

La questione salariale

Agostino Megale*

(dicembre 2007)

Sono ormai sei anni e tre volumi che ci occupiamo della “questione salariale” e, in particolare, di retribuzioni, inflazione e produttività. Il 2 gennaio del 2004 il quotidiano *La Repubblica* mise in prima pagina il tema dei salari in Italia, evidenziando i principali *numeri* del nostro rapporto di ricerca. Torniamo quindi a riaffrontare il tema dei salari nel quadro di un patto per la produttività al termine di un percorso di concertazione tra le parti sociali e il governo, culminato nella sigla del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007. Nel riprendere, dunque, questo filone di analisi presente anche in un precedente numero dei *Quaderni*¹ – pur non prescindendo dai contenuti del Protocollo sul Welfare – riproponiamo alcuni ragionamenti e ribadiamo con alcune proposte l’ambizione di affrontare il tema della contrattazione in relazione alle condizioni di lavoro, alla qualità e alla quantità della prestazione, alle trasformazioni del lavoro e dei lavori e al superamento delle precarietà. Tali obiettivi, considerando peraltro le difficoltà registrate nei rinnovi di alcuni contratti – e forse anche per la necessità richiamata dalla ricorrenza – vanno ponderati alla luce di un bilancio dell’accordo del 23 luglio 1993, per giungere ad un esame degli obiettivi comuni a Cgil, Cisl e Uil sui temi della struttura della contrattazione e delle politiche contrattuali.

A marzo 2007 è uscito il volume *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*², in cui in cui come Ires riprendiamo l’analisi e l’aggiornamento delle dinamiche relative alla distribuzione dei redditi, alla produttività e alla contrattazione, con particolare riferimento al periodo più

(*) Presidente dell’Ires Cgil Nazionale.

¹ A. Megale, *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione*, in “Contrattare l’organizzazione sindacale”, Quaderni di Rassegna Sindacale n. 3, 2005, Roma, Ediesse.

² A. Megale, L. Birindelli, G. D’Aloia, *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006* (2007), Roma, Ediesse, Collana Studi e Ricerche.

recente. Nel confermare quanto già espresso nei volumi precedenti³, riflettiamo sull'opportunità di costruire una posizione unitaria dei sindacati confederali con l'obiettivo di rilanciare una nuova politica dei redditi all'insegna della crescita delle retribuzioni nette, di una quota maggiore di produttività da distribuire al lavoro, ma anche da investire in ricerca, innovazione, formazione e altri fattori di sviluppo e competitività. Permangono le differenze con i principali paesi europei in termini di produttività e forbice nella distribuzione del reddito. Problemi di competitività, peraltro collegate alla propensione agli investimenti in innovazione, ricerca e formazione. La forbice con paesi come Francia, Germania e Regno Unito si conferma anche nel livello e nella distribuzione dei redditi, in particolare dei redditi da lavoro.

In tal senso, da un lato, penso ad un patto sulla produttività e sulla competitività, e dall'altro, ad un patto di natura fiscale, all'interno di un più ampio disegno di politica dei redditi.

³ A. Megale, L. Birindelli, G. D'Aloia, *I salari nei primi anni 2000* (2005), e *La politica dei redditi negli anni '90* (2003), Roma, Ediesse, Collana Studi e Ricerche.

Il Protocollo sul Welfare: redistribuzione e competitività.

Nei giorni 8, 9 e 10 ottobre si è svolta la «consultazione sindacale con voto certificato» di lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, giovani atipici e atipiche, rispetto al Protocollo sul welfare siglato il 23 luglio tra sindacati, imprese e Governo. L'esito della più grande consultazione mai verificata in Europa e nel Mondo è anche il frutto di una "democrazia dialogica"⁴ che ha portato ad un *referendum* deciso e svolto unitariamente; che ha prodotto una partecipazione di oltre 5 milioni di persone e un consenso effettivo dell'82% (per una quota di lavoratori attivi pari al 78%). Ci si può chiedere, allora, dopo tale risultato – realizzato tramite oltre 53.000 assemblee – che cosa impedisca ai sindacati di costruire un progetto che rilanci l'unità sindacale.

La partecipazione dei lavoratori al voto sul Protocollo sul Welfare resterà nella memoria e nella storia del sindacato come il punto più alto della democrazia sindacale.

In linea con la Finanziaria 2007, il Protocollo sul Welfare rappresenta un accordo che continua a parlare alle nuove generazioni. Parallelamente ad un ridisegno più ampio degli ammortizzatori sociali, rappresenta certamente la base su cui operare per offrire alle nuove generazioni una prospettiva di lavoro sicuro e tutelato. Si è stati capaci di migliorare la condizione di 7 milioni e 400mila pensionati e contemporaneamente di parlare e agire sulla condizione concreta di tanti giovani: dal riscatto della laurea, alla totalizzazione dei contributi, all'aumento della contribuzione per i collaboratori, all'obiettivo politico di costruire le condizioni per un futuro trattamento pensionistico ai giovani non inferiore al 60%, all'istituzione del "fondo per il credito" per coprire periodi di vuoto lavorativo per i collaboratori fino all'aumento dell'indennità per disoccupazione, e il vincolo e la limitazione nell'utilizzo dei contratti a termine.

Sotto l'aspetto della competitività, il Protocollo ha stabilito la decontribuzione del costo del lavoro per incentivare i premi di produttività, oltrechè renderli utili ai

⁴ Vedi J. Habermas, 1981, *Teoria dell'agire comunicativo*, trad. it., 2 voll., Il Mulino, Bologna, 1986.

fini del salario pensionabile; un impegno di approfondimento è previsto anche per “la detassazione” del premio di risultato; ha previsto l’abolizione della contribuzione aggiuntiva sugli straordinari⁵. Successivamente, nel paragrafo dedicato alla produttività verranno approfonditi alcuni di questi aspetti.

