

Qualità e innovazione nella contrattazione.

Come contrastare gli effetti negativi dell'Accordo separato

Riccardo Sanna

1. La necessità di un nuovo modello di relazioni industriali

Dopo 15 anni di applicazione del modello di relazioni industriali indicato nel Protocollo del 23 luglio 1993 certamente si presenta la necessità di un aggiornamento del quadro generale delle regole di contrattazione (Cella, Treu, 2009). Già nel 1998 la Commissione Giugni indicava tale necessità. Ma era davvero necessario cambiare le regole in questo momento, nel pieno della crisi economico-finanziaria che stiamo attraversando? E soprattutto, era veramente utile realizzare un accordo che modificasse il sistema di tutela del potere d'acquisto del salario nel modo in cui è stato previsto dall'Accordo del 22 gennaio 2009 e ratificato in Confindustria il 15 aprile?

Secondo il giudizio della Cgil, l'accordo separato peggiora elementi quali la difesa del potere d'acquisto nei contratti, prevede deroghe sui contratti nazionali che ne rischiano la destrutturazione e riduce gli stessi spazi di contrattazione. Ma soprattutto, quell'accordo rinuncia anche a una effettiva estensione e qualificazione della contrattazione decentrata a livello sia aziendale sia territoriale, quando, invece, proprio la contrattazione decentrata avrebbe dovuto rappresentare l'argomento principale del confronto tra le parti sociali e il governo per innalzare la produttività del sistema delle imprese italiane. Il fuoco poteva essere l'espansione del sistema di relazioni industriali verso lo stimolo da parte delle imprese a maggiori investimenti nell'innovazione tecnologica e organizzativa, fondata anche sulla partecipazione, la formazione e il coinvolgimento dei lavoratori e, nel contempo, per una maggiore redistribuzione degli aumenti di produttività al lavoro.

In questa sede non si vogliono approfondire le ragioni della distanza della Cgil – dalla sigla dell'accordo, mai dai tavoli cui è stata invitata a esprime-

* Riccardo Sanna è ricercatore Ires-Cgil, responsabile dell'Osservatorio Salari integrato nel Dipartimento Politiche economiche della Cgil nazionale.

re le proprie posizioni – piuttosto sottolineare le valutazioni sulla potenzialità dell'accordo separato in termini di difesa del salario reale nel settore privato dell'economia (Gentile, 2009).

Naturalmente, il presupposto della nostra analisi è che un accordo che modifichi le regole generali della contrattazione sia un accordo che migliori le condizioni materiali dei lavoratori e le performance dell'impresa, di tutti i lavoratori coinvolti dalla contrattazione e possibilmente anche quelli finora non direttamente rappresentati, sempre guardando all'interesse generale del paese. In tal senso, nella migliore delle ipotesi l'impianto dell'accordo separato, in fase di ripresa economica, potrebbe riuscire a tutelare le retribuzioni di fatto di una parte dei lavoratori – quelli delle grandi imprese, di alcuni settori, in alcuni territori – ma il rischio di un'accentuazione delle disuguaglianze resta troppo elevato. Le stesse disuguaglianze, peraltro, che hanno determinato la crisi (Draghi, 2008).

Partiamo da qui. Il rapporto capitale-lavoro su cui si sono costruiti i modelli di economia appare sostanzialmente modificato. La quota di reddito nazionale assegnata al lavoro dipendente si è ridotta notevolmente a fronte di una crescita della rendita, nemmeno del rendimento del capitale (nell'accezione classica, appunto)¹.

Per evitare la crisi e le disuguaglianze all'origine della stessa bisognava rompere l'alleanza tra rendita e profitto a scapito del lavoro. Eppure, è dentro la scelta di sostenere i maggiori profitti all'insegna di una rivoluzione tecnologica che si è scelto di ridimensionare il welfare e la rappresentanza sociale. Ma

¹ Gli economisti classici cui si fa riferimento sono Adam Smith e David Ricardo. L'opera più importante di Smith è intitolata *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni* (*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 1776), in cui si analizzano le cause che migliorano il «potere produttivo del lavoro» e il modo con il quale la ricchezza prodotta si distribuisce naturalmente fra le classi sociali. La ricchezza di una nazione viene prodotta attraverso il lavoro e può essere incrementata aumentando la produttività del lavoro o il numero di lavoratori. Il lavoro permette inoltre di determinare il valore di scambio di un bene. Da qui, Adam Smith sviluppa la teoria del valore-lavoro. Il ruolo dell'espansione del mercato risiedeva nello stimolare la specializzazione del lavoro, vista come forma fondamentale dell'innovazione.

David Ricardo, anch'egli considerato uno dei massimi esponenti della scuola classica, diede due versioni della teoria del saggio del profitto: la prima nel *Saggio sui profitti* del 1815 (*Essay on the Influence of a Low Price of Corn on the Profits of Stock*), la seconda nei *Principi di economia politica* (in tre successive edizioni: 1817, 1819, 1821). Per Ricardo il ruolo della crescita del prezzo relativo del lavoro rappresenta un fattore di spinta all'introduzione da parte delle imprese di nuovi macchinari e tecnologie.

se negli altri paesi industrializzati l'aumento della quota dei profitti può essere considerato una sorta di contributo straordinario che i dipendenti, nella fase piena dello sviluppo capitalistico, hanno pagato alle imprese per consentire al sistema economico di riorganizzarsi e sostenere l'urto combinato delle nuove tecnologie e dei nuovi agguerriti concorrenti sul mercato globale, in Italia, dove la crescita della quota dei profitti si è accompagnata a una perdita di competitività e a un andamento negativo della produttività, tale scambio è risultato pressoché inefficace.

