

NUOVI LAVORI

NEWSLETTER APPROFONDIMENTI n.293 del 01 marzo 2022

"Nuovi Lavori è partner di Wecanjob"



"Quella salariale non è una questione da quattro soldi"

Indice

1. Con il PNRR il "tagliando annuale" degli aumenti salariali (Raffaele Morese)
2. Salari e recupero dell'inflazione: il rebus dell'IPCA (Lucia Valente- Giovanni Pigliararmi)
3. Proteggere i salari dall'inflazione senza usare la clava (Roberto Benaglia)
4. Niente nostalgie per la scala mobile, sì al modello Ciampi (Walter Galbusera)
5. Il contesto economico e politico e l'inflazione (Giuseppe Gallo)
6. La questione salariale resti nelle mani delle parti sociali (Nunzia Penelope)
7. La retribuzione al palo, una anomalia tutta italiana (Roberto Mania)
8. Con i salari troppo bassi non si cresce (Leonello Tronti)
9. I salari italiani, a confronto con le economie dell'Eurozona (Nicoò Giangrande)
10. Gas e petrolio, le domande necessarie (Carlo Cottarelli)

1. Con il PNRR fare "il tagliando annuale" degli aumenti salariali

Scritto da Raffaele Morese

I sindacati confederali, in questo momento così carico di tensioni internazionali ed epocali, non possono smettere di fare il loro mestiere. Il che non è facile, specie se si ragiona in termini tradizionali. Specie se riguarda i rinnovi contrattuali, che sono numerosi quest'anno. Il contesto non consente la routine. Incombono le conseguenze – ancora ignote, ma non certamente irrilevanti – della guerra scatenata dalla Russia di Putin contro l'Ucraina; la crescente consapevolezza che, per non rischiare una fase di recessione, basti accelerare il PNRR ci vorrà ben altro; la fine dell'illusione che l'inflazione abbia carattere congiunturale, specie per l'Italia, soprattutto per i costi energetici incompressibili nel breve periodo.

Eppure, bisogna agire, anche perché piove sul bagnato. Tutte le indagini statistiche concordano che il salario reale dei lavoratori italiani non gode ottima salute e in ogni caso non tiene il passo con gli andamenti francesi e tedeschi. Inoltre, che negli ultimi anni è cresciuto il lavoro povero di contenuti professionali e monetari. Soprattutto nel settore terziario. Chiedere ai salariati e ai sindacati di stare fermi, di attendere tempi migliori, è insensato. Ma non possono neanche farsi male, per esempio inseguendo l'inflazione semmai - come sostengono alcuni importanti dirigenti sindacali - limitandosi a cancellare l'Ipca o facendosi aiutare dalla detassazione degli aumenti salariali contrattati nazionalmente. Sarebbe la 504^a forma di esenzione presente nel sistema fiscale italiano.

Ciò che serve ai lavoratori e al sistema economico è un governo puntuale della crescita dei salari per fare una politica d'anticipo rispetto alle spinte inflattive. In questo modo, diventerebbe un punto di riferimento per la dinamica di tutti gli altri costi della produzione. Molto spesso, gli aumenti salariali sono stati motivo di innalzamento dei prezzi ben oltre il loro incremento, consentendo extraprofitti non più tollerabili nella fase che stiamo attraversando. Inoltre, è conveniente che rimangano margini di redistribuzione della produttività da destinare alla remunerazione dell'innalzamento delle professionalità, specialmente per i settori più interessati dall'attuazione del PNRR.

Infine, non è da sottovalutare la necessità di non creare diseguaglianze ancora più estese tra i lavoratori dei vari settori, a scapito di quelli più esposti alla competitività internazionale o tra lavoratori delle aree maggiormente sindacalizzate e quelli meno protetti. Immaginare che queste disparità possano essere rimarginate con l'introduzione del salario minimo è buttare il cuore oltre l'ostacolo. Anche in sua presenza, quell'imprenditore che ha proposto un salario orario minore di quello previsto per legge e che il lavoratore ha momentaneamente accettato per bisogno, perché sia ricondotto a comportamenti legali dovrà essere portato dinanzi ad un giudice. Se quel lavoratore si consulta con un buon avvocato o un buon sindacalista, non chiederà di essere remunerato al livello del salario minimo, ma a quello contrattuale. L'efficacia del salario minimo nel sistema contrattuale italiano è concretamente minima, anche se simbolicamente significativa. La strategia deve essere un'altra. Recuperare lo spirito della concertazione sperimentata nel corso degli anni 80 e consolidatasi all'inizio degli anni 90 del secolo scorso. Adattandola alla fase attuale. Allora, Governo e Parti sociali decisero di prendere nelle loro mani le sorti dell'Italia attanagliata dalla stagflation, in presenza di un Parlamento reso incapace di supportare adeguatamente il risanamento dell'economia e la tutela della coesione sociale. Soprattutto Mani pulite, a torto o a ragione, aveva delegittimato i partiti e decimato le istituzioni pubbliche. Non siamo nello stesso scenario, ma l'impotenza del Parlamento è identica. L'elezione di Mattarella è la plastica dimostrazione che questo Parlamento non è in grado di gestire il cambiamento.

