

## LAVORO

Legge Stabilità  
e contratti

Egregio direttore, in Italia rispetto a molti Paesi europei scontiamo un deficit di produttività da almeno 15 anni. Le cause sono diverse ma da qui deve partire ogni ragionamento se si vuole davvero far uscire il Paese dalla crisi economica, creare nuovi posti di lavoro e dare nuova linfa alle imprese. Il dibattito sulla contrattazione, nazionale e aziendale, ritorna in superficie in modo periodico. Così è stato nelle ultime settimane, complice il fatto che molti contratti di settore sono in scadenza, e così accade oggi grazie alla legge di stabilità presentata dal Governo. Che, al suo interno, contiene anche importanti novità sul fronte della contrattazione decentrata. La detassazione del premio di produttività viene ripristinata dal 2016 e, contestualmente, viene ampliata la platea dei beneficiari. Allo stesso modo novità importante è anche quella che permette una tassazione zero per le prestazioni di welfare messe in atto dalle aziende, purché concordate con i sindacati. In sostanza, ed è questo il punto, c'è una forte spinta alla contrattazione decentrata a livello aziendale, purché essa sia legata alla crescita della produttività. È una sfida che tutti - imprese, sindacati, lavoratori - devono cogliere. La valorizzazione della contrattazione aziendale non è un voler sminuire il contratto nazionale, ma un modo per tenere conto delle effettive performance delle aziende che si muovono, oggi più di ieri, in un contesto globale di concorrenza. Questo significa che una parte crescente di salario non può non essere legata agli effettivi risultati che vengono prodotti in azienda. Non è semplice, ci sono diffidenze a riguardo, ma scommettere su indici e parametri di produttività verificabili è necessario. Questo significa che quando le cose vanno bene ci sono più soldi per tutti, anche per i lavoratori, e quando vanno male ce ne sono di meno. I premi

di produttività, in altre parole, sono tali per definizione e non possono diventare una componente fissa del salario. Il costo del lavoro deve inoltre essere necessariamente ridotto, in misura molto maggiore rispetto ai timidi passi fatti finora, prevedendo meccanismi di decontribuzione e detassazione molto premiali per le quote variabili di salario. Più di quanto fatto oggi e più di quanto previsto dalla stessa Legge di stabilità. È una scommessa per tutti: per i sindacati e i lavoratori, che devono accettare la sfida del cambiamento e comprendere che nuovi posti di lavoro si alimenteranno solo con la crescita della produttività; per le stesse imprese, che sull'innovazione, gli investimenti produttivi e una maggiore trasparenza nella comunicazione delle proprie performance possono costruire solide basi per potersi muovere al meglio nel mondo globale. Se ne saremo capaci potremo guardare con maggiore fiducia al futuro. Se ci fossilizzeremo sulle posizioni di sempre, siamo destinati a essere piccole imbarcazioni in mare aperto. Speranzose quando il mare è calmo, timorose quando il mare è in tempesta.

**Douglas Sivieri**

PRESIDENTE APINDUSTRIA BRESCIA



 **L'intervento**
**Contrattazione aziendale,  
una sfida per tutti**di **Douglas Sivieri**

In Italia, rispetto a molti Paesi europei, scontiamo un deficit di produttività da almeno 15 anni. Le cause sono diverse ma da qui deve partire ogni ragionamento se si vuole davvero far uscire il Paese dalla crisi. Il dibattito sulla contrattazione, nazionale e aziendale, ritorna in superficie in modo periodico. Così accade oggi grazie alla legge di stabilità presentata dal Governo. Che, al suo interno, contiene importanti novità sul fronte della contrattazione decentrata. La detassazione del premio di produttività viene ripristinata dal 2016 e, contestualmente, viene ampliata la platea dei beneficiari. Allo stesso modo novità importante è anche quella che permette una tassazione zero per le prestazioni di welfare messe in atto dalle aziende, purché concordate con i sindacati. In sostanza, ed è questo il punto, c'è una forte spinta alla contrattazione decentrata a livello aziendale, purché essa sia legata alla crescita della produttività. È una sfida che tutti (imprese, sindacati, lavoratori) devono cogliere. La valorizzazione della contrattazione aziendale non è un voler sminuire il contratto nazionale, ma un modo per tenere conto delle effettive performance delle aziende che si muovono, oggi più di ieri, in un contesto globale di concorrenza. Questo significa che una parte crescente di salario non può non essere legata agli effettivi risultati che vengono prodotti in azienda. Non è semplice, ma scommettere su indici e parametri di produttività verificabili è necessario. Questo significa che quando le cose vanno bene ci sono più soldi per tutti, anche per i lavoratori, e quando vanno male ce ne sono di meno. I premi di produttività, in altre parole, sono tali per definizione e non possono diventare una componente fissa del salario. Il costo del lavoro deve inoltre essere necessariamente ridotto, in misura molto maggiore rispetto ai timidi passi fatti finora, prevedendo meccanismi di decontribuzione e detassazione molto premiali per le quote variabili di salario. È una scommessa per tutti.

\* *Presidente Apindustria Brescia*