

**RES**

**CGIL**

# Contratti, salari e produttività

a cura di:

***Agostino Megale***

***Riccardo Sanna***



8 febbraio 2008

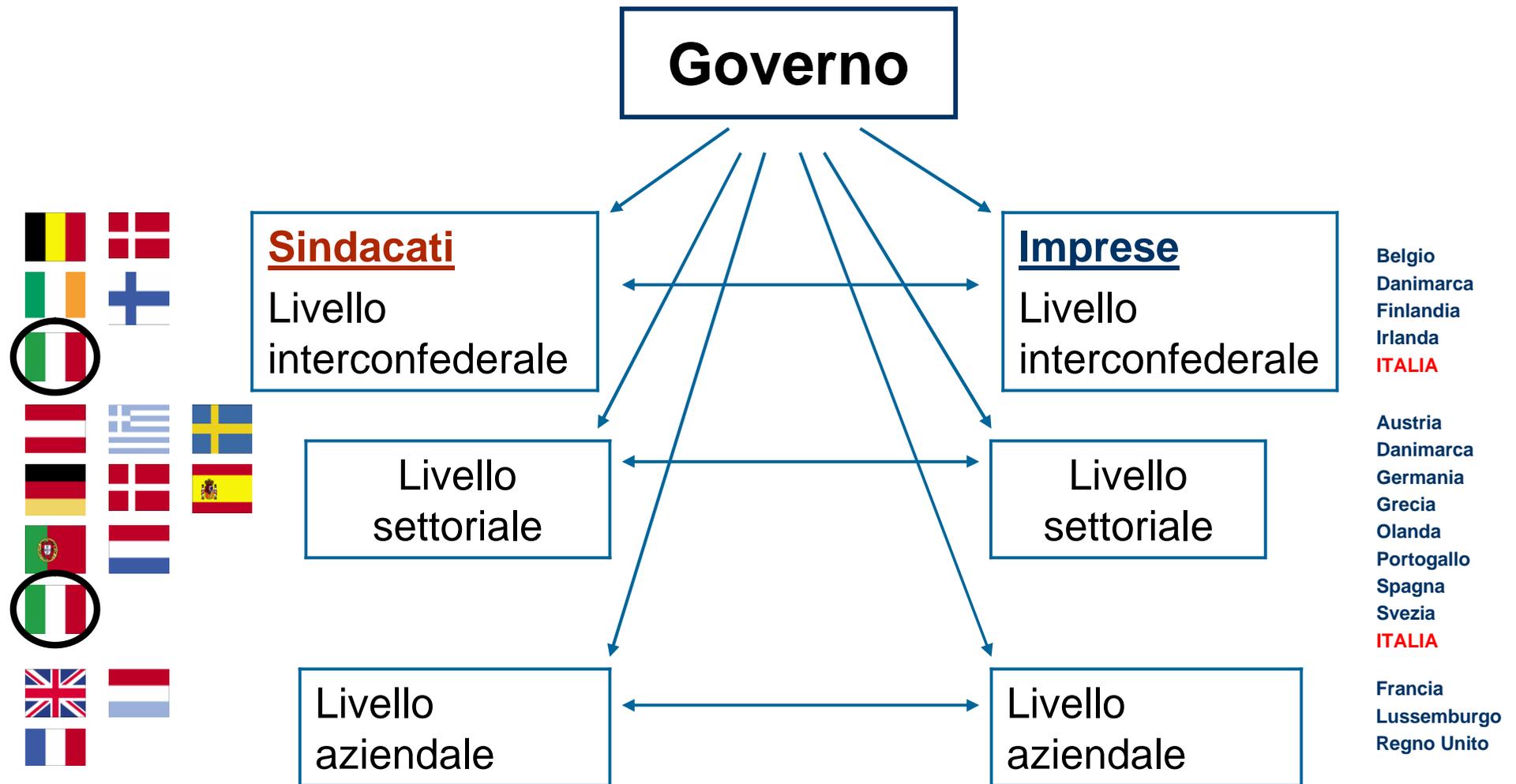
# I numeri ...al 2007

	<b>2002-2005</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>PIL</b>	0,4	0,1	1,9	1,9
<b>Debito pubblico</b>	-3,7	-4,4	-4,5	-1,4
<b>Avanzo primario</b>	1,4	0,3	0,2	3,5
<b>Produzione industriale</b>	-0,8	-1,8	2,2	0,8
<b>Produttività del lavoro</b>	-0,1	0,3	0,2	1,1
<b>Consumi delle famiglie</b>	0,6	0,6	1,5	1,9
<b>Investimenti fissi lordi</b>	0,9	-0,5	2,3	3,4
<b>Importazioni</b>	0,9	0,5	4,3	6,6
<b>Esportazioni</b>	-0,9	-0,5	5,3	12,0

# Crisi politica...

- n Solo con la **stabilità del governo** si può garantire maggiore stabilità del Paese, e quindi trovare prime risposte alla questione salariale, attualmente derubricata.
- n L'attuale crisi politica genera forte incertezza anche sulla realizzazione di alcune delle **conquiste del Protocollo Welfare**, relativamente a:
  - welfare e mercato del lavoro,
  - sicurezza sui luoghi di lavoro,
  - unificazione enti previdenziali,
  - deleghe sui lavori usuranti,
  - etc.
- n In ogni caso, il Sindacato deve mantenere la bussola verso:
  - **L'interesse generale del Paese.**
  - **L'autonomia e l'unità sindacale.**
  - **La riforma della contrattazione.**

# Livelli della contrattazione collettiva



# Modelli europei...

- n Stabili da oltre quindici anni i sistemi contrattuali nell'UE. Ma la maggior parte dei Paesi sta sperimentando processi di trasformazione, nell'ambito delle regole esistenti, che accrescono il ruolo della contrattazione a livello aziendale.
- Ü In Italia, ma anche in Austria, Danimarca, Finlandia, Germania, Olanda e Svezia, gli accordi collettivi settoriali o intersettoriali hanno ampliato lo spazio della contrattazione aziendale oppure introdotto clausole che consentono di negoziare deroghe a livello aziendale. In questi Paesi, in ogni caso, resta pressoché stabile la quota di lavoratori coperti da un contratto collettivo di lavoro. Anche se, in generale, il grado di copertura è più elevato e resta invariato nel tempo nei Paesi con contrattazione settoriale, mentre in quelli in cui prevale la contrattazione aziendale il livello è più basso e tende a diminuire.

# Classificazione tradizionale dei modelli di Relazioni industriali

- **Modello neo-corporativismo con organizzazioni forti**  
Austria, Svezia, Norvegia, Svizzera
- **Modello neo-corporativo con organizzazioni meno forti**  
Belgio, Germania, Olanda
- **Modello pluralista**  
Area anglosassone
- **Modello conflittuale, con pluralismo associativo**  
Area mediterranea-latina

