

INDICE

TEMA

Salari e inflazione

Salvo Leonardi

Inflazione, salari, contrattazione: un'introduzione al tema 7

Leonello Tronti

Inflazione, disoccupazione, politica dei redditi 23

Matteo Gaddi e Nadia Garbellini

Inflazione e conflitto distributivo 35

Claudio Lucifora e Francesca Mameri

I salari tra inflazione e contratti: quali spazi per una nuova politica dei redditi? 47

Giovanni Alfredo Barbieri

Genesi e composizione dell'Ipca depurata dai beni energetici importati 57

Giovanni Pigliararmi

Salari e recupero dell'inflazione nella contrattazione collettiva: il rebus dell'Ipca 67

Nicola Marongiu

Salari e contrattazione nazionale nell'ultima tornata di rinnovi.
Quali implicazioni e prospettive 81

Donato Di Carlo e Martin Höpner

Le determinanti settoriali della moderazione salariale tedesca 91

COME CAMBIA IL LAVORO

Gian Carlo Cerruti

Lavoro da remoto, lavoro in presenza e cambiamenti
nelle condizioni lavorative a Torino durante l'emergenza 109

Antonio Verona

Il lavoro a Milano e le sue disuguaglianze 123

Alessandro Gentile e Fabrizio Pirro

Le «grandi dimissioni», tra mercati del lavoro e valore del lavoro 131

IL VALORE DEL LAVORO E LA POLITICA

Sandro Antoniazzi

Ridare centralità al lavoro 141

Mario Sai
Crisi del lavoro; crisi della sinistra: gli orientamenti politici e culturali dei lavoratori
nel vuoto della politica 149

CONFRONTO

La sfida delle disuguaglianze
di Trigilia C. [Il Mulino, 2022]

Mimmo Carrieri
Una nuova identità della sinistra e un nuovo scambio politico. Quali presupposti 161

Igor Piotto
Capitalismo e democrazia, una relazione pericolosa 169

ANALISI

Roberto Errico
Parabancario e settore finanziario in Italia: evoluzione, ricerca, azione sindacale 183

TEMA

Salari e inflazione



Inflazione, salari, contrattazione: un'introduzione al tema

*Salvo Leonardi**

1. La questione salariale in Italia: fra lavoro povero e inflazione

Il ritorno di tassi d'inflazione elevati e persistenti nelle economie avanzate è stato il fatto macroeconomico più rilevante del biennio 2021-2022, protraendosi a tutt'oggi, senza che si possano fare seri pronostici sui tempi e i modi del suo rientro sui valori prossimi a quelli istituzionalmente perseguiti dalla Banca Centrale Europea, intorno al 2%. Pochi economisti avevano previsto questo repentino mutamento di scenario, dopo molti anni nei quali la dinamica dei prezzi era stata estremamente moderata, sino a configurare scenari non meno nefasti di deflazione, e in alcuni paesi – come il nostro – più che in altri. Basti pensare che se a gennaio 2023 l'inflazione su base annua è stata del 10,1%¹, due anni esatti prima, nel gennaio 2021, si attestava ancora ad appena lo 0,2%; vale a dire qualcosa come cinquanta volte di meno (Feltri 2023).

Sulle cause e sulla natura di questa impennata inflattiva, intorno a valori più che quadrupli di quelli definiti dalla Bce e come da noi non si vedevano dagli anni Ottanta, il dibattito in corso fra gli economisti è vasto e tutt'altro che univoco. Ciò che invece può ritenersi scarsamente confutabile è la produzione dei suoi effetti negativi sul potere d'acquisto delle retribuzioni e delle pensioni e, dunque, sui redditi della maggioranza delle famiglie, attestato dallo scarto fra la dinamica dei prezzi al consumo e quella dei salari, secondo il sistema che – su basi eminentemente contrattuali – ne presidia la rivalutazione e l'aggiustamento periodico.

L'impetuosa e corrosiva irruzione dell'inflazione su cifre superiori, o comunque a ridosso della quasi sbalorditiva cifra del 10%, nell'arco dell'ultimo anno e mezzo, si abbatte in Italia su una dinamica salariale già peculiarmente contrassegnata da una stagnazione ultra-decennale, foriera di un crescente disagio economico e sociale, con l'insorgenza di sacche sempre più ampie di povertà e basso salario. Da mesi, ormai, le statistiche comparate ci restituiscono un quadro davvero poco lusinghiero, per non dire desolante, su quanto poco o per nulla siano cresciute le retribuzioni italiane. In valore assoluto, come pure al cospetto delle dinamiche di tutti gli altri paesi, a cominciare da quelli a noi più prossimi o comparabili. Gli ultimi della graduatoria, i peggiori, secondo gli impietosi dati dell'Ocse che, nell'ultimo trentennio, ci attribuisce – unici fra tutti i paesi monitorati – il non invidiabile primato di avere registrato una dinamica addirittura negativa di quasi tre punti percentuali. Peggio ancora, se possibile, il quadro fornito dall'Ilo, su un arco di tempo più ristretto e ravvicinato, ovvero dal 2008 ad oggi, -12%, contro dinamiche che in Francia o Germania hanno avuto un'entità analoga, ma col segno più davanti. A questi possiamo aggiungere

* Salvo Leonardi è ricercatore presso la Fondazione Di Vittorio.

¹ A marzo è nel frattempo scesa al 7,6% (indice Nic), su base annua.

l'incidenza del numero di lavoratori a rischio povertà, ovvero di quanti occupati per più di sette mesi, in famiglia, percepiscono un reddito inferiore al 60% del valore mediano nazionale. Prima della pandemia, della guerra in Ucraina e dell'inflazione, eravamo già quart'ultimi nell'Ue, a quota 12,2%, contro una media europea del 9,4% (Eurostat 2019). Un dato stimato per difetto, posto infatti che l'occupazione per almeno sette mesi non considera quanti – e sono molti – non raggiungono quella durata minima. Se la soglia fosse, infatti, abbassata ad almeno un mese, come ha ipotizzato un gruppo di lavoro ministeriale composto da Andrea Garnero e Michele Raitano, quella quota salirebbe ben al di sopra del 13%. Se dal rischio povertà si passa a considerare il lavoro a basso salario, ovvero la retribuzione individuale quando inferiore al 60% della retribuzione mediana nazionale, la collocazione comparata migliora sensibilmente, ma solo in presenza di rapporti di lavoro full-time e a tempo indeterminato perché, fuori da questa perimetro – per giunta assediato da una incidenza del part-time involontario fra le più alte d'Europa, come pure dalla breve e brevissima durata di tanti contratti a termine – abbiamo quasi un lavoratore ogni quattro che nell'anno non raggiunge la pur modestissima soglia, di certo insufficiente per poter vivere dignitosamente, di undici mila euro.

A dicembre 2022 la Cgil ha svolto un sondaggio sulla percezione che i lavoratori hanno della propria retribuzione. Per il 59% del campione, le retribuzioni italiane non consentono di coprire interamente il costo della vita. L'86% degli intervistati non le ritiene allineate alla «normalità» delle medie Ue. Prevale una mancanza di aspettative per l'immediato futuro. *«La causa principale del disallineamento tra salari e costo della vita – spiegano gli analisti delle indagini – è riconducibile a un deficit normativo che non tutela sufficientemente i lavoratori»*. Dai dati Eurostat, il divario salariale tra Italia da un lato e Francia e Germania dall'altro, si è ulteriormente ampliato nel confronto tra il salario lordo medio annuo del 2021 e quello del 2019. Un dato che risente pesantemente del divario di produttività fra noi, dove in vent'anni è cresciuta di appena il 4% e la Francia o la Germania in cui, nello stesso arco di tempo, l'aumento è stato rispettivamente di 28 e di 33 punti. Effetto, per quanto ci riguarda, del crollo degli investimenti, sia pubblici che privati.