L'Italia è già il sesto paese più diseguale tra i paesi Ocse nella distribuzione del reddito (Oecd, 2008). In Italia circa 13,6 milioni di lavoratori guadagnano meno di 1.300 euro netti al mese. Circa 6,9 milioni ne guadagnano meno di mille, di cui oltre il 60 per cento sono donne². A tutto questo si aggiungono gli oltre 7,5 milioni di pensionati che guadagnano meno di mille euro netti mensili³. Secondo i dati della Banca d'Italia (2006), il 10 per cento delle famiglie più ricche possiede quasi il 45 per cento dell'intera ricchezza netta delle famiglie italiane. La distribuzione dei redditi è mutata tra classi sociali identificate in base alla condizione occupazionale del principale percettore di reddito da lavoro o da pensione. Tra il 1993 e il 2006 il reddito disponibile equivalente, espresso in termini reali, è cresciuto in media dell'1,2 per cento all'anno: per le famiglie dei lavoratori autonomi l'aumento annuo è stato del 2,6 per cento, per quelle dei dirigenti (pubblici e privati) dell'1,5 e per quelle dei pensionati dell'1,6; per le famiglie degli operai e per quelle degli impiegati (tra cui sono inclusi anche i quadri intermedi, gli impiegati direttivi e gli insegnanti) è stato rispettivamente dello 0,6 e dello 0,3 per cento (Brandolini, 2009).

2. La politica dei redditi dal 1993 al 2008

In 15 anni di applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993 le retribuzioni hanno mantenuto il potere d'acquisto, senza però crescere al passo con la produttività, senza aumentare né mantenere la quota di reddito da lavoro sul reddito primario (nazionale).

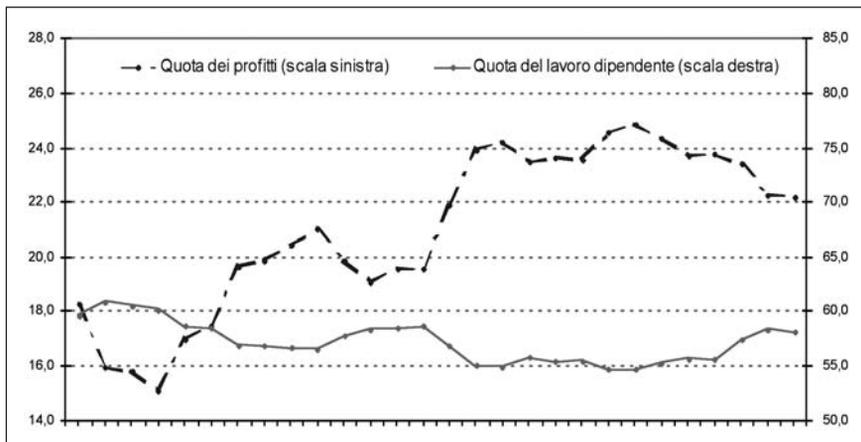
In Italia, durante gli anni ottanta, una crescita del costo del lavoro reale,

² Elaborazioni Ires Cgil su dati Caaf Cgil 2006.

³ Elaborazioni Ires Cgil su dati Istat-Inps 2008.

abbastanza vicina a quella del valore aggiunto reale e superiore a quella della produttività, determina una sostanziale stagnazione della quota distributiva. Nella prima metà degli anni novanta sono insieme il radicale rallentamento della crescita delle retribuzioni e la caduta dell'occupazione – nonostante un tasso di crescita medio superiore – a determinare una prima caduta della quota distributiva. Nella seconda metà del decennio, poi, la ripresa della crescita dell'occupazione non è sufficiente a invertire la tendenza. Stessa cosa negli anni duemila, stavolta non per effetto di una ripresa delle retribuzioni, quindi del costo del lavoro, ma per il rallentamento del Pil, l'accelerazione della crescita dell'occupazione e, quindi, la contemporanea caduta della produttività (Birindelli, D'Aloia, Megale, 2009).

Fig. 1 – Dinamiche delle quote distributive (lavoro e profitti)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

Nel rilancio di una nuova politica dei redditi occorre riconsiderare l'invarianza di lungo periodo delle quote distributive nel reddito primario nazionale («regola aurea della politica dei redditi»), perché, a parità di altre condizioni, assicura la massima crescita dei salari (e della domanda interna) compatibile con l'assenza di pressioni sul saggio di profitto e, quindi, sui prezzi. Questa regola, peraltro di equilibrio economico (Legge di Bowley), comporta come corollario che i salari reali crescano nella stessa misura della produttività del lavoro. Tutte ragioni di carattere macroeconomico, legate alla crescita e all'equilibrio nei consumi.

In tal senso, per risolvere le cause di bassa crescita strutturale e dell'impo-
verimento relativo dell'economia italiana:

- bisogna adottare come punto di partenza un modello che valorizzi il la-
voro e la crescita della produttività generata dallo stesso lavoro – come sug-
geriscono gli economisti «classici» – che si basa sul ruolo del salario come fat-
tore di spinta all'introduzione da parte delle imprese di nuove tecnologie e
tecniche organizzative e, al tempo stesso, sulla formazione e la specializzazio-
ne dei lavoratori come elemento fondamentale di innovazione e sviluppo.
Occorre, inoltre, una rielaborazione dell'intervento dello Stato in termini di
politiche fiscali;

- avendo poi in questi anni riscontrato una perdita di potere d'acquisto
difficile da recuperare con la contrattazione e ascrivibile per una gran parte
alla mancata restituzione del fiscal drag, appare indubbiamente necessaria una
«nuova progressività» del sistema fiscale e un nuovo schema di incentivazione/disincentivazione, in particolare quando si vuole rilanciare la crescita
anche attraverso le componenti della domanda interna. Specialmente nelle e-
conomie post-industriali, in cui le classi sociali non sono più rigidamente se-
parate tra capitalisti e lavoratori e dove un'ampia fascia di popolazione è e-
stranea ai rapporti tipici del mercato del lavoro, è chiaro che è la distribuzio-
ne secondaria (o personale) a rivestire il maggior interesse.

In tale direzione era stata predisposta già a novembre 2007 la piattaforma
unitaria sul fisco. Qualsiasi accordo tra le parti, a maggior ragione in questa
crisi, doveva pertanto mantenere lo spirito «ciampiano» del 1993 e produrre
un patto tra parti sociali e governo che risolvesse questi due nodi.