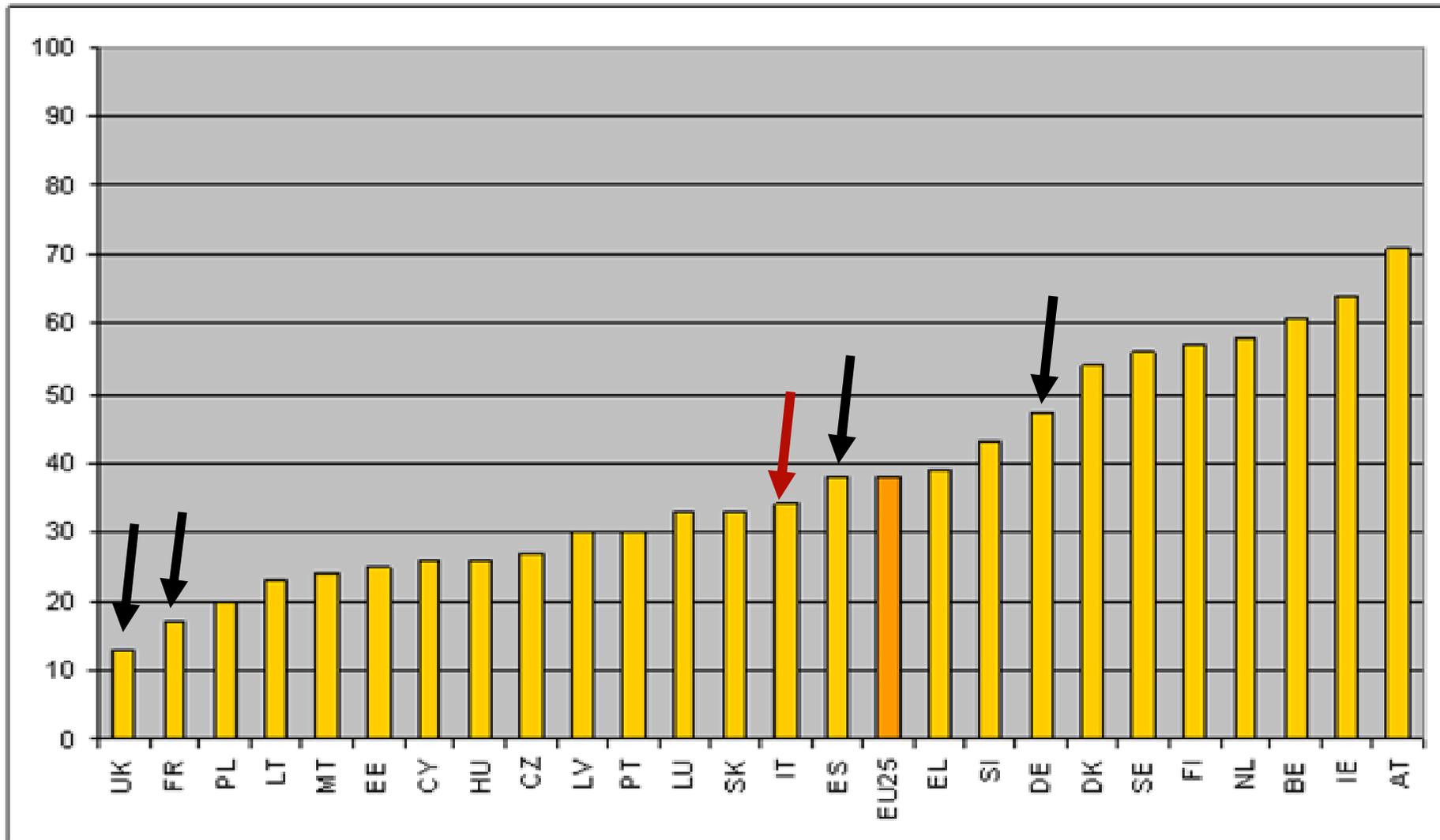
# In Italia la più alta copertura

- n L'Italia, insieme ad Austria, Danimarca, Germania, Grecia, Olanda, Spagna, Slovacchia e Svezia, presenta un sistema di relazioni industriali essenzialmente a due livelli, con un ruolo-perno svolto dalla contrattazione settoriale e una funzione integrativa sempre più importante della contrattazione aziendale.
- In Danimarca, Grecia, Olanda e Spagna è presente anche un livello contrattuale intersettoriale, meno importante, con cui in genere si negoziano le linee guida per i livelli contrattuali inferiori.
- Ü In questi Paesi, la copertura contrattuale è in genere elevata, superando il 60-70% dei lavoratori e in alcuni casi raggiungendo il 90% (Austria, Svezia) e oltre il 90% dei lavoratori (Italia).
- Ü Nei Paesi dell'Est, come la Slovacchia, il tasso di copertura contrattuale è compreso tra il 25% e il 40% e la tendenza è alla diminuzione, come avviene in Germania.
- Ü Il sistema resta, infine, fortemente centralizzato in Belgio, Irlanda, Finlandia e Slovenia. Il livello contrattuale prevalente è quello intersettoriale e il grado di copertura è pari o superiore al 90%, sostanzialmente stabile nell'ultimo quindicennio. Fa eccezione l'Irlanda, che presenta un livello di copertura contrattuale pari a circa il 45%.

# Meno copertura nei Paesi con la sola contrattazione decentrata

- n I Paesi a contrattazione decentrata, dove il livello contrattuale prevalente è quello aziendale, sono Regno Unito, Cipro, Malta e gli Stati dell'Est.
- Ü Molto più bassi, in questo caso, i livelli di copertura contrattuale: si va dal 10% rilevato in Lituania al 50% di Malta, mentre nel Regno Unito è inferiore al 40%. Tra questi Paesi, inoltre, l'unico in cui la copertura contrattuale appare stabile nel tempo è l'Ungheria, dove si rileva una diminuzione della copertura garantita dalla contrattazione settoriale e un aumento di quella assicurata dalla contrattazione aziendale. In tutti, però, i livelli di copertura contrattuale, già bassi, risultano in diminuzione.
- Ü Il Regno Unito è l'unico Paese in cui è presente esclusivamente la contrattazione aziendale, perché quella settoriale si è interrotta negli anni '80. Un sistema di relazioni industriali simile a quello degli Stati Uniti e dei Paesi dell'Europa centro-orientale.

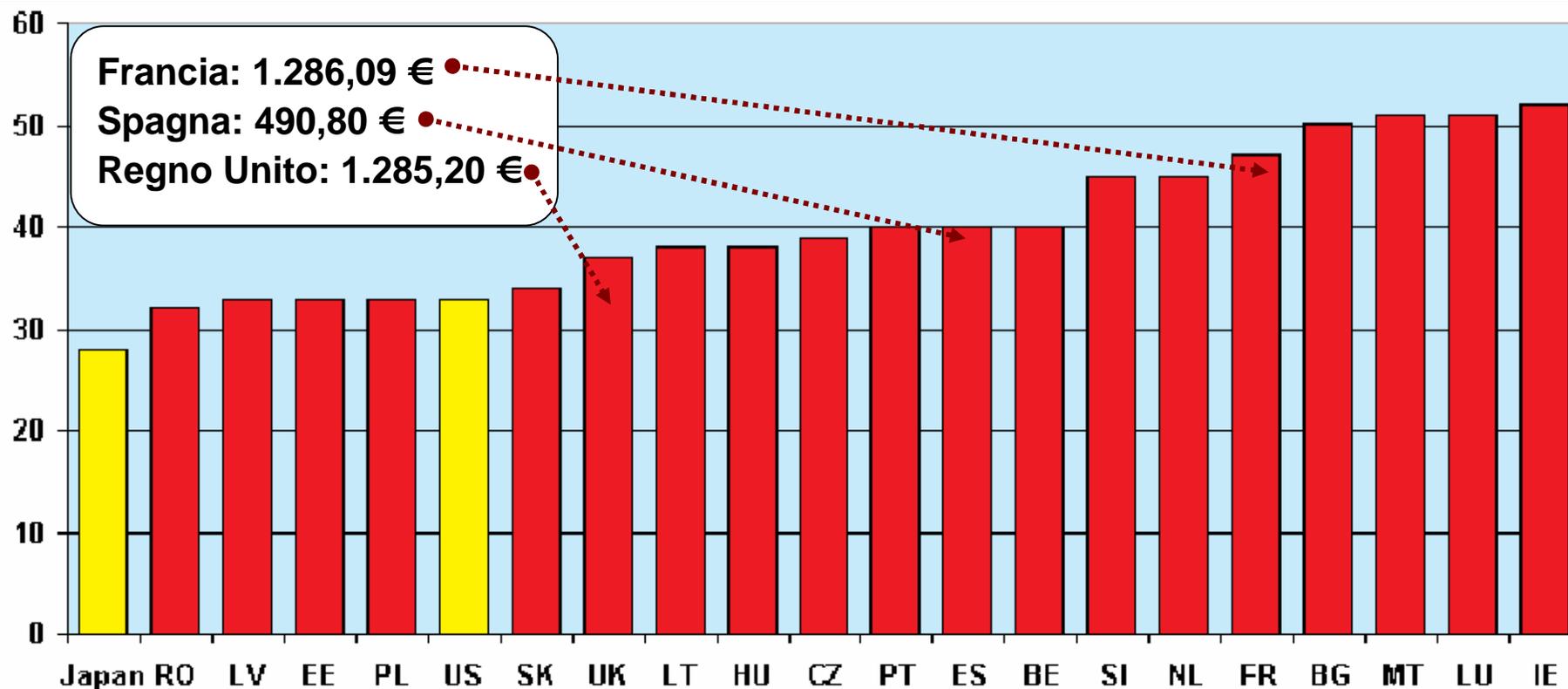
# Grado di centralizzazione della contrattazione salariale



# I minimi salariali

Il salario minimo, nei paesi dove è stabilito per legge, varia dal 30% a poco oltre la metà della retribuzione media lorda. Paesi con la percentuale più alta sono la Francia, l'Irlanda e il Lussemburgo.

Nei paesi, invece, dove è stabilito dalla contrattazione collettiva il salario minimo si attesta mediamente al 50% della retribuzione lorda, scontando le differenze settoriali (come, ad esempio, le Costruzioni in Germania al 70%). In Italia siamo all'87%.



# I rinnovi dei Patti Sociali e degli accordi centralizzati

Ù Nel biennio 2005-2006, i paesi che avevano già scelto la strada dei *patti sociali* o degli accordi centralizzati hanno confermato questa scelta (Irlanda, Olanda, Spagna, Finlandia)

 In Irlanda, la novità principale consiste nell'impegno temporale, 10 anni, del nuovo accordo di partnership, il settimo, (*“Verso il 2016”*) e nell'ampiezza delle sue tematiche: l'accordo salariale (10% in 27 mesi), la modernizzazione del settore pubblico, le pensioni la partnership sui luoghi di lavoro;

 In Spagna – come ogni anno dal 2002 – le parti sociali hanno rinnovato l'accordo che governa la contrattazione salariale, prorogando al 2006 i criteri in vigore nel 2005.

 In Olanda – che ha una prassi di accordi tripartiti di politica dei redditi e moderazione salariale dagli Anni '80 – l'ultimo accordo intersettoriale ha riguardato il rafforzamento delle politiche di moderazione salariale ma anche l'assicurazione contro la disabilità, la gestione del *tempo libero lungo l'arco della vita lavorativa* e il pensionamento anticipato, i costi dell'assistenza per i bambini, la formazione permanente (*lifelong learning*), le politiche per l'invecchiamento.

