

# Contrattazione e salari: i limiti dell'Accordo quadro

*Davide Antonioli, Paolo Pini*

## 1. Introduzione

La genesi e l'evoluzione dei sistemi di relazioni industriali non sono estranee ai portati storici rappresentati dagli accordi tra le parti sociali e all'intervento dello Stato. Quest'ultimo svolge un ruolo fondamentale nel promuovere, correggere od ostacolare le relazioni industriali (Cella, Treu, 2008). Il diverso atteggiamento che la parte pubblica assume nei confronti delle relazioni industriali e delle parti sociali dipende in modo cruciale dall'orientamento politico delle autorità di governo.

Per quanto concerne il caso italiano, negli ultimi anni abbiamo assistito a una progressiva azione di delegittimazione del dialogo sociale, inteso come strumento di concertazione tripartita, soprattutto da parte dei governi di destra nella XIV (2001-2006) e XVI (dal 2008) legislatura. La criticità dell'attuale momento storico dovrebbe spingere la parte pubblica, di qualsiasi orientamento, ad adottare un comportamento volto a promuovere politiche di concertazione che abbiano come obiettivo principale l'uscita dalla crisi in tempi rapidi e al minimo costo sociale, evitando il continuo utilizzo strumentale della «naturale» competizione tra i sindacati in accordo a una logica del *divide et impera*.

In questo quadro di rapporti tra sindacati e parte pubblica si è consumato l'episodio della firma dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, che non ha visto al tavolo dei firmatari il sindacato più rappresentativo: la Cgil. Un primo interrogativo che sorge dopo la firma di tale accordo riguarda la capacità di implementazione dello stesso, soprattutto a livello decentrato, se il maggiore sindacato non ne giudica condivisibili i contenuti.

\* Davide Antonioli è assegnista di ricerca nella Facoltà di Economia dell'Università di Ferrara.

\*\* Paolo Pini è professore di Economia ed Economia del lavoro nella Facoltà di Economia dell'Università di Ferrara.

La contrattazione collettiva e un modello di relazioni industriali basato su di essa e, soprattutto, improntato al dialogo sociale rappresentano lo sviluppo di un modello europeo di relazioni industriali che è andato costruendosi dagli anni novanta a oggi (Sciarra, 2006). La stessa esperienza italiana, almeno formalmente, ha visto nascere nei primi anni novanta, con l'Accordo di luglio del 1993, uno spirito concertativo che sfortunatamente è andato dissolvendosi e snaturandosi, sino a rimanere negli ultimi anni lettera morta o addirittura a essere rifiutato dalla parte pubblica quale strumento per disegnare politiche del lavoro concordate con sindacati e rappresentanze degli imprenditori.

Due nodi principali rimangono aperti dopo lo svuotamento del modello di relazioni industriali nato con l'Accordo di luglio del 1993. Il primo nodo riguarda il doppio livello contrattuale. Dagli anni novanta a oggi non si è assistito a un rafforzamento della contrattazione decentrata, da più parti auspicato. Il secondo nodo è rappresentato dalla questione salariale. L'implementazione della parte economica del modello contrattuale con continui ritardi nel rinnovo dei contratti nazionali di categoria (ritardi che a volte superano anche il biennio) testimonia l'incapacità di tale modello di assolvere i propri obiettivi. Per tali ragioni negli ultimi anni è stata più volte rimarcata l'esigenza di una riforma del modello contrattuale.

Nel presente contributo si fornisce una breve disamina delle conseguenze dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, con particolare attenzione agli effetti sul modello di contrattazione e sul salario. Per ragioni di spazio non tutti gli aspetti che riguardano tale accordo verranno toccati; uno in particolare meriterebbe una attenzione particolare e che qui ci assumiamo la responsabilità di tralasciare, invitando però i *Quaderni* a farne oggetto di discussione in un prossimo specifico numero.

## 2. Contrattazione

Il primo aspetto che necessita di una puntuale disamina riguarda il riordino dell'assetto contrattuale.

Prima di esaminare le conseguenze dell'Accordo quadro vale la pena soffermarsi sulle posizioni delle parti sociali poco più di un anno or sono, quando la trattativa, anche tra i sindacati, era a un punto di stallo per via delle posizioni divergenti in materia di doppio livello della contrattazione.