Tutti i risultati conseguiti sono importanti, soprattutto rispetto al tema della precarietà e alla competitività del sistema di imprese. Tuttavia, insieme alla sicurezza e alla stabilità del lavoro, c’è ormai la “questione salariale” non più rinviabile.

La questione salariale

La questione salariale italiana è ormai evidente a tutti. Il Governatore della Banca d’Italia venerdì 26 ottobre, in modo forte e chiaro, rende esplicito che i salari in Italia negli ultimi cinque anni hanno perso terreno rispetto al resto d’Europa. La Fiat, a fronte di un andamento positivo del bilancio, ha deciso di erogare 30 euro a titolo di anticipo sul contratto nazionale. Avrei trovato più utile un anticipo di quella cifra come acconto sul premio di risultato e un’azione dell’impresa tesa invece a sbloccare le trattative contrattuali.

Nel 2001 con due milioni di lire nette si viveva; oggi con mille euro è difficile immaginare di tirare avanti fino alla fine del mese. Causa di queste difficoltà continua ad essere il mancato intervento nel 2002 da parte del governo di allora per attenuare l’effetto *change-over* dell’Euro, non avendo attuato alcun controllo di prezzi e tariffe. Questo, insieme alle scelte relative all’inflazione programmata pari in quegli anni alla metà di quella reale, che, combinate con i ritardi nei rinnovi contrattuali, la caduta della produttività e in presenza di una mancata restituzione del *fiscal drag*, hanno determinato la questione salariale di cui parliamo.

In Italia, i salari reali mantengono dal 1993 a oggi il potere d’acquisto, ma non crescono oltre l’inflazione: a fronte di un’inflazione effettiva di circa 3,2 punti medi annui, la variazione media annua delle retribuzioni contrattuali del complesso dei settori dell’economia nel

⁵ Legge 28 dicembre 1995, n. 549 (art.2 commi 18-21).

periodo 1993-2006 si attesta intorno al 2,7%, mentre la crescita media annua delle retribuzioni di fatto nello stesso periodo risulta pari a 3,4 punti.

Tassi di crescita medi annui composti 1993-2006

	<i>Retribuzioni di fatto</i>	<i>Retribuzioni contrattuali</i>	<i>Differenza</i>
Agricoltura	2,2	2,0	0,2
Alimentari, bevande e tabacchi	3,1	3,0	0,1
Tessile-abbigliamento	3,9	2,9	1,0
Chimica e fibre	3,6	2,8	0,6
Prodotti energetici	3,4	2,8	0,6
Gomma e plastica	3,4	3,0	0,4
Metalmeccanica	3,2	3,0	0,2
Costruzioni	3,0	2,9	0,2
Commercio	3,9	3,1	0,8
Banche	3,1	2,4	0,7
Amministrazioni pubbliche	3,6	2,6	0,9
Totale economia	3,4	2,7	0,7
Inflazione effettiva (a)	3,2		

(a) Deflatore di Contabilità nazionale della spesa per consumi interni delle famiglie.

Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (*Contabilità nazionale e Indice generale delle Retribuzioni contrattuali lorde per dipendente*).

Dall'analisi delle variazioni dei tassi medi annui composti delle retribuzioni contrattuali e di fatto del periodo 1993-2006, si posso trarre alcune considerazioni:

- i) le politiche contrattuali delle diverse categorie, all'analisi dei fatti, risultano abbastanza omogenee. Non troviamo nei numeri quella polemica ormai decennale che ha visto la Fiom in due contratti separati e in un congresso, fare di questa materia la differenziazione con il resto della Cgil e con Cisl e Uil. In realtà le dinamiche dei contratti ci dicono che categorie come i tessili, i chimici, i meccanici o il commercio, guardando alle conclusioni contrattuali hanno tutte mantenuto una forte coerenza con l'impianto del 23 luglio.

- ii) Nonostante lo scarto tra retribuzioni di fatto e contrattuali, in particolare negli ultimi tre anni, nei rinnovi dei CCNL si è tenuto conto dell'inflazione effettiva e non di quella programmata.
- iii) La differenza tra le due tipologie di retribuzioni è mediamente pari a 0,7 punti per ogni anno (circa 9,8 punti cumulati nell'intero periodo), che hanno compensato il gap di circa 0,5 punti ogni anno tra retribuzioni contrattuali ed inflazione effettiva (7 punti nell'intero periodo), lasciando meno di 3 punti alla crescita reale delle retribuzioni di fatto.
- iv) Tale crescita è il frutto di una media di tutti i comparti dell'economia: va approfondito meglio quanto, le retribuzioni di fatto, che in alcune categorie corrono più velocemente dell'inflazione, siano soggette almeno in parte alla contrattazione decentrata.
- v) Per i pubblici dipendenti, malgrado le tante polemiche sul rinnovo del CCNL, è evidente il differenziale tra il recupero del potere d'acquisto previsto nei contratti e l'inflazione effettiva più alta di circa 0,6 punti ogni anno.

Non solo la quota di produttività andata al lavoro è stata assai scarsa, ma la stessa crescita della produttività a partire dal 2002-2003 è stata negativa anche in rapporto ai 40 mesi di calo della produzione industriale. Nella crisi di competitività si è evidenziato, rispetto agli altri paesi europei, un doppio problema; una più bassa produttività e una più bassa crescita dei salari. Nel periodo 1993-2006 su 22,4 punti percentuali di crescita di produttività, al lavoro ne sono andati solo 4,5 (in Germania, ad esempio, circa 9,8 punti); sebbene sia assodato un differenziale in termini di competitività ineluttabilmente da recuperare nei confronti degli altri principali paesi europei per poter poi ridistribuire ricchezza al lavoro.