# Politica dei redditi

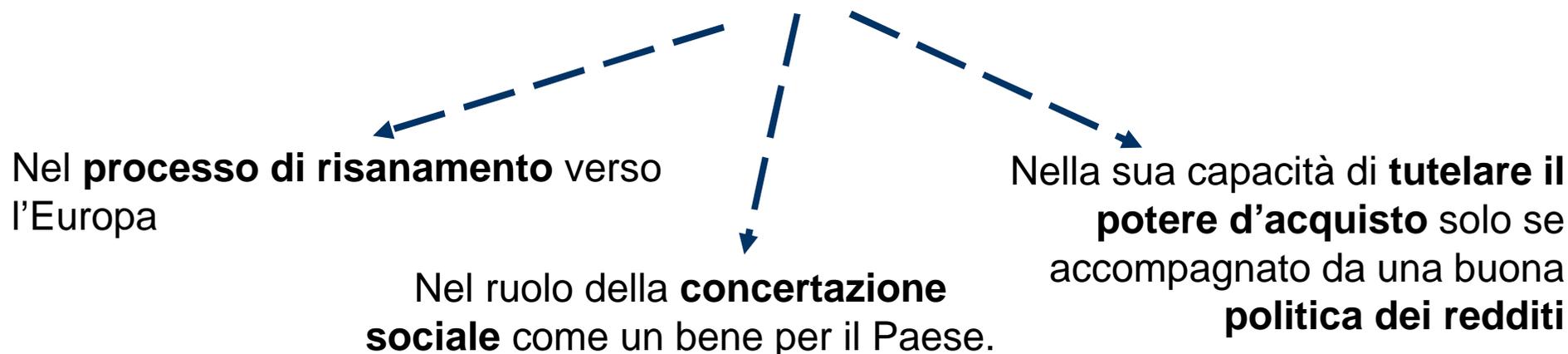
- n Numerosi sono i casi di applicazione nel Dopoguerra delle varie forme di politica dei redditi (Roncaglia 1986, Caffè 1970), dalla Francia degli Anni '60, alla Gran Bretagna degli Anni '70, fino alle *guidelines* dell'amministrazione Kennedy (1962-1968).
- n In Italia, il concetto è stato introdotto per la prima volta nel 1963 nella *Relazione annuale* della Banca d'Italia di Carli, presentando la politica dei redditi come strumento per superare disoccupazione e inflazione.
- Ü Tuttavia, solo nel 1984 – seguendo un suggerimento di Tarantelli – è stato emanato il decreto-legge che predeterminava i punti di contingenza nel meccanismo della *scala mobile*.
- Ü Nel dicembre 1991, l'intesa preliminare fra Confindustria e Sindacato ha portato all'eliminazione di tale meccanismo e nel luglio 1992 si è subentrato un compenso forfettario (20mila lire mensili).
- Ü Nel luglio 1993 è stato prodotto un accordo tra Governo, Confindustria e Sindacati (consegnato il 2 luglio, approvato il 3 luglio e ratificato il 23 dopo una consultazione con oltre 26mila assemblee e il 67,1% di sì il protocollo) sulle nuove relazioni sindacali. Un **patto sociale** con al primo punto Politica dei redditi e dell'occupazione.

## Il miglior accordo degli ultimi 50 anni

# L'Accordo del 23 luglio 1993

Arriva dopo l'accordo del 31/07/1992 che portò alle dimissioni di Trentin

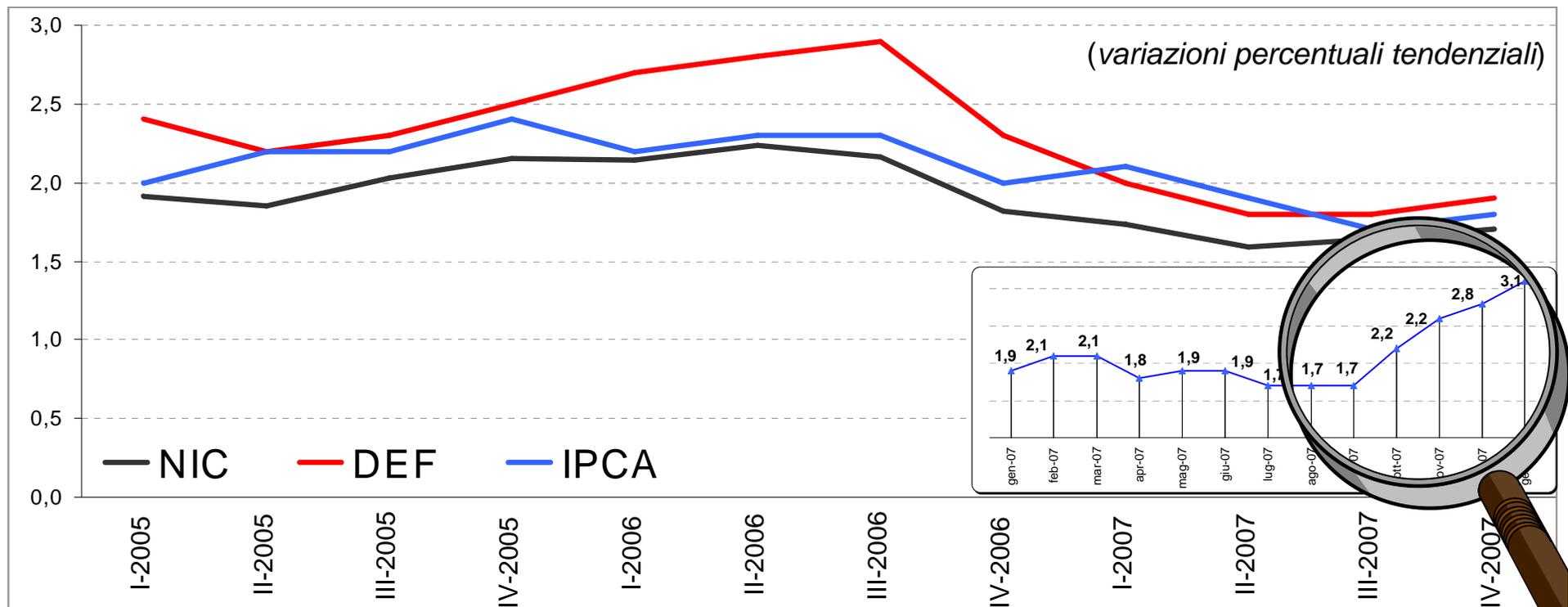
L'Italia era sull'orlo del baratro finanziario e in pochi credevano alla sua capacità di rispettare i parametri di Maastricht e di entrare in Europa  
Nel decennio si è messo in evidenza il suo valore:



- n Si avvia il risanamento del debito pubblico
- n Si riduce l'inflazione
- n Si avvia una politica di moderazione salariale su cui innestare la ripresa della crescita occupazionale a partire dal '97

# L'inflazione italiana dell'ultimo periodo

- n Nel 2006, secondo i dati Istat, il tasso di inflazione (NIC) è stato pari al **2,1%**, consolidando peraltro l'allineamento con l'Uem: lo stesso indice armonizzato si attesta per l'Italia come per l'Uem a **2,2** dal 2005.
- n Nel 2007, anche considerando il *Delfatore dei consumi interni* (DEF=**1,9%**) e l'*Indice generale armonizzato UE* (IPCA=**1,9%**), abbiamo stimato un'inflazione attorno ai 2 punti percentuali. Nel 2008, però, l'aumento del costo del petrolio e la ricaduta dei costi energetici porterà l'inflazione effettiva vicino i 2,5 punti.



# La questione salariale italiana

## Serve una nuova politica dei redditi

- Ü Da qui in avanti le retribuzioni devono crescere al passo con l'inflazione effettiva e con la produttività.
- Ü Si devono chiudere i CCNL nei tempi giusti e, contemporaneamente, estendere la contrattazione di secondo livello.
- Ü Un **patto sociale**. Per redistribuire nei prossimi anni una quota rilevante della produttività al salario. Il resto a innovazione, ricerca, formazione e sicurezza sul lavoro.
- Ü Un **patto fiscale**. È necessaria una riduzione della pressione fiscale (grazie anche alla lotta all'evasione). Bisogna continuare a concepire il fisco nella sua funzione di sostegno allo sviluppo di politiche inclusive e di cittadinanza, e quindi anche 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.
- Ü Controllare l'impatto dei prezzi e delle tariffe, come delle addizionali.

# Retribuzioni a confronto (1993-2006)

<i>(tassi di variazione composti medi annui)</i>	Retribuzioni di fatto	Retribuzioni contrattuali	Differenza
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
Metalmeccanica	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
[Amm. Centrali (a) + Amm. Locali (b)]	2,9 (a) 4,5 (b)		
<b>Totale</b>	<b>3,4</b>	<b>2,7</b>	<b>0,7</b>
<b>Inflazione</b>	[1] <b>3,2</b>	[2] <b>2,7</b>	

# I salari italiani... tra I e II livello contrattuale

Minimo da contratto nazionale (su retribuzione media lorda) 2006

(valori percentuali)

	CCNL	R. decentrata
Tessili, abbigliamento, pelli e calzature	88,2 (su 22.400 euro)	11,8
Chimica, gomma e plastica	83,6 (su 30.100 euro)	16,4
Metalmecchanica	82,8 (su 27.800 euro)	17,2
Altre manifatturiere	87,2 (su 26.600 euro)	12,8
Energetiche ed estrattive	93,2 (su 34.700 euro)	6,8
Commercio, alberghi e ristorazione	91,3 (su 23.800 euro)	8,7
Trasporti e comunicazioni	88,9 (su 32.200 euro)	11,1
Altri servizi a imprese e a famiglie	87,0 (su 26.600 euro)	13,0

# Il potere d'acquisto dei redditi familiari

	2002-2007
" Imprenditorie liberi prof. 	+ 11.984 €
" Impiegati 	- 3.047 €
" Operai 	- 2.592 €

La perdita di potere d'acquisto dei redditi (a prezzi costanti 2007)\* delle famiglie con p.r. operaio o impiegato nel periodo 2002-2007 si contrappone ad una crescita dei redditi delle famiglie di imprenditori e liberi professionisti che, grazie soprattutto alle politiche fiscali del governo di centro-destra registrano un allargamento della forbice con i redditi dei lavoratori dipendenti.

Ù Secondo l'ultima Indagine sui bilanci delle famiglie (Banca d'Italia, 2008) nel 2006, ponendo il reddito familiare medio delle famiglie italiane pari a **100**, il reddito delle famiglie di operai in proporzione conta una distanza di 17,6 punti (rappresentando l'**82,4% della media**), mentre nelle famiglie con a capo un imprenditore il reddito si staglia a quota **180,2%**.