Su tutto ciò impatta ora pesantemente il deterioramento del potere d'acquisto e, dunque, dei salari reali, ingenerato dagli inediti tassi di inflazione raggiunti in questo ultimo anno e mezzo. A scanso di equivoci e di eventuali mitizzazioni esterofile, nessun paese ha potuto, coi suoi strumenti abituali, resistere e fare adeguatamente fronte all'onda montante. No di certo quelli che, ad esempio, dispongono di una tutela legale del salario minimo. Secondo uno studio effettuato dai ricercatori dell'Istituto Sindacale Europeo (Etui), da anni molto attenti nel monitorare i temi del salario in Europa, lo scarto recente fra tasso di inflazione nazionale e incrementi dei minimi legali, a fine 2022, aveva fatto segnare perdite nell'ordine del -6,6% in Olanda, Irlanda e Polonia, del -5,8% in Slovenia, del -5,2% in Lussemburgo, del -4,7% in Spagna (malgrado tre rivalutazioni in poco più di un anno), del -2,9% in Portogallo, con solo la Francia ad un livello ancora molto contenuto, quanto meno al momento della rilevazione, con solo un meno 0,6%. L'esempio tedesco, spesso evocato, anche per i forti incrementi chiesti e ottenuti nel settore metalmeccanico, può essere utile ma a condizione di ricordare: a) che in quel paese vige un solo livello contrattuale, b) che ciò è anche reso possibile da una omogeneità del tessuto socio-produttivo, dai confini danesi a quelli austriaci, del tutto incomparabile col nostro, c) che essi si iscrivono in un trend ventennale di moderazione salariale che, come dimostrano Di Carlo e Höpner su questa numero della rivista, va fatto risalire alle caratteristiche concertative e neo-

corporativiste di quel sistema delle relazioni industriali. È senz'altro vero che per i cinque Länder orientali potrebbe tentarsi una analogia col nostro Mezzogiorno, ma – al netto di un costante restringimento del loro divario – quel sistema si è dato strumenti di uscita dal contratto nazionale, molto più ampi e strutturali di quanto da noi non consentano le eventuali «*intese modificative*», previste in molti Ccnl dal 2009 in poi. Cosicché oggi – e anche questo va portato a bilancio comparato – in quel paese la copertura contrattuale complessiva (del 51%) è più vicina ormai ad alcuni paesi dell'Europa centro-orientale che non a quelli del vecchio nucleo storico continentale. Va inoltre aggiunto che la Germania – in ciò similmente a Danimarca, Svezia, Finlandia, Norvegia, Svizzera e Regno Unito – non ha alcun sistema di indicizzazione salariale automatico o semi-automatico. Tutti gli aumenti o adeguamenti salariali vengono concordati collettivamente quali risultati di negoziati basati su una serie di indicatori, fra cui anche l'aumento del costo della vita (De Spiegelaere 2023).

L'ondata di mobilitazioni che da mesi si registra in vari paesi – su tutti, la Francia, ma anche la Gran Bretagna, il Belgio, la Spagna, la Germania, quanto meno in alcuni settori particolarmente sindacalizzati e forti dal punto di vista contrattuale – rivelano un disagio comune e forte, eco lontano di altre stagioni, e segnatamente degli anni Settanta, quando, un po' come oggi, fra guerre e shock energetici, molte società europee dovettero fare i conti con un concentrato di sfide, a cavallo fra inflazione da costi importati, aumento vertiginoso dei prezzi al consumo, erosione dei salari reali, lotte sindacali per la loro salvaguardia e per una più equa redistribuzione della ricchezza.

2. Tempi di bilanci e prospettive: perché questo tema per i *Quaderni*

Per tutte queste ragioni, ma non solo, ha preso corpo in Italia un animato dibattito circa l'opportunità, ritenuta necessità da un numero crescente di analisti, oltre che da un diffuso e crescente senso comune di massa, di rivedere strutturalmente il nostro sistema di formazione del salario, trasmigrando – come da alcuni anni ha fatto la Germania – dal primato esclusivo della contrattazione collettiva nazionale ad una individuazione di un importo minimo nazionale, inter-settoriale ed inter-professionale, stabilito per legge. Una prospettiva che ha tradizionalmente raccolto l'aperta contrarietà delle nostre parti sociali, e che ancora oggi suscita una diffusa riluttanza, dal momento che tutt'altro che idilliaco si rivela il panorama comparato, con pressoché tutti gli stati che l'adottano con livelli minimi legali sotto le soglie del basso salario, se non anche della povertà lavorativa. E proprio nei riguardi dei quali, ai fini di un rimedio programmabile, è stata concepita la recente Direttiva per salari minimi adeguati a livello europeo. Da registrare la recente posizione assunta in Cgil, dopo il suo recente Congresso, in base alla quale, contestualmente ad una legge che dia valore erga omnes ai contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, «*va prevista una soglia di legge sotto la quale il salario non può scendere. [...] Unica per tutti i settori e le tipologie di rapporto di lavoro*» (Cgil 2023).

I dati italiani e le loro gravi criticità, poc'anzi evocate, spiccano finanche a stridere in ragione del combinato disposto tra forza relativa delle organizzazioni sindacali e grado di copertura della contrattazione collettiva. Ovvero due dati che – ponendoci questa volta ai piani più alti e lusinghieri delle graduatorie internazionali – attesterebbero condizioni solitamente ottimali per conseguire livelli più elevati di benessere ed equità retributiva. A pregiudicare questa tradizionale corre-

lazione hanno concorso e concorrono tutt'ora svariati fattori, buona parte dei quali rinvenibili nelle caratteristiche strutturali del nostro tessuto produttivo e del mercato del lavoro, frutto da un lato delle antiche tare e dei forti dualismi che contraddistinguono l'impresa italiana nel quadro della competizione globale, a partire dal suo congenito e perdurante «nanismo», coi suoi evidenti corollari (scarsi investimenti nell'innovazione e nella formazione; bassa produttività; costo del lavoro come risorsa chiave; professionalità medio-basse) e dell'estrema precarietà che ha assunto dall'altro il nostro sistema occupazionale (Giangrande 2022). Frutto di una interminabile stratificazione di riforme, subite e sofferte dal mondo del lavoro e delle sue rappresentanze, tutte all'insegna della de-regolazione e della liberalizzazione.

Se queste sono innegabilmente alcune fra le cause strutturali dell'ormai pluridecennale stagnazione dei salari italiani, non si può neppure eludere il peso e la responsabilità da ascrivere al sistema delle regole che più direttamente ne hanno disciplinato e tutt'ora disciplinano la dinamica. Ad alcune delle loro maggiori criticità, già rivelate nel corso del loro lungo rodaggio – carenza di norme cogenti in tema di selezione degli attori negoziali più rappresentativi, proliferazione abnorme dei contratti nazionali, patologici ritardi nei rinnovi di tanti comparti, scarsa copertura delle Rsu nei luoghi di lavoro, inadeguata diffusione della contrattazione aziendale – accade ora che se ne aggiunga un'altra, macroscopica e impreveduta, derivante da un tasso di inflazione su livelli come non si vedevano dalla metà degli anni Ottanta.

Per le relazioni industriali italiane, questa sommatoria fra vecchie e nuove aporie, pone e impone una nuova capacità di riflessione e bilancio, tale da assumere i contorni di una vera e propria emergenza nazionale, se non si sarà capaci di trovare al più presto dei rimedi che sappiano – al contempo – rimarginare le ferite inflitte in tutti questi mesi alle famiglie, colpite duramente nel loro già fragile potere d'acquisto, senza dismettere l'obiettivo di un contrasto rapido ed efficace alle cause che da ultimo ne hanno determinato questa sorta di precipizio. Ovvero, l'inflazione; nemica giurata, oltre che di ogni economia ben ingranata, del reddito delle famiglie; dei loro salari, stipendi e pensioni, ma anche dei loro risparmi. E, se possibile, ancora di più, di chi è disoccupato, o ha lavori molto precari o di fatto privi di qualunque forma di indicizzazione o adeguamento contrattuale. L'Istat ha calcolato uno scarto di circa quattro punti fra il suo impatto fra i ceti abbienti e quello, assai più gravoso, fra quanti percepiscono redditi più bassi.

