

Questione salariale: lavoratori dipendenti e disuguaglianze generazionali

Agostino Megale, Riccardo Sanna

Negli anni duemila le retribuzioni dei lavoratori italiani hanno perso terreno su diversi fronti, tanto da far emergere con forza una questione salariale. La «rincorsa» dei salari all'inflazione, nel periodo 2002-2007, non è stata sufficiente a garantire la tenuta del potere d'acquisto e, dunque, la crescita delle retribuzioni reali. Le difficoltà a sostenere i consumi di base, a rispondere all'esigenza di un'autonomia (non solo) economica, a condurre una vita sociale e professionale adeguata riguardano soprattutto le nuove generazioni e i «nuovi lavoratori». Le ragioni di una questione salariale

tutta italiana vengono rimarcate dall'amplificarsi dei differenziali retributivi e di produttività con gli altri principali paesi europei. L'articolo ne ripercorre i termini avanzando obiettivi e percorsi di soluzione. Oltre che nella composizione del tessuto imprenditoriale, le criticità del nostro sistema-paese risiedono in una scarsa propensione all'innovazione e in una mancata redistribuzione della produttività al lavoro. Crescita dei salari reali, e riforma del Protocollo del 1993 definiscono le basi per una concertazione che abbia per oggetto una nuova politica dei redditi.

1. La questione salariale

Dagli inizi degli anni 2000 le dinamiche relative alla crescita delle retribuzioni, della produttività e alla stessa distribuzione del reddito (inteso come ricchezza prodotta) in Italia¹ evidenziano la prepotente presenza di una questione salariale. Un problema che, nonostante l'impianto dell'Accordo del luglio '93 – il cui obiettivo esplicito era

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, Roma. In quest'ultima pubblicazione è stata riproposta l'analisi delle dinamiche relative alla distribuzione dei redditi, alla produttività e alla contrattazione, con particolare riferimento agli ultimi anni di cui è stato realizzato e presentato un aggiornamento nel mese di novembre 2007.

quello di garantire la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni all'interno del processo di disinflazione e risanamento dell'economia italiana – si manifesta prevalentemente secondo alcune direzioni: da un lato, si è registrato un rallentamento negli incrementi delle retribuzioni reali (sia contrattuali che «di fatto»), soprattutto se confrontate con quelle dei maggiori paesi europei; dall'altro, data la forte crescita dell'inflazione negli ultimi 15 anni, si è evidenziata la difficoltà a garantire l'effettiva copertura del potere d'acquisto delle retribuzioni e, contemporaneamente, la mancata redistribuzione dei guadagni di produttività realizzati.

Nell'ultima ricerca Ires (2006) sulle condizioni materiali di lavoro (basata su 6.000 interviste)² oltre 14 milioni di lavoratori guadagnano meno di 1.300 euro al mese. Circa 7,3 milioni ne guadagnano meno di 1.000. Nell'industria italiana, sempre secondo i nostri dati, il 66,2% dei lavoratori e ben il 90% delle lavoratrici guadagna meno di 1.300 euro netti al mese.

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 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)³. La differenza tra le due

² La ricerca è stata presentata in occasione del Centenario della Cgil.

³ 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 resi-

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 e inflazione effettiva (circa 7 punti nell'intero periodo), lasciando meno di 3 punti alla crescita reale – oltre 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.

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 nel periodo '94-96, nel quale si era accumulato uno scarto di circa 6 punti, e nel periodo 2001-2004, nel quale si erano persi all'incirca altri quattro punti. Nel corso dell'intero periodo 1993-2007, è stato quindi necessario fare in modo che i contratti nazionali cercassero di recuperare (com'era previsto dall'Accordo del luglio '93) le perdite che si erano accumulate a causa di questi scarti, per cui anche la redistribuzione di produttività realizzata tra il 1996 e il 2000 o nel biennio 2005-2006, è stata assorbita da questa rincorsa al potere d'acquisto perduto nei periodi precedenti. La questione

denti (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, ecc.). Attualmente, il nuovo Ipca «comprensivo delle riduzioni di prezzo» sembra rispondere all'esigenza di omogeneità, mostrando un andamento simile a quello del deflatore.

