

La contrattazione collettiva in Europa: un'ulteriore svolta a destra?

Giuseppe D'Aloia

Dunque, alla fine, si delinea un'ulteriore svolta a destra nelle relazioni industriali in Italia e in Europa? Questo sembra il segno – certamente di quello che è avvenuto in Italia a partire all'accordo interconfederale separato del gennaio 2009, fino a quello separato del settembre scorso dei metalmeccanici (sempre con l'esclusione della Cgil) – ma anche di alcune tendenze che si vanno delineando in numerosi paesi europei.

Il quinto Rapporto Ires sulle retribuzioni, la produttività e la distribuzione del reddito – che sarà pubblicato presso l'Ediesse nelle prossime settimane – presenta, tra l'altro, i risultati di un'analisi della contrattazione collettiva nei principali paesi europei nel 2009 e 2010, che sembra delineare una tendenza di questo genere.

Un risultato paradossale che potrebbe rivelarsi molto pericoloso in quanto spinge l'Europa sulla stessa strada che, secondo molti economisti¹, aveva portato il mondo intero nella crisi finanziaria prima e nella recessione poi del 2008-2009. Secondo i dati dell'*Employment Outlook*² resi noti a Parigi il 7 luglio 2010, il tasso di disoccupazione nell'area Ocse è passato dal livello minimo del 5,8 per cento raggiunto a fine 2007 al punto massimo del dopoguerra, 8,7 per cento, nel primo trimestre 2010, che corrisponde a 17 milioni di persone disoccupate in più.

Quando – a settembre del 2008, in meno di un mese il mondo assistette attonito al tracollo delle principali istituzioni finanziarie americane – l'amministrazione americana (a partire da quella governata da Bush, con il piano Paulson di 700 miliardi di dollari) e successivamente i governi di molti paesi europei furono costretti a stanziare centinaia di miliardi di dollari per evitare il tracollo del sistema finanziario internazionale, facendo ovviamente esplode-

* Giuseppe D'Aloia è collaboratore dell'Ires Cgil.

¹ Fitoussi, Stiglitz (2009).

² Oecd (2010).

re i deficit pubblici di quei paesi (peraltro già gravati da enormi indebitamenti privati), fin dalle settimane successive si cominciò a parlare di come realizzare una *exit strategy* da quelle situazioni di indebitamento. Nel 2010, in particolare, c'è stato un aggravamento della crisi per la preoccupazione sulla sostenibilità dei debiti sovrani di alcuni paesi maggiormente esposti (Grecia, Spagna, Portogallo ecc.), che ha determinato l'affermarsi di politiche di radicali riduzioni dei budget pubblici e di blocco della spesa pubblica, soprattutto attraverso il congelamento o la decurtazione dei salari pubblici.

Ma in generale – mentre l'amministrazione Obama ha assunto la priorità della ripresa dell'economia mondiale e della riforma della finanza – in Europa si è andata affermando un'accelerazione delle politiche di rientro dai deficit pubblici. Così, ancora una volta, si chiede di pagare il prezzo di una crisi mondiale, determinata dagli eccessi della speculazione finanziaria, al mondo del lavoro, alle retribuzioni pubbliche, ai sistemi di welfare.

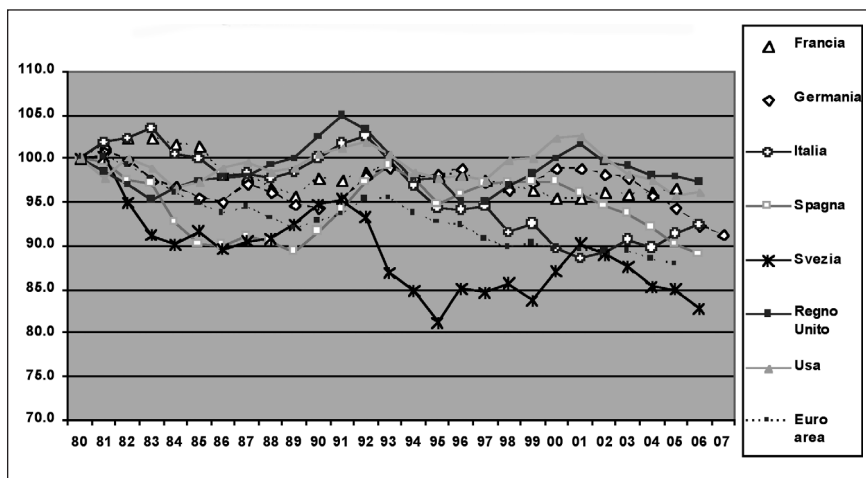
Anche nelle relazioni industriali dirette si sono manifestate in diversi paesi tendenze a scaricare ancora una volta sul lavoro i costi di una crisi che da tutto dipende tranne che dal lavoro. Come se un decennio di caduta progressiva delle quote distributive del lavoro non fossero sufficienti: come mostra la Fig. 1, in Italia la quota distributiva del lavoro nel settore privato dell'economia (con l'esclusione dell'agricoltura) ha perso dall'inizio degli anni novanta all'incirca dieci punti percentuali; più o meno la stessa caduta registrata dall'inizio degli anni ottanta da Germania, Spagna e l'intera area dell'euro; in Francia, Regno Unito e Stati Uniti la caduta resta in un range di cinque punti; in Svezia addirittura tra 15 e 20.

C'è davvero da augurarsi che l'avvio del confronto unitario tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, possa aprire una fase nuova.

1. La contrattazione collettiva in Europa nel 2009-2010

La questione cruciale al centro delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva in Europa ha riguardato il modo di fronteggiare la crisi economica. La preoccupazione di tutto il sindacalismo continentale sugli effetti della crisi economica è stata espressa a livello continentale dalla manifestazione del 4 maggio 2009 in numerose capitali europee. Ancora il 29 settembre scorso si è svolta la Giornata europea di mobilitazione, con lo slogan «*No to Austerity*», proprio in risposta alla scelta della comunità e dei governi di at-

Fig. 1 – Quota distributiva del lavoro. Settore privato dell'economia (esclusi agricoltura e pubblica amministrazione) (C-K) - '80=100



Fonte: nostre elaborazioni su dati Oecd, Stat.

tribuire all'austerità e al rientro dai deficit la priorità effettiva nelle scelte di politica economica.

Nella maggior parte dei paesi il confronto ha riguardato soprattutto la questione del lavoro a orario ridotto, con il sostegno pubblico per compensare le perdite salariali che ne derivano – qualcosa di simile alla nostra cassa integrazione, anche se con le specificità delle diverse legislazioni di ciascun paese. In alcuni Stati (Polonia e Slovenia) queste possibilità sono state introdotte per la prima volta; nella maggioranza degli altri (Austria, Bulgaria, Francia, Germania, Norvegia) le modifiche principali hanno riguardato il prolungamento della durata e l'estensione dell'intervento pubblico, l'aumento del livello delle compensazioni retributive, l'alleggerimento dei costi relativi per le imprese.