Se tra il 1996 e il 2001, infatti, si recupera potere di acquisto per quattro anni consecutivi, si tiene il passo con l'inflazione effettiva e si redistribuisce al lavoro una parte della produttività, fra il 2001 e il 2004 si registra una perdita consistente, solo parzialmente compensata negli ultimi due anni. I contratti nazionali siglati nel 2004 e, soprattutto, nel 2005 e nel 2006, hanno svolto bene il loro ruolo – con rinnovi basati sull'inflazione attesa vicino a

quella reale – e che tuttavia, privi di una seria politica dei redditi, non hanno potuto impedire un arretramento del potere d'acquisto sul quadriennio di riferimento. Le retribuzioni contrattuali sembrano tenere il passo con l'inflazione, ma se il confronto viene spostato sulla dinamica generale delle retribuzioni, emerge un bilancio in perdita per i salari di fatto. A questo si deve aggiungere il mancato intervento del precedente governo per controllare gli effetti del passaggio all'euro su prezzi e tariffe, ivi compresi i prodotti soggetti al *price-cap* in violazione di quanto previsto in materia dall'accordo del luglio 1993⁶.

Analizzando, dunque, il periodo 2002-2006, si evidenzia come i salari registrino una perdita di potere d'acquisto: circa -0,4 punti percentuali complessivi nel quinquennio considerato (come illustrato nella tabella successiva).

Tale “rincorsa salariale”, determinata da una crescita delle retribuzioni di fatto inferiore all'inflazione reale nel 2002 e nel 2003, nasconde un effetto di trascinarsi della perdita di potere d'acquisto: un lavoratore dipendente – con retribuzione media annua lorda di 24.584 euro – oltre alla perdita dell'anno in corso, non recupera la diminuzione del potere d'acquisto nemmeno dell'anno precedente, arrivando per questa via a “cumulare” una perdita complessiva (a prezzi correnti) pari a 1.132 euro complessivi. Se a questa aggiungiamo la perdita derivante dalla mancata restituzione del *fiscal drag*⁷ la perdita ammonta a circa -1.818 euro.

⁶ A. Megale, L. Birindelli, G. D'Aloia (2007), *op. cit.*

⁷ D.l. n. 69/1989.

Calcolo della perdita cumulata del potere d'acquisto

	Inflazione (a)	Retribuzioni (b)	Potere d'acquisto	Perdita/guadagno cumulato del potere d'acquisto	Perdita per mancata restituzione fiscal drag
2002	2,8%	2,4%	-0,4%	-443	-171
2003	2,9%	1,8%	-1,1%	-1.038	-151
2004	2,7%	2,7%	0,0%	-	-124
2005	2,3%	2,8%	+0,5%	+208	-118
2006	2,7%	3,3%	+0,6%	+141	-121
			-0,4%	-1.132	-686

(a) Indagine OROS, retribuzioni lorde per Unità di lavoro a tempo pieno (regolari non agricoli, esclusi i dirigenti).

(b) Deflatore di Contabilità nazionale della spesa per consumi interni delle famiglie.

Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat.

Il 2007, stante l'attuale situazione pari a circa 8 milioni di persone senza contratto, dovrebbe chiudersi con un'inflazione effettiva attorno all'1,9-2,0%, le retribuzioni contrattuali tra il 2,2-2,3% e quelle di fatto sostanzialmente in linea con l'inflazione effettiva all'1,9-2,0%.

Oltre ad influire sulla tendenza dei consumi interni e dei risparmi, la dinamica negativa dei salari ha inciso notevolmente sul reddito delle famiglie e sulla sua iniqua distribuzione. Nel 2004, si è registrato, infatti, una crescita reale media dei redditi netti delle famiglie pari a circa il 2% secondo i dati Banca d'Italia⁸, che tradisce però gravi sbilanciamenti al suo interno a danno dei redditi delle famiglie di operai, impiegati e pensionati. La perdita (a prezzi costanti) di potere d'acquisto dei redditi delle famiglie con "capofamiglia" operaio o impiegato nel periodo 2002-2006 si contrappone ad una crescita del potere d'acquisto delle famiglie degli imprenditori e dei liberi professionisti: con le manovre fiscali del governo di centro-destra si è registrato un ulteriore allargamento della

⁸ Banca d'Italia, 2006, (a cura di I. Faiella, R. Gambacorta, S. Iezzi, A. Neri), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2004*, Supplementi al Bollettino Statistico, Indagini campionarie (nuova serie), n. 7, gennaio.

forbice a sfavore dei bassi redditi. Ponendo nel 2006 il reddito familiare medio italiano pari a 100, il reddito delle famiglie di operai in proporzione si traduce in 72 (28 punti in meno), mentre per gli imprenditori e autonomi in 205 punti (105 punti in più)⁹. Nonostante, quindi, il reddito disponibile lordo delle famiglie italiane sia cresciuto in termini nominali dal 2000 al 2006, non solo il reddito reale disponibile è rimasto sostanzialmente invariato dal 2001, ma la propensione al risparmio risulta diminuire a fronte di una maggiore incidenza della spesa per consumi, indotta dall'iniqua distribuzione del reddito, che ha portato ad una maggior propensione marginale al consumo rispetto che al risparmio e, perciò, all'accumulazione o all'investimento.

A sostegno delle famiglie è senza dubbio intervenuta la riforma IRPEF prevista nella scorsa Finanziaria (anche a fronte di un aumento delle addizionali locali)¹⁰, assieme ai provvedimenti introdotti dal Ministro Bersani su concorrenza e trasparenza. Liberalizzazioni e sostegno al tessuto imprenditoriale italiano però, pur rientrando nella concezione di una nuova politica dei redditi – e come tale meritano di essere annoverato tra le azioni più “di sinistra” – non sono riusciti a mobilitare le forze del lavoro e le forze sane del Paese contro le derive corporative a cui abbiamo assistito nei mesi passati.

