



CONFINDUSTRIA
CENTRO STUDI

CONOSCERE PER CRESCERE

ISTRUZIONE
E SVILUPPO ECONOMICO
IN ITALIA

ROMA, 14 DICEMBRE 2007

Sala Giunta • Confindustria



CONFINDUSTRIA
Centro Studi



Contratti e Produttività Clausole uscita in Germania e sperimentazioni in Italia

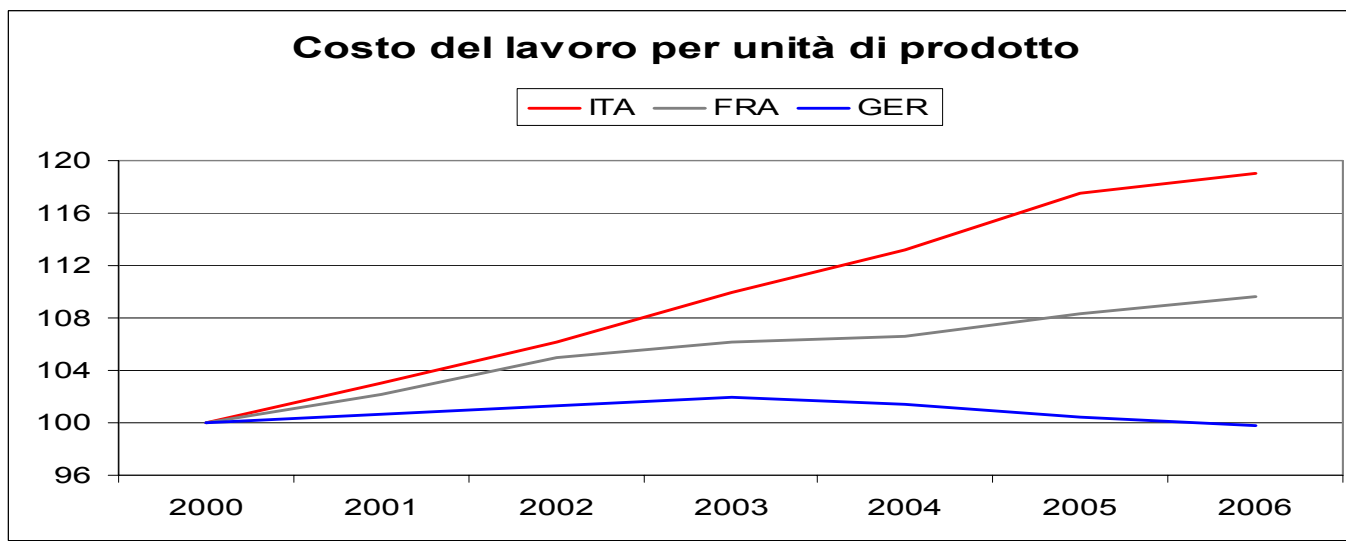
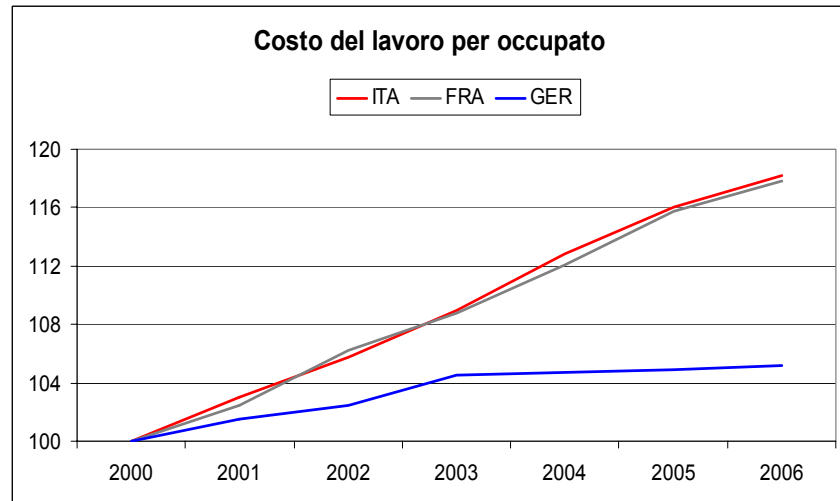
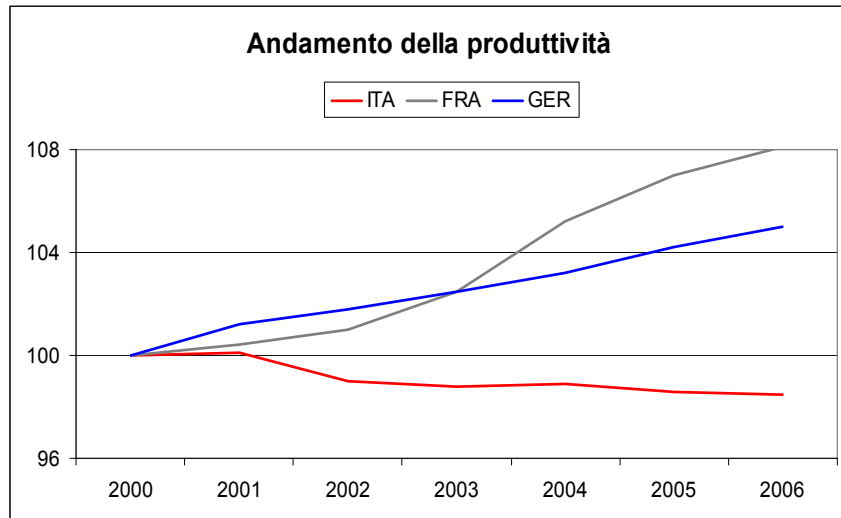
Pietro Garibaldi