Il nodo della questione non era tanto il doppio livello di per sé, ormai visto da tutte le parti come imprescindibile, quanto la forma da dare al doppio livello di contrattazione. Le posizioni dell'epoca possono essere sintetizzate come segue (Dell'Aringa, 2007): Cisl e Uil a sostenere l'opportunità di un secondo livello di contrattazione obbligatorio, territoriale o regionale; Confindustria non disponibile ad attivare un secondo livello di contrattazione obbligatorio per timore di ulteriori eccessivi oneri a carico delle imprese; la Cgil disponibile a un secondo livello di contrattazione solo se davvero aggiuntivo rispetto al livello nazionale, che avrebbe dovuto mantenere una posizione preminente.

La soluzione dell'Accordo quadro in termini di livelli della contrattazione non è dissimile da quanto già previsto nell'Accordo di luglio del 1993 e nel modello di riforma degli assetti contrattuali della piattaforma unitaria del maggio 2008, firmata da tutti i sindacati interconfederali. Tuttavia, la gerarchia tra i livelli è diversa nell'Accordo quadro rispetto alla piattaforma unitaria.

Se la piattaforma unitaria, nel ribadire la presenza di un secondo livello contrattuale, oltre a quello nazionale, definisce il carattere di complementarietà tra i due livelli, l'Accordo quadro separato esplicita la possibilità per il secondo livello di agire in deroga rispetto al contratto collettivo nazionale e sottolinea l'importanza delle specifiche intese per riempire di contenuti la contrattazione decentrata. Cade, dunque, l'aspetto di complementarietà come definito dalla piattaforma unitaria, mentre si apre la strada alla possibilità che il secondo livello di contrattazione si sostituisca al primo. Sembra pertanto emergere, come sottolineato dalla Cgil, la volontà di indebolire il contratto nazionale.

Tale posizione non pare semplicemente dettata da una lettura di parte dell'Accordo quadro, ma da un'interpretazione oggettiva di come potrebbe risolversi l'applicazione dell'accordo stesso, stando ai diversi casi in cui il secondo livello è legittimato ad agire in deroga al primo: non solo casi di grave crisi finanziaria o produttiva, ma anche di sviluppo economico e occupazionale. Si nota l'intenzione, non esplicitata direttamente, di offrire la possibilità al secondo livello di contrattazione di agire in deroga al primo pressoché in ogni circostanza. Inoltre, come sottolineato da alcuni commentatori, si «intacca il principio di non duplicità di intervento regolativo sulle stesse materie, sia perché svincola tale effetto da qualunque filtro o soglia di rappresentatività minimale, di fatto legittimando accordi sindacali aziendali de-

rogatori, sottoscritti anche da sigle sindacali minoritarie in azienda o aderenti a organizzazioni non comparativamente più rappresentative nella categoria di riferimento» (Pizzoferrato, 2009, p. 1). In sostanza, viene minata la posizione di preminenza del contratto nazionale, proprio ciò che la Cgil non avrebbe voluto che accadesse. Inoltre, la Cgil vede un ulteriore limite nella struttura contrattuale uscita dall'accordo: la possibilità che a livello di impresa prendano forma fenomeni di dumping, ovvero di competizione al ribasso che nuocerebbe ai lavoratori. Queste sembrano essere le principali ragioni del rifiuto da parte della Cgil di sedere al tavolo dei firmatari dell'Accordo quadro.

Un ulteriore elemento di critica all'Accordo quadro può essere mosso sul fronte della necessità di ampliare la contrattazione di secondo livello. A tal proposito viene ripreso il meccanismo di incentivazione della contrattazione decentrata basato sulla detassazione e decontribuzione sia per le imprese sia per i lavoratori, laddove venga introdotto il salario variabile, negoziato a livello decentrato. A tal proposito, Boeri e Garibaldi (2009) affermano che il costo di tale meccanismo incentivante, per gli altri contribuenti, si aggirerebbe sui 4 miliardi di euro nel 2012, in termini di mancate entrate per lo Stato. Da ricordare che per assicurarsi sgravi fiscali le imprese, ed eventualmente anche i lavoratori se si innescassero processi collusivi, potrebbero decidere di spostare parte del salario verso il regime più vantaggioso, dando vita a meccanismi retributivi premianti di tipo «cosmetico», senza alcun legame effettivo con la produttività, ma contrattati a livello decentrato per ottenere gli sgravi fiscali. Tutto questo senza che un regime permanente di agevolazioni fiscali per chi introduce il salario variabile assicuri una effettiva estensione della contrattazione di secondo livello.