Sempre sul fronte della gestione degli effetti della crisi sono stati numerosi gli accordi di tutela dell'occupazione, di *concession bargaining*, di utilizzo delle *opening clauses*. Gli esempi più noti di questi casi sono quelli delle Czech Airlines (Ása), della società di trasporto pubblico di Praga (Dpp), della Daimler e della Schaeffler in Germania, dell'Audi e della Isd Dunaferr e Zf in Ungheria, della Sony in Spagna, della Honda e della Toyota nel Regno Unito.

1.1. Una crisi delle relazioni industriali?

Nel 2009 la dinamica retributiva è diminuita rispetto al 2008, ma si è mantenuta in generale al di sopra dell'inflazione. Nello stesso tempo, però, si sono avvertiti i segni di una destabilizzazione dei sistemi di relazioni industriali: dal caso tedesco, dove il *wage drift* negativo delle retribuzioni di fatto (rispetto a quelle derivanti dalla contrattazione collettiva, che dura da un decennio) è dovuto, da una parte, alla forte estensione del lavoro a orario ridotto, all'applicazione delle *clausole d'uscita* dai contratti, alla *concession bargaining* in cambio di garanzie per l'occupazione, ma anche alla riduzione del grado di copertura della contrattazione collettiva; a quello irlandese, dove non è stato rinnovato il patto sociale che governava la contrattazione da molti anni; a quello spagnolo, dove pure non è stato rinnovato nel 2009 (ma nel 2010 sì) l'accordo interconfederale sui tassi di crescita delle retribuzioni; alla richiesta da parte della Confindustria inglese di regole più stringenti per la dichiarazione di sciopero e di tempi più brevi per la consultazione dei sindacati nei casi di eccedenze di personale; alla decisione, ad aprile 2010, della maggiore organizzazione degli imprenditori svedesi, la Association of Swedish Engineering Industries (anche se con il dissenso delle altre organizzazioni imprenditoriali), di fuoriuscire dall'ottobre 2010 dal Cooperation Agreement on Industrial Development and Wage Formation del 1997, che era stato firmato con lo scopo di garantire una moderazione salariale, coerente con i tassi medi di crescita delle retribuzioni in Europa; al caso italiano, con l'accordo interconfederale separato del 2009, fino all'accordo Fiat, ancora una volta separato, del luglio 2010, che oltre a prevedere una turnazione su tre turni per sei giorni la settimana, la riduzione di pause fisiologiche e lo spostamento a fine turno della pausa mensa (otto ore senza mangiare), l'intensificazione dei ritmi di lavoro, introduce clausole limitative del diritto di sciopero e delle indennità di malattia: alla faccia di tutti i discorsi sulle *new forms of work organization* fondate sul coinvolgimento dei lavoratori, tanto sponsorizzate dalla stessa comunità europea. Il Rapporto della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions di Dublino delinea le caratteristiche fondamentali della contrattazione collettiva in Europa nel 2009³.

³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010). Il rapporto è ampiamente basato sui dati raccolti dalla rete di corrispondenti dell'European industrial relation observatory.

1.2. Le dinamiche retributive e le relazioni industriali

In generale la crisi economica ha avuto un effetto modesto sulle dinamiche retributive contrattuali nel 2009 perché spesso i contratti erano stati rinnovati prima dell'arrivo della crisi, anche se, per quelli rinnovati nel 2009 stesso, qualche effetto ha cominciato a registrarsi. Nei paesi del Nord Europa, ad esempio, caratterizzati da contratti pluriennali, il 2009 non ha visto un'intensa attività contrattuale, in quanto i contratti firmati negli anni precedenti erano ancora in vigore, ma, nonostante che le retribuzioni contrattate abbiano continuato a crescere a un tasso superiore a quello dell'inflazione, bruscamente caduto nel 2009 proprio a causa della crisi, le retribuzioni di fatto hanno registrato spesso tassi di crescita molto inferiori, per l'effetto della larga diffusione del lavoro a orario ridotto per far fronte alle riduzioni della produzione imposte dalla crisi.

In alcuni paesi (Belgio, Grecia, Ungheria, Irlanda, Romania) il 2009 era coperto da accordi confederali stipulati negli anni precedenti; in Irlanda e Spagna, invece, questi accordi quadro non hanno retto alla pressione della crisi. In Irlanda, l'organizzazione degli imprenditori del settore privato, l'Irish Business and Employers Confederation, ha denunciato l'accordo, scegliendo la strada – per la prima volta dopo 27 anni – della contrattazione a livello d'impresa (anche se a marzo 2010 è stato firmato un protocollo che definisce le linee guida della contrattazione); il congelamento retributivo nel settore pubblico ha anch'esso violato l'accordo precedente del 2008. In Spagna, il disaccordo sul tasso di incremento salariale necessario per fronteggiare la crisi non ha consentito di rinnovare il patto sociale che aveva governato le relazioni industriali negli anni precedenti, anche se in novembre le parti sociali hanno concordato sull'opportunità di aprire un confronto su un nuovo patto sociale e nel 2010 è stato raggiunto un nuovo accordo.

Nella maggior parte dei paesi europei il principale livello di contrattazione resta quello nazionale (anche se in alcuni paesi all'interno di una cornice interconfederale). Solo in alcuni paesi la contrattazione si svolge principalmente a livello d'impresa (Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia e Regno Unito), ma non sembra che possano essere considerati i paesi leader, in questo senso. In altri paesi (Danimarca, Germania, Italia, Spagna, Svezia) il ruolo centrale del contratto nazionale è accompagnato da diversi modelli di contrattazione a livello d'impresa: in questi paesi si è assistito a uno sforzo di decentralizzazione a livello d'impresa della contrattazione e a una flessibilizzazione delle condizioni di lavoro.

1.2.1. Germania: le dinamiche contrattuali e di fatto nel 2009 e 2010, e il wage drift negativo per un decennio

I salari contrattuali in Germania nel 2009 sono cresciuti in media del 2,6 per cento, rispetto al 2,9 del 2008, mentre quelli di fatto – secondo i dati del rapporto della Fondazione di Dublino – sono caduti nel 2009 dello 0,4 per cento (+2,3 nel 2008)⁴ a causa del lavoro a orario ridotto, ma anche dell'utilizzo delle «clausole di apertura» previste dai contratti e della riduzione della copertura contrattuale dei lavoratori tedeschi (vedi anche par. 2). Nel 2010, però, le imprese dell'industria metalmeccanica ed elettrica hanno messo in luce che il declino dell'area coperta dalla contrattazione collettiva si era arrestato e che, secondo gli ultimi dati dell'istituto di ricerca sull'occupazione, il 32 per cento degli impianti (con il 52 per cento dei dipendenti) era direttamente coperto dalla contrattazione collettiva. In 476 casi, gli accordi settoriali sono stati estesi per via amministrativa alle imprese non coperte dalla contrattazione. La legge relativa ai lavoratori trasferiti o comandati, che prevede un salario minimo obbligatorio, è stata estesa a sei nuovi settori nell'aprile 2009. Nella prima metà del 2010, secondo l'istituto di ricerca economica e sociale, il tasso medio annuo di crescita dei salari contrattati è stato dell'1,7 per cento, ben al di sotto del 2,6 del 2009⁵.