Per queste ragioni, abbiamo ritenuto che una rivista con le caratteristiche «vocazionali» dei *Quaderni di Rassegna Sindacale* non potesse non assegnare a questi temi una assoluta priorità tematica e temporale. Al cospetto dei tanti Ccnl rinnovati nel corso di questi ultimi due anni, di quelli che avrebbero dovuto e che invece tardano più o meno gravemente in questo compito. Si tratta, in sostanza, di effettuare un bilancio di lunga e breve durata sul come il sistema abbia funzionato, rispetto agli obiettivi che si era via via posto, valutando *se e come* riformarlo, in una prospettiva di crescita dei salari che li faccia tornare ad essere ciò che gli compete: un fattore di equità sociale, e al contempo di sviluppo economico e di consolidamento civile e politico di un paese.

Al fine di istruire ed animare un confronto pluralistico – sotto il profilo delle competenze disciplinari, degli orientamenti interpretativi e dell'esperienza maturata nell'ambito negoziale, con un focus comparativo sul caso tedesco – abbiamo chiamato a trattarne economisti del lavoro, giuslavoristi, statistici e dirigenti sindacali nazionali. Ne è emerso un quadro di estremo interesse, utile secondo noi a quanti – ad ogni livello – collocano il tema dei salari e della contrattazione collettiva al centro dei loro impegni professionali, come rappresentanti delle parti sociali, *policy*

makers o come esperti accademici e ricercatori, intenti a trovare soluzioni che facciano uscire dall'impasse in cui siamo giunti. Come scrive Giovanni Barbieri nel suo contributo: «*Il momento è propizio per fare un bilancio*».

Delle varie sezioni che compongono i vari contributi, alcuni – approfonditi specialmente dagli economisti – trattano temi come quello relativo alla natura dell'inflazione («*da domanda o da offerta?*», Tronti; «*da salari o da profitti?*»; Gaddi e Garbellini), del rallentamento della crescita, della stagflazione, della grande transizione della politica economica (Tronti), del rapporto fra inflazione e mismatch nel mercato del lavoro (Lucifora e Mameri); del ruolo delle banche centrali (ancora Gaddi e Garbellini). Ciò che evidentemente accomuna tutti quanti i testi – inclusi quelli del giuslavorista Pigliararmi, dell'ex dirigente dell'Istat Barbieri, dei due esperti dell'Istituto Max Planck di Colonia (Di Carlo e Höpner) e ancora del dirigente nazionale della Cgil, Marongiu – è l'attenzione che viene riservata alle regole con le quali, nel corso dei decenni, si è stabilito attraverso quali indicatori e assetti procedurali i salari vengono adeguati alla dinamica dei prezzi, al fine di salvaguardarne il valore reale, operando su quello nominale stabilito dalla contrattazione nazionale di settore. Ed è su di essi che qui vorremmo concentrarci, provando a selezionare alcuni snodi essenziali della discussione, per come prospettata dagli autori e per come – in generale – sta avendo ulteriormente luogo, nel dibattito in corso; sindacale, politico ed accademico.

3. Dalla scala mobile al *Patto per la fabbrica*: un excursus

Le norme e le prassi che in Italia regolano l'andamento delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in rapporto al costo della vita, sono variate nel corso del tempo. Contestualmente all'evoluzione del sistema italiano delle relazioni industriali, secondo una stratificazione non di rado incoerente, come rileva criticamente Pigliararmi nel suo articolo. Ai meccanismi automatici sanciti da un accordo interconfederale per il Nord Italia, del 1945, con la c.d. *scala mobile*, poi estesi e pure recepiti nella legislazione, sono subentrati – a partire dal 1993 – sistemi di politica dei redditi e concertazione, variamente modulati, al cui centro si pone il contratto collettivo nazionale di categoria, ma sulla base di regole generali definite a livello di protocolli tripartiti e/o accordi interconfederali. È in questi testi – del 1993, del 2009, del 2018, solo per rimanere ai più importanti – prima ancora che nei contratti nazionali di settore, che sono stabiliti: *gli obiettivi*, in termini di politica dei redditi, *gli indici previsionali* sulla base dei quali adeguare le retribuzioni all'indice dei prezzi al consumo, *le procedure* con cui effettuare questo adeguamento, la *durata* degli effetti, le sue scansioni temporali. Seppure non in maniera esclusiva, è ad essi che bisogna oggi rivolgersi per comprendere cosa non ha funzionato nel favorire un recupero, se non immediato ed integrale di quanto eroso dall'aumento dei prezzi – come pure idealmente auspicabile – quanto meno più soddisfacente e tempestivo di quanto non sia accaduto finora.

Questa storia può essere raccontata e riassunta, in quattro tappe fondamentali; tre delle quali scandite e stratificate nell'ultimo trentennio (1993, 2009, 2018) e come tali fonti dell'attuale quadro regolativo; la quarta – ovvero la prima, cronologicamente parlando – in vigore per circa 45 anni, che fino alla sua graduale abrogazione fra il 1990 e il 1992², è stata il punto di partenza e la

² Prima di noi, l'avevano già abrogata in Olanda, (1982), Danimarca (1982) e Francia (1983). Oggi solo il Belgio – insieme a due altre piccole realtà, come Cipro e Malta – dispone ancora di un sistema di indicizzazione automatico.

pietra di paragone per il modello che ne avrebbe successivamente preso il posto. Ovviamente ci stiamo riferendo alla *scala mobile*. Partiamo dunque da qui, la nostra rapida carrellata. Viene introdotta nel 1945-46, con un accordo tra la Confindustria e l'allora Cgil unitaria, per assicurare un minimo salariale che potesse normalizzare la situazionale salariale nella ricostruzione del paese, riducendo la conflittualità sul «caro-vita». È calcolata sulla base di un indice che rileva l'andamento trimestrale dei prezzi di particolari beni di consumo (Ipc), generalmente di larga diffusione, costituenti un «paniere», una spesa base, articolata dall'Istat in varie categorie. Ad ogni variazione dell'Ipc, scattano automaticamente aumenti corrispondenti delle retribuzioni («valore punto» lordo dell'1% della retribuzione contrattuale operaio 2^a categoria). Fino agli anni Sessanta i coefficienti di maggiorazione vengono variamente differenziati; per età e sesso, gruppo merceologico, zone territoriali e, fino al 1975, anche per qualifica. È infatti nel 1975, con l'accordo interconfederale Agnelli-Lama sul *punto unico di contingenza*, che la parametrizzazione viene completamente uniformata su quello più alto, di un impiegato di prima categoria (il c.d. «punto pesante»). Con un'inflazione che si manterrà stabilmente a due cifre per oltre un decennio, poco meno della metà dell'intera retribuzione viene costituita dall'indicizzazione automatica dei salari, con un sostanziale effetto di appiattimento inter-professionale, esito dell'approccio molto egualitarista che ispirò in quegli anni il nostro movimento sindacale (Lettieri 1991; Accornero 1992).

Il meccanismo viene duramente criticato da quanti ne denunciano «l'infernale spirale» inflazione-salari-inflazione; su tutti il premio Nobel per l'economia Franco Modigliani, con una serie di articoli sul *Corriere della Sera* e su *Moneta e Credito*, nel 1977. Un'interpretazione destinata a divenire presto senso comune nel dibattito pubblico, preparando la svolta degli anni a seguire (Modigliani, 2018). Altri, in vero, proveranno a confutare quell'analisi, dimostrando fra l'altro come l'indicizzazione non fosse già allora, a fine anni Settanta, mai integrale, ma solo fino a un massimale di retribuzione (580.000 lire nette), con un progressivo *décalage* intorno al 25% sull'ammontare superiore. Si è calcolato che il salario medio di un manifatturiero fosse indicizzato integralmente solo per il 67% della sua retribuzione; per il 53,50% quella di un chimico (Ansuini e Morroni 1976; Lungarella 1981; Patriarca 1986; Gaddi 2023).

