



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Relazione del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale

Cesare Damiano

Tavolo di concertazione su
“Competitività e produttività”

Palazzo Chigi

18 maggio 2007

Il rilancio della crescita e della competitività è cruciale per dare risposte adeguate alle sfide demografiche e del mercato del lavoro all'interno delle scelte connesse alla Strategia di Lisbona. La concertazione e la contrattazione sono elementi importanti, non solo per definire un quadro condiviso di interventi sul welfare e sulla distribuzione del reddito in una prospettiva di maggiore equità, ma anche per conseguire maggiore sviluppo e competitività. Per questo un sostegno da parte dello Stato alla contrattazione "di qualità" diventa importante proprio per crescere di più e meglio. In questa logica intendiamo affrontare nell'incontro di oggi il raccordo tra salario e produttività.

Un primo aspetto è come intervenire su questo punto, **raccordo tra salario e produttività**, mediante la contrattazione di secondo livello. Come è noto questo tema è stato affrontato dal protocollo tra parti sociali e Governo del 23 luglio 1993, in attuazione del quale la normativa è intervenuta con misure di sostegno e incentivazione per ridurre i costi per le imprese e favorire l'estensione della contrattazione territoriale o aziendale, attraverso i premi di risultato.¹

Il governo intende confermare questo orientamento e proseguire su questa strada, attraverso una serie di nuove misure da concertare a questo tavolo. Favorire la crescita e l'estensione della contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale (di particolare valenza per le aree distrettuali, per le imprese artigiane, per le piccole imprese), è un modo efficace per potenziare il dialogo tra aziende, sindacati e lavoratori, ma anche per incentivare la produttività e per adattare più rapidamente la produzione di beni e servizi alle mutevoli esigenze del mercato. I vantaggi derivanti dalla crescita della produttività delle imprese per il sistema paese sono evidenti: il nostro compito è dare, anche da questo tavolo, un segnale chiaro che favorisca la ripresa economica in atto e consenta un miglioramento delle retribuzioni nette per i lavoratori.

È utile ripetere quanto anticipato in altre occasioni, e ribadito più volte dal Ministro Padoa-Schioppa, rispetto ai limiti quantitativi delle risorse a disposizione, che derivano dai vincoli di finanza pubblica connessi all'adesione all'area della moneta unica e al relativo operare delle regole del Patto di stabilità e crescita. Pertanto le misure che saranno individuate a questo tavolo dovranno essere verificate sul piano delle compatibilità possibili anche con quanto sarà concordato agli altri tavoli di concertazione. Come abbiamo detto più volte "tutto si tiene".

E' ovvio che ogni intervento di incentivazione è pensato a sostegno della contrattazione e certamente non può surrogare il ruolo fondamentale delle parti nella ricerca di un sistema di contrattazione moderno, efficace per la competitività ed equo per i lavoratori.

È utile sottolineare che l'incentivazione non riguarda tutta la contrattazione di secondo livello ma solo quella parte che definisce aumenti retributivi legati *alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati*. Nel 2006 i contratti del tipo indicato, soggetti a

¹ Il decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, e la legge 17 maggio 1999 n° 144 hanno disciplinato l'intervento di sgravio in tal modo: le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, vengono esentate dalla contribuzione imponente a fini previdenziali e non rientrano nella base pensionabile, per un importo massimo (tetto) pari al 3% delle retribuzione contrattuale complessiva del lavoratore coinvolto nel premio. Entro questi limiti, sul premio variabile erogato, le aziende pagano un contributo di solidarietà nella misura del 10%.

questo tipo di incentivazione hanno coinvolto quasi 130 mila aziende per un totale di circa 1.800.000 lavoratori, valori simili a quelli degli anni immediatamente precedenti. La retribuzione mediamente soggetta a decontribuzione è di circa 900 euro annui.

Possiamo quindi affermare che l'incentivazione ha contribuito a far crescere tale tipologia di contrattazione, tipologia utile perché consente di premiare effettivamente gli incrementi di produttività e redditività dell'impresa coinvolgendo in tali incrementi anche i lavoratori. E' questo del resto il senso dell'accordo del 1993.

Pensiamo che oggi sia necessario e utile, come peraltro indicato anche dalle parti sociali, intervenire per definire un ulteriore passo per incentivare l'estensione delle forme di contrattazione di secondo livello.

Il governo, come affermato dal presidente Prodi all'apertura del tavolo di concertazione, è convinto che "possano essere incentivate forme di contrattazione collettiva volte a legare elementi salariali alla produttività aziendale, nel rispetto delle esigenze imposte dalla competitività internazionale" e vuole individuare "gli strumenti più opportuni, che riescano a coniugare i vantaggi per il sistema produttivo con i diritti previdenziali dei lavoratori e i vincoli di finanza pubblica."