Tabella 1 - Tassi di crescita medi annui composti 1993-2006

	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
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*).

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 aggiunti i ritardi (spesso anche di 12 mesi) registrati nel rinnovo dei contratti (nel pubblico impiego fino a due anni): anche questo è stato uno dei problemi che hanno 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 reale, nasconde un effetto di trascinamento della perdita di potere d'acquisto: un lavoratore dipen-

dente 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 complessivi⁴. Se a questa aggiungiamo la perdita derivante dalla mancata restituzione del *fiscal drag* la perdita ammonta a circa 1.900 euro.

Tabella 2 - 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 <i>fiscal drag</i>
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, per le dinamiche connesse all'aumento di prezzo del greggio e dei prodotti energetici, dall'altro, per i mancati

⁴ 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.

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 punti percentuali. Dato che dovrebbe consigliare 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 dell'euro, la crescita delle retribuzioni di fatto 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 (Ocse, 2005).

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 gli anni 1998-2006. La ragione è da attribuirsi al mancato intervento nel 2002 – da parte dell'allora governo di 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 e 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%.

Tabella 3 - 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* (Mucchetti, 2003), 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 (Gallino, 2003; Sylos Labini, 2004): 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 (Tronti, 2007).

2. *Le nuove generazioni*

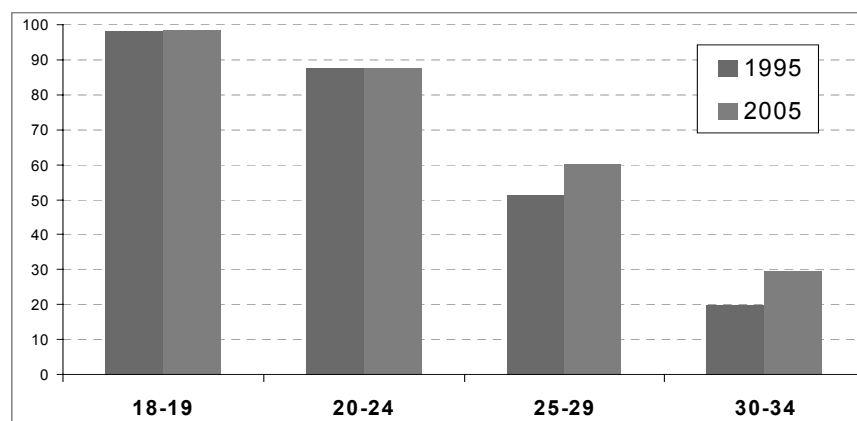
Il tasso di disoccupazione si è assestato ormai attorno al 6% (dal 18,2% del primo trimestre 2005 al 5,7% del secondo trimestre 2007): risultato di una diminuzione dell'offerta di lavoro (+260.000 inattivi in un anno): più persone che non lavorano, né cercano attivamente lavoro. Quell'incremento, concentrato nelle regioni meridionali, riflette un diffuso sentimento di scoraggiamento che comporta una rinuncia alla ricerca attiva di lavoro, anche se il numero delle persone in cerca di occupazione è risultato pari a 1.412.000 unità, in calo rispetto allo stesso periodo del 2006 (-12,9%, pari a -209.000 unità) (Istat, 2007). In Italia, date anche le dimensioni dell'economia sommersa, i confini fra disoccupazione e inattività sono molto labili. Proprio per questo, il tasso di occupazione (rapporto fra occupati e popolazione in età lavorativa) non aumenta, dopo molti anni in cui ci eravamo avvicinati agli obiettivi di Lisbona: ci fermiamo a ridosso del 58% (per centrare quegli obiettivi, il tasso di occupazione dovrebbe salire al 70% entro il 2010), 11° posto – primi gli islandesi a 85,3. Il tasso di disoccupazione dei giovani fino a 24 anni è del 21,6% (donne 25,3%) e dei giovani da 25 a 34 anni del 9,2% (donne 11,9%). Nel Mezzogiorno il tasso di disoccupazione dei giovani fino a 24 anni è del 34,9% (donne 40,5%) e dei giovani da 25 a 34 anni 17,5% (donne 22,6%). Nel 2005 soltanto un ragazzo su tre tra i 15 e i 24 anni risulta essere nella forza lavoro e poco più di uno su quattro è occupato. Tra i neo-assunti il 50% (uno su due) ha un contratto a tempo pieno e indeterminato. Si approfondisce il divario Nord-Sud, dato che nel Mezzogiorno calano sia gli occupati (-40.000 unità) che i disoccupati (-229.000), mentre al Nord diminuiscono gli inattivi. Le imprese, non solo nei servizi ma anche nella manifattura, hanno bisogno di reclutare fra gli inattivi, altrimenti sono costrette a delocalizzare intere fasi del processo produttivo. Sempre dai dati dell'ultima ricerca Ires, emerge che il 74% dei lavoratori ha un rapporto di lavoro standard, mentre il restante 26% è occupato con forme contrattuali non standard e temporanee: il 12,1% sono lavoratori a tempo determinato, il 5,2% co.co.co., co.co.pro. e partite Iva, il 2% è costituito da lavoratori interinali, il 4,3% tra apprendisti e altri e il restante 1,9% sono lavoratori senza contratto. Come è evidente, per i quasi 4 milioni di persone che operano con contratti a termine, di collaborazione, in somministrazione, d'associazione in partecipazione, di cessione di diritti d'autore, ecc. le due questioni principali che ci vengono segnalate sono: da un lato, la tutela