2.1. I difetti del 23 luglio 1993 e l'applicazione negli ultimi anni

Per analizzare gli effetti sulla tutela del salario reale dell'accordo separato del
22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e del successivo ac-
cordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-qua-
dro, allora, è opportuno prima esaminare la dinamica salariale dei passati 15
anni di applicazione dell'accordo del 23 luglio 1993, facendo attenzione a di-
stinguere i primi anni di applicazione del Protocollo del 1993 dagli anni due-
mila, in cui la prassi ha contato su una contrattazione nazionale «sfasata» ri-
spetto alle regole descritte nello stesso Protocollo.

Con l'accordo del luglio del 1993, il sindacato e il lavoro dipendente so-
no stati i protagonisti del processo di risanamento dell'economia italiana e
della possibilità dell'ingresso dell'Italia nell'area dell'euro fin dal suo avvio.

La posta del «patto sociale» del 1993 era appunto una politica dei redditi, con la fine del risanamento e la disinflazione dell'economia italiana e il rilancio di un processo di crescita dopo la disastrosa recessione del 1993-94. I sindacati sono stati coerenti, al costo di una lunga stagione di moderazione salariale. Non altrettanto si può dire di altre forze sociali. Ciononostante, l'accordo del 1993 mantenne una delle sue promesse fondamentali: l'occupazione aumentò in Italia anche più di quello che avvenne in paesi con una crescita economica maggiore (anche questa è una delle ragioni della minore crescita della produttività). Tuttavia, la crescita dell'occupazione in una economia stagnante (e senza più la valvola delle svalutazioni monetarie competitive) è avvenuta al prezzo di una forte moderazione salariale e della crescita in settori a basso valore aggiunto, anche se la deregolazione del mercato del lavoro ha determinato in seguito una crescita di lavori precari, privi di tutele sindacali e sociali, con livelli di retribuzione o di reddito particolarmente bassi.

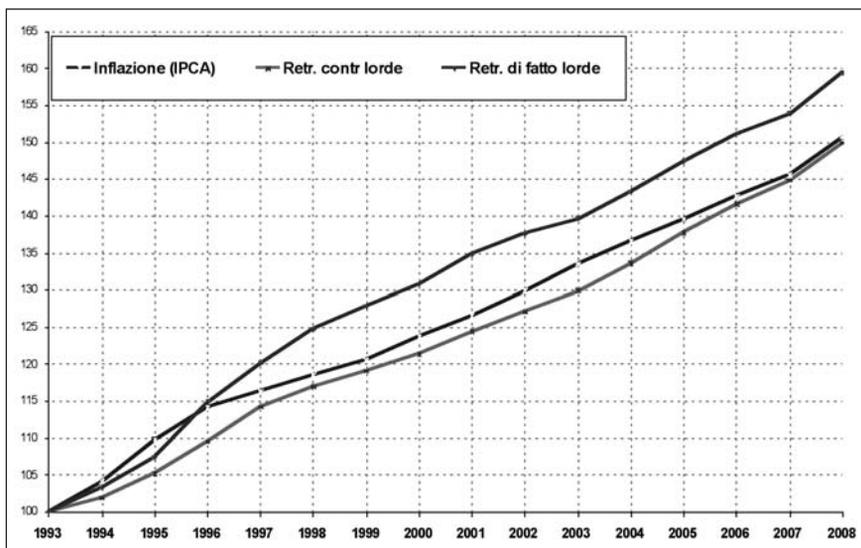
Secondo i dati Istat, dal 1993 al 2008 l'inflazione è cresciuta del 41,6 per cento, le retribuzioni contrattuali del 41,1 mentre le retribuzioni di fatto del 47,5 (+0,4 per cento annuo oltre la retribuzione contrattuale e l'inflazione). Le retribuzioni contrattuali, quindi, hanno sostanzialmente mantenuto il potere d'acquisto, le retribuzioni di fatto sono cresciute di 5,9 punti (+2.474 euro) oltre l'inflazione⁴.

Il già accennato scarto tra inflazione programmata e inflazione sia attesa sia effettiva: questo è avvenuto in particolare nei periodi 1994-96, nel quale si cumulò uno scarto di circa sei punti, e 2001-04, nel quale si persero all'incirca altri quattro punti. Nel corso dell'intero periodo 1993-2007, i contratti nazionali sono stati costretti a cercare di recuperare (com'era previsto dall'accordo del luglio del 1993) le perdite che si erano cumulate a causa di questi scarti, per cui anche la redistribuzione di produttività realizzata tra il

⁴ La crescita cumulata o la perdita cumulata di potere d'acquisto è calcolata come una «produttoria» dei differenziali tra inflazione effettiva e retribuzione lorda, anno per anno, considerando la retribuzione media annua lorda (Istat, Indagine Oros e Indice delle retribuzioni contrattuali), in Italia, dei lavoratori dipendenti privati (non agricoli, esclusi i dirigenti). In questo modo si calcola l'effetto di un guadagno/perdita (a prezzi correnti), che in termini di disponibilità di reddito si trascina anche negli anni successivi. Partendo dal calcolo del tasso medio annuo, composto di crescita dell'inflazione e delle retribuzioni, allora, il guadagno/perdita cumulato rappresenta l'area (matematicamente, un integrale) che si trova sotto l'ipotetica curva di Lorenz che ha per ascissa gli anni di riferimento e per ordinata i livelli di retribuzione.

1996 e il 2000 o nel triennio 2005-2007 è stata assorbita da questa rincorsa al potere d'acquisto perduto nei periodi precedenti. La questione era diventata talmente acuta che dal 2005 la gran parte dei contratti sono stati rinnovati sulla base dell'inflazione attesa e non di quella programmata.

Fig. 2 – Dinamica delle retribuzioni contrattuali lorde nominali (a), delle retribuzioni di fatto lorde nominali (b) e dell'inflazione (c) (Numeri indice 1993=100)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

(a) Indice generale delle retribuzioni contrattuali

(b) Indice generale dei prezzi consumo armonizzato Ue (IpcA)

(c) Indagine Oros, lavoratori dipendenti «regolari» non agricoli (esclusi i dirigenti) del settore privato.