Come si vedrà più avanti, nel decennio 2000-2010 le retribuzioni reali in Germania hanno registrato un andamento negativo: questo è stato dovuto a un forte *wage drift*, allo slittamento negativo delle retribuzioni di fatto rispetto a quelle contrattuali⁶. Nel periodo considerato le retribuzioni contrattuali reali avrebbero registrato, infatti, una dinamica complessiva positiva di circa il 6 per cento⁷. Quelle di fatto, come abbiamo visto, perdono invece – secondo i dati Ocse – l'1,2 per cento⁸. Questo slittamento negativo sarebbe da attribuirsi alla caduta della copertura della contrattazione collettiva (nella Germania Ovest, dal 76 per cento dei lavoratori del 1998 al 62-63 del 2007-2008, con una lieve ripresa nel 2009, fino al 65 per cento), ma anche al ricorso alla clausole d'apertura (che consentono deroghe per affrontare situa-

⁴ Si tenga conto che i dati riportati in questa sezione sono in generale di fonte delle parti sociali, possono quindi differire anche non poco da quelli di fonte Ocse.

⁵ Vedi www.eurofound.europa.eu/euro

⁶ Bispinck (2010).

⁷ Ibidem.

⁸ Secondo i dati presentati da Bispinck, la perdita cumulata delle retribuzioni di fatto sarebbe stata parecchio maggiore: circa il 5 per cento.

zioni di particolare difficoltà) e ai cosiddetti «patti aziendali per l'occupazione», nei quali si contrattano deroghe parziali a fronte della difesa dell'occupazione; nel biennio 2008-2009 si è assistito a un'impennata di questo tipo di accordi. Questi trend si riflettono in una caduta dei tassi di sindacalizzazione, che dal 1990 a oggi ha toccato e superato il 50 per cento⁹.

1.2.2. Regno Unito: il tasso medio di crescita è del 3 per cento, ma sono state molte le richieste delle imprese di congelamento salariale

Il sistema inglese di relazioni industriali resta altamente decentralizzato. La maggior parte della contrattazione collettiva all'infuori del settore pubblico è avvenuta a livello d'impresa. L'indagine del governo sul mercato del lavoro del 2009 indica che il 33,6 per cento dei dipendenti era coperto da un accordo collettivo nel quarto trimestre del 2008 (rispetto al 34,6 del 2007): nel settore privato la copertura era nel 2008 solo del 18,7 per cento. Se in media il tasso di crescita delle retribuzioni contrattate è stato del 3 per cento, rispetto al 3,9 del 2008, sono stati numerosi i casi di imprese che prevedevano un congelamento delle retribuzioni.

Secondo la ricerca condotta dalla Confindustria britannica insieme a un centro studi su circa 700 imprese, il 55 per cento delle aziende sta programmando un congelamento retributivo in vista del prossimo round di negoziazione salariale; un altro 40 per cento prevede solo modesti incrementi salariali. Questi risultati confermano un precedente studio (pubblicato nel giugno 2009) dell'Incomes Data Services, secondo il quale oltre un quarto degli accordi realizzati nel 2009 (in particolare nei settori metalmeccanico, automobilistico, chimico, ma anche dei servizi finanziari) conteneva clausole di congelamento salariale, coinvolgendo una quota molto maggiore di lavoratori che nel 2008.

Secondo una ricerca, condotta su un campione di 1.600 lavoratori, dei promotori della campagna *Keep Britain Working* (manteniamo gli inglesi al lavoro), il 27 per cento dei lavoratori del Regno Unito ha subito una riduzione della retribuzione, il 24 delle ore lavorate, il 24 ha dovuto rinunciare a premi e benefit: tutto ciò ha mostrato una flessibilità senza precedenti della forza lavoro inglese. Nel maggio 2009 la Low Pay Commission (Commissione sui bassi salari) ha proposto un aumento del salario minimo, a partire dall'ottobre 2009, di circa l'1,2 per cento. In aprile sono state introdotte pe-

⁹ Ibidem.

nalità aggiuntive per le imprese che non rispettano il salario minimo garantito. Nel giugno 2010 la Confindustria britannica ha pubblicato un documento nel quale chiede al governo regole più stringenti per le consultazioni in caso di sciopero (le azioni sindacali possono essere decise solo con il sostegno di almeno il 40 per cento dei lavoratori) e un periodo più breve di consultazioni obbligatorie nei casi di eccedenze di personale¹⁰.

1.2.3. Il nuovo accordo interconfederale in Spagna nel 2010

In Spagna, per la prima volta dal 2002 la contrattazione si è svolta al di fuori della cornice di un accordo interconfederale, a causa dell'impossibilità di trovare un'intesa sul tasso di incremento salariale. Il 76 per cento degli accordi sono stati realizzati a livello di singola impresa, il 24 sono stati accordi *multi-employer*, ma questi ultimi hanno coperto il 91 per cento dei lavoratori interessati ai rinnovi (oltre 8,5 milioni, rispetto agli oltre 11,5 del 2008). In novembre le parti sociali hanno convenuto di aprire il confronto per un nuovo «patto sociale». La maggior parte degli accordi ha adottato l'inflazione prevista come punto di riferimento per le dinamiche retributive, il tasso medio di crescita dei salari contrattuali è stato nel 2009 del 2,6 per cento rispetto al 3,6 del 2008.

Nel febbraio 2010 è stato firmato il nuovo accordo interconfederale (siglato dalla Confederación Española de Organizaciones Empresariales, dalla Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, dalla Confederación Sindical de Comisiones Obreras e dalla Unión General de Trabajadores) sull'occupazione e la contrattazione collettiva che copre il periodo 2010-2012¹¹. L'accordo si basa su una diagnosi condivisa delle caratteristiche principali della crisi spagnola (la debole domanda interna, la crisi dell'edilizia, l'elevato debito pubblico e privato, l'insufficiente competitività). Le *guidelines* per la contrattazione sono divise in due sezioni:

- occupazione, formazione, *flexisecurity*, diritti di informazione e consultazione: si prevede la promozione di un'occupazione stabile attraverso un bilanciamento tra flessibilità delle imprese e sicurezza dei lavoratori mediante la strategia europea della *flexisecurity*, sebbene anche con il ricorso al lavoro temporaneo; la promozione della formazione per realizzare l'adattabilità dei lavoratori; la flessibilità come strategia per difendere l'occupazione e l'attività

¹⁰ Vedi www.eurofound.europa.eu/eiro

¹¹ Ibidem.

produttiva; la necessità di criteri basati sul coinvolgimento per le modifiche dell'organizzazione del lavoro rese necessarie dall'innovazione tecnologica (qualcosa di simile a quello che è avvenuto in Fiat). Ulteriori criteri riguardano la distribuzione dell'orario di lavoro, oltre che le esigenze dei lavoratori (limitazione dello straordinario non necessario, facilitazione del bilanciamento tra tempi di lavoro e di vita: sempre modello Fiat!) e delle imprese (annualizzazione dell'orario di lavoro);

- questioni salariali: si prevede una sostanziale moderazione salariale. I tassi di crescita concordati sono: 1 per cento per il 2010, tra 1 e 2 per cento per il 2011, tra 1,5 e 2 per cento per il 2012. Queste disposizioni sono accompagnate da clausole di uscita ove la situazione aziendale lo imponesse.