e i diritti, dunque la sicurezza del lavoro futuro; dall'altro, le condizioni materiali a partire dalla necessità di mettere mano alla «questione salariale», che oltre a caratterizzare tutto il mondo del lavoro, si presenta con maggior acutezza per le nuove generazioni. Infatti, secondo le nostre rilevazioni:

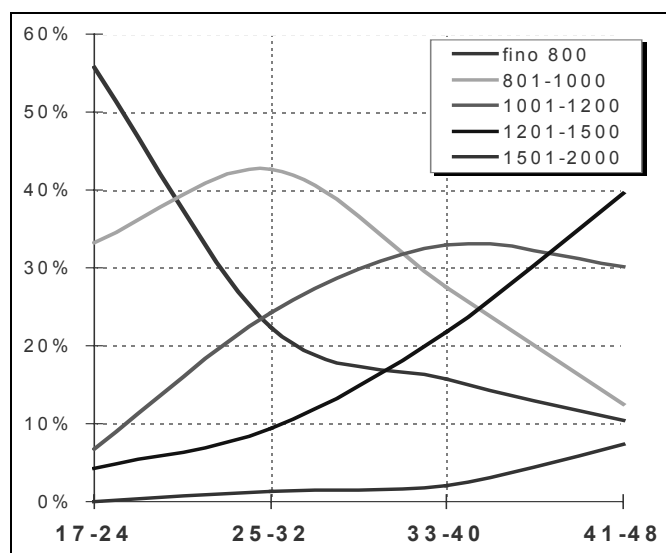
- a) Un apprendista, in età compresa tra i 16 e i 24 anni, guadagna mediamente 736,85 euro netti mensili.
- b) Un collaboratore occasionale, in età compresa tra i 16 e i 34 anni, guadagna mediamente 768,80 euro netti mensili.
- c) Un co.co.pro. o co.co.co, in età compresa tra i 16 e i 34 anni, guadagna mediamente 899,04 euro netti mensili.

