli Studi ‘La Sapienza’ di Roma) e Gian Primo Cella (Università degli Studi di Milano).

Una versione provvisoria dei papers dovrà essere inviata entro il 20 Luglio 2013 e la forma definitiva, da presentare e discutere nell’ambito del workshop, entro il 15 settembre 2013 a uno dei seguenti indirizzi: riccardo.leoni@unibg.it, cerruti.giancarlo@unito.it, nicola.acocella@uniroma1.it, gianprimo.cella@unimi.it.

In chiusura dei lavori del workshop è prevista una tavola rotonda con la partecipazione delle forze sociali e politiche coinvolte nel tema.

15 maggio 2013