A questa difficoltà si sono accumulati i ritardi (spesso anche di 12 mesi) registrati nel rinnovo dei contratti (nel pubblico impiego fino a due anni): anche questo è stato un ostacolo per il normale funzionamento delle regole e procedure di contrattazione dell'accordo del luglio del 1993, che ha indebolito la capacità dei contratti di difendere il potere d'acquisto e anche di garantire una redistribuzione della produttività. In Italia, tra il 1993 e il 2008, su una crescita complessiva di 14,3 punti percentuali della produttività dell'intera economia in termini reali da redistribuire, sola-

mente 3,8 punti sono andati al lavoro. In sostanza, solo il 27 per cento della produttività reale è andata al lavoro.

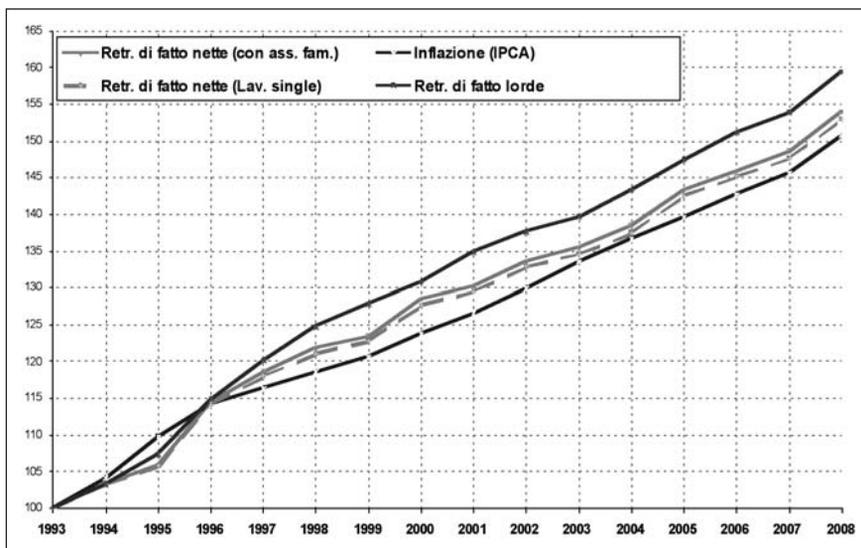
Per questo nell'affrontare il tema della produttività è necessario che Confindustria superi l'idea della produttività unicamente legata alle ore lavorate e alla quantità di lavoro svolto, confrontandosi invece su un'idea alta della competitività e della produttività basata su più fattori, tra i quali l'organizzazione del lavoro ha un ruolo essenziale (Leoni, 2008). Il punto da cui si è obbligati a ripartire dopo la crisi è il recupero del valore del lavoro come fondamento della persona umana e dell'economia, creando le condizioni per liberare le potenzialità di sfruttamento delle nuove tecnologie, migliorando così la qualità del lavoro e della vita. Bisogna rompere l'alleanza tra rendita e profitto a scapito del lavoro. Nel 1993 Paolo Sylos Labini ci ricordava che il salario, oltre a essere un costo per l'impresa e la principale componente della domanda aggregata, è anche il principale incentivo all'aumento della produttività dei lavoratori e il principale pungolo alle imprese per l'innovazione tecnologica e organizzativa. Un aumento dei salari non implica alcun aumento di costo della produzione se è accompagnato da un'equivalente aumento nell'efficienza del lavoro nel sistema. E un aumento della stessa produttività fa diminuire il costo dei salari nella produzione (Dobb, 1928).

2.2. Retribuzioni nette di fatto 1993-2008

Non è un caso che la ripresa dei salari italiani dal 2004 in poi corrisponda al recupero del potere d'acquisto perso precedentemente, ma anche alla scelta di molti sindacati di non accettare più come riferimento l'inflazione programmata, ma quella realisticamente prevedibile. Quanto avvenuto nei primi anni duemila, dunque, non è attribuibile né al Protocollo di luglio né alla struttura contrattuale lì prevista. Le responsabilità dipendono esclusivamente dalle scelte di politica economica e fiscale. Elaborando i dati Istat sulle retribuzioni dei passati 15 anni, emerge che i lavoratori dipendenti hanno lasciato al fisco 6.738 euro cumulati (in termini di potere d'acquisto), poiché le retribuzioni nette sono cresciute 3,5 punti in meno (4,2 punti in meno per un lavoratore senza carichi familiari) delle retribuzioni di fatto lorde. Lo Stato ha dunque beneficiato di circa 112 miliardi di euro, tra maggiore pressione fiscale e fiscal drag. Le retribuzioni contrattuali hanno sostanzialmente mantenuto il potere d'acquisto e le retribuzioni di fatto sono cresciute di 5,9 punti oltre l'inflazione. Purtroppo però i salari netti sono rimasti fermi. Quindici anni di crescita zero dei salari netti mentre i prezzi aumentava-

no. Dal 1993 al 2008 le retribuzioni nette sono cresciute (+43,3 per cento per il lavoratore single e +44 per il lavoratore con carichi familiari) meno delle lorde (+47,5 per cento). Il fisco dunque ha mangiato i pochi guadagni di produttività.

Fig. 3 – Dinamica delle retribuzioni di fatto nette nominali e dell'inflazione
(Numeri indice 1993=100)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

Tutti i dati fin qui illustrati evidenziano come il problema deve essere affrontato in termini di politica fiscale prima ancora che di relazioni industriali, tanto più in un momento di crisi economica come quello che stiamo affrontando nel 2009. Redistribuzione primaria o secondaria? Stato o contrattazione? La distribuzione primaria, o funzionale, riguarda la ripartizione del prodotto nazionale tra i fattori che hanno contribuito alla sua creazione, in primis lavoro e capitale. La distribuzione secondaria, o personale, studia invece come il reddito si ripartisce tra le persone o tra le famiglie. Le due non coincidono perché ogni individuo tende a ricevere redditi di diversa natura (da lavoro dipendente, da lavoro autonomo, interessi su obbligazioni e azioni, pensioni, trasferimenti assistenziali ecc.). Nelle economie post-industriali, in cui le classi sociali non sono più rigidamente separate tra capitalisti e la-

voratori come la distribuzione funzionale presuppone e dove un'ampia fascia di popolazione è estranea ai rapporti tipici del mercato del lavoro, è chiaro che è la distribuzione personale a rivestire il maggior interesse. Una volta dimostrata la persistenza di un problema di crescita dei redditi da lavoro dipendente, resta da definire tra le parti quale cambiamento o aggiustamenti è necessario compiere al sistema di regole di contrattazione. Ma avendo in questi anni riscontrato una perdita di potere d'acquisto difficile da recuperare con la contrattazione, appare indubbiamente necessario un intervento dello Stato attraverso il sistema fiscale, in particolare quando si vuole rilanciare la crescita anche attraverso le componenti della domanda interna.