Anche secondo le ultime rilevazioni Istat (2006), 1.678.000 giovani, in età compresa tra i 18 e i 34 anni (13,7%) sono poveri, percentuale superiore alla media (13,1%). Le giovani coppie con figli a carico hanno un reddito medio annuo lordo di 26.540 euro (30.420 euro con fitti imputati), ma nel 32% dei casi si collocano nel primo quinto della distribuzione dei redditi (meno di 10.000 euro). Il 41,3% delle coppie giovani senza figli, con un solo reddito, appartiene al primo quinto della distribuzione del reddito (meno di 10.000 euro). Se il giovane è capofamiglia o coniuge, è in condizione di *povertà relativa* il 12,9%: il 45,8% se vive in coppia con tre o più figli; il 25,7% se vive in coppia con due figli; il 21,2% se ci sono membri aggregati; il 17,7% dei monogenitori. Sempre secondo i dati Istat su *Reddito e condizioni di vita*, nel 2005 il 38% dei giovani che vivono in famiglia segnala difficoltà nel trovare abitazione: il 43,5% delle famiglie con persona di riferimento fino a 34 anni ha un affitto o un mutuo; il 52,3% delle famiglie povere con capofamiglia fino a 34 anni è in affitto; le spese per abitazione (affitto, mutuo, bollette, ecc.) pesano per il 23% sul reddito familiare. Secondo un'altra indagine Ires *ad hoc* (2006) sulle nuove generazioni di lavoratori, sono i giovanissimi a percepire le retribuzioni più misere: gli stipendi inferiori a 800 euro sono molto diffusi tra chi ha tra 17-24 anni (55,8%).

Le retribuzioni tra 800-1.000 euro netti sono molto diffuse nella classe d'età 25-32 anni: chi ha meno di 25 spesso prende uno stipendio inferiore. Le retribuzioni tra 1.000 e 1.200 euro raggiungono la massima diffusione tra chi ha 33-40 anni. Gli stipendi superiori a 1.500 euro sono praticamente assenti tra chi ha meno di 40 anni. Registriamo un paradosso: si osservano redditi maggiori tra coloro che hanno un titolo di studio più basso.

Figura 1 - Persone che vivono in famiglia d'origine

Fonte: Elaborazioni Ires su dati Istat, Indagine sul Reddito e Condizioni di vita (dati 2005).

Figura 2 - Curve di distribuzione delle retribuzioni nette per livello e classi d'età

Fonte: Elaborazioni Ires su dati nostra indagine.

L'età e l'anzianità contano più dell'istruzione e della qualifica nella gratificazione economica: facendo un esempio, le retribuzioni inferiori a 800 euro sono molto più diffuse tra i laureati (28,2%) che tra chi ha la licenza media (14,7%) o un diploma d'istituto professionale (20,1%).

Ralf Dahrendorf, ha dichiarato che l'istruzione non eliminerebbe il cosiddetto divario digitale. Secondo Dahrendorf, è probabile che i lavoratori della società fondata sulla conoscenza in possesso di un buon livello di istruzione incoraggino i propri figli a conseguire specializzazioni utili; tuttavia è altrettanto probabile che lo stesso numero di persone rimanga indietro. La *via alta alla competitività*, del resto, additata con forza dal Consiglio di Lisbona del 2000 a tutta l'Unione europea, propone un'economia fondata sulla conoscenza, per una crescita basata sulla formazione, sull'apprendimento e sulla ricerca; l'utilizzo di pratiche organizzative e di valorizzazione delle risorse umane favorisce l'accumulazione e lo scambio di conoscenze, accresce la loro dotazione di beni relazionali e si trasforma in *learning organisations* (Leoni, 2004).

Dopo la Finanziaria 2007⁵, in cui sono state previste una serie di misure economiche a favore delle nuove generazioni, il Protocollo sul welfare e sul lavoro siglato il 23 luglio 2007 – assieme alla Finanziaria 2008 comprensiva del «collegato sul welfare» – continua a rivolgersi ai giovani. Non risolve tutti i problemi ma, insieme ad un ridisegno più ampio degli ammortizzatori sociali, rappresenta certamente la base su cui operare per offrire alle nuove generazioni una prospettiva di lavoro sicuro e tutelato. Infatti, sono previste misure quali: il riscatto della laurea (con l'accordo si prevede la rateizzazione fino a 120 rate mensili senza interessi); la totalizzazione dei contributi maturati in qualsiasi gestione pensionistica; l'aumento della contribuzione per i collaboratori al 26% (già passata dal 18% al 23% con la Finanziaria); la revisio-