(Università di Torino e Collegio Carlo
Alberto)

Sommario

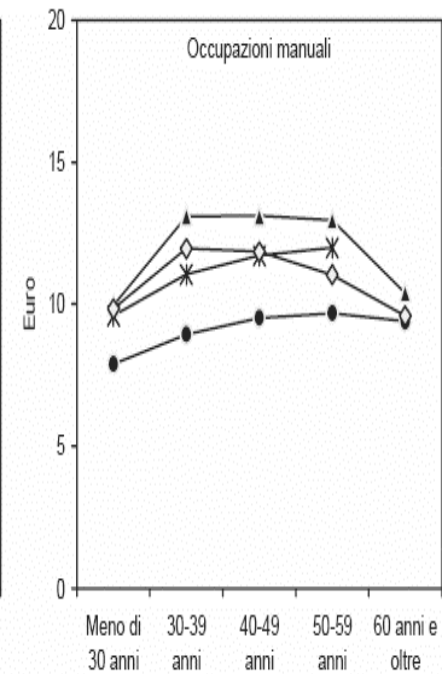
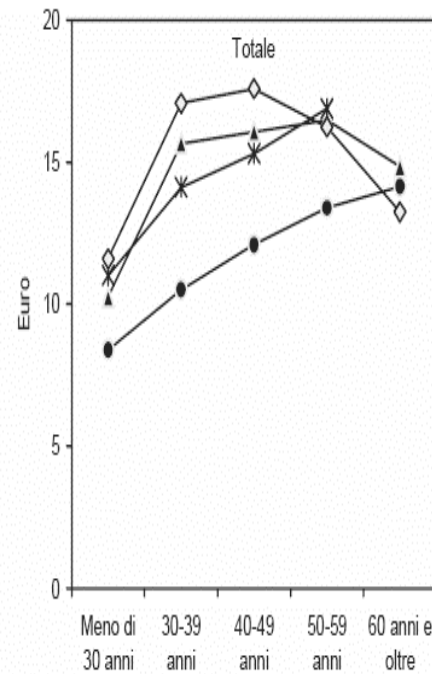
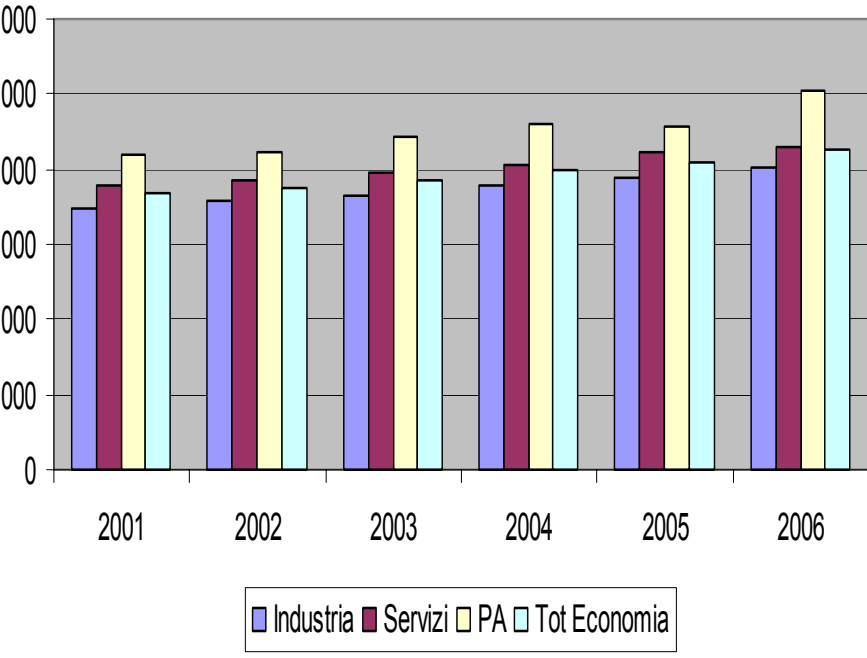
- Produttività e salari
- Il sistema vigente
 - Le patologie
 - Paradossi e Sfide
- Esperienza tedesca e le clausole di uscita
- Sperimentazioni Italiane