Un ulteriore punto da considerare riguarda l'effettiva incentivazione della contrattazione decentrata e chiama in causa il previsto istituto dell'«elemento di garanzia retributiva». Quest'ultimo dovrebbe configurarsi come elemento sostitutivo del salario variabile contrattato a livello decentrato, laddove non esista la contrattazione di secondo livello. Ma non solo questo: infatti si prevede che tale elemento di garanzia non dovrebbe applicarsi in quei casi nei quali i lavoratori a livello aziendale percepiscano altri elementi retributivi, individuali o collettivi, oltre quanto istituito dal contratto nazionale. La combinazione di tale elemento con la possibilità che gli incentivi fiscali vengano erogati anche laddove i premi, individuali e/o collettivi, siano uni-

lateralmente decisi dall'impresa<sup>1</sup> può agire da freno alla diffusione della contrattazione di secondo livello piuttosto che da stimolo (Acocella, Leoni, 2009). L'obiettivo non sembra essere tanto la diffusione della contrattazione decentrata di secondo livello, i cui attori sociali sono le rappresentanze dei dipendenti, i dipendenti medesimi e i datori di lavoro, quanto la generalizzazione di modalità decentrate di fissazione delle retribuzioni, aggiuntive ma anche sostitutive, se necessario, del contratto di lavoro nazionale, *ad escludendum*, dove le rappresentanze, e quindi il sindacato, cessano di avere un loro ruolo centrale. L'incentivo rischia di essere non tanto alla contrattazione decentrata, quanto a forme individuali di confronto tra datore di lavoro e singolo dipendente mediante l'elargizione unilaterale di premi individuali.

L'aspetto critico non è tuttavia rappresentato solo dal costo stimato e dai probabili effetti distorsivi del meccanismo di incentivazione adottato, ma anche della concezione stessa che sta dietro al legame tra premi e produttività. Infatti, si ripropone uno schema che nella prassi è stato consolidato nella contrattazione aziendale, appunto il legame premi e produttività del lavoro, ma che la prassi stessa ha segnalato per le sue debolezze intrinseche. Quel legame non costituisce un'adesione coerente alla filosofia dell'Accordo di luglio del 1993, nella misura in cui si perde per strada un aspetto centrale di quell'intesa, ovvero che i premi devono essere introdotti e gestiti in chiave partecipativa superando impostazioni vetuste che rimandano a schemi di produzione fordisti. Il meccanismo di incentivazione si fonda invece su un paradigma del tutto tradizionale di incentivazione dello sforzo lavorativo, o di suddivisione del rischio d'impresa, misurati da indicatori di *output* fisico e/o sulla base dei valori di alcune voci di bilancio. Sono i noti meccanismi del tipo *gain-sharing* e *profit-sharing*, sintetizzabili in strategie *output-oriented* che mirano a redistribuire produttività e redditività ex-post (un'analogia versione è quella della *ability to pay*).

La quasi totalità delle indagini empiriche condotte dal 1993 in poi ha mostrato i limiti di questo approccio, evidenziando come in tal modo ci si allontani dallo spirito di quel protocollo e si conseguano addirittura risultati modesti in termini di competitività d'impresa e anche di mera produttività

<sup>1</sup> Tale modalità era stata esclusa dal Protocollo sul welfare del luglio 2007, che riportava anche la firma della Cgil, da cui era poi scaturito il decreto applicativo. Si veda Governo e parti sociali (2007), *Protocollo su previdenza, lavoro, e competitività per l'equità e crescita sostenibili*, 23 luglio.

del lavoro e redditività aziendale, lasciando aperta anche la strada a premi «cosmetici»<sup>2</sup>. Negli ultimi anni invece si vuole riproporre un siffatto schema desueto, mediante lo strumento prima dell'incentivo fiscale, e ora rafforzandolo nell'ambito dell'Accordo quadro. Anzi questo accordo, per alcuni degli aspetti sopra indicati, sembra addirittura compiere un passo indietro rispetto al protocollo del luglio 1993, equiparando ad esempio gli incentivi fiscali per la contrattazione decentrata agli incentivi fiscali alla distribuzione unilaterale di remunerazione aggiuntiva da parte delle imprese a prescindere dalle vie negoziali, oppure enfatizzando i premi ex-post e ignorando quelli *partecipativi input-oriented*.