I punti che emergono dall'analisi possono essere così sintetizzati:

- Da qui in avanti le retribuzioni devono crescere al passo con l'inflazione effettiva e con la produttività.
- Si devono chiudere i CCNL nei tempi giusti e, contemporaneamente, estendere la contrattazione di secondo livello.
- La parte più rilevante della produttività nei prossimi anni va redistribuita ai salari.
- Serve una nuova politica dei redditi, in grado di controllare l'impatto dei prezzi e della tariffe, come delle addizionali locali.

⁹ Elaborazioni Ires su con il modello di microsimulazione Maastricht su dati Banca d'Italia (Cfr. Istat, *Rapporto annuale 2005*).

¹⁰ Ires-Cgil (a cura di: A. Ruda e R. Sanna), 2007, *Dossier sulla manovra finanziaria: risanamento, sviluppo e equità*, www.ires.it.

- È necessaria una riduzione della pressione fiscale sul lavoro.
- Bisogna continuare a concepire il fisco nella sua funzione redistributiva, rafforzando le detrazioni per il lavoro dipendente, oltre che il sostegno al nucleo familiare e ai giovani che studiano e/o lavorano.

La condizione salariale dei giovani

La “questione salariale italiana” è un tema che attiene alla crescita e alla redistribuzione della produttività e alla concertazione di una nuova politica dei redditi, che riguarda tutto il mondo del lavoro, ma che negli ultimi anni ha riguardato e riguarda soprattutto i giovani, costretti a scaricare sulle famiglie la mancanza di un reddito adeguato.

Proprio su quest’ultimo tema le nostre rilevazioni¹¹ ci dicono che:

- a) un apprendista, in età compresa tra i 15 e i 24 anni, guadagna mediamente 736,85 euro netti mensili;
- b) un collaboratore occasionale, in età compresa tra i 15 e i 34 anni, guadagna mediamente 768,80 euro netti mensili;
- c) un co.co.pro. o co.co.co, in età compresa tra i 15 e i 34 anni, guadagna mediamente 899,04 euro netti mensili.

Secondo un’altra nostra indagine *ad hoc* sulle nuove generazioni di lavoratori¹², sono i giovanissimi a percepire le retribuzioni più misere: gli stipendi inferiori a 800 Euro sono molto diffusi tra chi ha tra 17-24 anni (55,8%). Le retribuzioni tra 800-1.000 euro sono molto diffuse nella classe d’età 25-32 anni.

Anche secondo le ultime rilevazioni ISTAT, se il giovane è capofamiglia o coniuge, è in condizione di povertà relativa il 12,9% : il 45,8% se vive in coppia con tre o più figli.

¹¹ Ires-Cgil (a cura di: G. Altieri, M. Carrieri, A. Megale), 2006, *op. cit.*

¹² Ires-Cgil (a cura di: M. Carrieri, A. Megale, P. Nerozzi), 2006, *L’Italia dei giovani al lavoro. Sicurezza, tutele e rinnovamento del sindacato*, Roma, Ediesse.

Come si può vedere si tratta di una generazione che non avendo autonomia economica ha difficoltà a progettare il proprio futuro. Con la Finanziaria 2008 si può cominciare a dare una sponda, aiutando i giovani ad “uscire da casa”.

Confronti internazionali

Le retribuzioni orarie reali dei lavoratori dell’industria italiana crescono solo di 1,4 punti nel periodo 1998-2004, mentre quelli inglesi di 14 e quelli francesi di 13. Se proiettiamo i tassi di variazione delle retribuzioni reali in rapporto all’andamento dei principali aggregati macroeconomici dei paesi considerati, si evidenzia come la forbice tra l’Italia e gli altri paesi si allarghi sulla base di una sostanziale staticità delle nostre retribuzioni.

Come si vede dalla seguente tabella, emerge sì la necessità di riproporre la questione salariale in chiave europea, ponendo con forza l’esigenza che il sistema-paese consolidi la sua crescita e redistribuisca di più di quanto ha fatto finora.

**Retribuzioni orarie reali dell’industria manifatturiera*,
(1998=100)**

	1998	2000	2004	2010
Francia	100	105,7	113,1	126,2
Germania	100	103,5	105,8	111,6
Italia	100	100,6	101,2	102,4
Spagna	100	100,0	105,2	110,4
Regno Unito	100	105,9	114,4	128,8
Area Euro	100	102,2	104,8	109,6

[*] Elaborazioni con deflatore dei consumi privati.

Fonte: elaborazioni Ires su dati Ocse 2006 (*Main Economic Indicators*).

Come sottolinea Leonello Tronti (nel contributo del presente numero di *Quaderni*), le differenze si accentuano con il passare del tempo e producono effetti rilevanti. I lavoratori italiani, che nel 1998 disponevano di un reddito per abitante al di sopra della media europea si trovano oggi

8 punti sotto la media europea 3,5 punti sotto quella dell'Area euro. Osservando il reddito pro-capite medio dell'Europa a 15, l'Italia ha rilevato tra il 1995 e il 2006 un decremento di circa 14 punti, assai più consistente di quelli degli altri paesi europei.

Il mondo del lavoro ha necessità in rapporto ad una questione salariale reale, non solo di distribuire più produttività e salari, non solo di rilanciare una nuova politica dei redditi, ma che questa politica dei redditi si basi anche sulla riduzione della tassazione sul lavoro dipendente.

La crescita italiana

L'Italia del periodo 2002-2005 ha visto una crescita zero.

Esaurita la congiuntura internazionale negativa e avviato un processo di risanamento dei conti pubblici, già nel 2006, col nuovo governo di centro sinistra, si sono registrati evidenti segnali di ripresa fin dai primi mesi del 2007: il PIL reale è cresciuto di 1,9 punti (più di quanto sia aumentato nei quattro anni precedenti); la produzione industriale è cresciuta a un tasso del 3,9%, trainata soprattutto dalle industrie ad alta tecnologia¹³ e continua a crescere – anche se meno dei paesi Uem – di circa 1,7 punti (variazioni tendenziali gennaio-agosto 2007); il saldo della bilancia commerciale italiana è positivo (+5,3% esportazioni e +4,3 importazioni) e negli ultimi mesi dell'anno le proiezioni del commercio estero indicano una ripresa delle esportazioni, anche nei settori del *Made in Italy*; la domanda interna segna un'espansione (consumi +1,6%; investimenti +2,3%), in cui si riflette l'aumento dell'occupazione di circa 1,6 punti percentuali.