In sintesi, l'inflazione programmata a metà di quella reale, l'assenza di *price cap* e del controllo nel *change over* dell'euro, i ritardi nei rinnovi contrattuali, la mancata restituzione del *fiscal drag*, la scarsa redistribuzione della produttività (quando realizzata), infine le distorsioni del sistema fiscale: queste sono le principali cause della faticosa rincorsa del potere d'acquisto delle retribuzioni negli anni di applicazione del Protocollo del 23 luglio del 1993 (Birindelli, D'Aloia, Megale, 2007).

Una politica redistributiva capace di innestare equità e uguaglianza sociale deve agire su più fronti: il sistema contrattuale e una maggiore distribuzione della produttività, il sistema fiscale nelle sue diverse articolazioni fino alle imposte locali, il welfare che concorre a una parte non irrilevante della difesa del reddito individuale e familiare. Tutto questo si chiama politica dei redditi, che non trova alcun riferimento nell'accordo separato del 22 gennaio. Una nuova politica dei redditi da costruire con tutte le parti, perché le decisioni unilaterali producono meno risultati – nel breve come nel lungo periodo – mentre il metodo della concertazione conserva importanti potenzialità, mantiene una maggiore capacità di generare scelte più eque e promuovere la coesione sociale (Carrieri, 2008).

L'accordo separato non va in quella direzione e non rappresenta una scelta innovativa, semplicemente riduce programmaticamente il potere d'acquisto del salario dei lavoratori attraverso i seguenti meccanismi (Acocella, Leoni, 2009):

- il riallineamento semiautomatico all'inflazione depurata dai costi dell'energia, sommato all'adozione di una base di calcolo più bassa di quelle attualmente in uso;
- il mancato recupero dell'inflazione effettiva con il recupero dei soli scostamenti «significativi»;

- la mancata estensione della contrattazione di secondo livello oltre quanto già previsto dall'accordo del 23 luglio del 1993.

2.3. Il valore punto e l'inflazione di riferimento

Dall'intesa separata è confermata la riduzione del valore punto su cui calcolare l'inflazione nei contratti, che rappresenta una perdita strutturale e definitiva. Il solo utilizzo di un valore punto basato sui minimi tabellari (mediamente 15,74 euro) e, pertanto, tra il 10 e il 30 per cento più basso del valore punto attualmente adottato dalle categorie (mediamente 18 euro), comporta una perdita cumulata in cinque anni di circa 951 euro.

Tuttavia, secondo quanto disposto nell'accordo separato, il valore retributivo di riferimento per gli aumenti contrattuali sarà individuato dalle «specifiche intese». Nella proposta di riforma della contrattazione di Confindustria del 10 ottobre 2008 sottoscritta da Cisl e Uil viene specificato che tale valore si calcolerà sui nuovi minimi medi retributivi di riferimento (composti da «minimi tabellari, aumenti di anzianità medi ed eventuali indennità in cifra»), inferiori a quelli attualmente utilizzati dalle categorie dove è già definito un valore punto⁵ (circa il 50 per cento dei lavoratori con Ccnl).

Nel 1993, nel quadro della politica dei redditi, il contenimento dell'inflazione doveva essere praticato attraverso lo strumento dell'inflazione programmata (tasso d'inflazione programmata previsto ogni anno nel Documento di programmazione economica finanziaria), considerato soprattutto come obiettivo più complessivo di economia pubblica, ossia della politica economica dei governi. Da questo punto di vista, disastroso è stato il ruolo del centro-destra.

Dai primi anni novanta si fa riferimento al tasso d'inflazione programmata nei rinnovi contrattuali salariali per coordinare e spingere verso il basso le aspettative sui tassi di inflazione di famiglie e imprese, coerentemente con l'obiettivo di entrare nell'Unione monetaria europea: il prezzo da pagare per far diminuire l'inflazione, aumentare l'occupazione e le esportazioni e restare in Europa. In tal caso si sarebbe provveduto a posteriori a evitare, almeno parzialmente, che il potere d'acquisto dei lavoratori diminuisse, aggiustando i contratti successivi in base all'inflazione effettiva, depurata da effetti fiscali

⁵ Il valore punto è il valore economico attribuito a ogni punto di inflazione per determinare gli aumenti salariali corrisposti ai lavoratori in occasione del rinnovo economico del Ccnl, generalmente convenuto di comune accordo tra le parti.

e internazionali, senza ricadere nella spirale prezzi-salari indicizzati che, ai tempi della scala mobile, aveva impedito di stabilizzare l'inflazione.

L'entrata nell'euro fa sì che aumenti salariali in eccesso dell'aumento dei prezzi dei prodotti concorrenti – e di eventuali recuperi di produttività nei loro confronti – non siano più eludibili a posteriori con una svalutazione. Nei settori esposti alla concorrenza, la punizione per i produttori che aumentano troppo i prezzi non è più una politica monetaria restrittiva, orientata alla stabilità del cambio: è la pura e semplice perdita di quote di mercato e di occupazione. Nei settori «protetti» o meno esposti alla concorrenza è la mancanza di concorrenza a far aumentare i prezzi, spesso in parallelo con gli incrementi salariali (Bertola, Boeri, 2002).