⁵ Per quanto riguarda il lavoro, in particolare, alcune delle misure economiche previste in Finanziaria sono direttamente o indirettamente orientate ai giovani: *i*) le misure per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro (dalla riduzione del cuneo fiscale, fino all'aumento dei contributi per collaboratori e apprendisti); *ii*) le assunzioni previste per il personale della pubblica amministrazione; *iii*) interventi per la formazione e la ricerca (dagli interventi per la scuola alle disposizioni in tema di personale delle università e degli enti di ricerca); *iv*) le misure in materia previdenziale (dall'aumento dei contributi al «tutoraggio» dei lavoratori in uscita); *v*) i nuovi diritti e tutele per gli iscritti alla gestione separata (dalla malattia ai congedi parentali).

ne dei coefficienti di trasformazione pensionistici, con i quali viene introdotto un criterio per un obiettivo di forte solidarietà che dovrà assicurare ai giovani lavoratori un trattamento pensionistico non inferiore al 60%; un «fondo credito», con il quale viene realizzato un istituto per i parasubordinati che potrà erogare fino a 600 euro mensili per 2 mesi al fine di coprire eventuali periodi di inattività. Inoltre, si istituisce anche il fondo per il microcredito per le attività innovative di giovani e donne, e aumentato l'importo degli assegni di ricerca; l'aumento dell'indennità di disoccupazione anche a coloro che hanno requisiti ridotti; il superamento dello *staff-leasing* e del lavoro a chiamata, meglio conosciuto con il termine *job on call* (ad eccezione dei settori turismo e spettacolo); la limitazione dell'utilizzo dei contratti a termine, per i quali, salvo eccezioni da verificare e valutare, i lavoratori dopo 36 mesi dovranno essere stabilizzati.

Si è già detto come la questione salariale sia una priorità non scindibile dal superamento della precarietà. Anche per questo si evidenzia la necessità di raggiungere una soglia in cui il costo del lavoro dei lavoratori atipici, a partire 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; non come avviene oggi (costare meno per guadagnare meno). Il problema principale della precarietà riguarda perciò le tutele per i lavoratori atipici e tra questi, in modo particolare, i collaboratori (a progetto, occasionali, ecc.). Oltre un milione di persone, che nella percezione della condizione di insicurezza e con redditi sotto la soglia di povertà relativa (talvolta assoluta), coinvolgono la loro rete familiare, circa 8-9 milioni di persone. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono regolare il *salario minimo* anche per questi lavoratori. Si superi questa anomalia tutta italiana e si dia un riconoscimento attraverso la negoziazione tra sindacati e imprese a livello nazionale.

Negli anni settanta vennero inseriti nei contratti i quadri e i tecnici, ora è tempo di inserire i collaboratori. Qualora questo non fosse praticabile, allora sarebbe inevitabile immaginare una legge per il salario minimo dei collaboratori, che si riferisca (a parità di prestazione) a quanto già previsto in materia dai Ccnl. A questo fine, è utile ricordare una norma già approvata in Finanziaria 2007 che assume il riferimento ai contratti al fine di evitare che l'aumento dei contributi previdenziali si scarichi sulle retribuzioni nette dei lavoratori parasubordinati.

3. Le imprese e la redistribuzione della produttività

L'insieme dei fattori sopra descritti ha determinato una situazione per cui l'incidenza media del costo del lavoro sui costi di produzione è più bassa in Italia rispetto a tutti gli altri 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.

Tabella 4 - Produttività del lavoro per dipendente nel business sector

	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.

In Italia, invece, 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 duemila, abbiamo assistito ad un declino della produttività del nostro sistema di imprese, mentre negli altri paesi, nono-

stante la stagnazione dell'economia europea (fortunatamente superata dalla ripresa che si è avviata nel 2006), ha continuato a crescere.

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 siano rimaste costantemente al palo. Eppure, 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 produttività oscilla tra 22 e 40 punti. La Spagna registra valori più vicini ai nostri.