### 3. Salari

Sebbene il principale problema derivante dall'Accordo quadro possa essere considerato il nodo della contrattazione, non si può trascurare il tema della questione salariale, soprattutto alla luce delle drammatiche inefficienze dell'attuale sistema di contrattazione che alla fine del 2007 vedeva circa due terzi dei lavoratori dipendenti italiani del settore privato con il proprio contratto scaduto (Ichino, 2007; Boeri, Garibaldi, 2008).

Per quanto concerne le disposizioni dell'Accordo quadro in materia di salari, due punti hanno sollevato critiche da più parti: la quota di salario base (valore punto) su cui calcolare la copertura dall'inflazione e l'indice dei prezzi su cui basare tale copertura<sup>3</sup>.

Per quanto concerne il valore punto, si passa da una prassi che computa tale valore sulla base delle retribuzioni di fatto a una che fonda la computazione sui minimi tabellari, riducendo di fatto la quota di salario base su cui calcolare la copertura dall'inflazione, e in accordo a «specifiche intese». In altri termini, come riportato da Boeri e Garibaldi (2009), vi do-

<sup>2</sup> Vedi Cainelli, Fabbri, Pini (a cura di) (2001); Pini (2000, 2001). Vedi anche il recente Casadio (2008).

<sup>3</sup> Si fa notare che un aspetto pure importante sul quale con l'accordo il governo non si assume alcun impegno è costituito dal *fiscal drag*. Tale tema è stato una costante delle richieste sindacali unitarie degli ultimi anni, data l'erosione salariale operata dal meccanismo fiscale delle aliquote in presenza di inflazione. Aveva trovato anche un parziale impegno di intervento da parte del precedente governo. Con l'accordo sottoscritto sembrerebbe che le sigle sindacali firmatarie abbiano rinunciato a tale richiesta.

vrebbe essere una riduzione di cinque punti base della quota di salario coperta, mentre per la Cgil il valore punto basato sui minimi tabellari dovrebbe essere di circa il 10-30 per cento inferiore rispetto al valore punto attualmente utilizzato.

Considerando il nuovo indice dei prezzi da utilizzarsi per il calcolo del recupero dall'inflazione, si nota come si passi dal riferimento al tasso di inflazione programmata (Tip) all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (Ipca), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati<sup>4</sup>. Al di là del dibattito sull'opportunità di depurare o meno l'indice, ciò che si rileva è che la tipologia di indici dei prezzi cui appartiene l'Ipca ignora il «concetto di inflazione riferita alla frequenza degli acquisti» (Acocella, Leoni, 2009, p. 1). Come rilevato dall'Istat i beni ad alta frequenza di acquisto, ovvero beni di consumo quotidiano, mostrano una dinamica inflattiva superiore ai beni a media e bassa frequenza d'acquisto, e costituiscono il 40 per cento del paniere su cui l'indice dei prezzi al consumo (Ipc) viene computato. Come affermano Acocella e Leoni (2009), con l'ipotesi che i consumatori con reddito medio-basso concentrino la quota maggiore di acquisti su beni ad alta frequenza viene spiegata la percezione e probabilmente la reale mancanza di tenuta del potere d'acquisto dei salari nell'ultimo decennio. In considerazione di ciò l'intero meccanismo di salvaguardia del potere d'acquisto dei salari dovrebbe essere ridisegnato.

In sintesi, il mix dato dall'abbassamento del valore punto su cui calcolare il recupero dall'inflazione e il nuovo indice dei prezzi potrebbe comportare una dinamica delle retribuzioni reali non in linea con l'obiettivo di mantenimento del potere d'acquisto del salario. A tal proposito sono riportati in Tab. 1 i risultati di alcune simulazioni sugli effetti del nuovo meccanismo. Sebbene non si possano comparare direttamente i risultati di tali simulazioni per ragioni metodologiche, sembra tuttavia emergere che il nuovo meccanismo di copertura dall'inflazione garantisca una performance inferiore rispetto all'attuale prassi, sia in retrospettiva sia in previsione.