# Le retribuzioni 2002-2007

- Inflazione effettiva  **1,9%**
- Retribuzioni di fatto  **2,0%**

## Guadagno/Perdita cumulata delle retribuzioni 2002-2007

▫ 2002-2007

	Inflazione	Retribuzioni		
Ü 2002	2,8%	2,4%	(-0,4%)	- 1.210 €
Ü 2003	2,9%	1,8%	(-1,1%)	- 532 €
Ü 2004	2,7%	2,7%	( 0,0%)	- 1.298 €
Ü 2005	2,3%	2,8%	(+0,5%)	-
Ü 2006	2,7%	3,3%	(+0,6%)	+ 312 €
Ü 2007*	1,9%	2,0%	(+0,1%)	+ 283 €
				+ 25 €

Nel periodo 2002-2007, un lavoratore, con una retribuzione lorda media annua di **24.890 €**, considerando anche la mancata restituzione del *fiscal drag*, perde circa **-1.896 €**, senza calcolare l'impatto positivo/negativo della riforma Irpef...

# Le retribuzioni di fatto 2002-2007 perdono -0,3%

## Guadagno cumulato delle retribuzioni 1997-2001

1997 - 2001 ..... ➔ (+0,7%) **+ 154 €**

## Perdita cumulata delle retribuzioni 2002-2005

	Inflazione	Retribuzioni		
Ü 2002	2,8%	2,4%	(-0,4%)	-532 €
Ü 2003	2,9%	1,8%	(-1,1%)	-1.298 €
Ü 2004	2,7%	2,7%	( 0,0%)	-
Ü 2005	2,3%	2,8%	(+0,5%)	+ 312 €

2002-2005 ..... ➔ (-1,0%) **-1.518 €**

Mancata restituzione fiscal drag ..... ➔ **- 565 €**

**-2.083 €**

## Potere d'acquisto delle retribuzioni 2006-2007

2006 ..... (2,7%) ..... (3,3%) ..... ➔ (+0,6%) **+ 283 €**

2007 ..... (1,9%) ..... (2,0%) ..... ➔ (+0,1%) **+ 25 €**

Mancata restituzione fiscal drag ..... ➔ **- 121 €**

**+ 187 €**

# Fiscal drag 2002-2006



Ü **Totale Mancata restituzione Fiscal drag** (d.l. n. 69/1989) - 686 €

Se fosse stata attuata la restituzione del fiscal drag, sarebbero stati interessati tutti i lavoratori. Le detrazioni da lavoro dipendente (mediamente **1.024 euro**) coinvolgono solo lavoratori dipendenti e pensionati.

↳ “Restituzione fiscale” **2007** (Riforma Irpef e detrazioni in Finanziaria 2007)

**Coppia di lavoratori con 2 figli** → + 285 €

**Lavoratore single** → + 60 €

21 **ÿ** Addizionali regionali e comunali (*incremento medio*) - 137 €

# Le cinque differenze (2006)

Secondo i nostri dati oltre 14 milioni di lavoratori guadagnano meno di 1.300 euro al mese. Circa 7,3 milioni ne guadagnano meno di 1.000.

	Salario netto mensile (€)	Differenza dal lavoratore dipendente standard
<i>Lavoratore dipendente standard</i>	<b>1.171</b>	
<i>Lavoratore del Mezzogiorno</i>	<b>969</b>	<b>-13,4%</b>
<i>Lavoratrice</i>	<b>961</b>	<b>-17,9%</b>
<i>Lavoratore di piccola impresa (1-19 addetti)</i>	<b>866</b>	<b>-26,2%</b>
<i>Lavoratore immigrato (extra-UE)</i>	<b>856</b>	<b>-26,9%</b>
<i>Lavoratore giovane (15-34 anni)</i>	<b>854</b>	<b>-27,1%</b>

# Giovani lavoratori (alcuni esempi)

## Ricerca Ires (2006):

- a) Un **apprendista**, in età compresa tra i 15 e i 24 anni, guadagna mediamente 736,85 euro netti mensili.
- b) Un **collaboratore occasionale**, in età compresa tra i 15 e i 34 anni, guadagna mediamente 768,80 euro netti mensili.
- c) Un **co.co.pro.** o **co.co.co.**, in età compresa tra i 15 e i 34 anni, guadagna mediamente 899,04 euro netti mensili.

# Confronti internazionali

Retribuzioni orarie reali\* (1998=100) *Industria Manifatturiera*

	1998	2006	2012
<b>Francia</b>	100	115,9	126,2
<b>Germania</b>	100	105,0	112,2
<b>Italia</b>	100	102,6	104,7
<b>Spagna</b>	100	105,5	111,4
<b>Regno Unito</b>	100	118,4	133,1
<b>Area Euro</b>	100	110,1	118,9

Se la dinamica delle retribuzioni registrata dal 1998 al 2006 confermasse lo stesso ritmo di crescita, la forbice con gli altri principali paesi industrializzati europei si accentuerebbe.

# Differenziali retributivi

*Business Sector (2005)*

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

Se la dinamica delle retribuzioni registrata negli anni Duemila confermasse lo stesso ritmo di crescita anche per il futuro, la forbice con gli altri principali paesi industrializzati si accentuerebbe.

# Confronti internazionali sulla produttività

Produttività del lavoro per dipendente (1998=100)

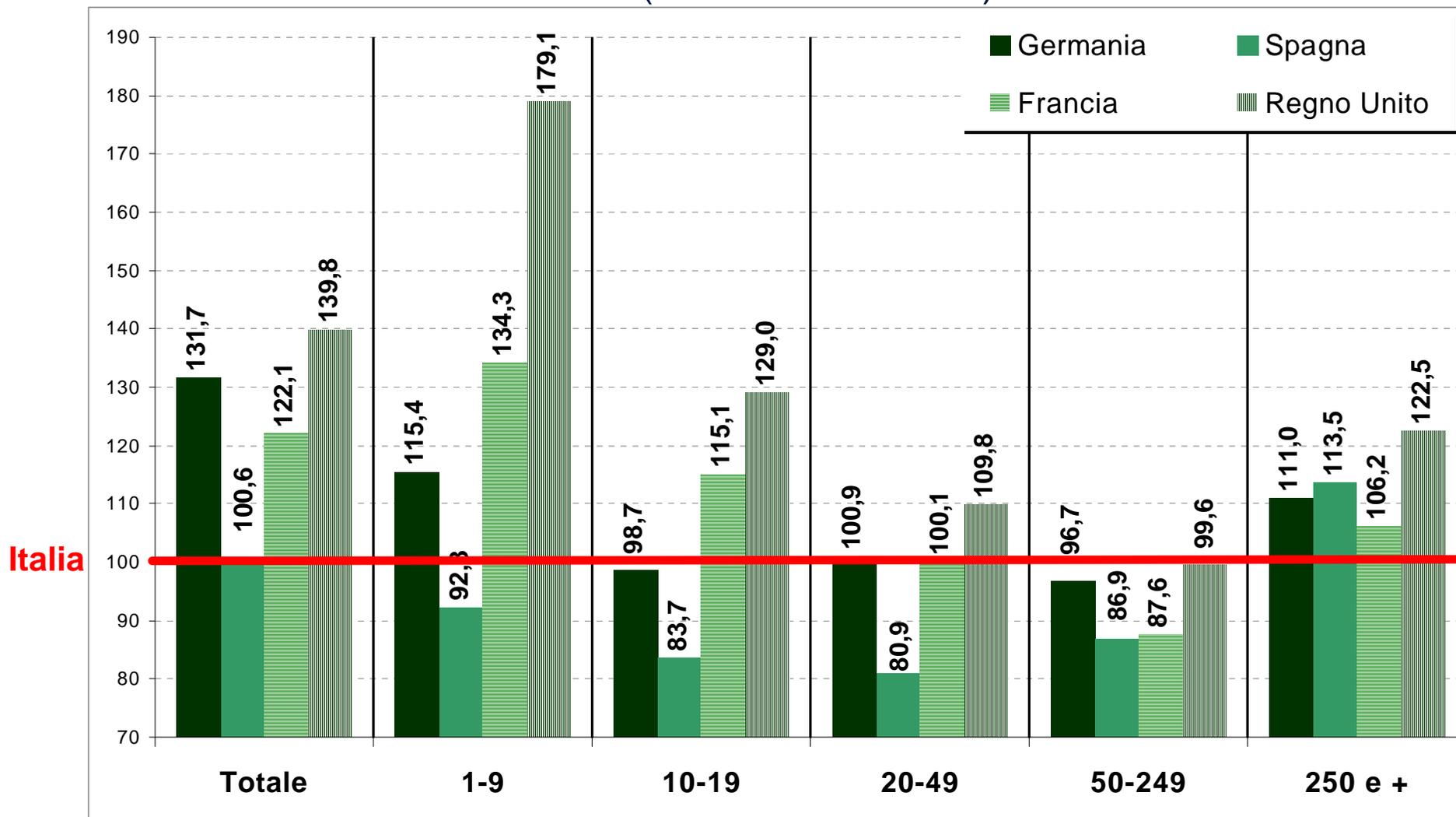
*Business sector*

	1998	2006	2012
Francia	100	110,9	115,4
Germania	100	107,5	112,3
Italia	100	101,7	107,6
Regno Unito	100	116,9	124,2
Spagna	100	103,7	106,1

Stesso ragionamento per la produttività: con il 2006 la produttività italiana riprende a crescere, ma sempre meno che nel resto dei principali paesi industrializzati europei.

