

Nel 2008 al centro la questione salariale

*Agostino Megale**

La questione salariale

Sin dal 2003 i nostri studi evidenziano che in Italia esiste una questione salariale. I salari hanno perso in media, negli ultimi 5 anni, poco meno di 1.900 euro. È un'amara riconferma di quanto già largamente viene percepito dai lavoratori italiani. Nel 2001, infatti, se un netto in busta di due milioni di lire consentiva di vivere con una serenità, oggi, i corrispondenti mille euro non sono in grado di fare altrettanto. Non è un caso che l'Istat rileva diversi di insoddisfazione economica nel 43,4% delle famiglie nel 2006, a fronte del 20,3% nel 2001. La causa scatenante delle difficoltà dei salari a reggere il peso del caro vita è dovuto ancora alle rovinose ripercussioni che il mancato intervento di controllo su prezzi e tariffe del governo in carica nel 2002 produsse. Certo, a distanza di anni dall'introduzione della moneta unica può suonare pretestuoso addossare tutte le responsabilità all'effetto *change-over* ed infatti è stato il combinato disposto di altre concause che ha impedito la crescita dei salari in termini reali: un tasso di inflazione programmata negli anni 2002-2004 pari alla metà di quella reale, i ritardi nei rinnovi contrattuali, la caduta della produttività e la mancata restituzione del drenaggio fiscale, hanno fatto il resto per lasciare i salari al palo. Tanto per citare alcuni dati, nel lungo periodo (1993-2006) la crescita media annua dei salari (+3,4) è rimasta sostanzialmente in linea con l'inflazione media annua (+3,2). Oltre alla mancata crescita reale, i salari non hanno beneficiato della redistribuzione dei guadagni di produttività. La quota di produttività spettante al lavoro, infatti, è stata scarsa, come la stessa crescita del valore aggiunto delle imprese italiane (addirittura negativa dal 2002 al 2005). La distanza tra Italia e Francia, Germania e Regno Unito, nelle imprese dell'industria, in termini di retribuzioni varia tra 28 e 63

(*) Presidente dell'Ires Cgil Nazionale.

punti percentuali, in termini produttività oscilla tra 22 e 40 punti. La Spagna registra valori più vicini ai nostri. In ogni caso, nel periodo 1993-2006, su 17 punti percentuali di crescita della produttività, in termini reali, al lavoro ne sono andati solamente 2,2.

Nella crisi di competitività del sistema Italia si è evidenziato, dunque, un doppio problema rispetto agli altri paesi europei: produttività più bassa e salari inferiori. Certo, è necessario recuperare anche il differenziale in termini di competitività nei confronti degli altri principali paesi europei per poter poi redistribuire ricchezza al lavoro. Se, però, tra il 1996 e il 2001 si recupera il potere di acquisto – generando una crescita reale di +0,7% – tenendo il passo con l’inflazione effettiva e si redistribuisce al lavoro una parte della produttività, fra il 2002 e il 2003 si registra una perdita consistente, solo parzialmente recuperata negli ultimi anni. Infatti, i contratti nazionali siglati nel 2004 e, soprattutto, nel 2005 e nel 2006, hanno svolto bene il loro ruolo – con rinnovi basati sull’inflazione attesa vicino a quella reale – e che tuttavia, privi di una seria politica dei redditi (tasse e relative detrazioni/deduzioni fiscali, grado di tutela presente nei sistemi di welfare nazionale e locale, controllo di prezzi e tariffe, controllo sull’indebitamento delle famiglie, etc.), non hanno potuto impedire un arretramento del potere d’acquisto sul quadriennio di riferimento. Le retribuzioni contrattuali sembrano tenere il passo con l’inflazione, ma se il confronto viene spostato sulla dinamica generale delle retribuzioni, emerge un bilancio in perdita per i salari di fatto. A questo va aggiunto il mancato controllo degli effetti del passaggio all’euro su prezzi e tariffe, ivi compresi i prodotti soggetti al cosiddetto *price-cap* in violazione, quindi, di quanto previsto in materia dall’accordo del luglio 1993.