La manovra in discussione al Senato è pari ad un terzo e di gran lunga più leggera dell'anno precedente, si inserisce in un contesto economico e produttivo che vede l'Italia con una produzione industriale in forte ripresa, sebbene le previsioni Isae indichino un rallentamento tra ottobre e novembre di circa 0,7 punti. Il commissario UE agli affari economici e monetari, Joaquin Almunia, sostiene che la manovra non è “rigorosa” e per questa via rivolge anche

¹³ Istat, 2007, *Rapporto annuale 2006*, Roma, Istat.

una critica al fatto che l'extra-gettito in parte sia stato utilizzato sul welfare per i più deboli e non per abbassare il debito. In ogni caso, le stime del Fmi relative all'Italia portano la crescita all'1,7% per quest'anno (contro il precedente 1,8%) e all'1,3% (rispetto alle previsioni dell'1,7%) per il 2008. Dunque, una manovra finanziaria in un quadro di crescita, seppur rallentata, che dovrebbe coesistere con un tasso di inflazione reale attorno al 2%.

Il complesso delle misure dagli sconti sull'Ici a quelli sugli affitti, all'abolizione del ticket per le ricette specialistiche diagnostiche, fino all'art.1 introdotto al Senato che prevede che dal 2008 l'eventuale surplus fiscale dovrà essere indirizzato prioritariamente alla riduzione dell'Irpef sul lavoro dipendente, confermano l'idea di una manovra non solo più leggera rispetto al passato, ma anche più attenta alle esigenze delle famiglie e dei giovani.

Ciò non toglie che il bisogno di ridurre le tasse sul lavoro deve diventare qualcosa di più di un impegno politico.

Tuttavia la progressiva flessione della produttività nell'industria – come dei servizi – evidenzia la debolezza strutturale del sistema economico-produttivo italiano, all'interno di un contesto sempre più tecnologico ed integrato nei mercati internazionali. La limitata dimensione d'impresa assieme agli insufficienti investimenti in innovazione e ricerca, contribuiscono a determinare un forte calo della produttività.

Patto sulla produttività

Nel 2008 servirà costruire le condizioni per un patto sulla politica dei redditi. Studiosi come Pietro Ichino, Nicola Rossi sottolineano spesso la necessità di ancoraggi sempre più forti del salario alla produttività aziendale. È chiaro che per redistribuire la produttività al lavoro, intanto, bisogna farla crescere, ma non c'è alcun bisogno di riproporre una "leggerezza" del CCNL. Se nel decennio passato non ci fossero stati i contratti nazionali per i salari sarebbe stata una vera e propria "débacle", in ogni caso, serve allargare e qualificare la contrattazione decentrata.

Nel Protocollo sul Welfare siglato il 23 luglio 2007, il Governo ha previsto una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello, al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione di

premio di risultato. In quest'ottica si punta ad allargare l'area della contrattazione decentrata in azienda, nei distretti e nei territori. Il Governo emanerà norme al fine di attuare uno sgravio sul costo del lavoro delle imprese che erogano tali aumenti pari ad una percentuale dell'erogazione corrisposta e fino ad un tetto massimo del 5% sulla retribuzione. Una forte conquista: tutto il salario di produttività viene reso pensionabile (quindi più conveniente). Per un lavoratore con 25 anni di attività, ad esempio, l'incremento della rendita pensionistica mensile è di circa 40-50 euro.

Un'ulteriore misura riguarda l'abolizione della contribuzione aggiuntiva sugli straordinari introdotta nel 1995. A tal proposito, ritengo che l'ora di straordinario dovrà continuare a costare di più dell'ora ordinaria e che lo sgravio dovrà andare al lavoratore. Ciò può avvenire recuperando nei CCNL l'aumento delle maggiorazioni per il lavoro straordinario. Per quanto riguarda la detassazione del premio di risultato, va approfondita l'applicazione del provvedimento in base al riordino delle diverse forme di tassazione (comprese le rendite): si può immaginare, per esempio, che il salario di produttività venga tassato con la stessa aliquota prevista per le rendite finanziarie.