Nelle *Lezioni di politica economica* (1978), Federico Caffè sottolineava come un rilievo pressoché esclusivo era stato dato da sempre alla lotta all'inflazione nei disegni di politica economica proposti nelle varie sedi internazionali, condizionate però da una preoccupazione più esplicita per i problemi della crescita e della disoccupazione. Una pressione inflazionistica sorge ogni qual volta i vari percettori dei redditi monetari (salari, profitti, interessi, rendite) cercano, ciascuno, di aumentare la propria quota nella distribuzione del reddito a scapito degli altri. Se gli altri resistono, questa gara competitiva spinge l'insieme dei redditi monetari al di sopra della produzione possibile, portando all'effetto ultimo di un aumento dei prezzi. Caratteristica di questa definizione è quella di comprendere sia l'inflazione dovuta all'eccesso di domanda nei mercati della produzione e dei fattori sia l'inflazione dovuta alla spinta dei costi nei mercati dei fattori (o più in generale dal lato dell'offerta). Eppure, dal 1993 a oggi, in Italia non si verifica né un aumento della quota distributiva al lavoro, cui invece ha corrisposto un aumento della quota dei profitti, né una crescita delle retribuzioni superiore alla produttività.

Senza dubbio, la crescita dei prezzi delle materie prime – soprattutto nel 2008 – ha comportato per il nostro paese una vera e propria «tassa» da pagare ai paesi produttori. Tuttavia gli effetti redistributivi, essendo originati solo in parte da una traslazione della crisi internazionale sul lavoro, non giustificano esplicite scelte del governo che comportino una compressione del reddito disponibile delle famiglie. In altre parole, un'inflazione programmata metà di quella reale.

Allo stesso modo, la richiesta di scorporare *l'inflazione importata* dall'indice di inflazione, sulla cui base dovrebbe essere definita la crescita delle retri-

buzioni, significa chiedere ai lavoratori di rinunciare ad adeguare le proprie retribuzioni a quella parte di inflazione generata dal peggioramento delle ragioni di scambio. È come se pagassero due volte.

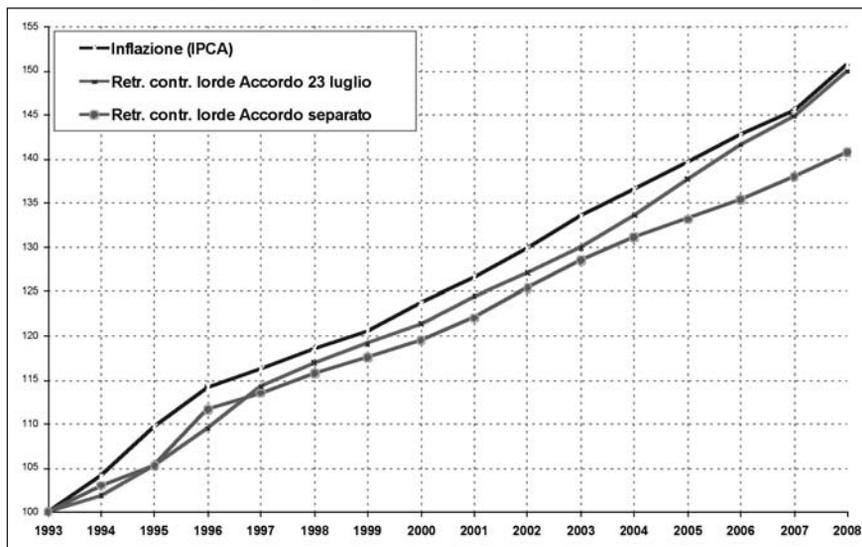
Lo schema dell'accordo separato, dunque, prevede un'inflazione migliore della programmata ma peggiore di quella effettiva: il cosiddetto Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea depurato dall'energia (Ipca – componente Energia). Nella prassi attuale, invece, l'indice per misurare l'inflazione di riferimento per i contratti a partire dal 2003, dopo che il tasso d'inflazione programmata si mostrò irrealistico rispetto all'inflazione effettiva, è stato prevalentemente un altro: l'Indice *generale* dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea (semplicemente Ipca) come indicatore dell'inflazione effettiva. Come si vede nella tabella successiva, nel periodo 2003-2008 l'inflazione depurata dall'energia risulta più alta dell'inflazione programmata (Tip) di 0,4 punti percentuali ogni anno, ma più bassa dell'inflazione effettiva (Ipca) di 0,4 punti ogni anno.

<i>Elaborazioni su dati Istat</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Somma	Media
Tasso d'inflazione programmata (Tip)	1,4	1,7	1,6	1,7	2,0	1,7	10,1	1,7
Indice generale dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea (Ipca)	2,8	2,3	2,2	2,2	2,0	3,5	15,0	2,5
Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea depurato dall'energia (Ipca – componente Energia)	2,8	2,2	1,7	1,8	2,1	2,3	12,9	2,1

Nell'arco dell'intero periodo di applicazione del Protocollo del 23 luglio, dal 1993 al 2008, la differenza tra l'Indice generale e l'inflazione depurata della componente energia è stata di 4,0 punti percentuali.

Il combinato disposto di una base di calcolo inferiore a quella attuale e di un'inflazione di riferimento più bassa di quella effettiva potrebbe causare la riduzione programmata del potere d'acquisto delle retribuzioni a livello nazionale.

Fig. 4 – Confronto tra le dinamiche delle retribuzioni contrattuali nominali secondo il modello dell'accordo del 23 luglio 1993 o dell'accordo del 22 gennaio 2009, rispetto all'inflazione (Numeri indice 1993=100)



Fonte: elaborazioni Ires-Cgil su dati Istat.

2.4. Lo scostamento «significativo»

Il secondo punto di caduta sta nella possibilità di recuperare lo scostamento tra inflazione prevista per il triennio e inflazione effettiva registrata alla fine del triennio stesso. Secondo quanto previsto nell'accordo separato si recupera solo lo scostamento con l'Indice dei prezzi al consumo armonizzato depurato dall'energia (Ipca – componente Energia), se, e solo se, tale scostamento verrà considerato «significativo» dalle parti in sede contrattuale.

