

Questione salariale: serve una nuova politica dei redditi

di Agostino Megale e Riccardo Sanna

L'Ires-Cgil ha monitorato fin dagli inizi degli anni Duemila¹ l'andamento di retribuzioni, produttività e distribuzione del reddito in Italia ed in Europa. Il 2 gennaio del 2004 il quotidiano *La Repubblica* mise in prima pagina il tema dei salari in Italia, illustrando i principali numeri del nostro rapporto di ricerca, evidenziando fin da allora il cumularsi di una questione salariale che si manifestava soprattutto lungo alcune dimensioni: i) nonostante l'impianto dell'Accordo del luglio '93, il cui obiettivo esplicito era quello di garantire la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni all'interno del processo di disinflazione e risanamento dell'economia italiana, si è registrato un rallentamento della crescita delle retribuzioni reali (sia contrattuali che "di fatto"), in particolare se confrontata con quella dei maggiori paesi europei; ii) la difficoltà a garantire l'effettiva copertura del potere d'acquisto delle retribuzioni – anche per la forte crescita dell'inflazione – e, a maggior ragione, a redistribuire i guadagni di produttività realizzati; iii) un appesantimento del reddito delle famiglie dei lavoratori dipendenti, per l'incremento del peso del fisco sulle retribuzioni.

Anche la Banca d'Italia – che tradizionalmente insisteva solo sulla crescita del costo unitario per unità di prodotto (CLUP) – grazie alla nuova gestione del Governatore Draghi, si accorge della realtà dei bassi salari in Italia, una questione che l'Ires aveva già sottolineato nel corso degli anni scorsi con i Rapporti presentati periodicamente alla stampa. La ragione dell'esistenza di bassi salari in Italia non è una novità: essi sono stati relativamente bassi (rispetto ai maggiori paesi europei) fin dagli anni '70 e '80. La stagione di moderazione salariale – anche, per gli ostacoli incontrati da una corretta applicazione dell'Accordo del luglio '93 –, pur consentendo la disinflazione dell'economia italiana e l'ingresso dell'Italia nell'Area-euro, ha ulteriormente accentuato il problema.

Orientando l'analisi al lungo periodo, i salari reali dei lavoratori italiani hanno sostanzialmente mantenuto il potere d'acquisto dal 1993 a oggi, ma senza crescere oltre l'inflazione effettiva. Le retribuzioni di fatto, infatti, registrano una crescita media annua, per l'intera economia del 3,4% a fronte di un'inflazione del 3,2%. Le retribuzioni contrattuali crescono in media solo il 2,7%. Dall'analisi delle variazioni dei tassi medi annui composti delle retribuzioni contrattuali e di fatto del periodo 1993-2006, si possono allora condurre alcune riflessioni. Prima di tutto, le politiche contrattuali delle diverse categorie risultano abbastanza omogenee. Non troviamo nei numeri quella polemica ormai decennale che ha visto alcune categorie (ad esempio la Fiom, in due contratti separati e in un congresso) fare di questa materia la differenziazione con il resto della Cgil e con Cisl e Uil. In realtà le dinamiche delle retribuzioni contrattuali dei vari comparti portano con sé una forte coerenza: categorie come i tessili, i chimici, i meccanici o il commercio hanno tutte mantenuto l'impostazione dell'impianto del Protocollo del 23 luglio del 1993. Nonostante lo scarto tra retribuzioni di fatto e retribuzioni contrattuali, in particolare negli ultimi tre anni, nei rinnovi dei CCNL si è tenuto conto dell'inflazione effettiva e non di quella programmata (laddove questa fosse distante dalla stessa inflazione effettiva)². La differenza tra le due tipologie di retribuzioni è mediamente pari a 0,7 punti per ogni anno (circa 9,8 punti cumulati nell'intero periodo); differenza che ha compensato il *gap* di circa 0,5 punti ogni anno tra retribuzioni contrattuali ed inflazione effettiva (circa 7 punti nell'intero periodo), lasciando meno di 3 punti alla crescita reale – oltre

¹ Si vedano i tre volumi *La politica dei redditi negli anni '90, I salari nei primi anni 2000, Salari e contratti in Italia e in Europa, 2004-2006*, rispettivamente del 2003, 2005 e 2007, nella collana Ires dell'Ediesse.