Focalizzando l’analisi, perciò, sul periodo 2002-2007, si evidenzia come i salari registrino una perdita di potere d’acquisto pari a -0,3 punti percentuali complessivi nei sei anni considerati. Tale “rincorsa salariale”, determinata da una crescita delle retribuzioni di fatto inferiore all’inflazione reale nel 2002 e nel 2003, nasconde un effetto di trascinamento della perdita di potere d’acquisto: un lavoratore dipendente – con retribuzione media annua lorda di 24.890 euro – oltre alla perdita dell’anno in corso, non recupera la diminuzione del potere d’acquisto nemmeno

dell'anno precedente, arrivando per questa via a "cumulare" una perdita complessiva (a prezzi correnti) pari a 1.818 euro (comprensivi della mancata restituzione del *fiscal drag*), cioè 380 euro l'anno, circa 32 euro mensili.

L'inflazione negli ultimi 12 anni si è attestata stabilmente sotto il 3% e grazie alla politica dei redditi prevista dalle parti sociali nel 1993, dopo l'entrata in Europa, si è gradualmente superato il divario strutturale con gli altri maggiori paesi europei. A ottobre e a novembre, l'inflazione (secondo le stime Istat rispettivamente al 2,3% e al 2,4%) riprende a crescere non solo in rapporto al prezzo del greggio, ma anche in relazione agli aumenti dei generi di prima necessità, sebbene l'inflazione misurata in Europa si stagli attorno al 3%. Certamente, l'impatto delle liberalizzazioni decise dal Ministro Bersani ha mantenuto più basso il rincaro delle tariffe di molti servizi nel nostro Paese. Per il 2008, si prevede tuttavia una dinamica più spinta dell'inflazione, che suggerisce al governo di rivedere le sue stime, a fianco di un trend più positivo anche dei salari che, in seguito ai rinnovi, dovrebbero crescere di più.

Patto sulla produttività

Nel Protocollo sul Welfare siglato il 23 luglio 2007, il Governo ha previsto una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello, al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione del premio di produttività. In quest'ottica si punta ad allargare l'area della contrattazione decentrata in azienda, nei distretti e nei territori. Il Governo emanerà norme al fine di attuare uno sgravio sul costo del lavoro delle imprese che erogano tali aumenti pari ad una percentuale dell'erogazione corrisposta e fino ad un tetto massimo del 5% sulla retribuzione. Una forte conquista: tutto il salario di produttività viene reso pensionabile (quindi più conveniente). Per un lavoratore con 25 anni di attività, ad esempio, l'incremento della rendita pensionistica mensile è di circa 40-50 euro.

Un'ulteriore misura riguarda l'abolizione della contribuzione aggiuntiva sugli straordinari introdotta nel 1995. A tal proposito, personalmente ritengo che l'ora di straordinario dovrà continuare a costare di più dell'ora ordinaria e che lo sgravio dovrà andare al lavoratore. Ciò può avvenire recuperando nei CCNL l'aumento delle

maggiorazioni per il lavoro straordinario. Per quanto riguarda la detassazione del premio di risultato, va approfondita l'applicazione del provvedimento in base al riordino delle diverse forme di tassazione (comprese le rendite): si può immaginare, per esempio, che il salario di produttività venga tassato con la stessa aliquota prevista per le rendite finanziarie.

Verrà, peraltro, costituito un Osservatorio presso il Ministero del Lavoro, con la partecipazione delle parti sociali, con l'obiettivo di monitorare l'andamento degli accordi di produttività: sarà oggetto del monitoraggio sia la coerenza dell'attuazione della normativa con gli obiettivi definiti nel Protocollo, sia le caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

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 sul perseguimento di una *via alta della competitività*, fondata su fattori come ricerca, innovazione e formazione.

L'idea di fondo è prevedere, nel quadro di un accordo generale sulle relazioni industriali, l'impegno a che le parti sociali istruiscano un sistema di monitoraggio sulla produttività, tramite la costituzione di un Osservatorio nazionale permanente in grado di rilevarne l'andamento e la ripartizione; qualunque sia lo strumento di rilevazione e di negoziazione, la stessa produttività non si può redistribuire due volte. Occorre, quindi, costruire osservatori congiunti nei contratti per valutare "dove è andata" la produttività: per valutare quanta è andata ai lavoratori e quanta all'impresa.

