

Le strade per rispondere alla questione salariale

di Agostino Megale e Riccardo Sanna

Con l'incontro di martedì 8 gennaio tra governo e parti sociali è stata avviata la nuova fase di concertazione, con al centro le prime urgenti risposte alla questione salariale, concernenti la riduzione della tassazione sui salari e, più in generale, sui redditi da lavoro e da pensione. Dopo il Protocollo sul welfare – confluito nella Finanziaria dello scorso dicembre – e con la piattaforma fiscale unitaria “per valorizzare il lavoro e far crescere il Paese”, il 2008 deve dunque rappresentare il primo anno di una nuova stagione di politica dei redditi che produca risultati concreti e visibili per i salari già nelle prossime settimane e nei prossimi mesi. Strategia che richiede una concertazione “rafforzata”, di legislatura. Va perciò evitato uno scenario nel quale alcune forze politiche entrino in competizione con i sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil, con atteggiamenti da “quarto sindacato”.

Un passo indietro. Nel rapporto Ires “Salari e produttività” – presentato a luglio 2003 – assieme a Guglielmo Epifani, evidenziammo l'emergere di “una nuova questione salariale”. Inflazione programmate troppo basse e ritardi nei rinnovi contrattuali, combinati con il *fiscal drag*, sono i fattori che hanno determinato la riduzione del potere di acquisto dei salari. I nostri studi, presentati a novembre 2007, hanno valutato che la perdita cumulata di potere d'acquisto, comprensiva della mancata restituzione del *fiscal drag*, dal 2002 al 2007, ammonta a circa 1.896 euro (da attribuire prevalentemente ai primi due dei sei anni considerati).

Queste distanze si ritrovano anche nel confronto con le retribuzioni dei maggiori paesi industrializzati europei: scontando, infatti, la maggiore crescita dell'inflazione italiana nell'arco degli ultimi 15 anni, oggi, la forbice salariale in termini reali varia tra i 28 punti percentuali in più della Francia, ai 48 punti in più della Germania, fino ai 63 punti del Regno Unito. Tuttavia, assieme ai differenziali retributivi – nei confronti degli stessi paesi – si registrano distanze in termini di produttività, misurate da un gap di 22 punti percentuali con la Francia, i 32 punti con la Germania e i 40 punti con il Regno Unito. Ad ogni modo, l'Italia risulta l'unico paese ad aver restituito al lavoro (in termini reali) solamente 2,2 punti su 16,7 di produttività generata dal 1993.

Recuperare la perdita di competitività nei confronti degli altri principali paesi europei per poter poi redistribuire ricchezza al lavoro è il nostro obiettivo. Di chi è la responsabilità della caduta della produttività nel nostro Paese? Certamente non del lavoro. Il numero di ore effettivamente lavorate in Italia risulta, infatti, più alto di tutti gli altri paesi europei (ad eccezione del Regno Unito). A maggior ragione, la sfida per una più alta produttività del sistema ci riguarda due volte: primo, per svolgere una funzione determinante per i lavoratori; secondo, per assumere un ruolo importante per il Paese. L'analisi della produttività totale dei fattori, indicata più volte dalla stessa Banca d'Italia, porta a concludere che il fattore lavoro si è sempre mantenuto a livelli più alti degli altri fattori. Le imprese hanno contato su una crescita del profitto netto di oltre 15,5 punti in termini reali dal 1995 al 2006 e, se consideriamo esclusivamente le imprese di media e grande dimensione – dove i confronti internazionali ci collocano ai primi posti – tale incremento si attesta attorno al 64%. Insomma, “se non è zuppa è pan bagnato”. Non si tratta di riproporre una contrapposizione tra capitale e lavoro, al contrario va perseguita una pari dignità. Ecco perché ritorna necessario investire in innovazione, ricerca, formazione, puntando sulla conoscenza, sull'utilizzo di pratiche organizzative e, pertanto, di valorizzazione delle risorse umane che favoriscano l'accumulazione e lo scambio di conoscenze, accrescano la loro dotazione di beni relazionali: in una definizione, la *via alta alla competitività*, già additata con forza dal Consiglio di Lisbona.

Il Protocollo sul welfare ha previsto incentivi per la contrattazione della produttività: stabilendo la decontribuzione del costo del lavoro per sollecitare i premi di produttività e, al tempo stesso, rendendoli utili ai fini del salario pensionabile (mediamente 50 euro in più di pensione); fissando un impegno di approfondimento anche per “la detassazione” del premio di risultato. Non è peraltro fuori dal mondo immaginare un premio di risultato tassato come le rendite ad un'unica aliquota futura del 20%.

Per questa via, occorre pensare ad un aggiustamento e ad una manutenzione dell'Accordo del '93, con lo scopo di estendere la contrattazione decentrata, in azienda o – in alternativa – nel territorio, promuovendo una “convenienza competitiva” che porti le parti sociali a mettersi d'accordo e ad individuare nel territorio, nel distretto un'opportunità comune. La contrattazione di secondo livello coinvolge il 30% delle imprese e circa il 50% dei lavoratori. Estenderla e qualificarla

dovrebbe essere il nostro “assillo quotidiano”, poiché risulta indispensabile per tutelare meglio il lavoro.