² Come riferimento per l'inflazione effettiva la Banca d'Italia e il governo (nel DPEF 2007-2011) utilizzano il *deflatore dei consumi interni delle famiglie residenti* (Istat, Contabilità Nazionale). Nei CCNL viene utilizzato generalmente l'*indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Ue* (IPCA). Per questo motivo, una Commissione scientifica sta lavorando all'Istat dal 2006 per ricostruire un indice unico per tutti, che non porti più con sé i difetti riscontrati negli ultimi anni (nel paniere, nella rilevazione, nella trasmissione, etc.). Attualmente, il nuovo IPCA "comprensivo delle riduzioni di prezzo" sembra rispondere all'esigenza di omogeneità, mostrando un andamento simile a quello del deflatore.

l'inflazione – delle retribuzioni di fatto. Tale crescita è il frutto di una media di tutti i comparti dell'economia: va approfondito meglio quanta parte delle retribuzioni di fatto, che in alcune categorie corrono più velocemente dell'inflazione, sia diretta conseguenza della contrattazione decentrata. Per i pubblici dipendenti, malgrado le tante polemiche sul rinnovo del CCNL, il differenziale tra il recupero del potere d'acquisto previsto nei contratti e l'inflazione effettiva più alta di circa 0,6 punti ogni anno rimarca la necessità – come descritto nello stesso *Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche* – di rendere più efficiente la Pubblica Amministrazione e, al tempo stesso, di valorizzare il “merito” dei lavoratori del pubblico impiego, nei diversi gruppi professionali.

Tassi di crescita medi annui composti 1993-2006

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

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

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

Ma quali sono le ragioni di questa crescita modesta delle retribuzioni nel nostro Paese? L'analisi consente di individuare essenzialmente i seguenti fattori che hanno ostacolato un'applicazione dell'Accordo del luglio '93 secondo lo spirito con il quale era stato concepito:

- Il già accennato scarto tra inflazione programmata e l'inflazione sia attesa che effettiva. Questo è avvenuto in particolare nei periodi 1994-1996, nel quale si cumulò uno scarto di circa 6 punti e nel periodo 2001-2004, 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 '93) le perdite che si erano cumulate a causa di questi scarti, per cui anche la redistribuzione di produttività realizzata tra il 1996 ed il 2000 o nel biennio 2005-2006, 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.
- 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 questa è stata una delle difficoltà che ha ostacolato il normale funzionamento delle regole e procedure di contrattazione dell'Accordo del luglio '93, e che hanno indebolito la capacità dei contratti di difendere il potere d'acquisto e anche di garantire una redistribuzione della produttività.
- La mancata restituzione del *fiscal drag* (D.l. n.69/1989).
- L'inadeguata redistribuzione della produttività attraverso la contrattazione di secondo livello (anche per le difficoltà incontrate dalla contrattazione nazionale sopra ricordate).

Ricordiamo che la “rincorsa salariale”, determinata da una crescita delle retribuzioni inferiore all’inflazione effettiva, nasconde un effetto di trascinamento della perdita di potere d’acquisto: un lavoratore dipendente oltre alla perdita dell’anno in corso, non recupera la diminuzione del potere d’acquisto nemmeno dell’anno precedente: nel periodo 2002-2003 – per un lavoratore con retribuzione annua lorda di 24.890 euro (media 2007) – si arriva, per questa via, a “cumulare” una perdita complessiva (a prezzi correnti) pari a 1.210 euro complessivi³. Se a questa aggiungiamo la perdita derivante dalla mancata restituzione del *fiscal drag* la perdita ammonta a circa 1.900 euro.

Calcolo della perdita cumulata del potere d’acquisto

	Inflazione (a)	Retribuzioni (b)	Potere d'acquisto	Perdita/guadagno cumulato del potere d'acquisto	Perdita per mancata restituzione fiscal drag
2002	2,8%	2,4%	-0,4%	-532	-171
2003	2,9%	1,8%	-1,1%	-1.298	-151
2004	2,7%	2,7%	0,0%	-	-124
2005	2,3%	2,8%	+0,5%	+312	-118
2006	2,7%	3,3%	+0,6%	+283	-121
2007	1,9%	2,0%	+0,1%	+25	-
				-1.210	-686
					-1.896

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

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

Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat.