Patto fiscale contro l'evasione per ridurre le tasse sul lavoro

Sulla base delle risorse disponibili, poi, è indispensabile 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.

La base imponibile dell'evasione fiscale è pari a oltre 200 miliardi di euro, il 16% del Pil. 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). Per ridurre di circa 1 punto di Pil le tasse sul lavoro andrà utilizzato l'emendamento approvato in Finanziaria 2008 teso a destinare le entrate da lotta all'evasione a ridurre proprio la tassazione sul lavoro.

Andrebbe affrontata una sfida titanica ma non impossibile, visti i risultati di quest'ultimo anno anche grazie al lavoro del tanto "vituperato" Ministro Visco, artefice di una lotta all'evasione che fin ora ha portato in emersione circa 22 miliardi di euro.

Adesso, quindi, servirebbe un piano di legislatura per ridurre le tasse sul lavoro nei prossimi tre anni. L'iniziativa nazionale di Cgil, Cisl e Uil, con la piattaforma sul fisco dunque, rilancia l'idea di "pagare tutti le tasse per far pagare di meno il lavoro dipendente ed i soggetti più deboli".

Tempi certi per i rinnovi contrattuali

I chimici hanno rinnovato il Contratto con 103 euro mensili di aumento nel biennio più altri 6 euro mensili che vanno a copertura dell'assistenza sanitaria integrativa, ottenendo per questa via circa il 99% delle richieste, dimostrando così di poter concludere le trattative anche prima della scadenza. È indispensabile rispettare i tempi per il rinnovo dei contratti nazionali.

I lavoratori dell'Artigianato sono nei fatti da ben sette anni senza contratto e l'accordo interconfederale del 2004 ha dato una boccata d'ossigeno, ma non ha sbloccato i rinnovi contrattuali. Parliamo di 1.700mila persone nelle imprese di piccolissime dimensioni a cui rischia di venir meno lo strumento contrattuale per eccellenza: il contratto nazionale.

Bisogna ragionare invece su regole certe, che consentano di chiudere i contratti entro la loro scadenza. Vi sono CCNL che “abituamente” vengono rinnovati 18-24 mesi dopo. Per ogni anno di ritardo contrattuale si perde un punto di copertura salariale, per il solo effetto del trascinarsi. A fronte di ritardi strutturali della contrattazione non si può, tuttavia, rispondere con anticipi aziendali, come aveva fatto la Fiat. Come è evidente, lunghi ritardi nei rinnovi rappresentano un vero e proprio colpo per il potere di acquisto dei salari. Ecco perché sarà utile ragionare in chiave europea su possibili soluzioni che entro la scadenza prevedano la chiusura dei contratti. Vanno individuate forme e modalità per costruire proposte conclusive che le parti, nella loro autonomia, dovranno valutare se accettare, per chiudere il contratto, oppure imboccare la via del conflitto.

In ogni caso vale anche la pena far partire la trattativa 6-12 mesi prima della scadenza, dando così più tempo al negoziato.

Conclusioni

Con gennaio 2008 andrebbe avviato un nuovo tavolo di concertazione sul tema della riforma del protocollo del 23 luglio del '93 e - proseguendo il lavoro già iniziato con il protocollo sul welfare del luglio 2007- avviare il confronto tra governo e parti sociali al fine di realizzare quella nuova politica dei redditi di cui non solo il lavoro ma anche l'impresa può trarre vantaggio. Naturalmente, nell'ottica di un grande compromesso sociale tra capitale e lavoro, basato sulla stabilità di una legislatura, un patto fiscale non può che accompagnare anche una politica di “buona occupazione”. Un aggiustamento e una manutenzione dell'Accordo del luglio 1993 deve puntare alla riconquista e all'innovazione del Contratto nazionale come strumento di solidarietà, ma anche come regolatore delle nuove differenze, soprattutto in un processo di accorpamento dei contratti e di cambiamento del paradigma economico-produttivo, con l'obiettivo di utilizzare tutti gli strumenti offerti dal nuovo Protocollo sul Welfare per estendere, allargare e qualificare la contrattazione di secondo livello, sulla produttività e sulla qualità delle condizioni di lavoro.