Nel 2010 il governo spagnolo ha adottato drastiche misure di diminuzione del deficit pubblico, attraverso una riduzione media delle retribuzioni pubbliche del 5 per cento, il congelamento delle pensioni, i cambiamenti nelle regole di pensionamento, il ritiro dell'assegno per i neonati, i tagli nella spesa farmaceutica. Le organizzazioni sindacali hanno criticato duramente queste misure, organizzando uno sciopero generale del settore pubblico l'8 giugno del 2010¹². Soluzioni ancora più drastiche sono state adottate della Grecia, che è stato il paese maggiormente esposto alla pressione della speculazione internazionale.

1.2.4. Svezia: la maggior organizzazione imprenditoriale abbandona l'«accordo di cooperazione»

In Svezia, nel 2009 la maggior parte dei contratti (rinnovati negli anni precedenti) erano ancora in vigore, e il tasso di incremento medio concordato era il 3,3 per cento, anche se, a causa della crisi, il blocco degli straordinari e dei premi per il lavoro a turni hanno ridotto il tasso di crescita retributivo, soprattutto per gli operai. Per rispondere alla crisi, nel settore manifatturiero è stato firmato un accordo che prevede schemi di orario ridotto e di sospensione temporanea del lavoro, che hanno dato vita a una fitta serie di accordi a livello territoriale. Le trattative per i rinnovi dei contratti nel 2010 si erano annunciate difficili in quanto i datori di lavoro proponevano un congelamento retributivo, mentre i sindacati chiedevano aumenti annui del 3 per cento per rilanciare la domanda e sostenere i consumi. Ma, ad aprile, la maggiore organizzazione degli imprenditori, la Association of Swedish Enginee-

¹² Ibidem.

ring Industries (anche se con il dissenso delle altre), ha dichiarato di voler fuoriuscire (a partire dall'ottobre 2010) dal cosiddetto *industrial agreement*, il Cooperation Agreement on Industrial Development and Wage Formation, che era stato firmato nel 1997 con lo scopo di garantire una moderazione salariale, coerente con i tassi medi di crescita delle retribuzioni in Europa. Ciononostante, il *bargaining round* del 2010 si è concluso con il rinnovo dei contratti dei principali settori industriali, anche se con tassi di crescita (il 3,2 per cento per 22 mesi) considerati modesti. Il modello di relazioni industriali, insomma, ha retto.

1.2.5. Irlanda: la crisi delle relazioni industriali e il nuovo protocollo

In Irlanda, dopo la decisione (presa nel marzo 2010) dell'Irish Business and Employers' Confederation (Ibec) di denunciare, nel dicembre 2010, il Transitional Agreement del 2008, e di affidarsi alla contrattazione al livello d'impresa, l'Ibec e l'Irish Congress of Trade Unions hanno concordato un protocollo (valido per tutto il 2010) che fornisce le linee guida della contrattazione in relazione a competitività, informazione e consultazione – sottolineando la priorità della difesa dell'occupazione – e istituisce una commissione tripartita (anche con il governo) per monitorare e coordinare le trattative salariali¹³.

Nei paesi dell'Europa Centro-Orientale, in alcuni casi (Lituania e Lettonia) è stata sperimentata una riduzione significativa delle retribuzioni pubbliche, in altri (Polonia, Romania, Ungheria) si è alla ricerca di una concertazione tripartita per costruire un consenso sulle misure per gestire la crisi. Nella Repubblica Ceca la contrattazione *multi-employer* ha garantito una crescita delle retribuzioni collegata all'inflazione, ma in alcuni casi ha previsto un congelamento retributivo o uno spostamento a livello aziendale della contrattazione, che ha previsto una crescita media retributiva del 4,4 per cento (rispetto al 5,4 del 2008); in Ungheria le parti sociali hanno concordato un tasso di crescita del 3-5 per cento, rispetto a quello del 5-7,5 del 2008.

1.3. Occupazione, lavoro a orario ridotto e crisi aziendali

In Francia le organizzazioni sindacali hanno unitariamente indetto manifestazioni nazionali (a marzo e maggio 2009) per chiedere misure più forti di

¹³ Ibidem.

rilancio dell'economia, in difesa dell'occupazione e per ridurre lo squilibrio registrato tra crescita dei profitti e dei salari. Infatti, secondo un rapporto dell'Institut National de la Statistique et des Études Économiques, nonostante la quota distributiva del lavoro sia rimasta sostanzialmente costante negli ultimi 20 anni (un risultato in contrasto con i dati Ocse esaminati nel nostro rapporto), i salari dei lavoratori medi sono diminuiti, in rapporto sia a quelli dei livelli maggiori sia rispetto a quelli minori (per la maggiore crescita del salario minimo). Ma il risultato più eclatante è che negli ultimi 25 anni i dividendi degli azionisti sono aumentati di cinque volte: questo ha comportato che oggi i profitti vanno per il 57 per cento in investimenti, per il 36 agli azionisti e solo per il 7 ai lavoratori dipendenti. In seguito alla crescita dell'inflazione del 2 per cento in aprile, in maggio è stato incrementato il salario minimo garantito. Anche in Francia il governo ha adottato misure per promuovere il lavoro a orario ridotto. Complessivamente c'è stata un'intensa contrattazione a livello nazionale interconfederale, anche come conseguenza della legge del 2007 che obbliga il governo a consultare le parti sociali sulle questioni connesse all'occupazione. Un accordo nel settore chimico ha previsto incrementi retributivi e corsi di formazione nei periodi a orario ridotto; nel settore meccanico, un accordo promuove il ricorso alla formazione per prevenire l'utilizzo del lavoro a orario ridotto e, comunque, per formare i lavoratori coinvolti.

In Germania, la centralità della questione del lavoro a orario ridotto per gestire gli effetti della crisi è dimostrata dal fatto che numerosi accordi di settore (commercio all'ingrosso nel Nord Reno-Westfalia, industria del legno e plastica in Sassonia, industria della carta) hanno previsto clausole specifiche, come compensazioni aggiuntive per i lavoratori coinvolti. I metalmeccanici del Baden Württemberg hanno firmato un accordo ad aprile 2009 che introduce un nuovo modello di compensazione delle retribuzioni per i lavoratori a orario ridotto, con l'obiettivo di diminuire i costi per le imprese, di dilazionare le eventuali eccedenze quanto più possibile e di fornire la necessaria formazione ai lavoratori. L'accordo consente anche di prolungare i contratti a tempo determinato fino a quattro anni (il doppio di quelli previsti precedentemente). Un accordo sempre nel settore metalmeccanico nel Nord Reno-Westfalia ha introdotto uno *staffing pool* che consente di affittare temporaneamente i lavoratori di un'impresa con surplus di personale a quelle che invece registrano carenze. I metalmeccanici del Baden-Württemberg e del Nord Reno-Westfalia nel febbraio 2010 hanno firmato un nuovo pacchetto

di accordi centrati sulla salvaguardia dell'occupazione e sulla formazione, piuttosto che sulla crescita retributiva¹⁴.