A fine 2007, da un lato, le dinamiche connesse all’aumento di prezzo del greggio e dei prodotti energetici, dall’altro i mancati rinnovi contrattuali le stime su inflazione e retribuzioni restano sostanzialmente immobili; nonostante una crescita della produttività pari a circa 1 punto percentuale. Il 2007, dunque, stante l’attuale situazione che vede circa 8 milioni di persone senza contratto, dovrebbe chiudersi con un’inflazione effettiva attorno all’1,9%, le retribuzioni contrattuali tra il 2,1% e il 2,2% e quelle di fatto sostanzialmente in linea con l’inflazione effettiva al 2,0%. Si prevede, di conseguenza, un aumento nel 2008 dell’inflazione effettiva oltre i 2,5 punti percentuali (dato che dovrebbe portare il governo a ricalibrare le stime del DPEF sull’inflazione programmata). D’altra parte, la bassa crescita delle retribuzioni in Italia, si mostra come un fenomeno ancor più grave se confrontato con le dinamiche salariali relative agli altri maggiori paesi europei. Se, infatti, dal 1998 al 2006, cioè nel periodo dell’ingresso nell’Area-euro, secondo i dati Ocse, la crescita delle retribuzioni di fatto reali nel nostro Paese è rimasta piuttosto stabile, negli altri paesi europei si registravano tassi di crescita nettamente superiori: il 10% in media nell’Area dell’euro, oltre il 15% in Francia e nel Regno Unito, il 5% in Germania, nonostante il diffuso congelamento salariale degli anni 2000.

Una grande parte di queste differenze deve essere certamente attribuita ai diversi tassi di inflazione registrati nei vari paesi. L’inflazione, in Italia, è stata all’incirca il doppio di quella registrata in Germania, sia nell’intero periodo 1993-2006, sia considerando il periodo 1998-2006. In quest’ultimo periodo proprio per il mancato intervento nel 2002 – da parte dell’allora governo di

³ Per perdita cumulata si intende la "produttoria" dei differenziali tra inflazione effettiva e retribuzione lorda, anno per anno, considerando la retribuzione media annua lorda (Istat, Indagine OROS), in Italia, dei lavoratori dipendenti privati (non agricoli, esclusi i dirigenti). In questo modo, si calcola l’effetto di una perdita (a prezzi correnti), che per il mancato recupero e, dunque, per la mancata 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, la perdita cumulata 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.

centro-destra – di attenuazione dell’effetto *change-over* dell’Euro, ivi compresi i prodotti soggetti al *price-cap* in violazione di quanto previsto in materia dall’Accordo del luglio 1993. Al netto delle differenze di inflazione, perciò, le retribuzioni nominali dei lavoratori italiani sono cresciute a tassi compatibili con quelle degli altri paesi.

Tutto questo ha portato dunque a registrare, in Italia, delle retribuzioni medie più basse – in termini reali – di quelle degli altri maggiori paesi europei: nel 2005, nel settore dei beni e servizi destinati alla vendita (senza l’Agricoltura ed il Pubblico impiego, il cosiddetto *Business Sector*), la retribuzione lorda annua media di un lavoratore single risultava inferiore in Italia di circa il 45% rispetto a Germania e Regno Unito e di circa il 25% rispetto alla Francia. La retribuzione netta registra più o meno le stesse differenze, con l’eccezione della Germania, dove lo scarto scende a circa il 30%.

Retribuzione lorda annua media di un lavoratore single (valori in euro 2005) – Settore dei beni e servizi destinati alla vendita senza l’agricoltura (cosiddetto *Business Sector*)

	Retribuzioni lorde	Retribuzioni nette	Costo del lavoro	Cuneo fiscale
Francia	30.219	21.470	42.987	50%
Germania	41.074	23.942	49.638	52%
Italia	22.759	16.538	30.288	45%
Regno Unito	41.853	30.774	46.294	34%
Spagna	20.701	16.493	27.036	39%
USA	25.507	19.497	27.503	29%

Fonte: elaborazioni Ires su dati Ocse.

Certamente tra le cause di una crescita rallentata dell’economia e di una conseguente performance negativa della produttività del sistema-imprese sono da imputare al peso del debito pubblico, alla fine dell’era delle svalutazioni competitive, al venir meno del ruolo trainante delle imprese pubbliche nell’area strategica degli investimenti in tecnologia e innovazione, cui si è accompagnata nel privato una lunga stagione di “cattivi padroni” e *raiders*, più impegnati ad acquisire, spezzettare e rivendere le imprese che a innovarle e riorganizzarle per tenere testa al mercato globale. Eppure, la performance profondamente deludente dell’Italia – soprattutto in termini di equità del sistema – si colloca nel quadro delle profonde trasformazioni strutturali che hanno attraversato il sistema economico e il mercato del lavoro: dalla cosiddetta “terziarizzazione dell’economia”, a scapito della Manifattura (a produttività più elevata e dinamica) spiazzata o delocalizzata verso paesi con costi molto inferiori, fino al forte aumento di dipendenti stranieri e/o impiegati con contratti temporanei o collaborazioni, spesso in occupazioni poco qualificate, poco remunerate e a bassa produttività. Peraltro, la flessibilizzazione, quando non la precarizzazione del lavoro si è scaricata prevalentemente al margine dell’occupazione, sulle giovani leve in ingresso nel mercato, contenendone la remunerazione e spesso sottovalorizzandone il capitale umano.