Già nel 1982, Confindustria si pente e fa retromarcia, dandone una prima disdetta, all'origine del c.d. Lodo Scotti, tripartito, del 22 gennaio dell'anno dopo. Ne accennano Lucifora e Mameri nel loro articolo. Del resto, anche in Cgil e in tutto il sindacato confederale maturano indirizzi diversi dal passato, come suggella una celebre intervista a Lama del 1978, e la concomitante «svolta dell'Eur». Il salario, è in sostanza l'assunto, non è, non può più essere considerata una «variabile indipendente». È in quella fase che può forse datarsi l'avvio, in Italia, di quella politica dei redditi e di «azione concertata», con quel genere di scambio politico, da tempo in vigore nei Paesi europei con relazioni industriali di stampo neocorporativo. Un modello di regolazione politica dell'economia nel quale – come sintetizza efficacemente Carlo Trigilia – «*le grandi organizzazioni di rappresentanza degli interessi partecipano insieme alle autorità pubbliche, tramite intese formali o informali, al processo di decisione e attuazione di politiche economiche e sociali*» (Trigilia 2002). Esso riguarda beni di forte valenza pubblica; politiche dei redditi, politiche sociali (pensioni), politiche economiche, fiscali e del mercato del lavoro (Carrieri 2008). La politica dei redditi, in particolare, è quell'insieme di misure di contenimento e correzione della dinamica contrattuale delle retribuzioni, come verrà osservato, *entro un quadro predeterminato di compatibilità*. Il Lodo Scotti stabilisce un tasso d'inflazione programmata, ponendo un tetto agli incrementi dei prezzi al consumo e delle tariffe

(13% nel 1983; 10% nell'84), «limitando l'espansione dei redditi nei limiti della conservazione del valore reale». Si depura la dinamica salariale dalla rivalutazione del dollaro e dalla media ponderata delle valute della Comunità europea. In cambio, il governo si fa garante del controllo dell'incremento prezzi amministrati e tariffe, laddove al contempo si riduce l'orario di lavoro, si neutralizza il *fiscal drag*, si aumentano gli assegni familiari e vengono fiscalizzati gli oneri sociali. La contrattazione aziendale, infine, non potrà avere per oggetto materie già definite a livello superiore. Come si può vedere, sono vari e rilevanti i tratti che legheranno quel modello a quanto si vedrà più avanti, successivamente.

Tralasciando qui la pur cruciale vicenda del decreto di San Valentino, e di tutto ciò che ne conseguì, sotto il profilo politico e dei rapporti inter-sindacali, rileva qui ricordare come nel frattempo le rilevazioni Istat vengano semestralizzate e la copertura dell'indicizzazione ulteriormente ridotta o «raffreddata». L'obiettivo, a cui in quegli anni lavora specialmente Ezio Tarantelli (ne accenna Tronti nel suo pezzo), è di passare da un modello *backward-looking* ad uno *forward-looking*, nel quale l'aggiustamento avvenga più flessibilmente e su basi concertative, anziché rigide e automatiche. Nel luglio 1992, con un assai sofferto e controverso accordo tripartito, viene definitivamente archiviata l'era della scala mobile, aprendo l'anno dopo la strada a quella che, con una espressione attribuita al suo maggiore ispiratore – Gino Giugni – sarebbe divenuta la vera carta costituzionale delle relazioni industriali italiane da lì a venire (Giugni 2003). Con quel Protocollo, siglato il 23 luglio 1993 (e noto oggi come *Protocollo Ciampi*), vengono stabilite – fra le varie altre cose – le regole per una politica dei redditi fondata su un'*inflazione programmata* in apposite sessioni tripartite, definendo due livelli di contrattazione, con primato gerarchico di quello nazionale e specializzando i contenuti salariali della contrattazione decentrata. Tutti i contributi raccolti ne trattano più o meno diffusamente. In quel testo si legge innanzitutto che: «La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali [...] con l'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei paesi comunitari economicamente più virtuosi». Su questo presupposto, «Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata», laddove uno specifico Osservatorio dei prezzi avrà il compito di verificare le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore. L'obiettivo è quello della «salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni», a partire dal tasso di inflazione programmato, ma anche «delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore». E, dunque, per quanto sottovalutata, era già stata prevista la possibilità che la salvaguardia del potere d'acquisto andasse oltre il livello dell'inflazione programmata. Cos'altro sarebbe, infatti, quel riferimento agli «andamenti specifici di settore», se non la possibilità di prendere in considerazione quote della produttività media settoriale? Si prevede inoltre che: «In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione fra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel biennio precedente [...]». Al fine di scoraggiare eventuali tentazioni ostruzionistiche, sul versante datoriale, viene prevista una indennità di vacanza contrattuale del 30% del tasso di inflazione programmato dopo tre mesi; 50% dopo sei. *Last but not least*, gli aspetti economici della contrattazione aziendale, non ripetitivi e correlati a produttività; faranno riferimento a «margini di produttività eccedente quella eventualmente usata per aumenti retributivi nel Ccnl». Varie e sostanziali si riveleranno le difficoltà nel mettere pienamente in atto i disegni e le previsioni contenute in un quell'accordo seminale. A cominciare, ben presto, dalla deliberata ritrazione dei governi, e di quelli di centro-destra in particolare (1994-95; 2001-06), dal farsi re-

sponsabilmente carico dei loro impegni, concorrendo a sottostimare i dati inflattivi previsionali, per quanto a questi ultimi fosse riconosciuto un margine di negoziabilità politica che sarebbe sparita con gli accordi successivi del 2009 (Bellardi 2010). In quell'anno, due accordi – uno quadro e l'altro interconfederale – ridisegnano in profondità, senza la Cgil che dissente, il sistema tracciato nel 1993. A dispetto delle richieste elaborate l'anno prima dalle tre centrali confederali insieme – ovvero triennializzazione unificata (normativa ed economica), per evitare sovrapposizioni fra cicli nazionali e decentrati di rinnovo, ma con una definizione del tasso di inflazione non più programmato ma *«ragionevolmente prevedibile»* – a passare quasi integralmente è la piattaforma confindustriale. La funzione del Ccnl non sarà dunque più quella di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, bensì – ed è una cosa diversa, non solo semanticamente – di *«garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore sul territorio nazionale»*.

L'adozione dell'Ipca (ossia dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo), *«depurata dal costo dei beni energetici importati»*, rappresenta la maggiore novità introdotta nel 2009, all'origine del principale dissidio da parte la Cgil, che quegli accordi non li sigla, denunciandone – con una preveggenza che questo ultimo anno ci consegna in tutta la sua lungimiranza – la minore protezione fornita programmaticamente e deliberatamente dal nuovo indice previsionale. Esso inoltre non viene più definito fra le parti sociali in apposite sessioni di concertazione ma è, d'ora in poi, elaborato e stabilito dall'Istat, su base annua e nel triennio, sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Il suo calcolo si basa su un paniere rappresentativo di tutti i beni e servizi destinati al consumo finale delle famiglie, raggruppati in 295 categorie di prodotto. Il recupero dei probabili scarti fra il dato previsionale e quello effettivo, a consuntivo, non sarà automatico ma terrà conto della sua *«significatività»*, la cui verifica non avverrà più nello stesso ambito settoriale, ma a livello interconfederale, tramite un apposito comitato paritetico incaricato. D'ora in poi sono, infine, ritenute ammissibili *«intese modificative»* a livello decentrato, sia pure nei limiti e secondo le modalità definite nel Ccnl. La via italiana a ciò che, nel concomitante dibattito europeo prende il nome di *«hardship»* o *«exit clauses»*, e che nell'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011 assumeranno un rilievo centrale nel disegno di aziendalizzazione che in quella terribile estate ci viene recapitato, con scarse possibilità di appello, dalla Bce.