Costo Lavoro Unità Produttività



Retribuzioni

Retribuzioni contrattuali annue dipendenti a tempo pieno



—▲— Germania —*— Francia —●— Italia —◇— Regno Unito

Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, *Structure of Earnings Survey*.

Il Sistema Attuale

- Protocollo del luglio 1993
- CCNL
- Parte generale (inclusiva) scadenza 4 anni
 - Parte economica scadenza 2 anni:
 - Crescita retribuzione nazionale basata su inflazione programmata
- Contrattazione secondo livello determina il premio risultato
- Superminimo individuale

Patologie (I): Ritardi Rinnovo

Principali contratti scaduti alla data del 13 giugno 2007

e in scadenza nel corso del 2007 (a)

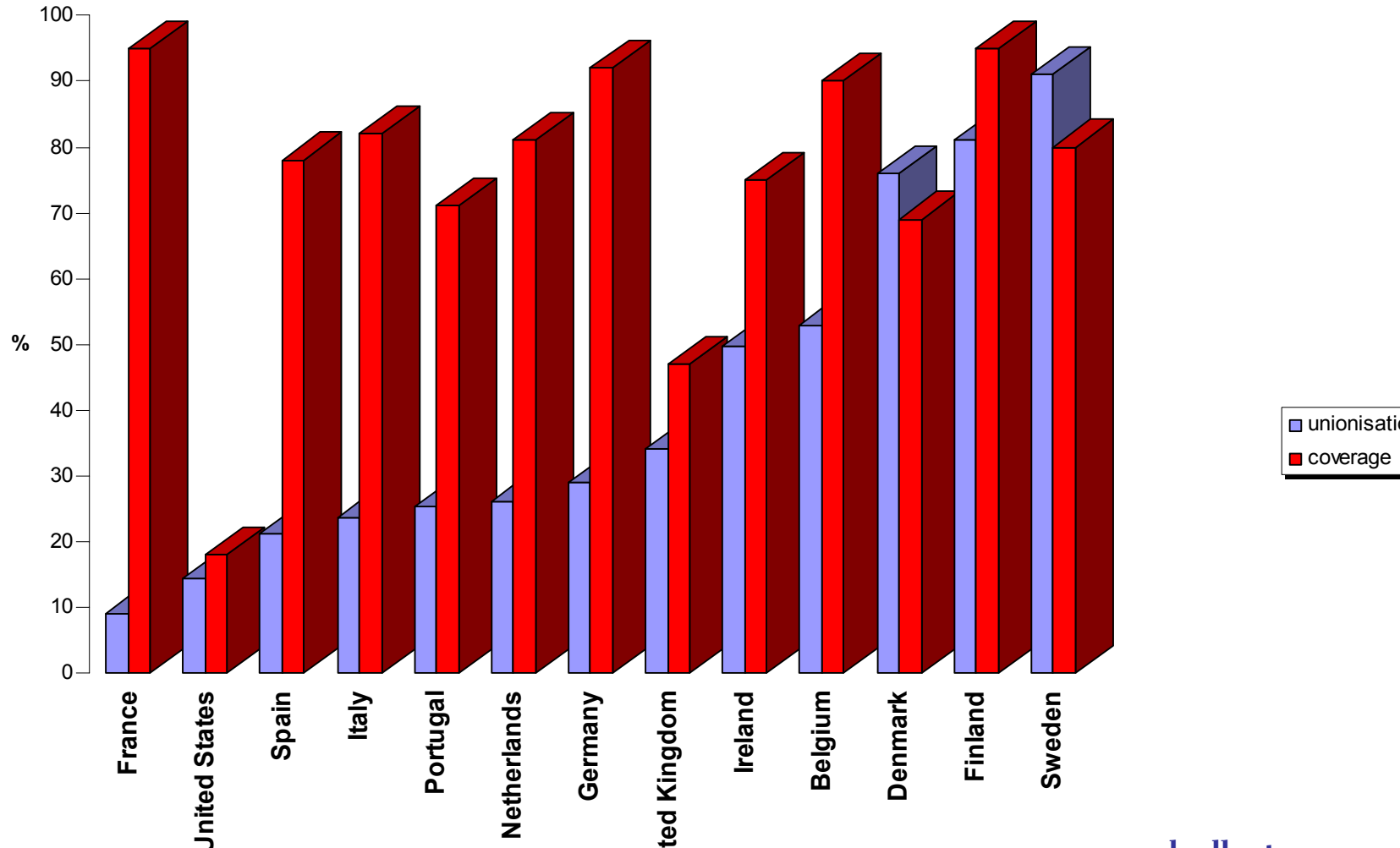
QUADRIENNIO NORMATIVO		7.249.600
INDUSTRIA		228.000
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA		3.001.000
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE		2.981.600
ARTIGIANI		1.039.000
BIENNIO ECONOMICO		733.000
INDUSTRIA		-
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA		733.000
TOTALE DIPENDENTI		7.982.600
percentuale dei dipendenti		63,92
Totale dipendenti Indagine sulle retribuzioni contrattuali base dicembre 2000		12.488.479