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 risulta insistere un quarto dell'occupazione, specialmente 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%. Se il confronto dimensionale, però, 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, ecc.) – i profitti netti per dipendente segnano ancora un trend tre volte superiore a quello delle retribuzioni (+15,5%).

Non sempre il sindacato è riuscito a svolgere una contrattazione decentrata di quantità (produttività) e di qualità (salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ecc.). Se esaminiamo la produttività totale dei fattori

(Tpf), risulta evidente che sull'andamento stagnante di questo indicatore ha influito negativamente non tanto la produttività del lavoro, quanto quella del capitale. Sviluppando l'analisi per sottoperiodi, osserviamo come negli anni 1992-1995 si assiste 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.

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 (Ires, 2007). Ecco perché una «buona imprenditorialità»⁶ deve tener conto di tutti i

⁶ 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,

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». A questo proposito va ribadito che, in considerazione dei crescenti vincoli internazionali e dell'emergere sulla scena del mercato globale di concorrenti con costi del lavoro estremamente più contenuti, l'unica strategia percorribile per un'economia avanzata come quella italiana è quella della *via alta alla competitività* (Tarantelli, 1995). Tutto questo è alternativo e in contrasto con una concorrenza fondata sui bassi costi e sulla 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*, come 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. Per una crescita consolidata, allora, bisogna far coincidere gli aspetti quantitativi con quelli qualitativi per la «migliorare utilizzazione delle forze del lavoro» (Caffè, 1963).

Il Protocollo sul welfare, da questo punto di vista, consente di rilanciare una vera e propria sfida per la crescita della produttività, poiché permette di allargare l'azione negoziale del sindacato e, al tempo stesso, di monitorare gli auspicabili risultati anche in termini redistributivi. Immaginare una sorta di «Università» per la concertazione sul tema

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 (Istat, 2006).

relativo alla produttività, un luogo di eccellenza nel quale le parti sociali realizzino una base comune di analisi quantitativa della crescita e qualitativa della sua ripartizione tra lavoro e capitale.

4. I salari al futuro: una nuova politica dei redditi

L'inflazione negli ultimi 12 anni è 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. Ora, l'inflazione riprende a crescere – come già ricordato – non solo in rapporto al prezzo del greggio ma anche in relazione agli aumenti dei generi di prima necessità. Oggi, dunque, serve, ricostruire un tavolo col governo e definire 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, ecc. Per questo si ritiene che sia necessario un aggiustamento e una manutenzione dell'Accordo del luglio 1993 (Megale, 2005), che punti alla riconquista di quelle parti che attingono proprio alla produttività e alla piena attuazione di una nuova politica dei redditi. Imprescindibile, 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.