Tutto questo ha portato ad una situazione che vede il nostro Paese registrare delle retribuzioni medie più basse di quelle degli altri maggiori paesi europei. In Italia nel 2005, nel settore dei beni e servizi destinati alla vendita (senza l'agricoltura ed il pubblico impiego, il cosiddetto *Business Sector*), la retribuzione lorda annua media di un lavoratore single risultava inferiore in Italia di circa il 45% rispetto a Germania e Regno Unito e di circa il 25% rispetto alla Francia. La retribuzione netta registra più o meno le stesse differenze, con l'eccezione della Germania, dove lo scarto scende a circa il 30%.

Retribuzioni lorde di fatto reali - Industria manifatturiera (numeri indice 1998=100)

	1998	2006
Euro area	100	110.1
Francia	100	115.9
Germania	100	105.0
Italia	100	102.6
Regno Unito	100	118.4
Spagna	100	105.3
Usa	100	104.7

Fonte: elaborazioni Ires su dati Ocse.

La mancata restituzione del *fiscal drag* ha contribuito alla perdita di potere d'acquisto dei redditi da lavoro, ma anche spostare il peso fiscale sulle retribuzioni mediamente da un'aliquota effettiva del 18,5 nel 2000 al 19,6 nel 2006; malgrado la "restituzione fiscale" introdotta con la riforma IRPEF 2007, parzialmente ridotta dall'impatto delle addizionali locali. A partire dal 1996 la pressione fiscale in Italia è tendenzialmente diminuita. Il picco raggiunto nel 1997 è sostanzialmente riconducibile all'effetto del risanamento e dell'Eurotassa. Cambia la composizione del gettito (con una diminuzione del costo del lavoro) e tra il 1998 e il 2001 vengono soppresse 24 imposte. Si verifica inoltre nello stesso periodo un consistente recupero di evasione. Nel periodo 2002-2005, invece, l'unica diminuzione è da imputare all'apporto delle imposte in conto capitale per il venir meno del gettito delle "sanatorie fiscali"; infatti l'unico introito ancora presente nel 2005 si riferisce alla seconda rata del condono edilizio.

Assieme a questi fattori convive una situazione in cui l'incidenza del costo del lavoro sui costi di produzione è la più bassa in Italia rispetto ai maggiori paesi europei: il 15% rispetto al 23% della Germania, per la media delle imprese dell'industria manifatturiera; il 12,5% rispetto al 25% per le imprese da 1 a 9 dipendenti; il 18% rispetto al 28% per quelle da 10 a 19, e così via.

Ma l'altra ragione di fondo della più lenta crescita retributiva nel nostro Paese rispetto al resto d'Europa, sta nella più lenta crescita della produttività.

Produttività del lavoro per dipendente nel *business sector* (numeri indice 1998=100)

	1998	2004	2005	2006	2007
Francia	100	107.5	109.3	110.9	112.5
Germania	100	105.3	106.4	107.5	108.4
Italia	100	101.6	101.1	101.7	102.9
Regno Unito	100	112.9	114.2	116.9	120.0
Spagna	100	102.0	102.7	103.7	104.9
Usa	100	116.8	119.3	121.9	124.4

Fonte: elaborazioni Ires su dati Ocse.

La produttività nel *business sector* nel nostro paese è aumentata dal '98 al 2007 di poco meno del 3% rispetto all'8,5% della Germania, al 20% del Regno Unito e, addirittura, al 25% degli Usa: la

ragione fondamentale di questa mancata crescita della produttività deriva non dalla produttività del lavoro ma da quella del capitale.

Ora, se si esamina la quota del valore aggiunto che va al lavoro dipendente (che è determinata, appunto, dal rapporto tra crescita delle retribuzioni e della produttività), si vede che essa è rimasta, in ciascun paese, sostanzialmente costante (o ha registrato oscillazioni limitate) nell'intero periodo. Questo significa, che il tasso di crescita delle retribuzioni e della produttività nominali sono state in ciascun paese sostanzialmente allineati.