La crisi ha determinato profondi e drastici processi di ristrutturazione aziendali. Secondo l'European Monitoring Centre on Change – che prende in considerazione le crisi di imprese con almeno 250 dipendenti, che abbiano comportato la perdita di almeno 100 posti di lavoro o il 10 per cento dell'occupazione – nell'Unione Europea si sono registrati nel 2009 oltre 2.000 ristrutturazioni aziendali (rispetto ai 1.576 del 2008), che hanno determinato la perdita di oltre 445 mila posti di lavoro (rispetto ai 250 mila del 2008). Il grosso di questi processi (60 per cento) ha riguardato l'industria manifatturiera. I paesi che hanno registrato il maggior numero di ristrutturazioni sono stati Regno Unito (17 per cento), Polonia (11), Francia (7), Germania e Repubblica Ceca (6), Svezia (5). I settori più colpiti sono stati automobilistico, tessile, trasporti, telecomunicazioni e credito.

I casi più rilevanti di questi processi di ristrutturazione hanno riguardato l'assorbimento da parte di Lufthansa dell'Austrian Airlines (con la riduzione di 1.500 dipendenti); la decisione di Telekom Austria di tagliare 2.500 posti di lavoro dal 2011; le 15 mila eccedenze in Danimarca della Lm Glasfiber; la bancarotta della bulgara Kremikovtzi, la maggiore fabbrica siderurgica del paese, che dava lavoro a 6.000 persone; la chiusura in Francia di impianti di multinazionali come Continental, Caterpillar e Goodyear; l'insolvenza della rete Arcandor, con 58 mila dipendenti in Germania. E ancora: nel Regno Unito, nel settore finanziario sono state annunciate 10.500 eccedenze alla Royal Bank of Scotland, 5 mila ai Lloyds Tsb e 2.100 alla Barclays; la General Motors, dopo aver ritirato l'ipotesi di vendere tutta l'attività in Europa (solo la Saab è stata venduta), ha annunciato un piano di riduzione del personale di 8.300 posti di lavoro in Europa, con la chiusura dello stabilimento in Belgio e consistenti riduzioni in Germania, Spagna e Regno Unito.

La gestione di questi profondi processi di ristrutturazione ha comportato numerose intese di *concession bargaining* in cambio di garanzie per l'occupazione. Alla Arcandor, dove erano a rischio chiusura numerose filiali, è stato raggiunto un accordo con il sindacato dei servizi, Ver.di, che copre circa 28 mila dipendenti, che taglia 50 milioni di euro di retribuzione supplementare in cambio della garanzia dell'occupazione. Alla

¹⁴ Ibidem.

Daimler, l'accordo con il *working council* prevede una riduzione di 2 miliardi di euro del costo del lavoro (con interventi su orari e retribuzioni) in cambio di garanzie per l'occupazione. Nell'impresa di componenti auto Schaeffler, l'Ig Metall, oltre all'accordo di scambio tra riduzione dei costi del lavoro di circa 250 milioni di euro con garanzie per l'occupazione, è riuscita a vincolare l'accesso ai fondi regionali e federali per il credito alle imprese – connessi all'assorbimento della Continental – all'introduzione di un piano di codeterminazione.

1.4. Gli scioperi e i tassi di sindacalizzazione

Naturalmente l'esplosione delle crisi aziendali citate ha determinato una forte crescita di scioperi e azioni sindacali a esse connesse. In Francia, alcune vertenze (Caterpillar, Continental, Sony France, 3M Faurecia) hanno assunto caratteristiche molto aspre con occupazioni di fabbriche e «sequestri» di dirigenti. Nonostante i conflitti anche duri a livello nazionale – come nel caso della Spagna, nel confronto per il rinnovo del «patto sociale» – non si è però sviluppata un'attività sindacale particolarmente accentuata. Nello stesso tempo si sono confermate le tendenze al declino del tasso di sindacalizzazione: in Germania la Dgb ha registrato nel 2009 una flessione degli iscritti dell'1 per cento, mentre la Cgb dell'1,3; in Svezia, la flessione per il Lo è stata del 2,7 per cento, causata dalla modifica introdotta dal governo nel 2007 nel sistema che collega l'assicurazione contro la disoccupazione all'iscrizione al sindacato, mentre i sindacati degli impiegati (Tco) e dei professionals (Saco) hanno registrato una crescita degli iscritti, rispettivamente dell'1,5 e del 2,8 per cento. Nel Regno Unito il tasso di sindacalizzazione è sceso nel 2009 dal 28 al 27,4 per cento.

2. Le dinamiche del costo del lavoro

Anche negli anni duemila¹⁵ la crescita del costo del lavoro reale per Unit Labour Input nel nostro paese ha mostrato un andamento estremamente

¹⁵ Un andamento sostanzialmente stazionario si era già manifestato negli anni novanta, dal 1993 in poi. In questo rapporto, l'aggiornamento dei dati sarà limitato ai soli anni duemila; se si è interessati a esaminare le stesse dinamiche negli anni novanta, vedi Birindelli, D'Aloia, Megale (2009).

moderato (Fig. 2), superiore solo a quello della Germania che ha sperimentato addirittura una crescita negativa. In otto anni (dal 2000 al 2008) il costo del lavoro annuo reale (e dunque anche le retribuzioni annue reali, che hanno seguito un andamento evidentemente simile) è cresciuto del 2,3 per cento (poco più dello 0,3 all'anno, equivalenti a un incremento di 4-5 euro mensili). Questa crescita così modesta si confronta con quella dell'11 per cento in Francia, di quasi il 5 in Spagna, addirittura del 17 nel Regno Unito. Anche gli Stati Uniti, infine, sperimentano una crescita di circa il doppio di quella italiana.

2.1. Le retribuzioni nette italiane (sempre) al 23° posto tra i 30 maggiori paesi Ocse

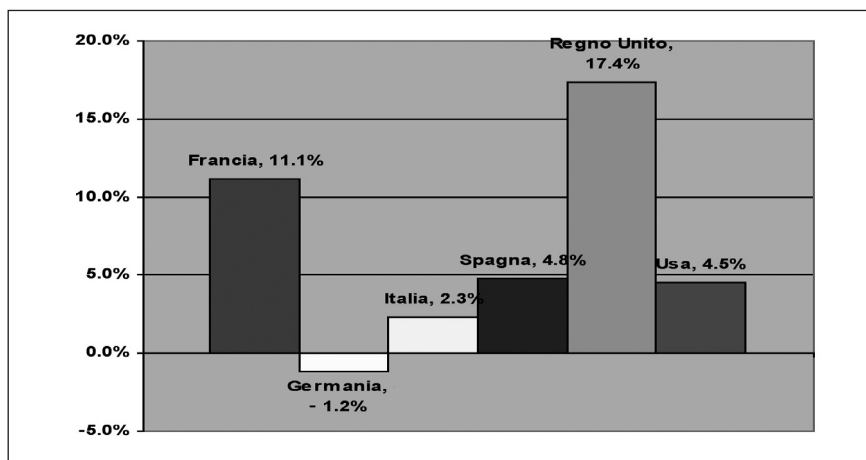
La mancata crescita degli stipendi reali per circa 15 anni ha portato le retribuzioni lorde e nette italiane a essere tra le più basse tra i primi 30 paesi Ocse. La pubblicazione dell'Ocse, *Taxing Wages*, anche per il 2008-2009 (come già nelle pubblicazioni precedenti¹⁶) colloca la retribuzione netta di un lavoratore single con una retribuzione uguale a quella media calcolata a parità di potere d'acquisto, al 23° posto tra i primi 30 maggiori paesi Ocse (vedi Tab. 1).