<sup>4</sup> La scelta di un indice depurato dalle variazioni dei costi della componente energetica sembra far ricadere due volte sulle spalle dei lavoratori l'eccessivo costo dell'energia sopportato dalle famiglie italiane rispetto alla media europea (Megale, Lapadula, Sanna, Cgil, 2009). Tuttavia, occorre sottolineare che l'elevato costo dell'energia in Italia dipende da ragioni che esulano dal dibattito sulla riforma degli assetti contrattuali e che si riferiscono a problemi di regolazione dei mercati.

#### **4. Conclusioni**

La lettura sinora separata dei due principali temi oggetto di discussione dopo la firma dell'Accordo quadro necessita di una sintesi cui le presenti conclusioni sono dedicate.

Una minore copertura dall'inflazione derivante dal livello nazionale di contrattazione, rispetto all'attuale prassi, come emerge da diversi studi riportati, potrebbe essere anche intesa come strumento per incentivare la diffusione del secondo livello di contrattazione. Tuttavia Boeri e Garibaldi (2009) sottolineano che non è affatto detto che si attivi una più intensa contrattazione a livello decentrato se la copertura nel primo livello risulta più bassa rispetto al passato. Inoltre, il continuo riferimento alla prassi consolidata su cui basare gli accordi di secondo livello non sembra suggerire una volontà estensiva, ma pare piuttosto riproporre in diverse sezioni dell'Accordo quadro quanto già previsto dal Protocollo di luglio del 1993. Un elemento di discontinuità rispetto all'attuale prassi sembra essere la perdita da parte della contrattazione decentrata di quel carattere di complementarità rispetto al livello nazionale che portava a configurarla, almeno sotto il profilo economico, come elemento aggiuntivo. L'esplicita incorporazione dell'elemento retributivo variabile contrattato al secondo livello nello studio di Confindustria (Paolazzi, Csc, 2008) in materia di effetti dell'Accordo quadro sul salario sembra suggerire tale interpretazione e, al contempo, rende chiara una delle ragioni che hanno portato la Cgil al rifiuto dell'accordo stesso.

A corollario delle note riportate nel presente contributo, ci si chiede come possa configurarsi a livello attuativo una riforma della contrattazione come quella prevista dall'Accordo quadro senza la partecipazione del maggiore sindacato italiano. Come già ricordato in un nostro recente contributo, «quali che siano gli effetti dell'accordo un dato è certo: l'unità d'azione dei maggiori sindacati si è incrinata. Le ripercussioni sulla concertazione tripartita saranno pesanti. A fronte di ciò l'azione del governo non pare orientata a un tentativo di ricomposizione delle divergenze» (Antonioli, Pini, 2009, p. 97). Appare chiaro che si aprono spazi per un deleterio conflitto sociale e per il ricorso a strumenti giudiziari che potrebbe rivelarsi, se quantitativamente esteso, estremamente nocivo per la competitività delle imprese e per il livello occupazionale (Pizzoferrato, 2009). Paradossalmente, un accordo (separato) che dichiara di voler accrescere la

competitività delle imprese attraverso un ampliamento della contrattazione decentrata potrebbe rivelarsi un elemento frenante della competitività d'impresa.

D'altro canto, rimangono aperti alcuni spiragli per una ricomposizione dei conflitti sindacali nel momento in cui le pratiche attuative del modello contrattuale emerso dall'Accordo quadro saranno definite. Il richiamo a «specifiche intese», probabilmente da intendersi come ulteriori accordi interconfederali, e il richiamo all'«attuale prassi» sembrano proprio aprire spazi in tale senso.