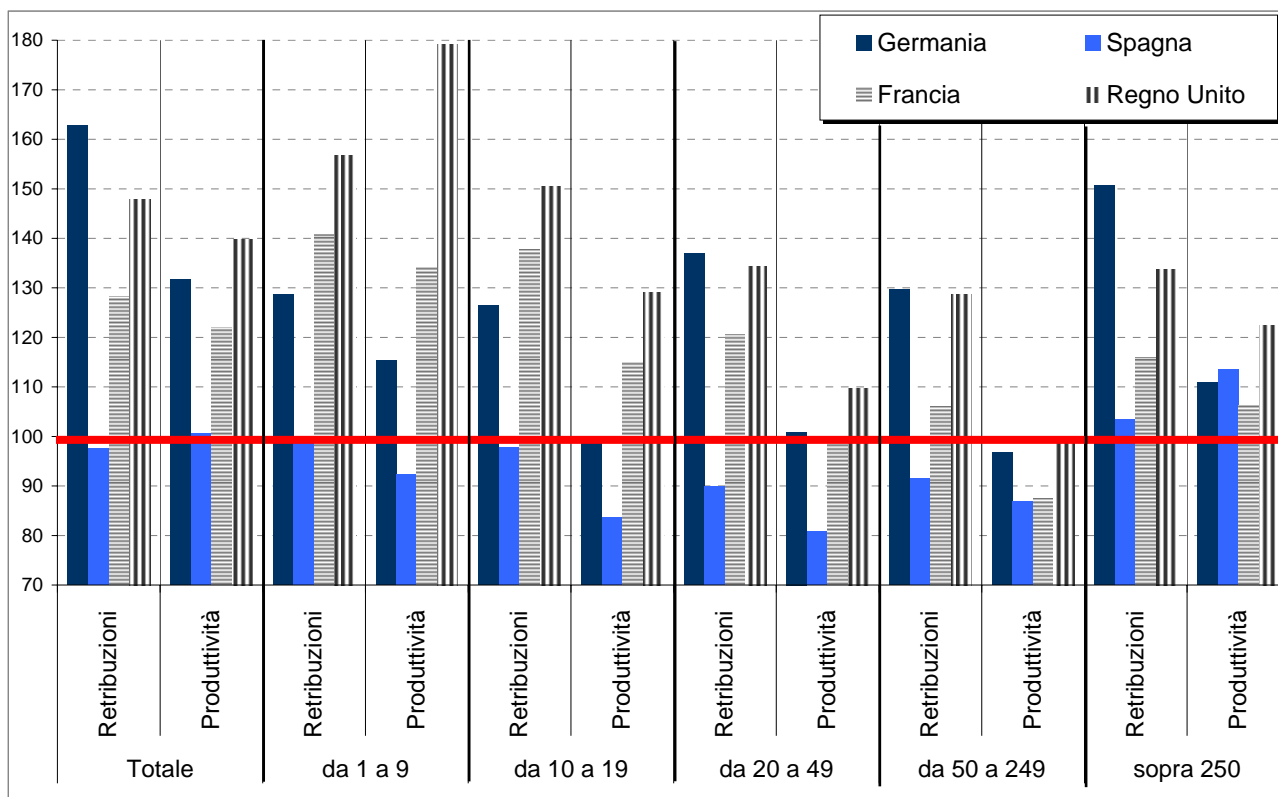
Nel periodo 1993-2006 su 16,7 punti percentuali di crescita di produttività, in termini reali, al lavoro ne sono andati solo 2,2.

Nei primi anni 2000, in Italia abbiamo addirittura assistito ad un declino della produttività (mentre negli altri paesi, nonostante la stagnazione dell'economia europea, ha continuato a crescere), fortunatamente superata dalla ripresa che si è avviata nel 2006.

In questo scenario non si può non rilevare come negli ultimi due anni – grazie ad una riconquistata competitività internazionale – i profitti delle imprese medio grandi siano tornati a crescere mentre le retribuzioni sono rimaste sostanzialmente al palo. Le medie e grandi imprese del campione Mediobanca (Industria in senso stretto più Commercio), circa mille imprese per circa un milione di lavoratori, hanno registrato una crescita dei profitti netti in particolare nel periodo 2004-2006.

Tuttavia, da un esame più approfondito, risulta che una parte consistente di queste differenze è da attribuire al maggiore peso delle piccole imprese (con i loro salari più bassi) nel nostro Paese, dove risultano riguardare un quarto dell'occupazione, nell'industria manifatturiera rispetto al 7% della Germania. A parità di dimensione di impresa le differenze retributive con la Germania si ridimensionano sensibilmente: tra il 25% ed il 30%.