Ad esempio: in sede contrattuale le parti possono considerare «significativo» uno 0,3 per cento di scostamento dall'Ipca – componente Energia. Se tale scostamento, alla fine del triennio, dovesse essere di 0,2 non verrebbe recuperato. Inoltre, lo scostamento dall'Ipca – componente Energia potrebbe essere assai inferiore a quello con l'Ipca generale, come nel 2008. Ciò significherebbe che il recupero potrebbe essere incerto e, comunque, parziale. Seguendo ancora l'esempio: qualora ci trovassimo di fronte a uno scostamento «significativo» dello 0,2 per cento dall'Ipca depurato dall'energia, inferiore a uno scostamento dello 0,5 dall'inflazione effettiva (Ipca generale), la perdita

di potere d'acquisto sarebbe di 0,5 punti per tre anni (1,5 per cento). La misurazione dello scostamento si fa con l'inflazione effettiva. Pertanto lo scostamento dell'1,5 per cento nel triennio non viene recuperato. E non viene recuperato neanche parzialmente, visto che non viene recuperato nemmeno lo scostamento dello 0,6 per cento (0,2 per tre anni) in quanto inferiore allo 0,9 per cento (0,3 per tre anni) considerato «significativo».

<i>Esempio</i>	<i>Media annua 2009-2011</i>	<i>Scostamento medio annuo</i>	<i>Scostamento nel triennio 2009-2011</i>
Inflazione di riferimento per gli aumenti previsti nel Ccnl	+1,9%	–	–
Retribuzioni contrattuali alla fine del triennio	+1,9%	–	–
Soglia di significatività prevista dalle parti	–	0,3%	0,9%
Ipca - componente Energia registrata alla fine del triennio	+2,1%	0,2%	0,6%
Recupero previsto	0,0%	–	–
Ipca (generale) registrata alla fine del triennio	+2,4%	0,5%	1,5%
Perdita effettiva registrata alla fine del triennio	–	-0,5%	-1,5%

2.5. La crescita e la redistribuzione della produttività

Con l'accordo separato si estende realmente la contrattazione di secondo livello? Secondo quanto stabilito nell'accordo separato, sulla base della detassazione e decontribuzione dei premi di risultato prevista con la Finanziaria 2008, nonché del cosiddetto «elemento retributivo di garanzia» che dovrà essere indicato nei Ccnl di categoria (se non indicato), si dovrebbero realizzare incrementi di produttività da redistribuire al lavoro, aumentando le retribuzioni.

Tali presupposti, però, non sono sufficienti. L'alleggerimento del carico fiscale derivante dalla detassazione dei premi è riconducibile a una platea di lavoratori molto limitata. I lavoratori interessati da questa misura sono infatti solo due su 17 milioni di lavoratori dipendenti. Per questi, e solo per questi, il vantaggio nella detassazione del premio risulta mediamente di circa 166 euro annui (pari a 15 euro mensili). La cosiddetta indennità di perequazione, ossia la parte di salario aggiuntivo che viene prevista a livello nazionale,

assorbe qualsiasi altra forma di erogazione aziendale (compresi aumenti unilaterali) rilevata nei quattro anni precedenti la determinazione. È già prevista nei Ccnl dei meccanici, dei chimici e degli alimentaristi. È difficile trovare in questo sistema un meccanismo di incentivazione.

In una condizione di partenza in cui, oggi, più del 60 per cento dei lavoratori dipendenti privati nelle imprese non sono coperti dalla contrattazione di secondo livello (Casadio, 2008), questo elemento di garanzia retributiva finirà per allargare la platea dall'attuale 3 per cento al massimo a una quota di lavoratori che oscilla tra il 5 e il 10 per cento. L'abbattimento della base di calcolo delle retribuzioni contrattuali, che comporta una riduzione sistematica delle retribuzioni di circa 7,5 milioni di lavoratori, rischia di rappresentare lo scambio ineguale con l'elemento di perequazione, che interessa non più di 700.000 lavoratori.

Va ricordato che per allargare effettivamente il secondo livello contrattuale, con la piattaforma unitaria Cgil, Cisl e Uil del maggio 2008, era stata avanzata l'idea di superare la formula di una contrattazione decentrata secondo la «prassi in atto» (ovvero aziendale o territoriale laddove già esistente), prevista dal Protocollo del 23 luglio, con l'allargamento della contrattazione «a livello regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito».

Al contrario, nell'accordo separato è stata confermata la linea della proposta di riforma della contrattazione di Confindustria del 10 ottobre 2008, in cui – in premessa – si conferma l'assetto del secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, «laddove previsto, secondo l'attuale prassi». Il che rende impraticabile quell'allargamento della contrattazione di secondo livello, ossia la vera innovazione richiesta per affrontare la sfida della produttività e della sua redistribuzione.

3. Le nuove sfide della contrattazione

A nostro avviso, il punto di qualsiasi riforma della contrattazione non sta nel ridurre il peso del contratto nazionale, piuttosto di aumentare il secondo livello. Il modello dell'accordo separato riduce la qualità e l'estensione della contrattazione nazionale e di secondo livello. Servirebbe una contrattazione correlata qualitativamente alla effettiva situazione dei comparti, considerando che la vastità della crisi richiederebbe una reale flessi-

bilità di categoria proprio in relazione alle diverse profondità e caratteristiche con cui la crisi attraversa i diversi settori dell'economia. Viene, invece, introdotto un modello rigido, secondo uno schema per il contratto nazionale che sottrae spazi negoziali diretti alle categorie, confermato da una norma sul secondo livello che si limita a riconfermare la prassi in atto, come già previsto dal Protocollo del 23 luglio del 1993, modalità che non ha certamente favorito il dispiegarsi della contrattazione. Nello specifico, sul contratto nazionale va sottolineato che, preso alla lettera, il meccanismo previsto non raggiunge mai neanche la copertura dei salari contrattuali dall'inflazione reale, soprattutto in vista di una ripresa dell'inflazione. Tutto ciò è reso ancor più negativo dall'assenza di risposte alle rivendicazioni di una politica fiscale attenta al lavoro dipendente e alle pensioni.

La sfida, allora, sta nel trovare qualità e innovazione nella contrattazione nazionale e di secondo livello, con l'obiettivo di realizzare una stagione fatta di contratti nazionali sottoscritti unitariamente capaci di difendere il salario reale sulla base dell'inflazione reale, e insieme una forte capacità di allargamento ed estensione della contrattazione di secondo livello. Va posto al centro, sia a livello nazionale sia nel secondo livello, il tema della riunificazione dei diritti per il mondo del lavoro: per questo nel costruire le piattaforme nazionali le categorie dovranno riflettere sulla necessità di innovare, sperimentando una nuova sezione contrattuale proprio per i collaboratori a progetto o per coloro privi di diritti e tutele a cui con il contratto cominciamo a fornire non solo parole ma diritti veri ed esigibili.