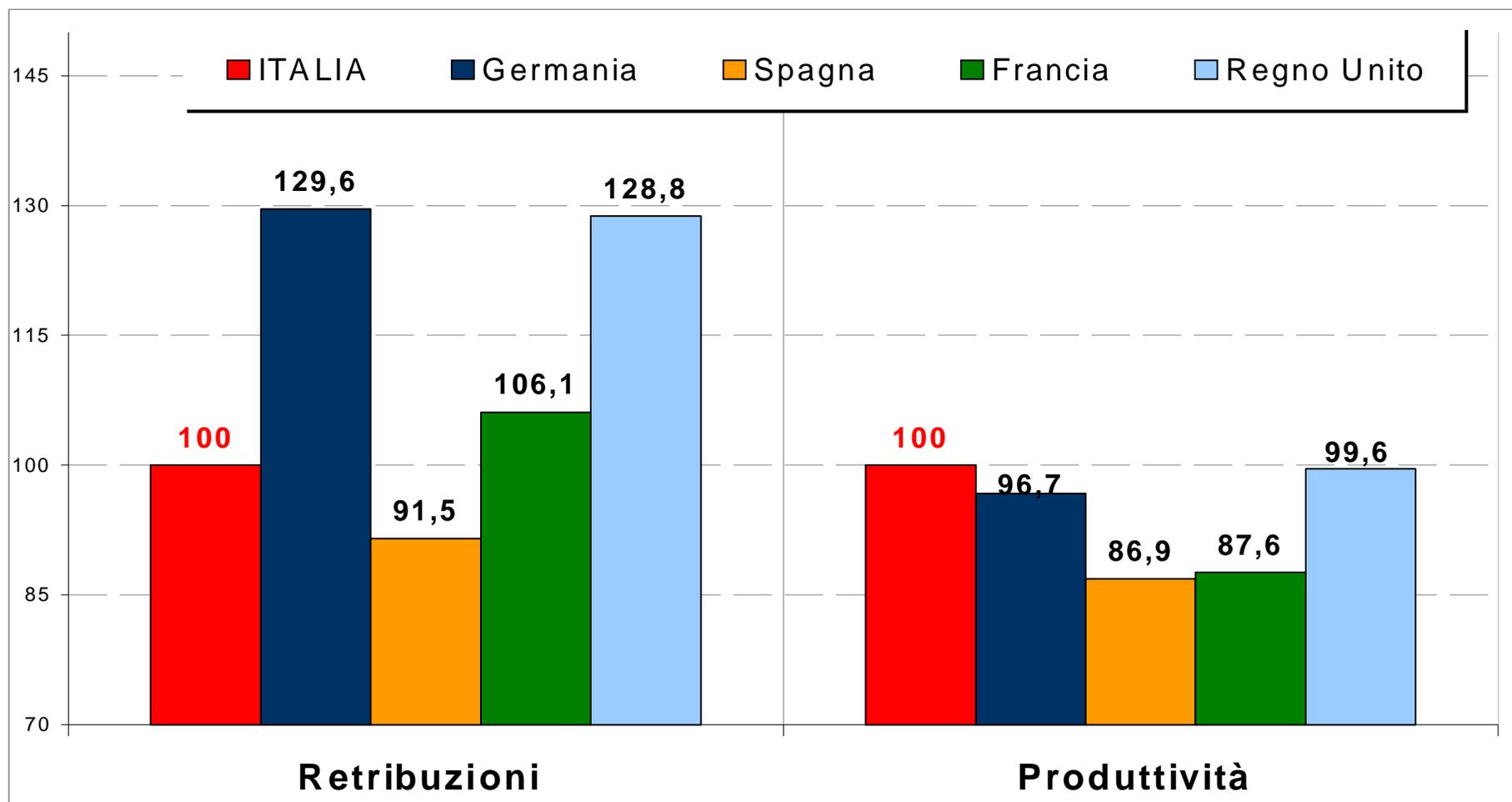
# Differenziali di produttività

Industria manifatturiera (media 2002-2005) **Italia =100**



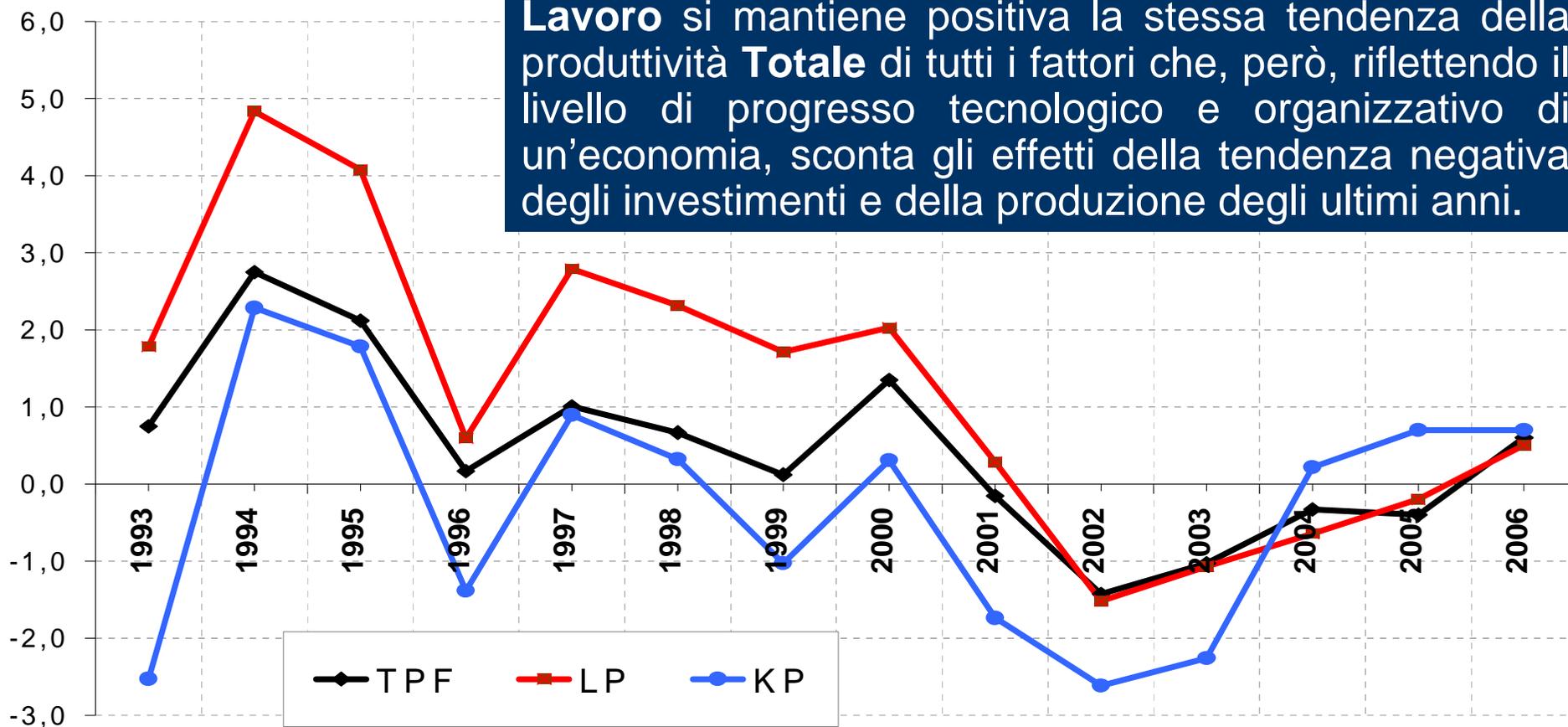
# La media impresa in Italia e in Europa

Medie imprese (50-249 addetti) dell'Industria manifatturiera  
**Italia=100** (media 2002-2005)