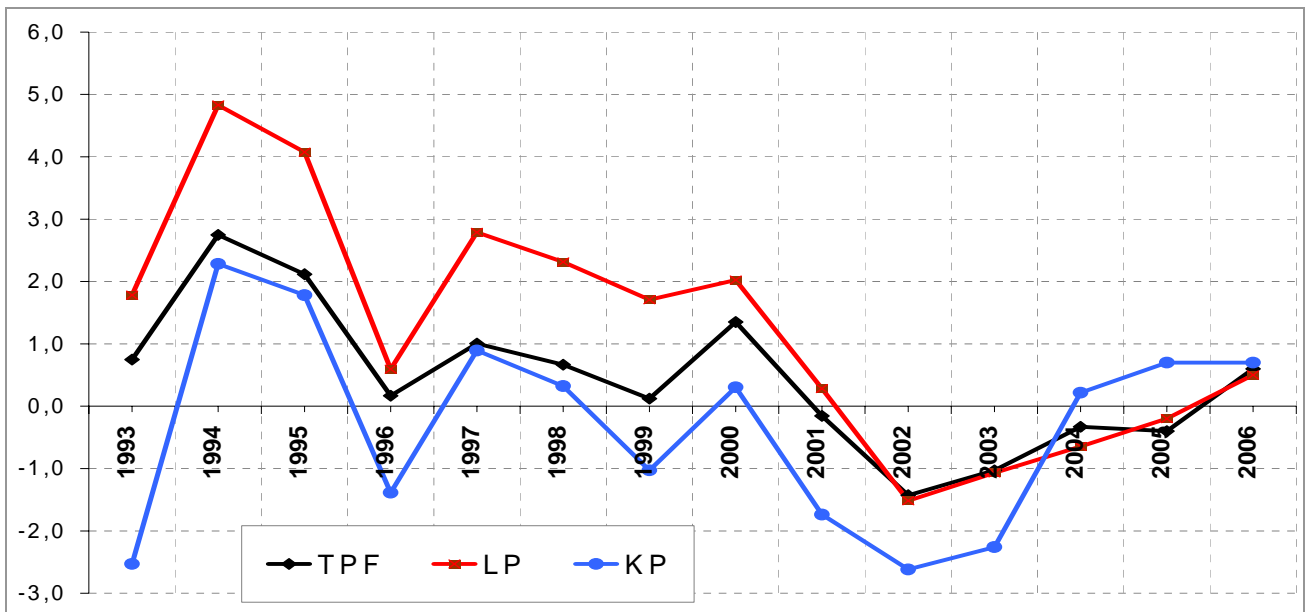
Verrà, peraltro, costituito un Osservatorio presso il Ministero del Lavoro, con la partecipazione delle parti sociali, con l'obiettivo di monitorare l'andamento degli accordi di produttività: sarà oggetto del monitoraggio sia la coerenza dell'attuazione della normativa con gli obiettivi definiti nel Protocollo, sia le caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

A tal proposito, bisogna essere onesti nel riconoscere che non sempre come sindacato siamo riusciti a svolgere una contrattazione decentrata di quantità (produttività) e di qualità (salute e sicurezza sul luogo di lavoro, etc.).

Tuttavia, se esaminiamo la produttività totale dei fattori (TPF), risulta evidente che sull'andamento stagnante di questo indicatore ha influito negativamente non tanto la produttività del lavoro, quanto quella del capitale. Se esaminiamo i dati della figura sottostante, vediamo che negli anni 1992-1995 assistiamo ad un aumento della produttività del lavoro, dovuto al decremento degli input di lavoro, a fronte di una crescita costantemente inferiore della produzione generata dal capitale fisso investito. Nella seconda metà degli anni Novanta la produttività del lavoro

ha mantenuto incrementi di segno positivo, trascinando anche la dinamica della produttività del capitale. La produttività del lavoro segna una variazione media annua di 1,3 punti dal 1993 al 2006, rimanendo tendenzialmente al di sopra della produttività del capitale (-0,5 punti annui) fino al 2002.

Tassi di variazione della Produttività Totale dei Fattori e delle Produttività parziali dei servizi resi dal Lavoro e dal Capitale (variazioni percentuali)



Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (Misure di produttività dei fattori).

A partire dal 2000, si registra un'inversione di tendenza generale della produttività, quando tutti gli indicatori (da quelli del lavoro alle altre componenti) sono accompagnati da una flessione della produzione industriale. In particolare, tra il 2001 e il 2005, le peculiarità di un sistema competitivo e di un modello di produzione come quello italiano, in cui l'andamento della produttività è direttamente correlato alla tendenza del ciclo produttivo – a differenza di altri paesi, come la Francia – hanno generato una riduzione della produttività (infatti, la produttività del lavoro è collegata al tasso di investimenti e di innovazione, che seguono appunto l'aumento di scala della produzione). La TPF riflette il livello di progresso tecnologico e

organizzativo di un'economia, e sconta, pertanto, gli effetti della tendenza negativa degli investimenti e della produzione degli ultimi anni. D'altro canto è la Banca d'Italia che sempre più parla di produttività totale di fattori, partendo dal presupposto che innovazione tecnologica e risorsa del sapere e della conoscenza sono i fattori cruciali della competitività futura. Per questo nell'affrontare il tema della produttività, è necessario che Confindustria superi l'idea della produttività unicamente legata alle ore lavorate e alla quantità di lavoro svolto, confrontandosi invece su un'idea alta della competitività e della produttività basata su più fattori tra i quali ricerca e formazione hanno un ruolo essenziale¹⁴.

La Conferenza di Lisbona del 2000 (le cui indicazioni a metà del decennio sono ben lungi dall'essere attuate, in particolare nel nostro paese) aveva indicato la *via alta della competitività*, come la strada da percorrere per rilanciare il ruolo dell'economia europea nel nuovo scenario della competizione globale. Questo significa "economia della conoscenza", crescita (in particolare nel nostro paese) degli investimenti in ricerca, nell'istruzione universitaria, nella formazione permanente, nella qualità del lavoro: per la specificità delle imprese italiane, nella loro crescita dimensionale e nell'innalzamento della qualità della filiera produttiva, della rete della subfornitura. Tutto questo è alternativo e in contrasto con la *via bassa* della concorrenza fondata sui bassi costi e la precarizzazione del lavoro: un'impresa non investirà sulla qualità e la crescita professionale dei propri dipendenti senza la prospettiva della loro stabilizzazione; se le imprese non investono nella formazione dei giovani, si determina nel giro di poco tempo una dispersione del loro capitale conoscitivo; la *learning organization* una condizione fondamentale della capacità delle imprese di mantenere nel tempo la propria capacità competitiva è inimmaginabile senza una forza lavoro altamente qualificata e senza processi di formazione permanente; nello stesso tempo, fin quando il lavoro precario costerà radicalmente meno di quello stabile, rappresenterà un incentivo inverso all'investimento in qualità. Ma tutta l'esperienza dell'economia europea

¹⁴ A. Megale, L. Birindelli, G. D'Aloia (2007), *op. cit.*

dimostra che solo questa è la strada per il suo rilancio, mentre quella della competizione da costi ci spinge verso un depauperamento del sistema produttivo ed una progressiva perdita di competitività.