La Cgil continuerà a lavorare perché i rinnovi contrattuali, le piattaforme e gli accordi siano coerenti con i principi della piattaforma unitaria di maggio e prevedano la validazione democratica da parte di tutti i lavoratori. I nuovi contratti non potranno contenere il sistema di regole definito nelle intese separate. La sfida è quella della qualità della contrattazione nazionale e di secondo livello, per conquistare rinnovi che rispondano positivamente all'insieme dei problemi delle condizioni di lavoro: dalle piattaforme che rivalutano il salario sulla base dell'*inflazione realisticamente prevedibile*, alla certezza del recupero degli eventuali scostamenti, alla ricerca di un effettivo allargamento della contrattazione di secondo livello, fino allo sviluppo delle tutele per i lavoratori più esposti alla crisi, valorizzando l'autonomia e sollecitando la capacità di innovazione delle Rsu.

Bibliografia

- Acocella N. (2004), *Fondamenti di politica economica*, Roma, Carocci.
- Acocella N., Leoni R. (2009), *La riforma della contrattazione: una valutazione e soluzioni innovative*, paper presentato al seminario *La riforma della contrattazione* organizzato presso il Cnel, 26 marzo.
- Atkinson A.B., Brandolini A. (2004), *I cambiamenti di lungo periodo nelle diseguaglianze di reddito nei paesi industrializzati*, in *Rivista Italiana degli Economisti*, n. 3.
- Banca d'Italia (2006), *Supplementi al Bollettino statistico – Indagini campionarie. I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2004*, nuova serie, a. XVI, n. 7.
- Banca d'Italia (2004), *Supplementi al Bollettino statistico – Indagini campionarie. I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2002*, nuova serie, a. XIV, n. 12.
- Banca d'Italia (2002), *Supplementi al Bollettino statistico – Indagini campionarie. I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, nuova serie, a. XII, n. 6.
- Bauman Z. (2008), *Il mondo drogato della vita a credito*, in *La Repubblica*, 8 ottobre.
- Bertola G., Boeri T. (2002), *Il dibattito sul tasso di inflazione programmata*, in www.lavoce.info, 21 ottobre.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2009), *Salari in crisi*, Roma, Ediesse.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2007), *Salari e contratti in Italia ed in Europa, 2004-2006*, Roma, Ediesse.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2006), *I salari nei primi anni 2000*, Roma, Ediesse.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (a cura di) (2003), *La politica dei redditi negli anni '90*, Roma, Ediesse.
- Brandolini A. (2009), *Indagine conoscitiva sul livello dei redditi di lavoro nonché sulla redistribuzione della ricchezza in Italia 1993-2008*, testimonianza, XI Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, 21 aprile.
- Caffè F. (1978), *Lezioni di politica economica*, Torino, Boringhieri.
- Caffè F. (1963), *Provvidenze per la migliore utilizzazione delle forze di lavoro disponibili*, in Atti del convegno *La futura disponibilità delle forze di lavoro in Italia*, Roma, Accademia nazionale dei Lincei.
- Carrieri M. (2008), *L'altalena della concertazione. Patti e accordi italiani in prospettiva europea*, Roma, Donzelli.

- Casadio P. (2008), *Ruolo e prospettive della contrattazione aziendale integrativa: informazioni dall'indagine della Banca d'Italia*, paper presentato al Convegno annuale dell'Aiel, Brescia.
- Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- D'Aloia G. (2005), *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2004: flessibilità numerica e organizzativa*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 3.
- Dobb M. (1928), *I salari*, Torino, Piccola Biblioteca Einaudi.
- Draghi M. (2008), *Indagine conoscitiva sulla crisi finanziaria internazionale e sui suoi effetti sull'economia italiana - Un sistema con più regole, più capitale, meno debito, più trasparenza*, audizione del Governatore della Banca d'Italia, VI Commissione Finanze e Tesoro del Senato della Repubblica, 21 ottobre.
- Gallino L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Torino, Einaudi.
- Gentile M. (a cura di) (2009), *Lavoro pubblico: ritorno al passato?*, Roma, Ediesse.
- Istat (2006), *Il sistema delle imprese*, in *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Roma, Poligrafico dello Stato, cap. 2.
- Istat (2004), *Crescita dell'occupazione e rallentamento della produttività del lavoro*, in *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2003*, Roma, Poligrafico dello Stato, cap. 4, par. 4.3.1.
- Istat (2001), *Contrattazione di primo livello e potere d'acquisto delle retribuzioni*, in *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2000*, Roma, Poligrafico dello Stato, cap. 4.
- Leoni R. (a cura di) (2008), *Economia dell'innovazione. Disegni organizzativi, pratiche di gestione delle risorse umane e performance d'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Megale A. (2005), *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 3.
- Mucchetti M. (2003), *Licenziare i padroni?*, Milano, Feltrinelli.
- Oecd (2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Parigi, Oecd.
- Oecd (2007), *New Comparison of GDP and Consumption Based on Purchasing Power Parities for the Year 2005*, nota, 21 novembre, Parigi, Oecd.
- Oecd (2006), *Taxing Wages 2004-2005*, maggio, Parigi, Oecd.
- Sylos Labini P. (2005), *Torniamo ai classici. Produttività del lavoro, progresso tecnico e sviluppo economico*, Bari, Laterza.

- Sylos Labini P. (1993), *Progresso tecnico e sviluppo ciclico*, Bari, Laterza.
- Tarantelli E. (1995), *La forza delle idee. Scritti di economia e politica*, Roma-Bari, Laterza.
- Tronti L. (2008), *Produttività del lavoro e crescita: il ruolo della distribuzione del reddito e del sistema contrattuale*, in Seminario Società Italiana degli Economisti, Università di Perugia.
- Visco V. (2008), *Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva*, testimonianza, XI Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, 25 novembre.