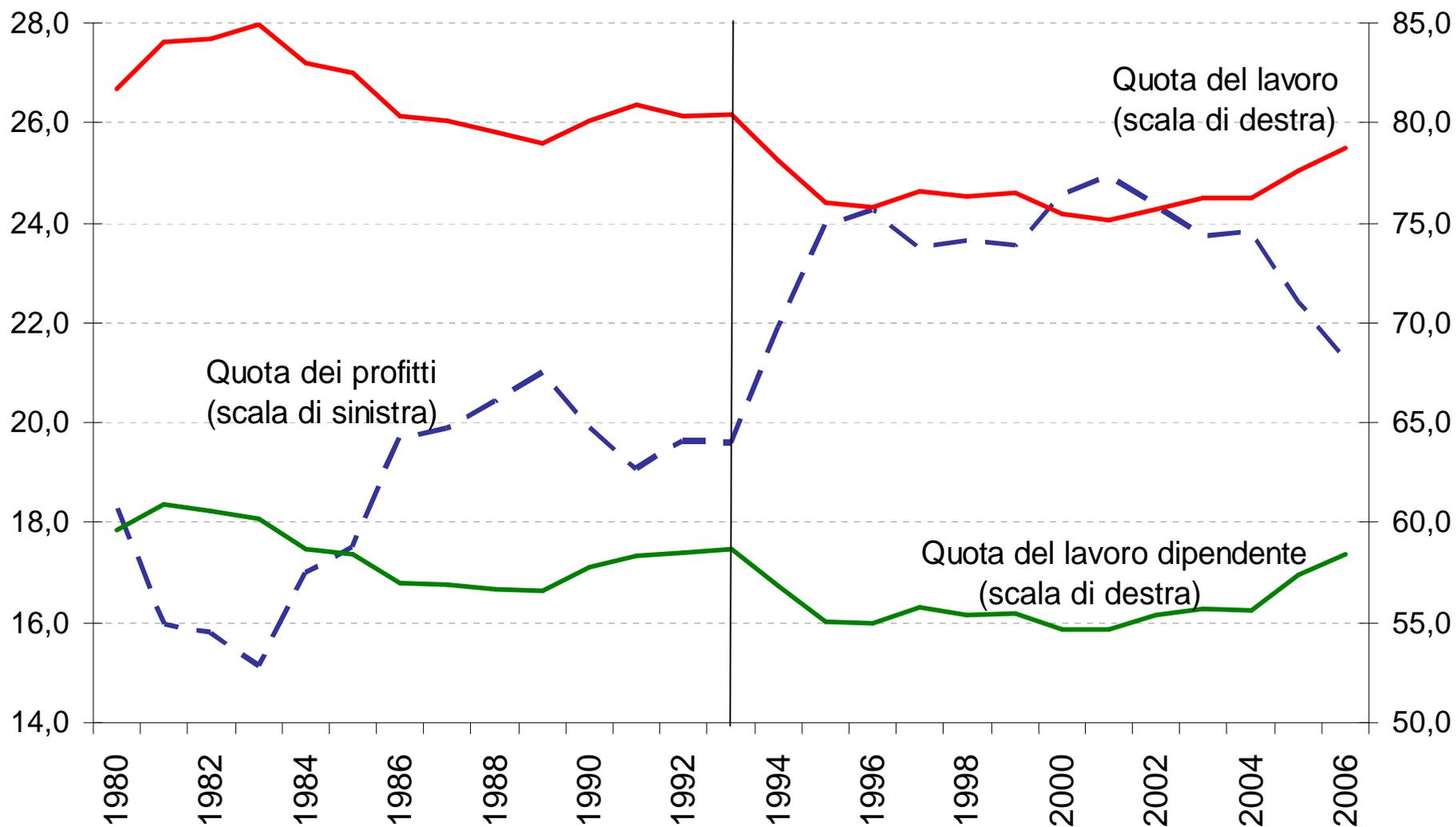


# La produttività totale dei fattori (TFP)

La produttività del Lavoro conta una variazione media annua di 1,3 punti dal 1993, rimanendo sempre tendenzialmente al di sopra della produttività del **Capitale** (-0,3 punti annui): grazie ai servizi resi dal **Lavoro** si mantiene positiva la stessa tendenza della produttività **Totale** di tutti i fattori che, però, riflettendo il livello di progresso tecnologico e organizzativo di un'economia, sconta gli effetti della tendenza negativa degli investimenti e della produzione degli ultimi anni.

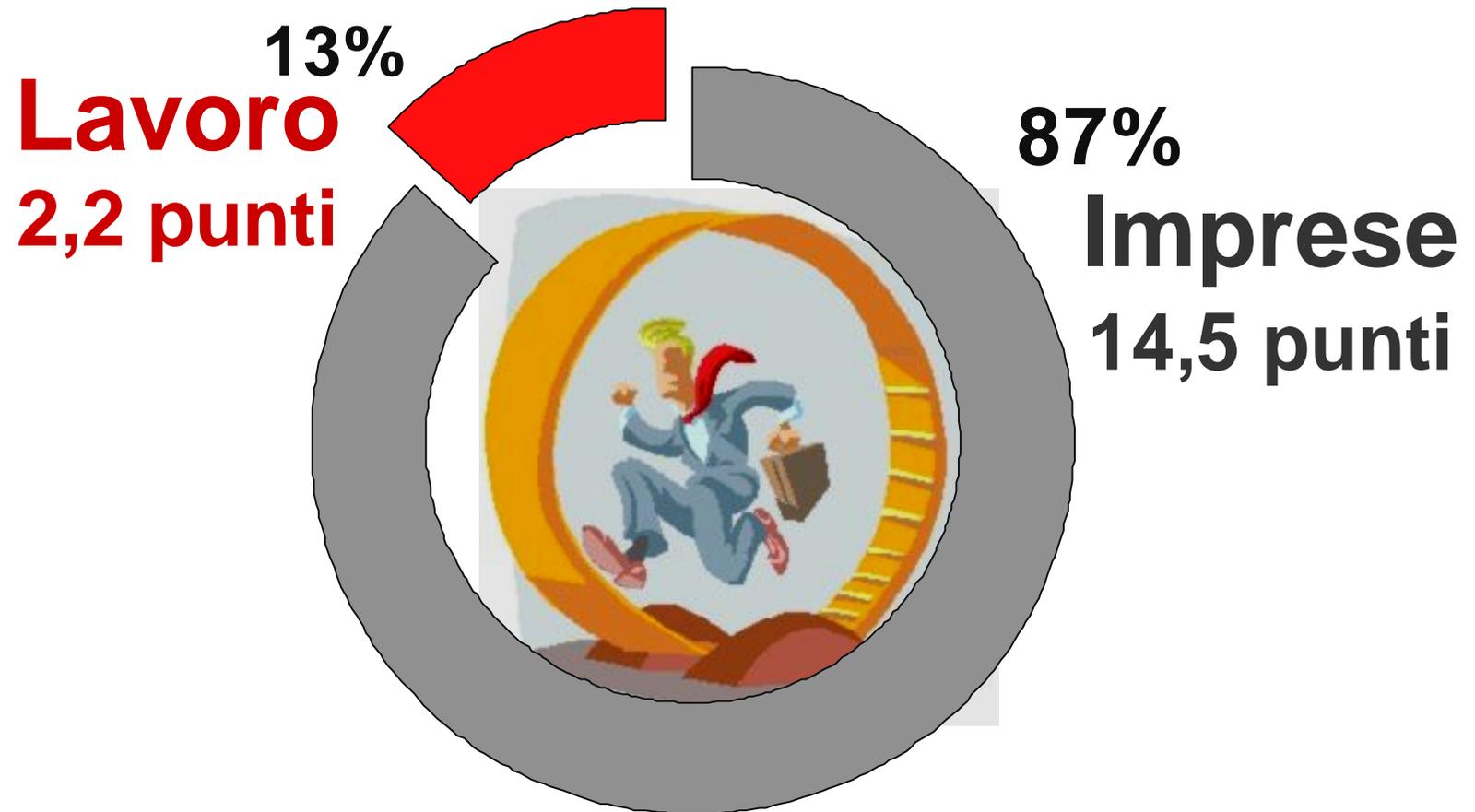


# Gli effetti sulla quota del lavoro

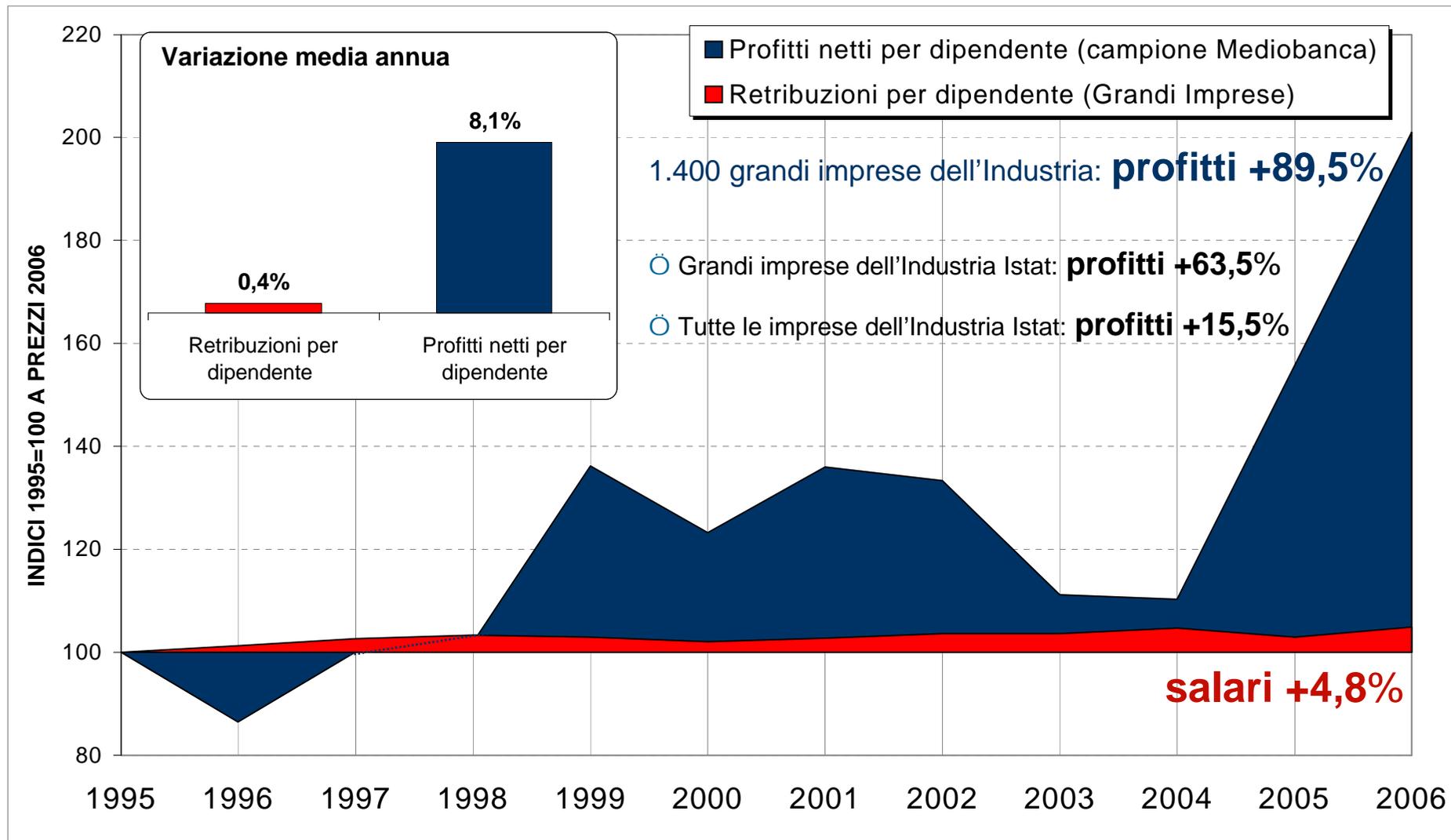


# Dov'è andata la produttività?!

Tra il 1992 e il 2006, in Italia, su una crescita complessiva di **16,7** punti percentuali, in termini reali, **solamente 2,2 p.p.** sono andati al lavoro.