Fonte: Lavoce.info

Patologie III: Troppi contratti

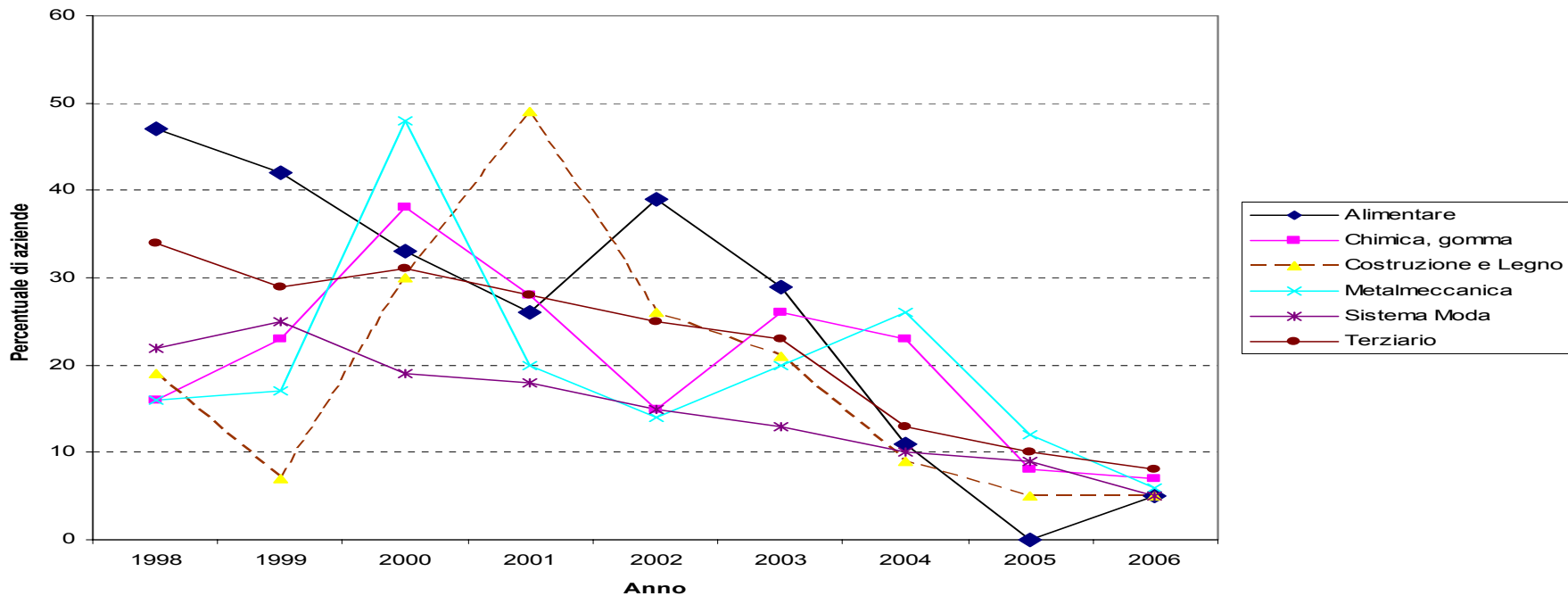
- 14 Settori Lavorativi (Agricoltura, Alimentaristi-agroindustriale, Altri vari, Amministrazione Pubblica, Aziende di servizi, Chimici, Commercio, Credito Assicurazioni, Edilizia, Enti e istituzioni private, Meccanici, Poligrafici e spettacolo, Tessili, Trasporti)
- 40 Categorie circa in ciascun settore
- circa 600 contratti nazionali!
- Elevati costi transazione a livello aggregato
- Elevati costi di struttura

Patologie III: estensione automatica a tutti i lavoratori



Patologia IV: Riduzione Intensità di contrattazione secondo livello

Intensita' di Contrattazione per anno- Totale Aziende



45% occupati industria e 40% terziario (ma sono erogazioni aggiuntive)

(Fonte: Bankitalia)

Paradossi e Stalli

- Inflazione programmata concetto privo di senso con Euro
- CCNL “ampio” e “inclusivo” necessario quando manca secondo livello
- Secondo livello spesso “rinegozia” clausole nazionali (turni, straordinari)
- Rinnovi di secondo livello rischiano di “consolidare” precedenti premi variabili

La sfida della riforma

- Aumentare quota salario in azienda
- Garantire un contratto a tutti i lavoratori (quando manca contrattazione aziendale)
- Evitare un appesantimento del processo con rischio di tre livelli contrattuali (nazionale, territoriale, aziendale)

Produttività e Decentramento

- Effetto **incentivo**: legame salario performance
- Effetto **riallocazione**: eterogeneità imprese in crescita.
- Effetto **forza lavoro**, composizione forza lavoro (donne, anziani, giovani)
- Effetto **quantità**: decentramento aumenta domanda di lavoro in zona a bassa produttività

Lezione Tedesca

- Sistema tradizionale (contratto nazionale settoriale) in crisi tra unificazione e globalizzazione
- Necessità di decentramento
- Tradizionalmente, parti sociali e livello di impresa (management and works council) non possono discutere di materie di competenza del contratto nazionale !