Quindi, le Parti sociali dovrebbero rimboccarsi le maniche e fare la fatica di trovare il giusto equilibrio tra l'interesse generale e quello specifico derivante dalla loro rappresentanza. Sempre che Putin non ci costringa a scenari apocalittici, la stagione dei rinnovi contrattuali dovrebbe prendere una strada non "continuista". Quella della scissione tra contrattazione degli aumenti salariali e quella delle modifiche delle altre parti del contratto vigente. Per quest'ultime, la triennialità può essere ragionevolmente governabile, dato che è l'ambito dove potrebbe intervenire la contrattazione decentrata alla quale non vanno posti vincoli. Per la parte salariale, invece, sarebbe più opportuna una deroga, almeno per la durata di attuazione del PNRR. Essa dovrebbe prevedere una contrattazione annua sufficientemente condizionata alla conclusione in tempi certi. Ogni anno, si stabilisce una sorta di "tagliando salariale" di tutte le categorie, proceduralizzato in modo che nessuno possa menar il cane per l'aia.

Le ragioni sono state indicate in precedenza. Va solamente aggiunto che l'unità di intenti e di iniziativa fra CGIL, CISL e UIL è decisiva. La ferita dello sciopero generale deciso da CGIL e UIL all'inizio dell'anno non va sanata con un atto di buonismo o di buona educazione che ripristinino la concordia. Ma dalla comune consapevolezza che essa è necessaria per essere protagonisti nel cambiamento dell'Italia. Non è un optional scegliere di assolvere questo ruolo. E' l'unico modo per essere determinanti nelle scelte decisive per il futuro degli occupati e dei disoccupati italiani.

2. Salari e recupero dell'inflazione: il rebus dell'Ipca*

Scritto da Lucia Valente** Giovanni Pigliararmi***

Il prezzo dell'energia importata e il costo della vita

Quando nel 2008 Cgil, Cisl e Uil decisero di presentare con un documento unitario una proposta per la riforma della struttura della contrattazione da discutere con le associazioni datoriali e con il governo, proposero di agganciare l'inflazione a criteri credibili e condivisi per una efficace politica dei redditi. E suggerirono di utilizzare un metodo di "inflazione realisticamente prevedibile" supportato da parametri ufficiali che consentisse di superare il sistema dell'inflazione programmata introdotto dal protocollo Ciampi del 1993. In quel contesto, venne suggerito di utilizzare indicatori univoci, quali il deflatore dei consumi interni o l'indice armonizzato europeo corretto con i pesi dei mutui; le stesse confederazioni sindacali proposero anche che al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici si dovessero attivare meccanismi di recupero certi dell'inflazione.

Un anno dopo, nel 2009, Confindustria, Cisl e Uil firmarono il nuovo accordo interconfederale sugli assetti contrattuali. La Cgil, presente alle trattative, non firmò né l'accordo quadro con il governo, né l'accordo interconfederale, perché ritenne, con una sorta di preveggenza, che il nuovo modello di recupero dell'inflazione non garantisse una sufficiente tutela dei salari.

Rinnovi triennali e indice Ipca

Oltre alla durata triennale dei contratti collettivi nazionali e decentrati, quell'accordo interconfederale individua il nuovo indice di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita sostitutivo dell'inflazione programmata: l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo (Ipca) depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'accordo affida l'elaborazione della previsione dell'Ipca a un istituto terzo: l'Istat. Eventuali scostamenti significativi tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata dall'Istat possono essere recuperati successivamente qualora siano verificati da un comitato paritetico interconfederale, entro la vigenza di ciascun contratto nazionale in termini di variazione in aumento dei minimi. Ma entrambi gli indici sono sempre considerati al netto dei prodotti energetici importati.

Ora si dà il caso che proprio la dinamica dei prezzi energetici importati stia erodendo il potere d'acquisto dei lavoratori e l'Ipca, che non consente di tenerne conto in sede di rinnovo del Ccnl, non garantirà aumenti salariali capaci di coprire l'inflazione reale.