# Quanto sono cresciuti i profitti?



Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (*Grandi Imprese*) e Imprese Campione Mediobanca (Industria in s.s.): profitti per dipendente = redd. operativa+redd. finanziaria ordinaria, al netto delle imposte.

# Protocollo su Welfare e Lavoro siglato il 23 luglio 2007

## L'Accordo... sulla produttività

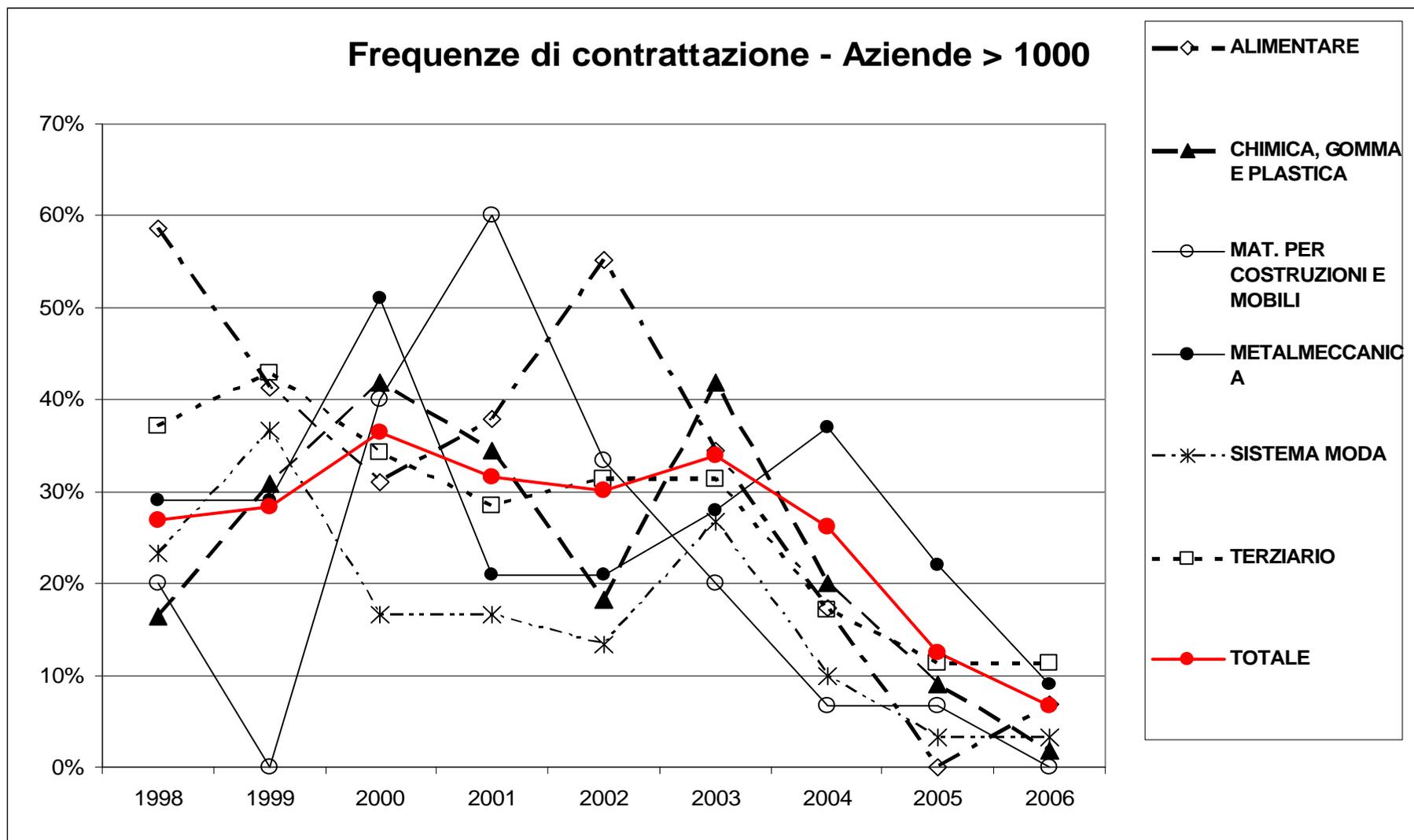
- n Sgravi del costo del lavoro per incentivare la produttività (di secondo livello)
  - Tutto il salario di produttività viene reso pensionabile (quindi più conveniente):
    - Ü per un lavoratore con 25 anni di attività, l'incremento della rendita pensionistica mensile è di circa 40-50 euro
  - Allargare l'area della contrattazione decentrata
    - Ü in azienda
    - Ü nei distretti e nei territori (“opportunità condivisa”)
- n Abolita la contribuzione aggiuntiva sugli straordinari introdotta nel 1995
  - Ü Riteniamo che l'ora di straordinario dovrà continuare a costare di più dell'ora ordinaria e che lo sgravio dovrà andare al lavoratore.
  - Ü Ciò può avvenire recuperando nei CCNL l'aumento delle maggiorazioni per il lavoro straordinario
- n Detassazione del premio di risultato
  - Come previsto dal Protocollo verranno stanziati 150 milioni di euro per il 2008

# Contrattazione Decentrata 1998-2006

- n Le due slide successive mostrano l'andamento della frequenza di contrattazione per le principali categorie del settore privato dell'economia (alimentare, chimica, metalmeccanica, materiali per costruzioni e mobili, sistema moda e commercio e turismo), nel periodo 1998-2006, per le imprese con oltre 1000 dip. e per quelle tra 100 e 999;
- Ü In entrambi i casi, le frequenze di contrattazione mostrano una tendenza declinante, in particolare per quelle di dimensione minore. Una tendenza che sembra indicare una perdita di importanza della contrattazione di secondo livello, tanto più significativa tenendo conto che quelle dell'Archivio del Cnel sono imprese dove è presente la contrattazione aziendale, non un campione di imprese *tout court*.
- n i picchi di frequenza di contrattazione delle diverse categorie corrispondono alle stagioni di contrattazione integrativa.

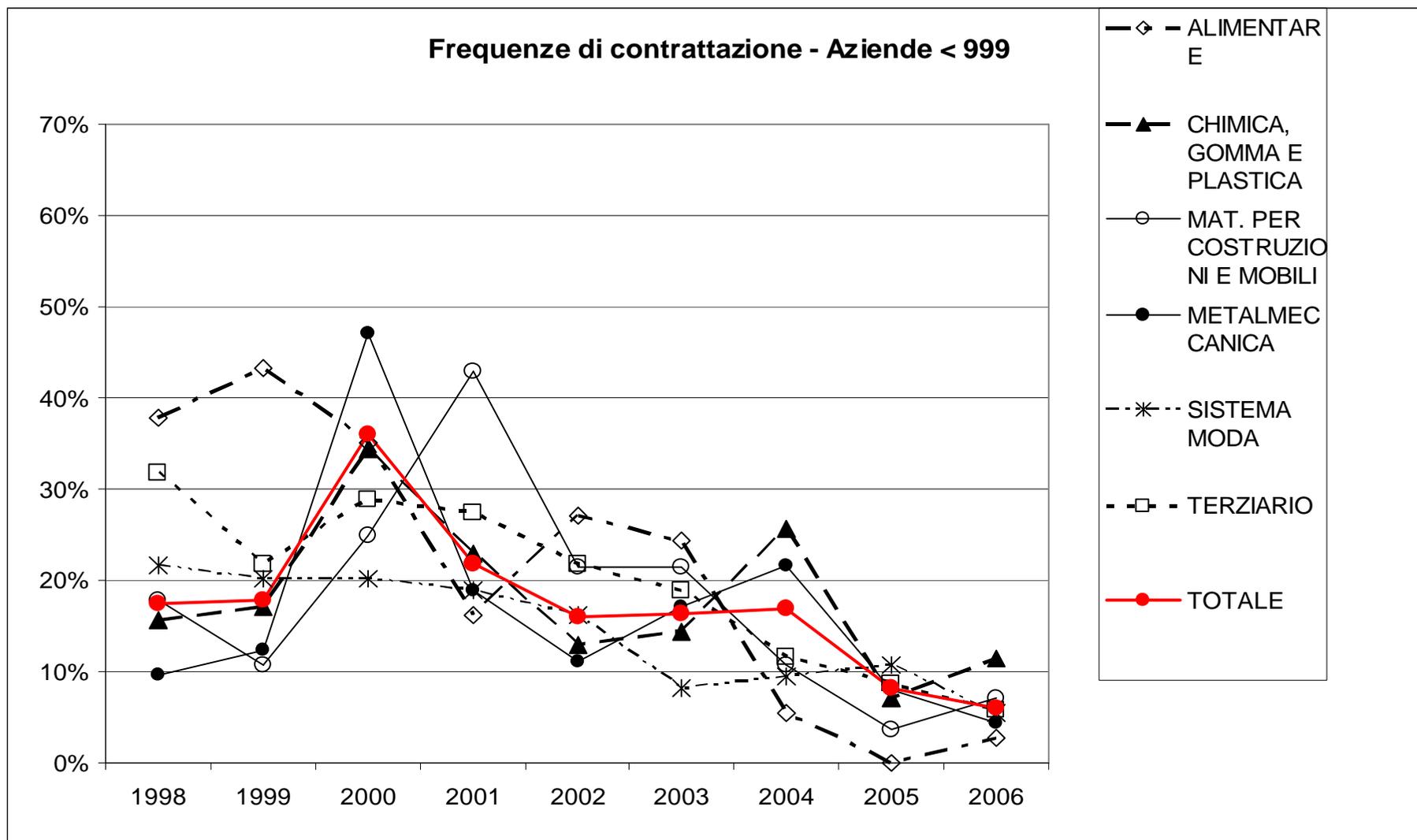
# Contrattazione Decentrata 1998-2006

(Imprese con oltre 1.000 dipendenti)