Come scrive Barbieri: *«Le questioni dal 2009 sono due e distinte: la scelta dell'indicatore adeguato a misurare l'inflazione, e il ruolo di questo indicatore nella contrattazione e, più in generale, nella politica dei redditi»*. Nel suo articolo traccia genesi e metodologia dell'Ipca depurata del costo dei beni energetici importati. Ricorda opportunamente come essa non fosse inizialmente disponibile nella pur vasta gamma di indici prodotti dalla statistica ufficiale italiana, e che scaturisce da una elaborazione ad hoc, prima da parte dell'Isae e poi dell'Istat, che nel 2011 ne rileva le funzioni. Essa – prosegue Barbieri – costringe a procedere *«attraverso stime e approssimazioni»* e, importante, *«pecca soprattutto di scarsa trasparenza»*, a causa della depurazione degli energetici importati. Con quel nuovo parametro, si è inteso escludere le voci più volatili che possono avere impennate improvvisate ed effimere per cause esterne all'economia nazionale (Fazio, Massagli, Tiraboschi 2013). Non si tratta di una novità assoluta, se si pensa che già con il Lodo Scotti del 1983, la dinamica salariale, inclusa l'indicizzazione, veniva depurata dalla rivalutazione del dollaro, ovvero dal dato della svalutazione della lira e di conseguenza, dell'aumento del costo dei beni importati.

Malgrado il grave vizio genetico di essere scaturiti con l'esclusione della maggiore confederazione sindacale del paese, quel modello viene di fatto recepito unitariamente in tutti i Ccnl, con

piattaforme unitarie e oltre la soglia dell'Ipca depurata, ma con la grave esclusione dei metalmeccanici, per due volte consecutive nell'arco di pochi anni, e del commercio, nel 2011. In realtà, come già negli anni che seguono la stipula del Protocollo Ciampi, anche dopo il 2009, sia pure in un quadro sostanzialmente altalenante, non sono pochi i casi in cui l'inflazione programmata si rivela più alta di quella poi effettivamente rilevata e che di conseguenza le retribuzioni contrattuali si rivelino superiori all'inflazione programmata. Già fra il 1994 e il 2008, come rileva Matteo Gaddi in una dettagliata analisi condotta sulla contrattazione nazionale dei metalmeccanici di quel periodo, si erano registrati otto scostamenti in positivo, su 14 aggiustamenti, nel raffronto fra la retribuzione annua e l'inflazione reale Foi (Famiglie Operai e Impiegati) (Gaddi 2023). A conclusioni simili, in quegli anni, erano già giunti tre rapporti sui salari realizzati dall'Ires nazionale (Megale et al. 2003; 2005; 2011). Barbieri, a sua volta, sottolinea come nei tredici anni fra il 2009 e il 2021, per ben otto volte il valore effettivo sia risultato inferiore a quello previsto e negoziato nell'anno precedentemente. Lo scostamento maggiore in valore assoluto si è avuto nel 2013 e 2014, con una sottostima dell'inflazione effettiva dello 0,5%. Il problema sono però le perdite cumulate, che tanto concorrono a quella stagnazione di cui si accennava prima. Il dato dei beni energetici importati, in anni di inflazione ai limiti della sua degenerazione opposta, ossia la stagflazione, non arriva a incidere sostanzialmente, dal momento che la loro dinamica rimane per lo più sotto il livello di guardia. Altre e maggiori, ne accennavamo prima, saranno le cause di quella perdita di 12 punti percentuali che, esattamente da allora, ci è stata impietosamente rappresentata dall'ufficio statistico dell'Ilo (2022).

Nel frattempo, nel 2018, Cgil, Cisl e Uil siglano con Confindustria il c.d. *Patto per la fabbrica*, che per il momento possiamo considerare l'ultimo atto di livello apicale, fra quelli che oggi inquadrano gli sviluppi retributivi e contrattuali del nostro paese (Liso 2018). Qui «*La contrattazione collettiva [...] dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali*». Viene riconfermato l'indice previsionale adottato nel 2009, come anche la durata triennale unificata del contratto nazionale, ma con l'introduzione di una distinzione, fino ad allora del tutto inedita, fra *Trattamento economico minimo* (Tem), che consiste nei minimi tabellari e *Trattamento Economico Complessivo* (Tec), che assommerà il Tem e tutti quei trattamenti economici comuni a tutti i lavoratori del settore e consistenti nelle varie forme di welfare complementare, fortemente incentivato dal Patto. «*La variazione dei valori del Tem avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli Ccnl – in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice Ipca armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat*». Per rendere l'indice più flessibile e aperto alle caratteristiche settoriali, il contratto nazionale di categoria potrà modificare il valore del Tem, «*in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa*». Una formulazione che servirà, in alcune categorie, a salvaguardare talune peculiarità consolidate, o di avviare delle sperimentazioni, al di là dell'altrimenti angusto parametro dell'Ipca depurata e del mantenimento invariato del potere d'acquisto. Si pensi, nel primo caso, alle specificità della contrattazione nei settori chimici ed energetici; ossia l'*Elemento Distinto della Retribuzione* (Edr), impiegato come fattore di compensazione fra le fasi a credito delle imprese e quelle, come l'attuale, a credito (ampio) dei lavoratori, o col valore punto, calcolato non sulle paghe tabellari del vecchio Ccnl ma sulla base della media nazionale dei salari reali, inclusi i premi aziendali per settori dove la copertura del secondo livello è dell'ordine del 80%. Quanto al secondo caso, l'esempio può essere

quello del Ccnl dei metalmeccanici, del 5 febbraio 2021, che nel delineare la riforma dell'inquadramento professionale, ne prefigura al rialzo i valori retributivi, con incrementi ben superiori a quelli altrimenti deducibili dagli ultimi dati forniti dall'Istat, su anno e triennio. Meccanici ai quali, già dal rinnovo precedente, si applica una peculiare verifica annuale ed ex post, degli scostamenti nel frattempo intercorsi, in vigenza di contratto (Bavaro 2023). Clausola in virtù della quale, ad esempio, i 25 euro inizialmente predeterminati quale tranche per il 2023, a giugno dovrebbero non essere inferiori agli 85 euro, in virtù dell'aggiustamento annuale convenuto.

Fra il 2021 e il 2022, con propaggini ai primi mesi di questo 2023, molti Ccnl sono stati rinnovati. Nicola Marongiu, nel suo articolo, ne riporta numeri e coperture: 109 Ccnl in due anni. Ma con ancora ben 7 milioni di lavoratori (il 60% del totale) con contratto scaduto. Alcuni dei quali anche da 4 anni e persino fino a 10, con una media in ogni caso intollerabile di circa 24 mesi di ritardo³. Un dato questo che, come lo stesso autore giustamente rileva, rappresenta una delle maggiori criticità di tutto il sistema, concorrendo già in tempi normali alla stagnazione dei salari. E che in tempi di inflazione a livelli prossimi se non superiori al 10% si trasforma in un autentico salasso per le retribuzioni reali. Considerato che gran parte dell'ultima inflazione è scaturita proprio dall'impennata dei costi energetici importati, con ricadute pesantissime sulle bollette energetiche (gas ed elettricità) e del trasporto, per le famiglie. Oltre che indirettamente su tutti i beni che da quelle fonti traggono una quota molto consistente dei prezzi al consumo.