La ragione per la quale la Corea del Sud risulta il paese con la maggiore retribuzione netta sta nel livello straordinariamente basso della tassazione sulle retribuzioni (solo il 3,8 per cento, contro il 15 dell'Italia) e della contribuzione sociale (15,8 per cento contro 31,5). Questi livelli così diversi della tassazione e della contribuzione sociale sollevano qualche dubbio sul calcolo della parità di potere d'acquisto. I livelli elevati di tassazione e contribuzione sociale finanziano in Italia e in Europa i sistemi di welfare (sanità, scuola pubblica, pensioni, indennità di disoccupazione). È sicuro che con i livelli di tassazione e contribuzione della Corea del Sud essi possano essere lo stesso adeguatamente finanziati e al medesimo livello di quelli europei¹⁷?

¹⁶ Vedi Ocse (2009).

¹⁷ In un esercizio svolto per il terzo Rapporto Ires (2007) verificammo che passando dalla parità di potere d'acquisto al solo confronto basato sui tassi di cambio nominali, la posizione della Corea del Sud scendeva dal secondo al 22° posto.

Fig. 2 – Costo del lavoro reale. Settore privato dell'economia, esclusa agricoltura (Business Sector), 2000-2008



Fonte: nostre elaborazioni su dati Ocse, Oecd. Stat.

Come avevamo visto nei rapporti precedenti, anche le retribuzioni lorde si collocano solo al 22° posto. Non è, quindi, solo il livello di tassazione che abbassa le retribuzioni nette, ma il livello stesso delle retribuzioni lorde. Se guardiamo, infine, al costo del lavoro – nonostante il *tax wedge* in Italia sia tra i più alti (inferiore soltanto a Germania, Francia, Belgio e Ungheria) – si colloca anch'essa in una posizione bassa della graduatoria: il 20° posto. I dati dell'*Employment Outlook 2010* confermano sostanzialmente queste cifre.

2.2. Aumentano disuguaglianze e povertà

La bassa crescita delle retribuzioni per oltre un quindicennio nel nostro paese ha aumentato gli indici di disuguaglianza e di povertà più di quanto sia avvenuto negli altri paesi.

2.2.1. Aumenta la differenza tra reddito medio e mediano

Un indicatore dell'aumento delle disuguaglianze e del numero di persone che vedono diminuire il loro reddito rispetto al resto della popolazione è dato dalla differenza tra reddito medio (cioè la media dei redditi) e reddito me-

Tab. 1 – Retribuzioni lorde e nette, costo del lavoro, contributi sociali a carico del lavoratore e del datore di lavoro, tassazione sul reddito da lavoro e tax wedge totale, per un lavoratore single (senza figli) con una retribuzione media

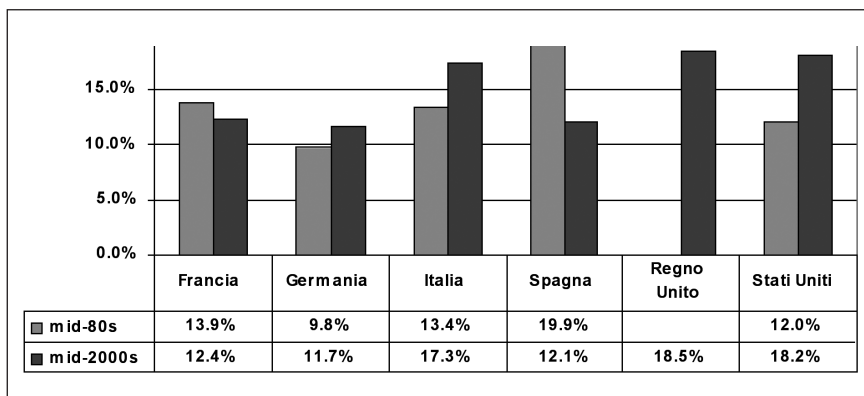
PAESE (1)	CONTRIBUTI SOCIALI						
	TAX WEDGE TOTALE (2)	TASSAZIONE SULLA RETRIBUZIONE	LAVORATORE DIPENDENTE	DATORE DI LAVORO	COSTO DEL LAVORO (3)	RETRIBUZIONI LORDE	RETRIBUZIONI NETTE
COREA	19.7	3.8	6.9	8.9	35318	32163	28375
LUSSEMBURGO	34.0	12.7	10.9	10.3	41840	37511	27621
REGNO UNITO	32.5	14.6	8.3	9.6	40466	36577	27324
NORVEGIA	37.4	19.1	6.9	11.3	42614	37779	26697
SVIZZERA	29.3	9.4	10.0	10.0	36877	33208	26061
OLANDA	38.0	15.1	13.8	9.1	40498	36805	25116
GIAPPONE	29.2	7.0	10.8	11.4	34262	30346	24250
AUSTRALIA	26.7	20.7	0.0	6.0	33019	31032	24193
IRLANDA	28.6	12.9	6.0	9.7	33715	30443	24079
STATI UNITI	29.4	13.4	7.0	9.0	31439	28623	22209
AUSTRIA	44.7	12.1	14.8	17.8	39137	32177	21640
SVEZIA	43.2	13.9	5.3	23.9	35956	27359	20435
CANADA	30.8	13.9	6.5	10.3	29232	26209	20235
GERMANIA	50.9	17.3	17.3	16.3	41015	34329	20143
FINLANDIA	42.4	18.6	5.1	18.7	34905	28378	20102
DANIMARCA	39.4	29.1	10.3	0.0	31860	31860	19316
FRANCIA	49.2	9.9	9.6	29.7	36797	25859	18687
SPAGNA	38.2	10.3	4.9	23.0	29668	22839	18345
BELGIO	55.2	21.1	10.7	23.3	40734	31228	18264
GRECIA (4)	41.5	7.1	12.5	21.9	31211	24372	18262
NUOVA ZELANDIA	18.4	18.4	0.0	0.0	21598	21598	17619
ISLANDA	28.3	22.3	0.2	5.8	23921	22531	17155
ITALIA	46.5	15.0	7.2	24.3	29173	22088	15610
PORTOGALLO	37.2	9.1	8.9	19.2	22111	17867	13886
REPUBBLICA CECA	41.9	8.3	8.2	25.4	18312	13666	10634
TURCHIA	37.5	10.5	12.9	14.2	15931	13674	9953
POLONIA	34.0	5.6	15.5	12.9	14798	12893	9766
REPUBBLICA SLOVACCA	37.6	6.3	10.6	20.8	14683	11635	9156
UNGHERIA	53.4	15.9	12.8	24.6	17398	13110	8108
MESSICO	15.3	3.5	1.2	10.5	8144	7288	6901

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ocse.

diano (il livello di reddito per cui la metà della popolazione sta sopra o sotto quel livello). Il reddito medio, ad esempio, può aumentare, ma se, nello stesso tempo, il reddito mediano diminuisce rispetto a quello medio significa che aumenta anche il numero di persone che hanno un reddito inferiore a quello medio (evidentemente la quota che sta sopra ha registrato aumenti superiori a quelli della popolazione che sta sotto la media). Il Rapporto Fitoussi, Sen, Stiglitz¹⁸, sui criteri per misurare la ricchezza delle nazioni e il benessere sociale, suggerisce appunto di adottare il reddito mediano e non quello medio per misurare il livello effettivo dei redditi della popolazione e il loro effettivo stato di benessere.