Differenziali retributivi e di produttività per classe dimensionale d'impresa (numeri indice, Italia=100) – Industria – Media 2002-2004



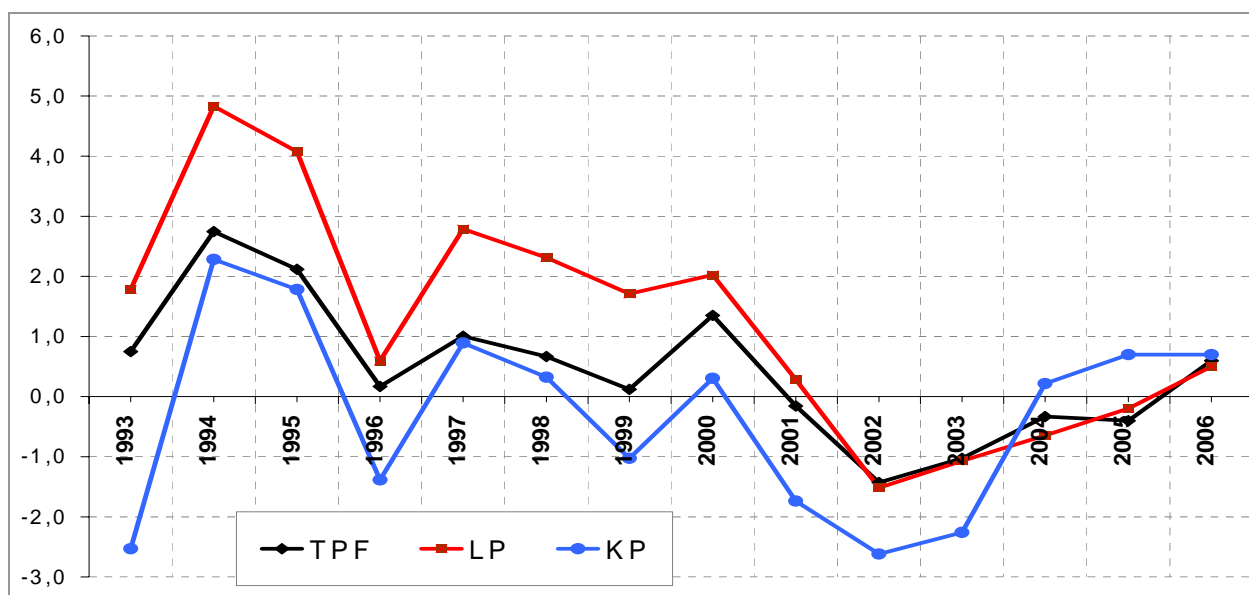
Fonte: elaborazioni Ires su dati Eurostat.

La distanza tra Italia e Francia, Germania e Regno Unito, nelle imprese dell'industria, in termini di retribuzioni varia tra 28 e 63 punti, in termini di produttività oscilla tra 22 e 40 punti. La Spagna registra valori più vicini ai nostri. Se il confronto dimensionale si sposta sulla sola "media impresa", la forbice si restringe: per la produttività, fino a performance inferiori all'Italia da parte di Regno Unito (-0,4), Germania (-3,3), Francia (-12,4) e Spagna (-13,1); per le retribuzioni, invece, resta solo la Spagna 8,5 punti sotto la media italiana. Francia, Germania e Regno Unito – a parità di produttività – hanno distribuito di più.

Le medie e grandi imprese, ad esempio, del campione Mediobanca (appartenenti ai settori Industria in senso stretto e Commercio) – circa mille imprese per circa un milione di lavoratori – hanno registrato una crescita dei profitti netti in particolare nel periodo 2004-2006. I profitti netti per dipendente delle imprese industriali Mediobanca sono cresciuti, in termini reali, dal 1995 al 2006, circa l'89,5% a fronte di un incremento delle retribuzioni per dipendente delle grandi imprese (Istat) pari a circa 4,8 punti percentuali negli stessi 11 anni. Spostando il confronto dalle imprese "virtuose" Mediobanca a tutte le grandi imprese (Istat), il profitto netto per dipendente dell'arco temporale considerato registra comunque una variazione del 63,5%. Allargando ancora il confronto a tutte le imprese italiane – realizzando così un raffronto con la "media" di tutte le imprese (grandi e piccole, in perdita e con utili, etc.) – i profitti netti per dipendente segnano ancora un trend tre volte superiore a quello delle retribuzioni (+15,5%).