Alla luce di quanto sopra riportato il giudizio complessivo sull'Accordo quadro non può essere positivo. Innanzitutto, non sarà certo l'implementazione di tale accordo a generare quella riforma del sistema contrattuale da più parti auspicata. L'auspicio, già formulato, che la politica di concertazione riprenda un cammino con un tasso di innovatività più elevato rispetto al recente passato pare essere stato disatteso ancora una volta. Eppure esistono proposte, come quelle presenti nel documento *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*<sup>5</sup>, che potrebbero costituire un terreno di confronto per tutte le forze sociali, le istituzioni e il governo del nostro paese, e rappresentare un serio passo in avanti verso politiche che abbiano come obiettivo primario l'aumento della produttività. Oppure, basti ricordare quanto il protocollo di luglio del 1993 «suggeriva» in tema di partecipazione delle forze sociali e sindacali per l'accrescimento della competitività dell'impresa. In definitiva, ciò che attualmente urge è la predisposizione di politiche condivise per il rilancio della produttività al fine di evitare che la torta da spartire tra imprese e lavoratori non si eroda ulteriormente (Adorno, Ichino, Pica, 2009).

Non possiamo non considerare però che a fronte della crisi economica attuale, che rischia secondo alcuni di evolvere dalla *recessione globale* alla *depressione globale*, le sfide che si trovano oggi ad affrontare le parti sociali assumono una dimensione ben maggiore. A ben vedere, quel documento cui hanno aderito così tanti economisti e studiosi di relazioni industriali trova la sua origine in una fase ben diversa, benché scritto solo alcuni anni or sono. Il riferimento di base di quel documento è un altro ben noto documento, di

<sup>5</sup> Documento sottoscritto nel 2006 e nel 2007 da numerosi studiosi e presentato a vari convegni Aiel e Aisri nel corso del 2007 e del 2008. Vedi AA.VV. (2006-2007). Vedi anche Acocella, Leoni, Tronti (2008).

valenza europea, dal titolo *Green Paper. Partnership for a New Organisation of Work* (European Commission, 1997)<sup>6</sup>.

Più di dieci anni sono passati dalla diffusione di queste linee guida della Commissione europea, valide per tutti gli Stati membri dell'Unione e per tutte le parti sociali e i governi nazionali. All'epoca, anche i sindacati italiani e le organizzazioni dei datori di lavoro avevano di fronte a loro un'importante opportunità, che non hanno voluto o saputo cogliere. Si veniva dall'esperienza di almeno due tornate contrattuali a livello aziendale e nazionale dalla firma dell'accordo del luglio 2003, con le quali le difficoltà di procedere verso modelli di tipo partecipativo erano palesi per tutti. Invece di rilanciare e decidere di giocare la sfida della partecipazione si è preferito ripiegare le strategie contrattuali verso modelli più tradizionali che sembravano meno impegnativi, a iniziare dal tema dei salari tenuto separato da quello dell'organizzazione dell'impresa. Ne è derivato, ovvio non solo per questa ragione (!), un impoverimento dei contenuti della contrattazione aziendale, neppure compensato da una tenuta della contrattazione nazionale. Non crediamo che oggi si possa ritenere che la qualità della contrattazione aziendale, e anche la sua estensione, sia cresciuta rispetto a dieci anni fa; anzi, le poche analisi significative esistenti indicano il contrario. Dieci anni dopo benvenuto sarebbe un ripensamento circa l'occasione persa, e benvenuta sarebbe anche l'intenzione delle parti sociali (e del governo) di riprendere un dialogo di tipo partecipativo. Sappiamo che ciò rischia di non essere altro che una speranza illusoria. Tuttavia, la necessità di affrontare la crisi attuale richiederebbe proprio questo. E questo non basterebbe in ragione del fatto che le sfide che la crisi impone sono ben maggiori e di più alto livello. Le sfide chiamano in causa il tema della responsabilità sociale dell'impresa tout court<sup>7</sup>, e questo ci porta ad altri temi a essa strettamente collegati, quali le disuguaglianze dei redditi, la sostenibilità ambientale, l'economia della conoscenza, tutte questioni da essere declinate su scala globale, piuttosto che solo su scala nazionale (Bianchi, Pini, 2009).

<sup>6</sup> Vedi anche European Commission (1998).

<sup>7</sup> Anche in tale campo, segnaliamo che la Commissione Europea aveva proposto precise linee guida nel lontano 2001: *Green Paper. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese* (Commissione Europea, 2001).