In Italia lo scostamento tra reddito medio e mediano, tra gli anni ottanta e gli anni duemila, è aumentato più che negli altri paesi considerati.

Fig. 3 – Tra gli anni ottanta e gli anni duemila aumenta la differenza tra reddito medio e mediano



Fonte: nostre elaborazioni su dati Oecd, Stat.

Come si vede dalla Fig. 3, in Italia la differenza tra reddito medio e mediano passa dal 13,4 per cento (già abbastanza alta) della metà degli anni ottanta, al 17,3 (il che significa che una quota almeno corrispondente è scivolata sotto il reddito medio). Nello stesso periodo, in Francia, quella differenza è addirittura diminuita, da quasi il 14 al 12,4 per cento (che significa che le disuguaglianze sono diminuite); in Spagna la diminuzione è stata di qua-

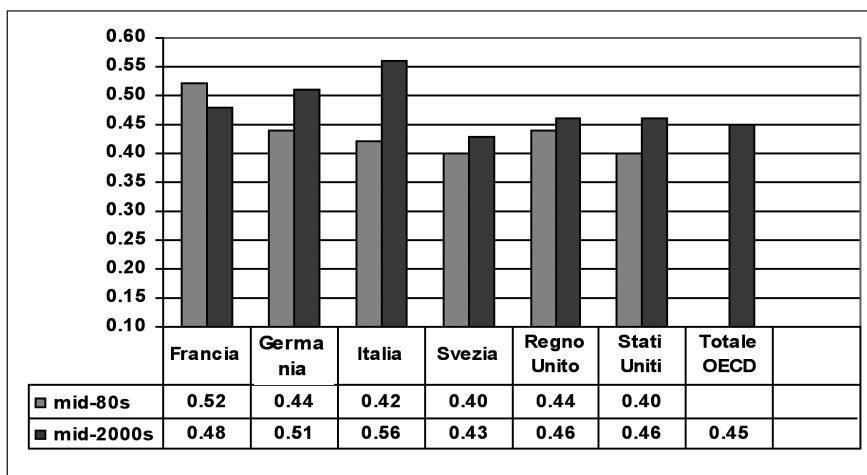
¹⁸ Fitoussi, Sen, Stiglitz (2009).

si otto punti; in Germania è aumentata di soli due punti, a un livello (11,7 per cento) molto inferiore a quello italiano. Solo negli Stati Uniti c'è stato un aumento della differenza di oltre sei punti (rispetto ai quattro dell'Italia).

2.2.2. L'aumento delle disuguaglianze secondo il coefficiente di Gini

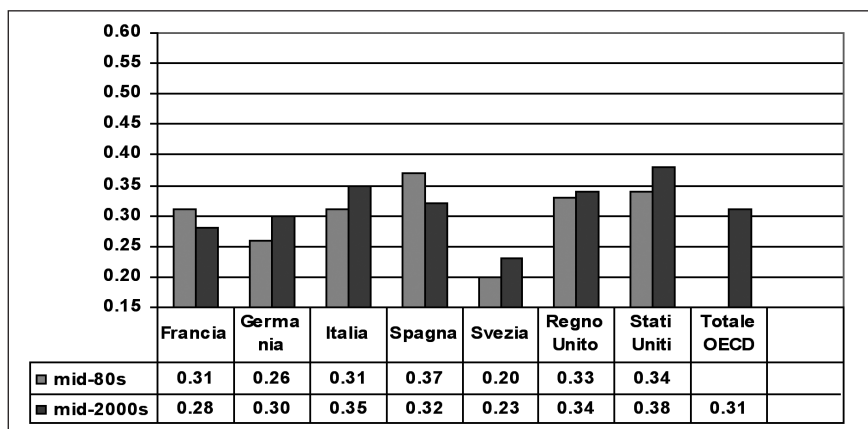
Confrontando il coefficiente di Gini – anche in questo caso tra metà degli anni ottanta e metà degli anni duemila – la tendenza risulta confermata, anche se con una parziale attenuazione derivante dall'effetto redistributivo della tassazione e dei trasferimenti. Il coefficiente di Gini risulta in Italia a metà degli anni duemila il più alto tra i paesi considerati (0,56), con l'aumento maggiore (0,14 punti) rispetto a metà degli anni ottanta. In Francia è diminuito, mentre negli altri paesi è aumentato di soli 0,2-0,3 punti (solo negli Stati Uniti di 0,6). Le differenze si attenuano considerando il coefficiente dopo l'effetto delle tasse e dei trasferimenti (Fig. 5); anche in questo caso il coefficiente registra un aumento, ma dello stesso ordine di grandezza registrato negli altri paesi. Francia e Spagna registrano una diminuzione del coefficiente e, quindi, una riduzione delle disuguaglianze.

Fig. 4 – Coefficiente di Gini prima di tasse e trasferimenti



Fonte: nostre elaborazioni su dati Oecd, Stat.

Fig. 5 – Coefficiente di Gini dopo tasse e trasferimenti

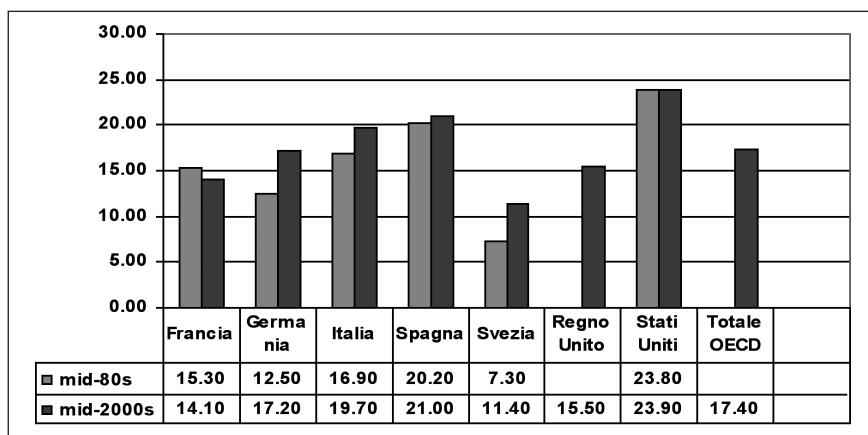


Fonte: nostre elaborazioni su dati Oecd, Stat.

2.2.3. L'aumento della povertà

I dati analizzati prima sono confermati dall'esame di un indicatore del tasso di diffusione della povertà, cioè la quota di popolazione che percepisce un reddito inferiore al 60 per cento del reddito mediano (che abbiamo già visto essere inferiore al reddito medio).