Non sempre come sindacato siamo riusciti a svolgere una contrattazione decentrata di quantità (produttività) e di qualità (salute e sicurezza sul luogo di lavoro, etc.). Se esaminiamo però la produttività totale dei fattori (TPF), risulta evidente che sull'andamento stagnante di questo indicatore ha influito negativamente non tanto la produttività del lavoro (LP), quanto quella del capitale (KP). Se esaminiamo i dati della figura sottostante, vediamo che negli anni 1992-1995 assistiamo ad un aumento della produttività del lavoro, dovuto al decremento degli input di lavoro, a fronte di una crescita costantemente inferiore della produzione generata dal capitale fisso investito. Nella seconda metà degli anni Novanta la produttività del lavoro ha mantenuto incrementi di segno positivo, trascinando anche la dinamica della produttività del capitale. La produttività del lavoro segna una variazione media annua di 1,3 punti dal 1993 al 2006, rimanendo tendenzialmente al di sopra della produttività del capitale (-0,5 punti annui) fino al 2002.

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



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

A partire dal 2000, si registra un'inversione di tendenza generale della produttività, quando tutti gli indicatori (da quelli del lavoro alle altre componenti) sono accompagnati da una flessione della produzione industriale. In particolare, tra il 2001 e il 2005, le peculiarità di un sistema competitivo e di un modello di produzione come quello italiano, in cui l'andamento della produttività è direttamente correlato alla tendenza del ciclo produttivo – a differenza di altri paesi, come la Francia – hanno generato una riduzione della produttività (infatti, la produttività del lavoro è collegata al tasso di investimenti e di innovazione, che seguono appunto l'aumento di scala della produzione). La TPF riflette il livello di progresso tecnologico e organizzativo di un'economia, e sconta, pertanto, gli effetti della tendenza negativa degli investimenti e della produzione degli ultimi anni. D'altro canto è la Banca d'Italia che sempre più parla di produttività totale di fattori, partendo dal presupposto che innovazione tecnologica e risorsa del sapere e della conoscenza sono i fattori cruciali della competitività futura. Per questo nell'affrontare il tema della produttività, è necessario che Confindustria superi l'idea della produttività unicamente legata alle ore lavorate e alla quantità di lavoro svolto, confrontandosi invece su un'idea alta della competitività e della produttività basata su più fattori tra i quali ricerca e formazione hanno un ruolo essenziale.

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

Ecco perché una "buona imprenditorialità" deve tener conto di tutti i fattori che possono generare una maggiore produttività e, perciò, una maggiore competitività del sistema. La competizione da costi non può generare nel lungo periodo un vantaggio consolidato e i margini di profitto, la crescita delle aziende, se collegata solo alla riduzione delle spese, rischia di essere un momento e non un "impresa". Negli ultimi anni il tema dell'imprenditorialità ha ricevuto una crescente attenzione nel dibattito internazionale. La creazione di nuove attività e il sostegno alle piccole e medie imprese sono diventati obiettivi prioritari per molti paesi. I principali argomenti a sostegno della creazione di nuove imprese riguardano le capacità innovative, l'adattabilità del sistema economico a nuove opportunità, l'espansione dei confini dell'attività economica. Inoltre, l'imprenditorialità può essere un veicolo per lo sviluppo personale degli individui e per contribuire alla soluzione di problemi sociali. Perciò, nel contesto di radicale trasformazione dei sistemi economici auspicata dalla Strategia di Lisbona, l'imprenditorialità appare cruciale per il perseguimento di obiettivi di sviluppo, occupazione e coesione sociale.

Attualmente, benché l'inflazione negli ultimi 12 anni si sia attestata stabilmente sotto il 3% e nonostante la politica dei redditi attivata dalle parti sociali nel 1993 (dopo l'entrata in Europa) abbia gradualmente superato il divario strutturale con gli altri maggiori paesi europei, l'inflazione riprende a crescere – come già accennato – non solo in rapporto al prezzo del greggio ma anche in relazione agli aumenti dei generi di prima necessità: questo significa che l'inflazione effettiva nel

2008 potrebbe attestarsi oltre i 5 punti percentuali sopra il livello attuale, tendendo ad allinearsi con l'inflazione media europea, proiettata verso il 3%. Oggi, dunque, serve, ricostruire un tavolo col governo e le condizioni per delineare un'efficace politica dei redditi per i prossimi anni. La definizione di "politica dei redditi" rientra in un quadro in cui concorrono diversi fattori alla formazione e alla crescita del reddito disponibile netto: in aggiunta al salario percepito, la quota di produttività distribuita al lavoro, le tasse e i contributi (e relative detrazioni/deduzioni), il grado di tutela presente nei sistemi di welfare (nazionale e locale), controllo di prezzi e tariffe, etc. Per questo, riteniamo che sia necessario un aggiustamento e una manutenzione dell'Accordo del luglio 1993.