Scrivono Tronti: «*Volendo semplificare, se nel 2021 l'indice Ipca è aumentato dell'1,9%, quello dell'insieme dei beni energetici è cresciuto del 14,3%, sette volte e mezzo l'indice complessivo*». A questo punto – prosegue l'economista – «*Gli effetti della depurazione sono vistosi e spingono l'urto dell'inflazione a colpire pesantemente i redditi da lavoro*». «*L'indice Ipca – conviene Pigliararmi – si è rivelato uno strumento insufficiente a garantire l'adeguamento del livello retributivo minimo al costo della vita*». Sul fatto che l'Ipca depurata sia oggi una delle principali cause del vistoso calo del potere d'acquisto, convengono anche Gaddi e Garbellini, come pure più sfumatamente Nicola Marongiu. L'Ipca invece, senza riferimenti ai costi energetici e alla loro depurazione, presenterebbe per Barbieri, tecnico ed esperto con una vita all'Istat, molti più vantaggi: ex post, è un indice della statistica ufficiale ed europea; nella previsione è più trasparente, consentendo di minimizzare le ipotesi alla base della stima; è più vicina all'inflazione sperimentata dall'aggregato dei consumatori finale. Potrebbe essere una strada da percorrere? Certamente non la sola.

Nel frattempo, secondo le stime preliminari, nel mese di marzo 2023 l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (Nic), al lordo dei tabacchi, registra una diminuzione dello 0,3% su base mensile e un aumento del 7,7% su base annua, da +9,1% del mese precedente. Il rallentamento del tasso di inflazione si deve, in prima battuta, alla decelerazione su base annua dei prezzi dei beni energetici non regolamentati (da +40,8% a +18,9%) e alla flessione più marcata di quelli degli energetici regolamentati (da -16,4% a -20,4%) e, in misura minore, dalla contrazione dei prezzi degli alimentari lavorati (da +15,5% a +15,3%). L'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,1% per l'indice generale e a +4,1% per la componente di fondo. In base alle stime preliminari, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (Ipca) aumenta dello 0,8% su base mensile, per la fine dei saldi stagionali di cui il Nic non tiene conto, e del 8,2% su base annua (in

³ Su questi dati, fra gli altri, Cnel, *XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, Roma, 2022; N. Giangrande, *La contrattazione collettiva, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori interessati nel 2022*, Fondazione Di Vittorio, aprile, 2023; <https://bit.ly/3mH3iMU>.

netto rallentamento da +9,8% di febbraio). Lo scarto fra questa dinamica dell'inflazione e l'andamento dei salari reali, contrattati nello stesso periodo con riferimenti parametrici nettamente inferiori, determina una perdita del potere d'acquisto nell'ordine di circa sette punti percentuali. Mai vista, in queste proporzioni, da tempo immemorabile. Basti solo considerare che, fra il 2011 e il 2021 il tasso di inflazione Nic era oscillato da un massimo del 3% (2012) a un minimo addirittura negativo, del -0,2% (2020), con valori medi sull'intero periodo attestati intorno all'1%. La metà di quello ritenuto ottimale, e come tale perseguito monetariamente, dalla Bce. Oggi nessuno può dirsi seriamente in grado di fare previsioni sul *se*, *quando* e *quanto* l'inflazione tornerà ad attestarsi su livelli medi del tipo di quelli perseguiti dalla Bce, fino a poco tempo fa disattesi per eccesso di ribasso, e non certo di rialzo – e che rialzo! – dell'ultimo anno.

4. Oltre il modello del 2009: che fare?

Come scrive Nicola Marongiu nel suo contributo, i livelli eccezionalmente bassi dell'inflazione, negli ultimi dieci anni, avevano ridotto la necessità di dotarsi di un modello comune per tutti i settori. E ciò ha fatto sì che, in fondo, poche e flebili siano rimaste le voci di quanti fossero seriamente intenzionati a mettere in discussione l'attuale assetto contrattuale, sotto il profilo della sua efficacia ed equità performativa. Marongiu rileva fra le altre cose come la distinzione fra Tem e Tec si ritrovi oggi solo in una parte, e neppure maggioritaria, dei Ccnl siglati in ambito Confindustria. A testimonianza di una estrema disomogeneità di regimi non solo fra i vari macro-settori – si pensi ad esempio alla durata quadriennale dei Ccnl di alcuni, piuttosto che triennale di altri – ma persino all'interno dello stesso perimetro di afferenza interconfederale.

Per quanto riguarda gli accordi nazionali stipulati tra il 2021 e il 2022, sia Confindustria che le maggiori associazioni sia dell'artigianato, delle piccole imprese e delle cooperative, dichiarano di aver definito incrementi salariali superiori a quelli previsti con l'indice Ipc. In questo modo, e dal punto di vista dei datori di lavoro, è stata data risposta alla richiesta sindacale di recuperare il potere d'acquisto eroso dall'inflazione. Confartigianato, la più grande delle associazioni artigiane, sottolinea come i periodi di vacanza contrattuale, siano stati coperti in ultrattività, attraverso l'erogazione di una quota *tantum*, a carico delle imprese. Le associazioni datoriali ribadiscono il loro accordo sul principio secondo cui l'Ipc, per gli adeguamenti salariali, debba escludere i costi dei beni energetici. Poiché le imprese – e in special modo quelle dei settori più energivori (si pensi al caso eclatante della ceramica, coi suoi contraccolpi fra i produttori di piastrelle) – hanno visto le loro bollette energetiche triplicarsi e addirittura quadruplicarsi, negli ultimi mesi, anche i salariati devono accollarsi una qualche parte dell'onere.

Cgil, Cisl e Uil concordano – di contro – sulla necessità e l'urgenza di aumentare immediatamente il potere d'acquisto delle retribuzioni di tutti i lavoratori. La Cgil parla di «pandemia salariale»; la Cisl e la Uil di una grande «questione salariale» come una vera e propria emergenza nazionale. Le vie indicate sono varie ma essenzialmente riconducibili, come prevedibile, al versante di una riforma fiscale e a quello della contrattazione collettiva. Sul versante fiscale, il carico fiscale sui lavoratori rimane troppo elevato; tra i più alti dell'Ue. La prima richiesta è, quindi, quella di ridurre di cinque punti il cuneo fiscale, subito, e tutto sul versante salariale dei lavoratori. Il taglio di soli due o tre punti – introdotto dal governo Meloni, con l'ultima legge di bilancio, e rinnovato

per analogo importo col Def per il prossimo anno – è quindi giudicato inadeguato, in quanto insufficiente. Per i sindacati questa misura dovrebbe essere finanziata con un robusto aumento del prelievo fiscale sui giganteschi extraprofiti realizzati nell'ultimo anno dalle grandi multinazionali del settore energetico, ma anche digitale e farmaceutico. In questo modo ci sarebbero più risorse da destinare alle famiglie, per contrastare i rincari energetici delle bollette domestiche di luce e gas.

Poi, ovviamente, c'è la questione cruciale della fissazione dei salari e della contrattazione collettiva. In molti settori gli accordi nazionali non sono ancora stati rinnovati. La manifattura industriale li ha rinnovati quasi tutti. Nel terziario, invece, molti, e alcuni di grande rilievo (commercio e turismo; circa 4 milioni di addetti insieme) sono scaduti da tempo. Questo grave ritardo condanna i lavoratori di questo vasto settore, spesso meno pagati che nelle aziende manifatturiere, a percepire stipendi pattuiti ormai troppi anni addietro. Ben prima che esplodesse l'inflazione lo scorso anno, con solo un «accordo economico ponte» a dicembre 2020, per attutire un po' la nuova situazione, con il Ccnl ancora da rinnovare.