Tab. 1 – Risultati di alcune simulazioni

	Metodologia	Risultati
Acocella, Leoni (2009)*	Definizione di un modello analitico dinamico per la determinazione del <i>tasso di variazione del salario reale lordo goduto da un lavoratore medio</i> sulla base del modello di determinazione del salario previsto dall'Accordo quadro (simulazioni riferite al periodo 2009-2011).	Variazioni del salario reale di fatto lordo oscillanti tra -2 e 0 per cento. In uno scenario intermedio, e dato un salario medio lordo di 25.000 euro, si registrerebbe una perdita di 506 euro.
Boeri, Garibaldi (2009)**	Calcolo della copertura dall'inflazione utilizzando sia l'attuale metodo sia quello previsto dall'Accordo quadro: <i>Vecchia copertura</i> (t)=0.85**Retribuzione di fatto (t-1)**IPC(t-1); <i>Nuova Copertura</i> (t)= 0.8**Retribuzione di fatto(t-1)**IPCA(t-1); dove t e t-1 segnano il tempo in cui è calcolata la specifica variabile (simulazioni riferite al periodo 2001-2007).	La <i>Vecchia copertura</i> ha garantito circa 230 euro in più rispetto a quanto avrebbe garantito la <i>Nuova copertura</i> .
Megale, Lapadula, Sanna, Cgil (2009)	Vengono calcolate la variazione delle retribuzioni contrattuali nominali, la variazione dell'Ipca e la conseguente variazione delle retribuzioni contrattuali reali (simulazioni riferite ai periodi 2004-2008 e 2009-2012).	La variazione cumulata della retribuzione contrattuale reale risulta sempre negativa nei due periodi: -1.357 euro su 2004-2008 e -548 euro su 2009-2012.
Olini, Cisl (2008)***	Viene stimata la variazione del salario reale utilizzando la nuova procedura di copertura con ipotesi di riduzione del valore punto del 10 e del 20 per cento (simulazioni riferite al periodo 1997-2008).	Non vengono proposte stime puntuali. L'interpretazione pare essere che il nuovo sistema avrebbe garantito una copertura pari a quella effettivamente avutasi solo se l'elemento di garanzia retributiva fosse stato utilizzato per compensare la riduzione del valore punto su cui si computa la copertura dall'inflazione.

*Tab. 1 – Segue*

<i>Metodologia</i>	<i>Risultati</i>	
Paolazzi, Csc (2008); Paolazzi, Rapacciuolo, Scapperotta, Csc (2009)****	Computo della dinamica salariale secondo le nuove procedure previste dall'Accordo quadro. Nel computo della dinamica salariale viene presa in considerazione anche la variazione dovuta alla contrattazione di secondo livello, nell'ipotesi (positiva) che la produttività mostri una crescita cumulata del 3,1 per cento nel periodo 2009-2012 (simulazioni riferite ai periodi 1993-2009 e 2009-2012).	Tra 2009 e 2012 aumento della retribuzione reale di 842 euro (+3,1 per cento), partendo da una retribuzione di 27.477 euro. Tuttavia ciò avviene solo se si incorpora anche l'elemento retributivo derivante dalla contrattazione decentrata, nell'ipotesi che la produttività cresca dell'1 per cento circa su base annua.

Note: Non è possibile effettuare comparazioni puntuali tra i diversi studi per via delle diverse metodologie adottate.

\* Si rimanda al lavoro degli autori per la trattazione specifica del modello analitico ([http://pattoproductivita.unibg.it/upload/Riforma\\_contrattazione\\_Acocella-Leoni\\_aprile-2009.pdf](http://pattoproductivita.unibg.it/upload/Riforma_contrattazione_Acocella-Leoni_aprile-2009.pdf)).

\*\* La quota base del salario su cui calcolare la copertura passa secondo gli autori dall'85 all'80 per cento della retribuzione di fatto.

\*\*\* Non sono proposte stime puntuali dall'autore, ma solo variazioni percentuali. Ciò non consente un confronto diretto con gli altri lavori riportati.

\*\*\*\* I due livelli di contrattazione vengono considerati simultaneamente nella determinazione del grado di copertura dall'inflazione data dal meccanismo previsto nell'Accordo quadro. Tale procedura non sembra opportuna alla luce della scarsa diffusione della contrattazione decentrata e alla luce di un problema strutturale dell'economia italiana che ha visto una produttività sostanzialmente stagnante nell'ultimo decennio.