Sul piano nazionale, i Contratti devono difendere il salario sulla base di un’inflazione attesa reale, ed essere rinnovati entro la loro scadenza naturale. Bisogna, allora, ragionare su regole certe, che a 6-9 mesi dalla scadenza portino i negoziati a chiudere il Contratto. Nel contempo, va compiuto anche un accorpamento dei contratti per filiera produttiva, che porti dai circa 400 contratti attuali a 40-50 futuri, da realizzare con la gradualità richiesta dalle peculiarità dei diversi contesti.

Allo stato dell’arte, quello che serve per risolvere la questione salariale è, dunque, un patto per una nuova politica dei redditi che – oltre il controllo di prezzi e tariffe, dell’indebitamento delle famiglie, e di tutti gli altri fattori che concorrono al sostegno dei redditi – si fondi sostanzialmente su tre leve: fisco, produttività e nuovi diritti.

Si parte dalla piattaforma di Cgil, Cisl e Uil per un patto sul fisco, con al centro l’aumento delle detrazioni per il lavoro dipendente e non solo, oggi possibili grazie anche ai risultati da riconoscere al Governo nel campo della lotta all’evasione e al lavoro irregolare. In Italia, la quota di valore aggiunto sommerso raggiunge il 27% del PIL; ci sono circa 3,4 milioni di lavoratori e lavoratrici irregolari su cui le imprese non pagano tasse e contributi. La via da seguire deve essere quindi di “far pagare a tutti” le tasse per far pagare meno tasse al lavoro dipendente ed ai soggetti più deboli. Nel *Dossier sul fisco* (Ires, dicembre 2007), emerge che circa l’80% delle entrate Irpef provengono dal lavoro dipendente. Per questo le risorse necessarie vanno trovate nella lotta all’evasione. Maggior controllo della spesa pubblica e maggiore gettito derivante dall’armonizzazione delle rendite finanziarie devono contribuire alla riduzione delle tasse su lavoro e pensioni. In sostanza, per ogni punto di PIL recuperato, almeno un terzo deve andare a ridurre le tasse sul lavoro. Questo vuol dire investire un punto di PIL (13-14 miliardi) sul lavoro. È una scommessa, ma non è impossibile, come dimostrano i numeri del 2007: la base imponibile dell’evasione fiscale è pari a oltre 200 miliardi di euro. Con una pressione fiscale del 43%, le imposte e i contributi evasi a livello nazionale sono pari a circa 87 miliardi di euro (circa il 7% del PIL). In ogni caso, senza una crescita adeguata del nostro sistema-Paese, non c’è fisco che possa fare la differenza.

La nostra bussola è chiaramente orientata all’aumento dei salari reali. Per fare ciò, è necessario crescere di più e (ri)dare al

lavoro la maggiore parte della produttività realizzata. La quota (percentuale) di ricchezza da redistribuire al lavoro deve restare stabile, ovvero la crescita delle retribuzioni deve uguagliare la crescita della produttività del lavoro. Solo in questo modo si riduce la forbice con l'Europa. La produttività non redistribuita al lavoro, inoltre, deve tornare nei rivoli del sistema-impresa sotto forma di investimento: innovazione e ricerca, formazione, e – in modo inscindibile – salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Per questo, l'idea di fondo è prevedere, nel quadro di un accordo generale sulle relazioni industriali, l'utilizzo degli incentivi e della detassazione per estendere la contrattazione di secondo livello con l'impegno a che le parti sociali e il governo istituiscano un sistema di monitoraggio sulla produttività, tramite la costituzione di un Osservatorio nazionale permanente, un'"Università" in grado di studiarne l'andamento e la ripartizione. Un'analisi comune, presupposto di moderne relazioni industriali, in cui i dati, i numeri relativi alla produttività e alle sue dinamiche non possono più essere "di parte". Se conflitto deve esserci, sarà determinato dalla scelta dei criteri redistributivi.

Il terzo punto di un patto per la crescita e per una nuova politica dei redditi dovrebbe indicare come proseguire il cammino dei diritti e delle tutele, già avviato dalla Finanziaria 2007 e, con il Protocollo sul welfare, nella Finanziaria appena varata. Con particolare attenzione ai giovani, bisogna insistere nel superare le precarietà. A tal proposito la chiave di volta potrebbe essere la regolazione da parte dei Contratti collettivi nazionali di lavoro di un *salario minimo* anche per i collaboratori: pur essendo parasubordinati, rappresentano una "voce" importante della questione salariale e nel raggiungere una soglia in cui il costo del lavoro atipico – a partire proprio dai collaboratori – sia superiore al costo del lavoro di un tempo pieno e indeterminato. Chi è flessibile e temporaneo deve costare di più, e guadagnare di più, portando così a compimento un organico disegno di legislatura. Secondo le nostre rilevazioni (2006), un collaboratore occasionale guadagna mediamente 768,80 euro netti mensili; un co.co.pro. o co.co.co guadagna mediamente 899,04 euro netti mensili. Si superi questa anomalia tutta italiana e si faccia leva sulla forza della contrattazione e del Sindacato, dando nuovi diritti e nuove tutele attraverso la negoziazione a livello nazionale. Negli anni Settanta vennero inseriti nei contratti i quadri e i tecnici. Da tempo il sindacato propone di inserire anche i collaboratori – con le dovute specifiche – nel Contratto nazionale, ricevendo

sin qui risposte non confortanti dal sistema della rappresentanza dei datori di lavoro. Il tema non è più rinviabile: o si concerta un percorso contrattuale, o si dovrà dare una risposta legislativa che tuteli il salario anche per questi lavoratori.