Per la Cgil, la crescita dell'inflazione ha definitivamente superato il parametro dell'Ipca, rettificato dei costi dei beni energetici, come riferimento per il recupero del potere d'acquisto nei contratti nazionali di settore. «*Non riconoscere questo cambiamento – si legge nel documento congressuale «Il lavoro crea il futuro» (2023) – significherebbe programmare la riduzione strutturale dei salari, già tra i più bassi d'Europa».* L'obiettivo dei prossimi rinnovi contrattuali deve essere la crescita della retribuzione complessiva: «*a partire dal riconoscimento dell'inflazione effettiva, e non solo quella relativa all'Ipca corretto, a tutela integrale del potere d'acquisto, a cui si aggiungono altri indicatori che la trattativa individuerà».* Per battere l'inflazione e arginare il rischio di una recessione quale conseguenza: «*è necessario recuperare una mensilità in più, agendo sul cuneo contributivo, sul fiscal drag e sui rinnovi tempestivi dei contratti nazionali»* (M. Landini, su *La Stampa*, 9/1/2023). Per la Uil, che condivide in gran parte questo approccio, bisogna aumentare i salari per evitare il crollo della domanda, la chiusura delle aziende e ulteriore disoccupazione. Serve lo sgravio fiscale delle tredicesime (la tredicesima mensilità) e i rinnovi dei contratti nazionali, con il taglio – anche qui – del cuneo fiscale, a tutto vantaggio dei lavoratori. L'aumento della tassazione degli extra-utili dovrebbe riguardare il settore farmaceutico, oltre a quello petrolifero. Occorre introdurre condizionalità nel sostegno alle imprese, evitando aiuti indiscriminati, anche alle imprese che licenziano o non rispettano i contratti collettivi. Per la Cisl bisogna affrontare l'inflazione «in termini scientifici»; capire qual è il punto di non ritorno sia per evitare la spirale prezzi-salari-prezzi, sia per scongiurare una recessione. «*L'Ipca al 4,7%, come indicato quest'anno (2022) dall'Istat, non può essere buono. E anche l'Istat ammette un'impasse nel valutare un divario sempre più significativo tra il minor costo delle importazioni di gas e fissato in base a contratti, e il costo al consumo a cui si applicano le tariffe comunicate dall'autorità nazionale. L'Ipca al netto della componente energetica è quindi un indice inadeguato e molto inferiore all'inflazione pagata dai lavoratori»* (Giulio Romani, su *La Repubblica*, 07/11/2022). In un'intervista Sbarra ha detto: «*Bisogna rinnovare i contratti di lavoro pubblici e privati, con una defiscalizzazione al 100% dei frutti della contrattazione collettiva. Eppure, bisogna ridurre di almeno 5 punti il cuneo fiscale nella parte lavoro, restituire le risorse drenate della fiscal drag e favorire aumenti di produttività da redistribuire sui salari. Inoltre, la Cisl insiste molto per detassare tutti i frutti della contrattazione collettiva. Serve un patto antinflazionistico tra governo e parti sociali, per ristabilire la piena indicizzazione all'inflazione di pensioni e salari»* (sul *Tempo*, 19/2/2023). Il modello indicato è il Protocollo tripartito del luglio 1993. Patto che il leader della Cisl aveva già evocato e riproposto durante il Congresso della sua organizzazione (maggio 2022), e che però venne subito cassato dal pre-

sidente di Confindustria, secondo il quale «*Il patto Ciampi era per la moderazione salariale. Ora il problema è l'opposto; l'inflazione viene dalle materie prime e mangia i salari in termini reali*» (Carlo Bonomi, su *La Stampa*, 10/10/2022). Anche la Cgil, al riguardo, si mostra scettica, sottolineando piuttosto l'urgenza di soluzioni, piuttosto che *metodi* o *patti*.

Sulla questione dell'eventualità, ossia dell'opportunità o meno di predisporre ad un nuovo patto sociale in materia di politica dei redditi, i pareri raccolti su questo numero dei *Quaderni* variano fra di loro, sia sul *se* che sul *come*.

Riguardo al *se*, sono espressamente favorevoli Lucifora e Mameri, per i quali il nuovo quadro di questi mesi, apre un nuovo spazio per una politica dei redditi opportunamente calibrata. «*Quel che manca oggi – scrivono i due economisti dell'Università Cattolica Sacro Cuore – è quel «Metodo Ciampi» di coinvolgimento delle parti sociali nelle decisioni di politica economica*», posto che la dimensione europea della crisi, e la sua risoluzione anche a quel livello, costituisce un presupposto ineludibile. Un punto di vista che invita a non sottovalutare l'opportunità offerta dalla Direttiva su salari minimi adeguati in Europa, ad esempio sul terreno di una maggiore copertura «effettiva» dei Ccnl, ovvero debitamente certificata per ogni settore e depurata da eventuali distorsioni derivanti dalla contrattazione minore o pirata. Un Patto che potrebbe e dovrebbe preludere ad una normativa in grado di garantire l'estensione degli effetti dei Ccnl *erga omnes*, laddove sempre attuale e cruciale rimane la questione del rafforzamento della contrattazione decentrata e della componente variabile della retribuzione legata ai risultati.

Per Tronti, l'inflazione non dipende in alcun modo dai salari, ma dall'offerta internazionale, cosicché non c'è modo di abbatterla frenando i salari e lasciando che ne eroda ulteriormente il potere d'acquisto. Da anni, l'economista dell'Università Roma Tre, critica il *wage cap*, ovvero la predeterminazione verso l'alto concepita col Protocollo del luglio 1993. Esso condanna i nostri salari a mantenere invariata la quota che avevano in quell'anno, posto che l'insufficiente sviluppo della contrattazione decentrata non lascia alla maggioranza dei lavoratori altro strumento per vedersi aumentare la retribuzione se non il Ccnl. In questo scenario, un ruolo propulsivo spetta ancora alle relazioni industriali, attraverso – a suo dire – una ripresa della concertazione. «*Come negli anni Ottanta del secolo scorso, il punto è mettere d'accordo governo e parti sociali su obiettivi di crescita delle imposte, dei salari e dei prezzi interni, coerenti con un target nazionale di inflazione definito consensualmente. L'interdipendenza degli attori e la prospettiva è concertare lo sviluppo*». Il «*ruolo notevole*» delle parti sociali.

Nel loro contributo sul caso tedesco, Di Carlo e Höpner sottolineano l'importanza della concertazione neocorporativista di quel modello, nel fornire un supporto e una guida per le relazioni industriali per assorbire con discreto successo le pressioni inflazionistiche derivate dalla crisi energetica. Ad esempio, esentando temporaneamente da imposte e contributi previdenziali quei pagamenti *tantum*, elargiti dai datori di lavoro al di fuori dei contratti collettivi settoriali. I quali, sia detto per inciso, appaiono qui in dettaglio assai meno di manica larga di quanto, da noi, li si è fatti apparire; sicuramente nel caso dei chimici e dei metalmeccanici.

Per Pignatelli, che da anni concorre al monitoraggio della contrattazione nazionale e decentrata presso l'Adapt: «*L'indice Ipca si è rivelato uno strumento insufficiente a garantire l'adeguamento del livello retributivo minimo al costo della vita*». Esso ha di fatto costituito «*solo una base di partenza per la negoziazione dei salari, i cui esiti dipendono, in buona sostanza, dalle diverse dinamiche caratterizzanti un determinato settore di riferimento e anche dalla durezza delle trattative rispetto all'ultimo rinnovo di un determinato contratto collettivo*».

Barbieri, a sua volta, sottolinea come la scelta dell'Ipca non implicava l'abbandono dell'approccio che aveva ispirato il protocollo del 1993, ovvero l'assunzione di un obiettivo comune e condiviso fra le parti sociali e l'esecutivo. Ed è a quello spirito – che, ricordiamo, venne animato dal profilo politico e istituzionale di un Azeglio Ciampi, giuridico e delle relazioni industriali di un Gino Giugni, sindacale e politico di un Bruno Trentin – che occorrerebbe per alcuni provare quanto meno a tornare. Pur con tutte le odierne differenze, oggettive e soggettive, con quella stagione.