## Bibliografia

- AA.VV. (2006-2007), *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*, in <http://pattoproductivita.unibg.it>.
- Acocella N., Leoni R. (2009), *La riforma della contrattazione: una valutazione e soluzioni innovative. Un ruolo per la politica economica*, mimeo, in <http://pattoproductivita.unibg.it>
- Acocella N., Leoni R., Tronti L. (2008), *Incentivi fiscali per la promozione della produttività in Italia: strumenti per lo sviluppo del capitale organizzativo e sociale delle imprese. Una proposta*, mimeo, in <http://pattoproductivita.unibg.it>
- Adorno V., Ichino A., Pica G. (2009), *L'esperimento senza dati*, in <http://www.ilsole24ore.com>
- Antonioni D., Pini P. (2009), *Relazioni industriali e innovazione. Dieci anni di indagini sull'Emilia Romagna*, in *E.R.E.*, marzo, n. 1, pp. 86-100.
- Bianchi A., Pini P. (2009), *Riflessioni circa la natura della crisi, le vie per uscirne e le opportunità da (non) cogliere. Ovvero: «siamo tutti keynesiani», ...anzi no, la bufera è già passata, ritorniamo a essere liberisti!*, in *Economia e Società Regionale*, in corso di pubblicazione.
- Boeri T., Garibaldi P. (2008), *Nero su bianco, ma scritto al contrario*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 26 settembre.
- Boeri T., Garibaldi P. (2009), *Come cambia la contrattazione*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 10 febbraio.
- Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (a cura di) (2001), *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali. Teorie, metodologie, risultati*, Milano, Franco Angeli.
- Casadio P. (2008), *Ruolo e prospettive della contrattazione aziendale integrativa: informazioni dall'indagine della Banca d'Italia*, paper presentato al Convegno nazionale Aiel 2008, Brescia, mimeo.
- Commissione Europea (2001), *Green Paper. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles, Commissione Europea.
- Cella G.P., Treu T. (2008), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- Cgil, Cisl, Uil (2008), *Linee di riforma della struttura della contrattazione*, Roma, 12 maggio.
- Cisl, Uil, Confindustria (2008), *Linee di riforma per la struttura della contrattazione*, 10 ottobre.

- Dell’Aringa C. (2007), *Per la riforma del modello contrattuale*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 20 novembre.
- European Commission (1997), *Green Paper. Partnership for a New Organisation of Work*, Bruxelles, European Commission.
- European Commission (1998), *Modernising the Organisation of Work. A Positive Approach to Change*, Bruxelles, European Commission.
- Governo e parti sociali (2007), *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l’equità e crescita sostenibili*, 23 luglio.
- Ichino P. (2007), *Relazioni industriali: la paralisi e i rimedi*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 10 giugno.
- Ichino P. (2009), *Note tecniche sull’accordo interconfederale del 22 gennaio*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 30 gennaio.
- Megale A., Lapadula B., Sanna R., Cgil (2009), *Gli effetti dell’accordo separato*, Roma, Ires Cgil, mimeo.
- Olini G., Cisl (2009), *Mercato del lavoro: le tendenze delle retribuzioni*, Fiba report, luglio-settembre, n. 20, pp. 8-10, mimeo.
- Paolazzi L., Csc (2008), *Più retribuzioni e più produttività: lo scambio per la crescita. Gli effetti positivi del sistema che decentra la negoziazione*, nota Csc, n. 08-5, Confindustria, mimeo.
- Paolazzi L., Rapacciuolo C., Scaperrotta L., Csc (2009), *Più retribuzioni e più produttività: lo scambio per la crescita. Gli effetti positivi del sistema che decentra la negoziazione*, refresh a nota Csc, n. 08-5, Confindustria, mimeo.
- Pini P. (2000), *Partecipazione all’impresa e retribuzioni flessibili*, in *Economia Politica*, XVII, n. 3, pp. 349-374.
- Pini P. (2001), *Partecipazione, flessibilità delle retribuzioni e innovazioni contrattuali dopo il 1993*, in *Tecnologia, Produttività, Sviluppo*, Roma, Accademia nazionale dei Lincei, pp. 169-198.
- Pizzoferrato A. (2009), *L’accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 5 marzo.
- Sciarra S. (2006), *The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe. 1990-2004*, report, European Commission-Università di Firenze, mimeo.