Le ipotesi alle quali potremmo pensare sono legate al potenziamento del meccanismo di incentivazione già previsto, nella direzione sia di allargare la platea delle imprese nelle quali è presente tale contrattazione, sia di aumentare la parte di retribuzione connessa a tali accordi.

Si potrebbe agire su alcuni o tutti gli elementi che attualmente definiscono lo sgravio che sono: il tetto del 3% che rappresenta il limite massimo di retribuzione sottoposta a sgravio; il contributo di solidarietà del 10% pagato dalle imprese e la non pensionabilità di tale retribuzione all'interno del tetto.

L'aumento del tetto e la riduzione mirata del contributo di solidarietà accrescerebbe la convenienza per l'impresa, in quanto verrebbe aumentata la parte di retribuzione non soggetta a contribuzione, e in parte per il lavoratore (i lavoratori sono esentati dal pagamento dei contributi a loro carico su questa quota di retribuzione). Un intervento di contribuzione figurativa su una parte della predetta quota di retribuzione non sottoposta a contribuzione aumenterebbe i diritti previdenziali dei lavoratori in particolare per coloro che si collocano nel sistema contributivo, e renderebbe anche per le imprese più agibili tali forme contrattuali.

Si potrebbe quindi pensare ad un mix di interventi opportunamente equilibrati in relazione al loro costo specifico e complessivo, che preveda un incremento del tetto, una riduzione del contributo di solidarietà del 10% temporaneo e limitato alle imprese che per la prima volta accedono a tale forma contrattuale, una parziale forma di pensionabilità per i lavoratori dei futuri aumenti.

L'intervento andrebbe accompagnato con una rigorosa normativa sulle caratteristiche e sul controllo delle tipologie di accordi e sulla loro applicazione effettiva al fine di evitare e reprimere comportamenti elusivi della normativa stessa, anche con l'introduzione di una più rigida casistica di tipologie incentivate.

Ovviamente la composizione dell'intervento ne determina il costo e occorre quindi stimarne gli effetti sia in relazione all'attuale platea dei beneficiari, sia in relazione agli effetti di crescita di tale contrattazione indotta dall'aumento dell'incentivazione.

Il secondo aspetto riguarda gli interventi a sostegno della **flessibilità degli orari**

Tale questione è un ambito di grande rilievo, ambito già richiamato nella relazione fatta da me al tavolo del 18 aprile scorso in relazione agli interventi sul mercato del lavoro. Difatti ho già

in quella sede ricordato, riferendomi alla contrattazione del part time e alla necessità di incentivare il part time lungo, come sia importante lo sforzo per governare e contrattare regimi di orari flessibili che consentano di raccordare in modo più adeguato tempo di lavoro e tempo di vita, e per conseguire più alti livelli di produttività. Per questo siamo disponibili a definire con le parti sociali interventi a sostegno della contrattazione di orari flessibili, a partire dal potenziamento delle forme già presenti come quelle legate all'art. 9 della legge 53.

Dentro questo quadro di governo delle forme contrattate di flessibilità degli orari, si pone la questione della rimodulazione della sovracontribuzione degli straordinari.

Un ambito sul quale è opportuno avviare un confronto è quello del loro trattamento contributivo. Come è noto la legge finanziaria del 1996 ha stabilito una contribuzione aggiuntiva del 5%, 10% e 15 % sulle ore di straordinario eccedenti le 40, 44 e 48, a carico delle imprese industriali, e in misura diversa negli altri settori. Alla luce delle normative successivamente intervenute relative all'orario di lavoro e all'opportunità di ricondurre la materia dello straordinario alla piena disponibilità della contrattazione occorre riflettere sull'attualità della disciplina, operando, ad esempio con una rimodulazione del prelievo, bilanciando in maniera diversa le varie fasce di sovracontribuzione e semplificando il prelievo stesso, incidendo in tal modo sui costi burocratici di gestione di tale contribuzione.

Questo è il quadro di riferimento che offriamo al confronto su questo tema. Anche se può apparire superfluo voglio ancora una volta sottolineare come tutte le ipotesi che sia oggi che nelle altre riunioni della concertazione abbiamo affrontato e che affronteremo, non possono che essere definite complessivamente e tutte insieme, costruendo in tal modo un intervento equilibrato sia nei costi che nella qualità. Ciò per fare in modo che il quadro complessivo di accordo che si dovrà comporre trovi un equilibrio non nei singoli argomenti ma nel complesso delle tematiche affrontate in tutto il confronto su "tutele, mercato del lavoro e previdenza".