

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*  
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**  
scrivi a: *selezione@adapt.it*

*Bollettino speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1*

Il 5 febbraio 2021 le parti sociali hanno, finalmente, siglato un'[ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Metalmeccanico](#).

Sebbene gli elementi di modifica, rispetto alla versione del 26 novembre 2016, sono diversi, si pensi al tema della formazione, che cerca sempre più di puntare verso una maggiore concretezza, oppure al tema delle competenze trasversali e digitali, le quali tentano con forza di trovare spazio all'interno delle logiche della contrattazione, in realtà il tema che, anche sotto un punto di vista comunicativo, ha trovato maggiore importanza e centralità è quello degli **aumenti dei minimi tabellari** (per un approfondimento vedi S. Rizzotti, R. Schiavo, [I 112 euro dei metalmeccanici: il bilanciamento tra IPCA e innovazione organizzativa](#), in Bollettino speciale ADAPT n. 1/2021) connessi al nuovo sistema di inquadramento.

Questo fatto non deve destare scalpore.

Effettivamente, il compito in qualche modo principale delle parti sociali in sede di rinnovo è anzitutto proprio quello di **fissare quelli che sono i termini essenziali dello scambio tra datore e lavoratore** e, quindi, da un lato il *quantum* retributivo e, da un altro lato, il contenuto della prestazione lavorativa, in un'ottica di equilibrio e corrispettività.

Come evidenziato da Zoppoli L. in *La corrispettività nel contratto di lavoro, 1991*, in questi casi ci si ritrova nel "versante [in cui] si pretende **un riesame del rapporto di corrispettività** tra le prestazioni finalizzato ad adeguare i compensi in considerazione dei diversi livelli ed apporti di

professionalità di ciascun lavoratore. **Qui non si fa in genere una questione di risultato produttivo.”**

**Ma, allora, quand'è che le parti dovrebbero porsi la “questione di risultato produttivo”?**

Per poter rispondere a questa domanda, può essere interessante il lavoro di *Tomassetti P, Contrattazione collettiva e produttività del lavoro. Risultati preliminari di un progetto ADAPT co-finanziato dalla Commissione europea, WP n. 4/2017, ADAPT*, in cui vengono presentati i risultati parziali del progetto Europeo *Bargaining for productivity* guidato da ADAPT e co-finanziato dalla Commissione europea.

Dopo una prima analisi in merito alla letteratura scientifica che ha sviluppato il tema della relazione tra l'assetto della contrattazione collettiva e la produttività del lavoro in Italia, il WP di Tomassetti mostra, al grafico n. 3, come ad un certo punto, in Italia, **i salari reali seguono un andamento opposto all'andamento della produttività**, aggiungendo che **“il modello contrattuale italiano spiegherebbe anche l'andamento fluttuante della quota salari.**

Secondo tale modello, i salari nominali fissati a livello nazionale dovevano mantenere inalterato il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti legando i salari nominali al tasso d'inflazione, mentre il livello decentrato aveva la funzione di ancorare l'andamento dei salari reali alla produttività. Tuttavia, **la mancata diffusione della contrattazione decentrata ha mantenuto pressoché inalterati i salari reali, sebbene la produttività del lavoro abbia fluttuato con andamenti dapprima crescenti (fino al 2000) e poi decrescenti.”**

Quello che emergerebbe dunque è che **la partita della fissazione della tariffa andrebbe giocata almeno su due livelli al fine di portare ad un corretto equilibrio i termini dello scambio tra datore e lavoratore.**

Quindi, anzitutto i termini dello scambio andrebbero fissati a livello di contrattazione collettiva di I livello e questo in quanto è, nella prassi, il luogo di incontro privilegiato dalle parti sociali per trovare un accordo. Ciò però non risulta sufficiente in quanto in tale sede non sembrerebbe che le parti si pongano la questione di risultato produttivo. Effettivamente i dati sembrerebbero evidenziare l'andamento discordante tra produttività del lavoro e costo del lavoro. Nell'evidente necessità di riallineare questi due fattori, una delle ipotesi praticabili sarebbe quella di portare la partita anche ad un secondo livello della contrattazione, luogo in cui è possibile cogliere maggiormente le specificità aziendali.

**Stefano Rizzotti**

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

*@ste\_rizzotti*