Appare necessaria una puntualizzazione. Il processo di crescita della produttività e la sua redistribuzione così come appena descritto fa riferimento al settore privato: per il settore pubblico, la via di una maggiore competitività passa per un più alto grado di efficienza e di efficacia secondo quanto indicato nel *memorandum* d'intesa con le parti sociali, in cui la chiave di volta è rappresentata dalla creazione di meccanismi di "merito individuale".

L'idea di fondo è prevedere, nel quadro di un accordo generale sulle relazioni industriali, l'impegno a che le parti sociali istruiscano un sistema di monitoraggio sulla produttività, tramite la costituzione di un Osservatorio nazionale permanente in grado di rilevarne l'andamento e la ripartizione; qualunque sia lo strumento di rilevazione e di negoziazione, la stessa produttività non si può redistribuire due volte. Occorre, quindi, costruire osservatori congiunti nei contratti per valutare "dove è andata" la produttività: per valutare quanta è andata ai lavoratori e quanta all'impresa; per valutare il rapporto competitivo con gli altri paesi; per agire nell'impresa o nel sistema distrettuale con le politiche necessarie, concependo la produttività, la sua crescita e la sua redistribuzione come un obiettivo comune¹⁵.

L'obiettivo deve essere di (ri)dare al lavoro almeno il 50% della produttività realizzata. Per arrivare a questo obiettivo, si deve "prendere" tutta la produttività (il 100%) laddove si contrattano i premi di risultato. Per far questo bisogna espandere la contrattazione decentrata di almeno un altro milione di lavoratori. Una volta giunti a questo obiettivo, metà della produttività va redistribuita al lavoro, metà in termini di competitività di sistema (innovazione, ricerca e formazione), assicurandosi che torni nei rivoli del sistema-impresa sotto forma di investimento.

¹⁵ A. Megale, "Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione", in *Quaderni di Rassegna sindacale* ("Contrattare l'organizzazione del lavoro"), Anno VI, n. 3 luglio-settembre 2005, Roma, Ediesse, pp. 29-47.

Per questo, ritengo che sia necessario un aggiustamento e una manutenzione dell'Accordo del luglio 1993, che nel riformarlo punti alla piena applicazione di quelle parti utilmente aggiornate che attengono proprio alla produttività e alla piena attuazione di una nuova politica dei redditi. Non dobbiamo avere incertezze nel sederci al tavolo negoziale poiché vanno portati a casa risultati tangibili che rispondano concretamente alla necessaria crescita dei salari.

Patto fiscale contro l'evasione per ridurre le tasse sul lavoro

La manovra fiscale del 2007 e i benefici per le famiglie sono stati in parte assorbiti dalle addizionali locali. Dal 2002, inoltre, lavoratori e lavoratrici italiane non hanno avuto la restituzione del *fiscal drag*. Nel sottolineare che la restituzione del *fiscal drag* era in origine orientata anche a mantenere l'invarianza del potere d'acquisto è del tutto evidente che oggi tale restituzione potrebbe essere realizzata riducendo le tasse sul lavoro e dunque aumentando le detrazioni d'imposta dei lavoratori dipendenti. Sono consapevole che per fare questa operazione serve tra 1,5 e 1,8 miliardi di euro, che oggi vengono spesi sull'Ici. Per questo immagino un patto fiscale in cui tutti i soggetti, a partire dai sindacati e dalle imprese, si trovano impegnati nella lotta all'evasione; e per ogni punto recuperato, metà deve andare a ridurre le tasse sul lavoro e l'altra metà al risanamento e alla competitività.

Naturalmente, nell'ottica di un grande compromesso sociale tra capitale e lavoro, sulla base di una stabilità di legislatura, il patto fiscale non può che accompagnare anche una politica di "buona occupazione".

La base imponibile dell'evasione fiscale è pari a oltre 200 miliardi di euro, il 16% del Pil. Con una pressione fiscale del 43%, le imposte e i contributi evasi a livello nazionale sono pari a circa 87 miliardi di euro (circa il 7% del Pil). Per ridurre di circa 100 euro al mese le tasse sul lavoro per 16 milioni di lavoratori dipendenti, servono circa 15-16 miliardi di euro: recuperando 3 punti di Pil, se ne possono destinare 1,5 al lavoro dipendente. Andrebbe affrontata una sfida titanica ma non impossibile, visti i risultati di quest'ultimo anno anche grazie al lavoro del tanto

“vituperato” Ministro Visco, artefice di una lotta all’evasione che fin ora ha portato in emersione circa 22 miliardi di euro.

Adesso, servirebbe un piano di legislatura per ridurre le tasse sul lavoro nei prossimi tre anni. L’iniziativa nazionale sul fisco dunque, non può che rilanciare l’idea “pagare tutti le tasse per far pagare di meno il lavoro dipendente ed i soggetti più deboli”.

Tempi certi per i rinnovi contrattuali

È indispensabile rispettare i tempi per il rinnovo dei contratti nazionali. A luglio circa 8,9 milioni (72,3%) di lavoratori sono in attesa di contratto. Nel luglio 2006 erano il 39,3%. Risultano scaduti 36 CCNL relativi al 74,3% del monte retributivo totale. I lavoratori dell’Artigianato sono nei fatti da ben sette anni senza contratto e l’accordo interconfederale del 2004 ha dato una boccata d’ossigeno, ma non ha sbloccato i rinnovi contrattuali. Parliamo di 1.700mila persone nelle imprese di piccolissime dimensioni a cui rischia di venir meno lo strumento contrattuale per eccellenza: il contratto nazionale. Bisogna riconquistarlo, riaprendo con le stesse controparti la questione della forbice retributiva che in questi 15 anni si è allargata sugli stessi minimi contrattuali per i quali a parità di prestazione la differenza è ormai troppo ampia¹⁶. Vi sono contratti – come quello delle Pulizie – che non si riescono a rinnovare da 4 anni. Vi sono poi realtà come quella dei pubblici dipendenti, che hanno giustamente manifestato il 26 novembre a Roma per la mancanza di risorse in Finanziaria. Questo porta ad allungare i tempi inevitabilmente anche per loro.