RPS

Agostino Megale, Riccardo Sanna

Riferimenti bibliografici

- Banca d'Italia, 2006, *Supplementi al Bollettino statistico - Indagini campionarie. I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2004*, Nuova serie, anno XVI, n. 7, Banca d'Italia, Roma.
- Bartocci E., 1996, *Disuguaglianza e stato sociale: riflessioni sulla crisi del Welfare italiano*, Donzelli, Roma.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A., 2005, *I salari nei primi anni 2000*, Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma.
- Caffè F., 1963, *Provvidenze per la migliore utilizzazione delle forze di lavoro disponibili*, in Atti del convegno: «La futura disponibilità delle forze di lavoro in Italia», Accademia nazionale dei Lincei, 1963, Roma.
- Carrieri M., Megale A., Pratelli C., *Giovani, Lavoro e Sindacato*, 2006, Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma.
- Cnel, 2005, *La formazione professionale nel sistema italiano delle relazioni industriali*, rapporto presentato nel seminario con le parti sociali del 24/05/05.
- D'Aloia G., 2005, *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2004: flessibilità numerica ed organizzativa*, «Quaderni di Rassegna sindacale», n. 3.
- Dahrendorf R., 1995, *La Libertà che cambia*, Laterza, Bari.
- Davenport T., 1994, *Innovazione dei processi*, Franco Angeli, Milano.
- Gallino L., 2003, *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, Torino.
- Ires-Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (a cura di), 2007, *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*, Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma.
- Ires - Carrieri M., Megale A., Nerozzi P. (a cura di), 2006a, *L'Italia dei giovani al lavoro. Sicurezza, tutele e rinnovamento del sindacato*, Ediesse, Roma.
- Ires - Altieri G., Carrieri M., Megale A. (a cura di), 2006b, *L'Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*, www.ires.it.
- Ires - Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (a cura di), 2005, *Salari e contratti in Italia e in Europa, 2004-2006*, Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma.
- Ires - Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (a cura di), 2003, *La politica dei redditi negli anni '90. I salari nei primi anni 2000*, Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma.
- Istat, 2007a, *Ricerca e società dell'informazione*, in *Rapporto Annuale - La situazione del Paese nel 2006*, Poligrafico dello Stato, Roma, cap. 1 (Approfondimento).
- Istat, 2007b, *Condizioni economiche delle famiglie e protezione sociale*, in *Rapporto annuale - La situazione del Paese nel 2006*, Poligrafico dello Stato, Roma, cap. 5.
- Istat, 2006, *Il sistema delle imprese*, in *Rapporto Annuale - La situazione del Paese nel 2005*, Poligrafico dello Stato, Poligrafico dello Stato, Roma, cap. 2.
- Istat, 2005, *Il reddito disponibile delle famiglie nelle regioni italiane. Anni 1995-2003*, Statistiche in breve.
- Istat, 2004, *Crescita dell'occupazione e rallentamento della produttività del lavoro*, in *Rapporto Annuale - La situazione del Paese nel 2003*, Roma, Cap. 4, par. 4.3.1.

- Istat, 2001, *Contrattazione di primo livello e potere d'acquisto delle retribuzioni*, in *Rapporto Annuale - La situazione del Paese nel 2000*, Poligrafico dello Stato, Roma, Cap. 4 (Approfondimento).
- Istat, 2000, *Il valore della lira dal 1861 al 1999*, Collana Informazioni, Roma.
- Leoni R. (a cura di), 2004, *Economia dell'innovazione. Disegni organizzativi, pratiche di gestione delle risorse umane e performance d'impresa*, Franco Angeli, Milano.
- Ocse, 2007, *New comparison of GDP and consumption based on purchasing power parities for the year 2005*, Nota del 21 novembre, Parigi.
- Ocse, 2006, *Taxing wages 2004-2005*, maggio, Parigi.
- Ocse, 2005, *Economic Outlook*, 78 database, dicembre, Parigi.
- Onida F., 2004, *Se il piccolo non cresce. Piccole e medie imprese italiane in affanno*, Il Mulino, Bologna.
- Megale A., 2005, *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione*, «Quaderni di Rassegna sindacale» (*Contrattare l'organizzazione del lavoro*), anno VI, n. 3 luglio-settembre, Ediesse, Roma.
- Mucchetti M., 2003, *Licenziare i padroni?*, Feltrinelli, Milano.
- Rullani E., 2004, *La fabbrica dell'immateriale*, Carocci, Roma.
- Sabbadini L.L. (Istat), 2007, *Percorsi del vivere in Italia – Punti critici e nuove prospettive*, intervento al seminario del Ministero Solidarietà sociale: «Verso il bilancio sociale del paese», 18 aprile 2007, Cnel, Roma.
- Saraceno C., 1998, *Mutamenti della famiglia e politiche familiari in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Sylos Labini P., 2004, *Torniamo ai classici. Produttività del lavoro, progresso tecnico e sviluppo economico*, Editori Laterza, Roma-Bari.
- Tarantelli E., 1995, *La forza delle idee. Scritti di economia e politica*, Laterza, Roma-Bari.
- Tronti L., 2007, *Distribuzione del reddito, produttività del lavoro e crescita: il ruolo della contrattazione decentrata*, paper presentato alla XLIV Riunione scientifica Sieds: «Impresa, lavoro e territorio», Università di Teramo, 24-26 maggio, in corso di pubblicazione sulla «Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica».