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

- I contratti nazionali che difendono il salario reale sulla base dell'inflazione effettiva, superando la logica dell'inflazione programmata.
- I costi normativi dei contratti, dalla riforma degli inquadramenti a politiche di rinvio degli orari a livello decentrato, fino alle normative della malattia o ai costi del *welfare contrattuale* (previdenza integrativa o sanitaria) vanno posti a carico della produttività. È evidente che la quota di produttività già utilizzata per queste operazioni non può essere spesa due volte. Questa impostazione supera le ambiguità e tiene distinta la difesa del salario reale nel contratto, la sua eventuale crescita anche con interventi di riforma contrattuale degli inquadramenti professionali e con la contrattazione decentrata; si può essere chiari nell'affermare come hanno già fatto il contratto dei chimici nell'83 e degli alimentaristi a metà degli anni Novanta, che per coloro che non effettuato contrattazione va comunque prevista una quota di produttività tesa a definire il "premio di produttività contrattuale". Sarebbe utile riprendere una proposta che ho già avanzato nel primo volume sulla politica dei redditi⁴: destinare una quota di produttività pari all'1% alla riforma degli inquadramenti professionali.
- Estensione della contrattazione decentrata in azienda, o in alternativa nel territorio, laddove si realizza una "convenienza competitiva" che porta le parti sociali a mettersi d'accordo e ad individuare nel territorio del distretto per la categoria un'opportunità per le relazioni industriali nell'interesse del lavoro e dell'impresa. L'idea più volte espressa in passato dalla CISL della cosiddetta "esigibilità" rischia di essere una parola "forte", ma senza ricadute concrete poiché non c'è esigibilità possibile se non c'è un interesse comune da realizzare. Nel territorio questo interesse comune sta nel tenere assieme un'idea di compromesso sociale tra il capitale e il lavoro.
- Sulla produttività (come descritto in precedenza) si possono immaginare osservatori congiunti per controllare e monitorare ai diversi livelli di quanto cresce, quanta ne va al lavoro e ai salari, quanto alla ricerca, alla formazione e all'innovazione. E' evidente che il nostro obiettivo è far crescere con la contrattazione la quota che va al lavoro, ma penso che dobbiamo cimentarci anche contrattando la quota che va alla ricerca, alla formazione e all'innovazione.
- Avviare un processo graduale di accorpamento dei contratti per filiera produttiva che porti dai circa 400 contratti attuali a 40-50 futuri, con l'obiettivo di riflettere attentamente in questo scenario su processi di unificazione contrattuali da realizzare con gradualità, anche tra grandi e piccole imprese.
- La questione relativa ai tempi, cioè schema biennale con normativa quadriennale come è adesso, o durata triennale, non pone di per sé problemi politici particolari, se non quello di scegliere ciò che è più utile e conveniente per le parti anche al fine di consentire un pieno e diffuso svolgimento della contrattazione di secondo livello.

⁴ A. Megale, L. Birindelli, G. D'Aloia, *op. cit.*.

L'aggiornamento dell'Accordo del luglio del 1993 deve puntare alla riconquista di quelle parti che attengono proprio alla produttività e alla piena attuazione di una nuova politica dei redditi. Ci vuole, dunque, un "patto di legislatura" per la realizzazione di alcuni obiettivi:

- Da qui in avanti le retribuzioni devono crescere al passo con l'inflazione effettiva e con la produttività.
- Si devono chiudere i CCNL nei tempi giusti e, contemporaneamente, estendere la contrattazione di secondo livello.
- Nei prossimi 4 anni, stimando una crescita della produttività del lavoro (DPEF) attorno al punto percentuale ogni anno, la parte più rilevante della produttività va redistribuita ai salari.
- Occorre controllare l'impatto dei prezzi e delle tariffe, come delle addizionali locali.
- È necessaria una riduzione della pressione fiscale sul lavoro (grazie alla lotta all'evasione), continuando a concepire il fisco nella sua funzione redistributiva: rafforzando le detrazioni per il lavoro dipendente, oltre che il sostegno al nucleo familiare e ai giovani che studiano e/o lavorano.

Non dobbiamo avere incertezze nel sederci al tavolo negoziale poiché vanno portati a casa risultati tangibili che rispondano concretamente, da un lato, all'urgenza di tutele e di diritti per tutti quei lavoratori e lavoratrici la cui fuoriuscita dalla precarietà è ormai improcrastinabile, dall'altro, alla necessaria crescita dei redditi da lavoro dipendente.