A mio avviso è sbagliata l’idea che a fronte dei ritardi contrattuali si scelga la strada dell’anticipo da parte dell’azienda – come è successo alla Fiat – oppure dell’aumento della cosiddetta “indennità carsica”. Il rischio è l’annullamento e la perdita di interesse per la conquista del rinnovo contrattuale anche da parte dei lavoratori.

¹⁶ Cfr. Banca d’Italia, 2007, *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi – Anno di riferimento 2006*, Supplementi al Bollettino Statistico, Indagini campionarie, Nuova serie – Volume XVII Numero 41 – 12 luglio 2007.

Bisogna ragionare invece su regole certe, che a 4-5 mesi dalla scadenza consentano di chiudere fisiologicamente un rinnovo contrattuale. Vi sono CCNL che “abituamente” vengono rinnovati a 18-24 mesi dalla scadenza, altri addirittura quando già è scaduto il contratto stesso. A fronte di ritardi strutturali della contrattazione non si può, tuttavia, rispondere con anticipi aziendali. In ogni caso, ai fini di una crescita del potere d’acquisto delle retribuzioni, appare determinante rinnovare nei 3-4 mesi il contratto. Farlo a due anni dalla scadenza diventa un vero e proprio colpo per la perdita dei salari, ecco perché sarà utile ragionare in chiave europea su possibili soluzioni che entro la scadenza, al massimo dopo i 3-4 mesi di un negoziato, prevedano possibili conclusioni. Vanno individuate forme e modalità per costruire proposte conclusive che le parti, nella loro autonomia, dovranno valutare se accettare, per chiudere il contratto, oppure imboccare la via del conflitto. Resta da stabilire se va individuata un’*autorità* riconosciuta dalle parti che assolva a questo compito di garanzia.

23 luglio: aggiustamenti per una riforma contrattuale¹⁷

Molto schematicamente e avendo chiaro che il punto fondamentale di qualsiasi ragionamento sulla politica di distribuzione del reddito è la riconquista di quella nuova politica dei redditi, capace di realizzare una crescita del potere di acquisto reale delle retribuzioni è utile avanzare alcune idee sulla base di un unico modello contrattuale sul come aggiornare le regole contrattuali e rilanciare una contrattazione di qualità, cominciando a fissare una serie di obiettivi:

- I contratti nazionali che difendono il salario reale sulla base dell’inflazione effettiva, superando la logica dell’inflazione programmata.
- I costi normativi dei contratti, dalla riforma degli inquadramenti a eventuali premi di produttività per chi non ha contrattato in azienda o nel territorio, fino alle normative della malattia o ai costi del *welfare contrattuale* (previdenza integrativa o sanitaria) vanno

¹⁷ Questo paragrafo è già presente nel contributo di A. Megale nei *Quaderni*, 2005, *op. cit.*, ma le proposte contenute restano attuali.

posti a carico della produttività. *Si potrebbe immaginare di investire un 1%-1,5% di produttività in questa direzione.* È evidente che la quota di produttività già utilizzata per queste operazioni non può essere spesa due volte. Questa impostazione supera le ambiguità e tiene distinta la difesa del salario reale nel contratto, la sua eventuale crescita anche con interventi di riforma contrattuale degli inquadramenti professionali e con la contrattazione decentrata; si può essere chiari nell'affermare come hanno già fatto il contratto dei chimici nell'83 e degli alimentaristi a metà degli anni Novanta, che per coloro che non effettuato contrattazione va comunque prevista una quota di produttività tesa a definire il "premio di produttività contrattuale". Sarebbe utile riprendere una proposta che ho già avanzato nel primo volume sulla politica dei redditi¹⁸: destinare una quota di produttività pari all'1% alla riforma degli inquadramenti professionali.

- Estensione della contrattazione decentrata in azienda, o in alternativa nel territorio, laddove si realizza una "convenienza competitiva" che porta le parti sociali a mettersi d'accordo e ad individuare nel territorio del distretto per la categoria un'opportunità per le relazioni industriali nell'interesse del lavoro e dell'impresa. L'idea più volte espressa in passato dalla CISL della cosiddetta "esigibilità" rischia di essere una parola "forte", ma senza ricadute concrete poiché non c'è esigibilità possibile se non c'è un interesse comune da realizzare. Nel territorio questo interesse comune sta nel tenere assieme un'idea di compromesso sociale tra il capitale e il lavoro.
- Sulla produttività (come descritto in precedenza) si possono immaginare osservatori congiunti per controllare e monitorare ai diversi livelli di quanto cresce, quanta ne va al lavoro e ai salari, quanto alla ricerca, alla formazione e all'innovazione. E' evidente che il nostro obiettivo è far crescere con la contrattazione la quota che va al lavoro, ma penso che dobbiamo cimentarci anche contrattando la quota che va alla ricerca, alla formazione e all'innovazione.

¹⁸ A. Megale, L. Birindelli, G. D'Aloia, *op. cit.*

- Avviare un processo graduale di accorpamento dei contratti per filiera produttiva che porti dai circa 400 contratti attuali a 40-50 futuri, con l'obiettivo di riflettere attentamente in questo scenario su processi di unificazione contrattuali da realizzare con gradualità, anche tra grandi e piccole imprese.
- La questione relativa ai tempi, cioè schema biennale con normativa quadriennale come è adesso, o durata triennale, non pone di per sé problemi politici particolari, se non quello di scegliere ciò che è più utile e conveniente per le parti anche al fine di consentire un pieno e diffuso svolgimento della contrattazione di secondo livello.