Ipotesi del genere vengono invece bocciate, nel loro articolo, da Matteo Gaddi, sociologo del lavoro molto vicino alla Fiom-Cgil, e da Nadia Garbellini, economista presso l'università di Modena e Reggio Emilia. La politica dei redditi, «*i cui effetti nefasti sono sotto gli occhi di tutti*», presuppone infatti una capacità del governo di controllare le leve relative ai prezzi, dunque una sorta di controllo politico, che oggi è totalmente fuori dal potere e dalla volontà degli esecutivi in generale (figurarsi questo!). Ma soprattutto, è la tesi, non consente una diversa distribuzione del reddito. Se gli incrementi salariali sono limitati all'andamento dei prezzi, è chiaro che la distribuzione del reddito tra capitale e impresa e lavoro resterà inalterata. D'altra parte: «*Nessun meccanismo di indicizzazione, per quanto frequente, consente di adeguare pienamente i salari all'aumento dei prezzi. Anche se fosse mensile, l'adeguamento avviene nel mese successivo a quello in cui si è verificata la crescita dei prezzi. Solo una variazione percentuale dei salari nominali maggiore della variazione percentuale dell'indice dei prezzi riuscirà a riportare a 100 il numero indice del salario reale*». Nemmeno la scala mobile, per chi ne conservasse un ricordo più mitico che fattuale, arrivò mai del tutto e veramente a tanto (Gaddi 2023).

Per Marongiu occorre interrogarsi su quali azioni occorre compiere per superare gli elementi di difficoltà che attraversano le relazioni industriali, inclusa rappresentanza e perimetri contrattuali. Più che al «metodo Ciampi», bisognerebbe piuttosto tornare al documento programmatico di Cgil, Cisl, Uil del 2008, con la richiesta di una «*inflazione realisticamente prevedibile*» e «*l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze*». In modo da ovviare ai danni concomitanti e convergenti, contro il salario dei lavoratori, prodotti dall'inadeguatezza dell'attuale indicatore e dal patologico accumularsi dei ritardi nel rinnovo dei Ccnl.

Da quando è venuta meno quell'ambizione unificatrice che aveva animato il Protocollo del '93, ognuno – Confindustria, piccole e medie imprese, artigiani, cooperative, commercio, bancari, agricoli e via dicendo, compreso anche il pubblico impiego – ha intrapreso una propria ricerca di assetti specifici più confacenti. Col risultato di generare un tasso di complessità sistemica, ai limiti della ingovernabilità. Questi ultimi due anni hanno progressivamente scosso, se non la più o meno tacita fiducia, certamente l'inerzia di chi, fino a poco tempo prima, poteva attenersi ad un accomodante *business as usual*. Servono percorsi certi ed esigibili, con tempi di rinnovo coerenti con la funzione di autorità salariale del Ccnl e richieste oltre il parametro dell'Ipca depurato. Sul solco degli esempi della chimica, del legno, dei multiservizi. Abbreviando la durata della parte economica dei contratti nazionali e mirando ad ampliare la copertura di quelli decentrati, sia a livello aziendale che territoriale, nelle forme tradizionali come pure innovative, a livello di sito o filiera. Ma ciò può accadere solo a condizione che si rivedano gli accordi interconfederali attualmente vigenti o comunque protratti d'inerzia, nel solo modo possibile: stipulandone di nuovi. Anche aprendo una grossa vertenza nazionale, se ciò dovesse, com'è probabile, rendersi necessario.

Sullo sfondo, ma solo per il tempo di questi ragionamenti specifici su inflazione e salari contrattuali, tutti i temi e gli obiettivi relativi alla rappresentanza, ai perimetri settoriali e all'efficacia

generalizzata dei Ccnl, su cui in tante altre occasioni, anche su questa rivista, abbiamo già avuto modo di confrontarci e su cui – malgrado l'esecutivo ostile che avremo per un bel po' dinanzi – non potremo non tornare anche in futuro.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2023), *L'inflazione. Falsi miti e spazi di rivendicazione*, Milano, Edizioni Punto Rosso.
- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Ansuini G., Morroni M. (1976), *Gli effetti reali del meccanismo della scala mobile*; in *Prospettiva Sindacale*, n. 2.
- Bavaro V. et al. (2023), *Commentario al contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Roma, Futura Editrice.
- Bellardi L. (2010), *L'attuazione dell'Accordo quadro, pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 32, n. 2, pp. 387-399.
- Carrieri M. (2008), *L'altalena della concertazione. Patti e accordi italiani in prospettiva europea*, Roma, Donzelli.
- Cgil (2023), *Audizione informale XI Commissione Lavoro Camera dei Deputati su proposte di legge recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo*, 12 aprile.
- Cnel (2022), *XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, Roma.
- De Spiegelaere S. (2023), *All rise. Automatic wage increases in collective agreements in Europe*, Uni Europa Snapshot Report, n. 1; <https://www.bollettinoadapt.it/all-rise-automatic-wage-increases-in-collective-agreements-in-europe/>.
- Fazio F., Massagli E., Tiraboschi M. (2013), *Indice Ipca e contrattazione collettiva*, Adapt University Press, E-book, n. 8.
- Feltri S. (2023), *L'inflazione. Cos'è, da dove viene e come ne usciremo*, Torino, Utet.
- Gaddi M. (2023), *La scala mobile*, in AA.VV., *L'inflazione*, Milano, Edizioni Punto Rosso.
- Giangrande N. (2022), *Salari e occupazione in Italia nel 2021. Un confronto con le principali economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, giugno, <https://bit.ly/3ONlcWG>.
- Giangrande N. (2023), *La contrattazione collettiva, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori interessati nel 2022*, Fondazione Di Vittorio, aprile, <https://bit.ly/3mH3iMU>.
- Giugni G. (2003), *La lunga marcia della concertazione*, Il Mulino, Bologna.
- Lettieri A. (1991), *Scala mobile, professionalità, egualitarismo*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2.
- Liso F. (2018), *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, BollettinoAdapt.it.
- Lungarella G. (1981), *La scala mobile 1945-1981*, Venezia, Marsilio.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2003), *La politica dei redditi negli anni Novanta*, Roma, Ediesse.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2005), *I salari nei primi anni 2000*, Roma, Ediesse.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2011), *Salari: il decennio perduto*, Roma, Ediesse.
- Patriarca S. (1986), *La nuova scala mobile*, Roma, Ediesse.
- Trigilia C. (2002), *Sociologia economica*, Bologna, Il Mulino.

ABSTRACT

Il ritorno di una inflazione elevata e persistente nelle economie avanzate è il fatto macroeconomico più rilevante degli ultimi due anni. Un dato che si abbatte in Italia su una dinamica salariale già peculiarmente contrassegnata da una stagnazione ultra-decennale. Ciò interroga, insieme alle tare vecchie e nuove del nostro sistema produttivo e del mercato del lavoro, anche quello delle relazioni industriali. Ovvero il modo con cui, attraverso una complessa stratificazione di regole e regimi differenziati, si adeguano in Italia le dinamiche retributive a quelle del costo della vita. Il modello varato nel 2009, e in parte ribadito nel 2018, mostra più che mai tutti i suoi limiti. In particolare, riguardo alla scansione troppo lasca dei rinnovi economici, la depurazione dei beni energetici dal calcolo dell'indice armonizzato, l'agio datoriale per tattiche dilatorie. L'esigenza di un riordino complessivo a rimedio di

queste criticità. Il livello interconfederale come la sede inevitabile per una svolta. La mobilitazione dal basso per conseguirla. Una introduzione ragionata al tema di questo numero della rivista.

INFLATION, WAGES, BARGAINING.

AN INRODUCTION TO THE THEME OF THIS ISSUE OF THE *QUADERNI*

The return of a high and persistent inflation in advanced economies is the most relevant macroeconomic issue of the last two years. It affects the Italian wage dynamics already hit by a 30 years long stagnation. Together with the old and new criticisms of the national production system and labour market, this calls into question also function and responsibility of the industrial relations mechanisms. The way in which, through a complex stratification of rules and sectorial regimes, wage dynamics in Italy are adjusted to the cost of living. The model launched in 2009, and partially reaffirmed in 2018, is more than ever showing all its limits. In particular with regard to the too distant deadlines for the economic renewals, the depuration of the imported energy costs from the calculation of the European harmonised index, the employers' ease for delaying tactics. The need for an overall reorganisation to remedy these critical issues. The inter-confederal level seems to be the inevitable scope for a turning point. The mobilisation from below, if needed, to achieve it. A reasoned introduction to the theme of this issue of the journal.