Clausole di uscita

- possibilità di “deviare” o uscire da specifici elementi del contratto nazionale
(*Schnabel, www.frdb.org*)
- Inizio anni 90 clausole di uscita in materia di orario (straordinario, turni, etc..)
- Da metà anni 90 anche in materia di orario e retribuzione anche in **ribasso**

Tipologie di Clausole

- Clausole **Rischio bancarotta**:
- Clausole con **diritto di veto**: parti sociali centrali
- Clausole **senza diritti di veto**: entro certi limiti (e.g. x% retribuzione) deviazioni senza interferenze centrali
- Clausole per **piccole imprese**: (es. sotto 15 dipendenti) si possono ridurre i salari fino al 6 per cento

Clausole di Uscita in Germania ¹⁵

Evidenza Su Imprese

Percentuali di imprese che utilizzano	TUTTE IMPRESE	Associate Confederazione Imprenditori	Non Associate
Ritribuzione Contratto Nazionale	61	84	52
"Significativamente" Sopra Contratto Nazionale	6	7	6
Generalmente sotto Contratto Nazionale	33	9	42
Fonte: DIW 1999, frdb.org			

Esempi di sperimentazione italiane

- Elementi “perequativi” per contrattazione di secondo livello
- Minimi di garanzia
- Prime clausole di uscita (settore chimico)
- Una possibile proposta: **Premio A Due Livelli**

Elementi Perequativi

- Aumento stabilito a livello centrale si applica a **tutta** la scala retributiva
- per chi è senza secondo livello, un ulteriore aumento, fino ad un limite massimo, se non già presente in retribuzione individuale
- Presente in molti contratti (Metalmeccanico, Gomma, etc..)

Minimo di Garanzia

- **Soglia minima** sotto la quale la quale la retribuzione in un settore non può scendere
- Aumento stabilito a livello centrale si applica soltanto alle retribuzioni inferiore alla soglia
- Per individui con retribuzione superiore alla soglia, CCNL rimane completo, ma non rilevante per la parte legata alla retribuzione
- Es: Contratto dei manager

Clausole di uscita nel Chimico

- Per valorizzazione contrattazione aziendale “**lecite deroghe** retributive al CCNL”
- per “cogliere specifiche opportunità e esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività delle imprese e la sua occupazione in situazione di **congiuntura particolari**”
- Non potranno derogare i minimi tabellari (ma potranno derogare scatti di anzianità, maggiorazioni contrattuali, specifici componenti retribuzione) e diritti irrinunciabili dei lavoratori
- Richiesta **papere unanime** di un’apposita commissione
- Di fatto, clausole di uscita con diritto di Veto

Proposta: premio a due livelli

- Aumento del CCNL diviso in due componenti
 - Inflazione attesa europea: 2.5% circa
 - Premio centrale: $x\%$ aumento di produttività **media** nel settore
- Per le aziende che non utilizzano secondo livello
 - aumento retribuzione è pari a **2.5% +x**
- Per le aziende che utilizzano il secondo livello
 - aumento è di **2.5%+y**, dove y può essere positivo o negativo, maggiore o minore di x
- Di fatto clausola di uscita senza diritto di veto

Conclusioni

- Troppe patologie sistema in essere
- Esperienze tedesca e clausole di uscita
- Sperimentazioni italiane
- Due strade promettenti
 - **Minimi di garanzia**
 - **Premio a due livelli**
- Raccomandazione Commissione Giugni del 1997!



CONFINDUSTRIA
CENTRO STUDI

CONOSCERE PER CRESCERE

ISTRUZIONE
E SVILUPPO ECONOMICO
IN ITALIA

ROMA, 14 DICEMBRE 2007

Sala Giunta • Confindustria