# Contrattazione Decentrata 1998-2006

(Imprese tra 100 e 1.000 dipendenti)



# Allargare la Contrattazione

La Contrattazione decentrata coinvolge il **50%** dei lavoratori e il **30%** delle imprese  
...ma solo il **4%** del Mezzogiorno  
...e nelle imprese sotto i 20 dipendenti, oscilla dal **4 al 8%** comprensiva della  
contrattazione territoriale già esistente

*Nella Media-Grande Impresa dove  
c'è **Sindacato** c'è + **Produttività**  
+ **alti salari***

**sopra i 50 dipendenti**

- Valore Aggiunto per addetto  
53.440 euro annui
- Retribuzione lorda 24.690 euro

*Nella Piccola Impresa dove c'è poco  
**Sindacato** c'è - **Produttività**  
+ **bassi salari***

**sotto i 20 dipendenti**

- Valore Aggiunto per addetto  
28.770 euro annui
- Retribuzione lorda 16.510 euro

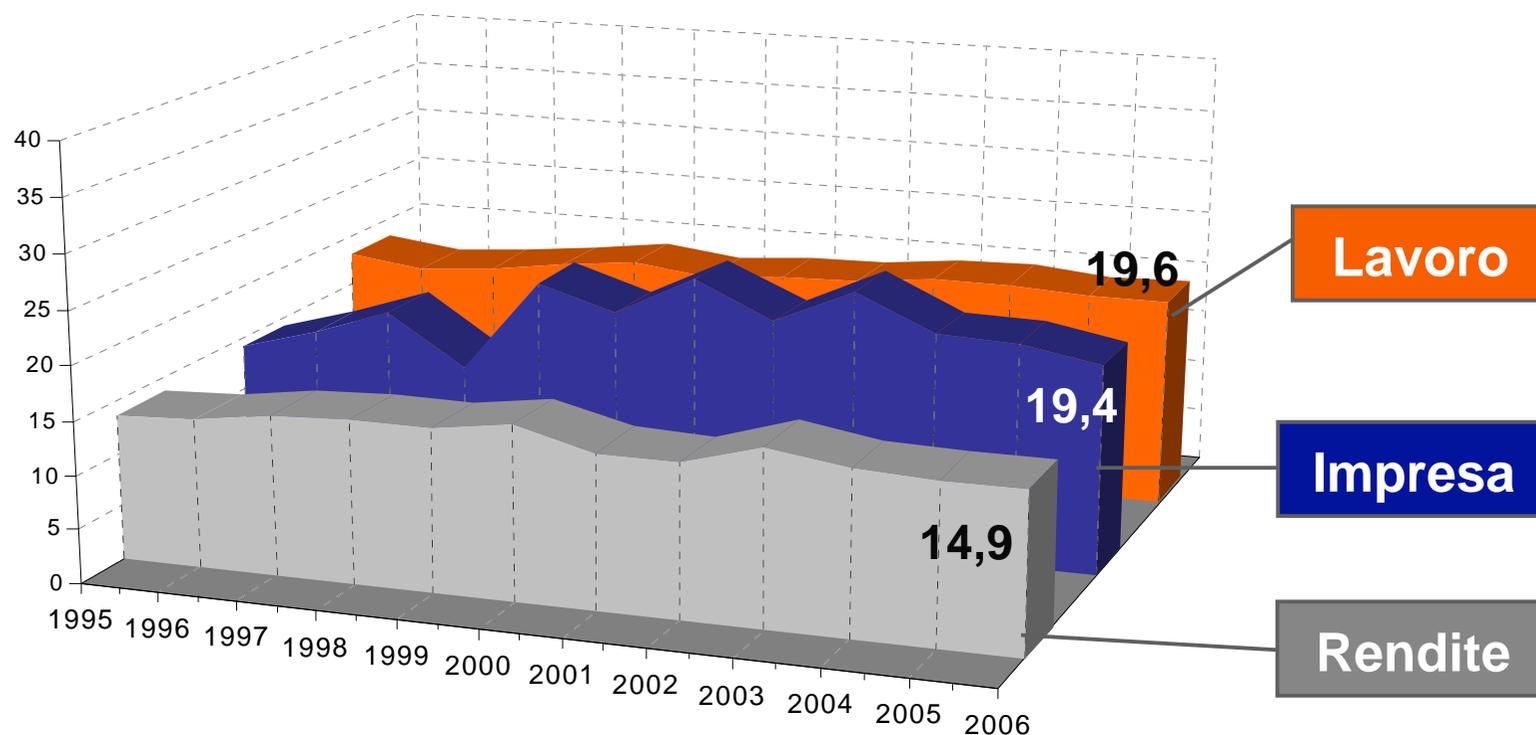
**SERVE**

→ **fare più Contrattazione Aziendale di qualità**

→ **sperimentare Contrattazione territoriale come opportunità competitiva**

# La tassazione dei redditi

In UE27, attualmente, la tassazione media effettiva (ponderata) dei redditi da lavoro dipendente è pari a **16,8%**. La tassazione delle rendite è pari al **15,8%**, mentre quella dei redditi d'impresa è pari a **24,4%**. Sebbene la tassazione dei redditi d'impresa in Italia si attesti mediamente intorno al **19,4%**, se osservassimo solo le imprese Mediobanca, dal 1999, registreremmo una tassazione media effettiva intorno al **45%**, poiché il prelievo si basa sui profitti (dichiarati): quindi, il 19,4 è il risultato di una *media* tra le imprese che “realizzano” utili e imprese che vanno in perdita.



# Le entrate IRPEF

	2006/2002	2007/2006
<b>Lavoratori dipendenti e pensioni</b>	+18,8%	+3,3%
<b>Altri redditi</b>	+13,1%	+14,1%

Fermo restando che le entrate IRPEF provengono per il 75% dal lavoro dipendente (nel 2002 come nel 2007), va però registrato che nel periodo 2002-2006 l'aumento delle entrate IRPEF (ordinaria) sul lavoro dipendente è stato superiore di circa 6 punti rispetto al prelievo sugli altri redditi, mentre nel 2007 già si denota un'inversione di tendenza in cui gli altri redditi segnano circa 11 punti in più, grazie all'azione del governo, a partire dalla lotta all'evasione.

# L'evasione fiscale

- Ü L'evasione in Italia è il quasi il **doppio** di quella di Paesi come la Francia, la Germania e il Regno Unito
- Ü Mentre è quasi **quattro** volte quella presente in Austria, Irlanda e Olanda
- Ü Il sommerso dell'Italia è superiore del **60%** alla media dei Paesi dell'Ocse tanto che il nostro Paese raggiunge circa il **27%** del valore aggiunto dell'economia sommersa
- Ü In Italia ci sono circa **3,4 milioni** di lavoratori e lavoratrici irregolari su cui le imprese non pagano tasse e contributi. Di questi circa **800 mila** fanno un doppio lavoro come evidente in "nero"
- Ü Si evade anche con il "**doppio lavoro**"
- Ü In Italia al fisco viene nascosto circa il **17 – 18% del Pil reale** : 230 – 245 miliardi

# Il Patto fiscale

## Gli obiettivi prioritari:

- Ü L'evasione fiscale costituisce un problema rilevante: riduce il gettito fiscale generando problemi nel bilancio dello Stato e indirizzando il prelievo sulle basi imponibili che è meno agevole sottrarre alla tassazione (ad esempio il lavoro dipendente); tende a produrre disparità di trattamento tra soggetti con uguale capacità contributiva; introduce distorsioni tra gli operatori economici alterando le condizioni di concorrenza sui mercati. Serve, pertanto, una seria politica di contrasto all'evasione (già avviata dal Governo Prodi) mediante un **patto fiscale** in cui tutti i soggetti, a partire dai sindacati e dalle imprese, si considerino impegnati
- Ü È necessario che tutti paghino le tasse per una **redistribuzione** equa delle risorse ed una **riduzione della pressione fiscale** in particolare sul lavoro dipendente
- Ü Le tasse sono uno strumento necessario per la qualificazione, la modernizzazione e la costruzione di uno **Stato sociale** (servizi, infrastrutture, sanità, assistenza) in grado di fornire risposte adeguate ai bisogni della collettività

# La Piattaforma fiscale

(Cgil – Cisl – Uil)

## Riduzione delle tasse sul lavoro:

☒ Aumento delle detrazioni da lavoro dipendente e da pensione

Rimodulazione delle aliquote fiscali

Dote fiscale

Eliminazione dell'aggravio di tassazione TFR

Riduzione delle imposte sulla previdenza complementare

- Ridurre le tasse sugli aumenti contrattuali

☒ Attuazione del federalismo fiscale

- Politiche fiscali per la casa

- Tariffe e prezzi

# Il Patto fiscale

- n Per realizzare questi obiettivi bisogna investire **1 punto di Pil circa 13 – 14** miliardi.
- n L'incremento delle entrate attraverso il contrasto all'evasione fiscale è uno strumento indispensabile alla produzione delle risorse necessarie per la realizzazione degli obiettivi. In particolare la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente e sulle pensioni come richiamato nella
- Ü Piattaforma unitaria di Cgil – Cisl – Uil del 24 novembre 2007.
- Ü **Iniziativa unitaria del 15 febbraio 2008 in tutto il Paese**

*Pagare tutti le tasse per far pagare di meno il lavoro dipendente ed i soggetti più deboli*