Fig. 6 – Quota dei redditi inferiori al 60 per cento del reddito mediano



Fonte: nostre elaborazioni su dati Oecd, Stat.

Questa quota raggiunge in Italia, a metà degli anni duemila, quasi il 20 per cento della popolazione; solo negli Stati Uniti la quota tocca quasi un quarto della popolazione (e resta stabile a distanza di due decenni): in Svezia è quasi la metà di quella italiana, in Francia è di cinque punti in meno, in Germania di solo 2,5.

2.3. Una questione «di classe»: gli operai in Italia guadagnano di meno

Secondo i dati forniti dalla Earnings Structural Survey 2006 dell'Eurostat¹⁹ le retribuzioni degli operai specializzati dell'industria manifatturiera in Italia, se confrontate con quelle delle principali figure professionali (nel *business sector*²⁰, settore da C a O della classificazione Nace) esaminate dalla ricerca, risultano – al contrario di quello che accade negli altri paesi – sistematicamente le più basse (Fig. 7). In Italia le retribuzioni degli operai specializzati dell'industria manifatturiera (settore d) risultano inferiori di oltre il 30 per cento di quelle degli impiegati dello stesso settore, del 18 di quelli del commercio²¹ e addirittura dell'84 per cento di quelli del settore dell'intermediazione finanziaria (settore j). Non è così nel resto d'Europa: in tutti questi paesi, le retribuzioni degli impiegati del settore del commercio sono inferiori a quelle degli operai specializzati dell'industria (del 7 per cento in Germania e Svezia, di quasi il 20 in Spagna, di quasi il 35 nel Regno Unito). Le retribuzioni operaie sono superiori a quelle impiegatizie nella stessa industria manifatturiera in Svezia e Francia, oltre che nel Regno Unito (dove gli impiegati guadagnano addirittura il 20 per cento in meno). Ma i differenziali a sfavore delle qualifiche operaie dell'industria manifatturiera sono maggiori in Italia anche per le qualifiche più elevate: le professioni tecniche dell'industria manifatturiera risultano in Italia superiori di quasi la metà rispetto a quelle operaie (un livello raggiunto solo in Spagna), mentre in Germania sono superiori del 40 per cento, in Francia e Svezia del 30, nel Regno Unito del 14.

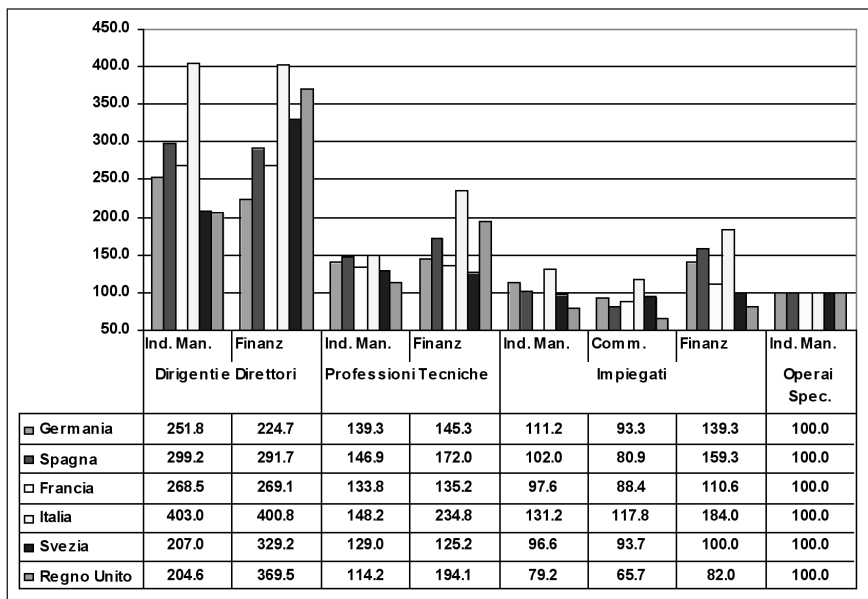
Nel settore finanziario i differenziali italiani risultano ancora più ampi: le retribuzioni delle professioni tecniche in questo comparto in Italia sono superiori di oltre il doppio (235 per cento) rispetto agli operai dell'industria,

¹⁹ Ricerca periodica condotta sulla base di ricerche analoghe realizzate nei singoli paesi.

²⁰ Si intende il settore privato dei beni e servizi, escluse agricoltura e pesca.

²¹ Abbiamo sintetizzato con la dizione «commercio» l'insieme del settore della vendita al dettaglio e all'ingrosso, la riparazione di motoveicoli, i beni e servizi per la persona e per la casa (settore g).

Fig. 7 – Le retribuzioni operaie dell'industria rispetto a quelle di altre figure professionali



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat, Earnings Structural Survey, 2006.

mentre in Germania solo del 45 per cento, in Francia e Svezia tra 25 e 35, in Spagna e Regno Unito tra 70 e 90. Una considerazione analoga vale per le figure più elevate della scala professionale: quella dei dirigenti e direttori. In Italia le loro retribuzioni risultano quattro volte quelle degli operai, mentre negli altri paesi oscillato tra 2,5 e 3,5 volte²².

²² Per quest'ultima figura professionale questi dati debbono essere considerati con prudenza. La definizione di queste figure e le conseguenti aggregazioni risultano abbastanza diverse secondo i paesi: ad esempio nel Regno Unito dirigenti e manager risultano essere oltre due milioni, in Italia solo alcune migliaia. È evidente che una tale differenza si spiega soltanto con il fatto che nel primo caso sono stati compresi nella definizione anche i *middle manager*, mentre per l'Italia solo il management più elevato. Questo spiega ampiamente le differenze. È probabile che le diverse interpretazioni della definizione delle figure professionali abbiano un'influenza anche per i differenziali che si registrano per le altre figure professionali.

Bibliografia

- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A. (2009), *Salari In crisi. Retribuzioni, produttività e distribuzione del reddito in Italia ed in Europa, 1980-2006*, Roma, Ediesse.
- Bispinck R. (2010), *Il sindacato tedesco nella crisi*, comunicazione al seminario della Fondazione Pastore e dell'Hans Bockler Stiftung, 18 marzo.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Industrial relations developments in Europe 2009*.
- Eurostat (2006), *Earnings Structural Survey*.
- Fitoussi J.P., Stiglitz J. (2009), *Le vie di uscita dalla crisi e la costruzione di un mondo più coeso*, sintesi delle conclusioni del Gruppo GN, Roma.
- Fitoussi J.P., Sen A., Stiglitz J. (2009), *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.
- Minicucci P., *La contrattazione nazionale nel 2009-2010*, in *V Rapporto Ires, su salari e produttività*, working paper (in corso di pubblicazione presso Ediesse).
- Oecd (2009), *Taxing Wages 2006-2007; 2007-2008*, Parigi, Oecd.
- Oecd (2010), *Employment Outlook 2010. Moving Beyond the Jobs Crisis*, Parigi, Oecd.
- Oecd (2010), *Economic Outlook*, 87, 25 maggio, Parigi, Oecd.