Cosa fare? È evidente che al tavolo dei rinnovi contrattuali i sindacati proveranno a recuperare tutto lo scostamento registrato nel periodo di vigenza del contratto, andando anche oltre qualora il contratto sia già scaduto da tempo. Ma è altrettanto evidente che le associazioni datoriali non saranno disposte ad accollarsi tutto il peso dell'inflazione reale maturata oltre il triennio di vigenza contrattuale e vorranno limitarsi a riconoscere una mera indennità di vacanza contrattuale non necessariamente commisurata all'effettivo prolungamento delle trattative.

Il governo interviene sul caro bellette ma, a quanto pare, le misure non saranno sufficienti a garantire né i lavoratori, né le imprese, costrette a subire una crisi energetica senza precedenti. Serve un coordinamento più stretto tra governo, sindacati e associazioni datoriali, una sorta di cabina di regia permanente, per monitorare l'andamento della crisi energetica sui rinnovi contrattuali e per valutare misure redistributive, anche fiscali, per recuperare gli eventuali scostamenti e compensare quello che le parti non riescono a ottenere con il negoziato.

Cosa emerge da alcuni recenti rinnovi contrattuali

Da un'analisi degli ultimi rinnovi contrattuali, si vede come il sindacato negozi livelli salariali superiori rispetto all'andamento dell'Ipca tra il 2022 e il 2025, con l'evidente obiettivo di non far perdere il potere di acquisto alle retribuzioni dei lavoratori. Ad esempio, nel caso del rinnovo del

Ccnl orafi, firmato il 23 dicembre 2021, i lavoratori percepiranno nel periodo considerato una retribuzione maggiorata di più di mille euro rispetto all'andamento dell'Ipca).

La medesima dinamica si registra per i lavoratori del settore multiservizi. Anche questo Ccnl, rinnovato l'8 giugno 2021, dopo ben undici anni, prevede livelli salariali superiori all'andamento dell'indice Ipca

I lavoratori del settore dell'igiene ambientale, all'opposto, rischiano di non recuperare tutta l'inflazione poiché il negoziato per il rinnovo del contratto collettivo, concluso il 9 dicembre 2021, non ha affrontato il nodo del trattamento economico, riconoscendo per il solo 2022 un'indennità una tantum di 500 euro. Le parti si sono impegnate ad affrontare il tema in un successivo incontro in vista dell'unificazione della regolazione delle società private e pubbliche del settore. Da questi primi rinnovi contrattuali, dal contenuto salariale piuttosto altalenante, si ricava che l'Ipca è uno strumento insufficiente a garantire l'adeguamento del livello retributivo minimo al costo della vita, anche a causa del mancato rispetto del termine triennale per i rinnovi contrattuali. L'indice costituisce solo una base di partenza per il negoziato, i cui esiti dipendono dal settore o categoria di riferimento e dalla durata delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo. Il mancato rispetto del termine triennale per il rinnovo dei Ccnl, che in alcuni settori viene stipulato anche con dieci anni di ritardo, incide sull'adeguamento del trattamento economico minimo (Tem) e rende più difficile il recupero degli scostamenti registrati tempo per tempo dall'Ipca.

Va anche detto che il meccanismo basato sull'aggancio delle retribuzioni all'Ipca perfeziona quello dell'inflazione programmata introdotto dal protocollo Ciampi del 1993 con il quale le parti hanno evitato il ripetersi del fenomeno che si era verificato negli anni Settanta, quando il meccanismo della "scala mobile" – fondato su un indice Istat del costo della vita molto sensibile alle variazioni del costo della benzina – aveva causato una forte fiammata inflazionistica. Bene, dunque, che oggi l'adeguamento dei livelli salariali all'inflazione non sia l'effetto di un meccanismo automatico, ma sia oggetto di una concertazione tripartita; purché la concertazione avvenga tempestivamente e sia efficace, pur senza determinare attese inflazionistiche ulteriori, che danneggerebbero per primi i titolari di redditi fissi.

*Lavoce 22/02/2022

** Professore Ordinario di Diritto del lavoro nel Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche della Facoltà di Scienze Politiche della Sapienza

***Ricercatore (RtdA) presso il Dipartimento di Economia "M. Biagi" dell'università di Modena e Reggio Emilia.

3. Proteggere i salari dall'inflazione senza usare la clava

Scritto da Roberto Benaglia*

È tornata l'inflazione. Una novità assoluta per i sindacalisti più giovani. Un brutto ricordo per quelli di più lungo corso. È forse finita una lunga fase economica che grazie alla globalizzazione ha permesso di produrre acquistando semilavorati a prezzi decrescenti.

Il ritorno dell'inflazione è sì impetuoso ma è diverso da come lo conoscevamo. La prima preoccupazione è che la fiammata dei prezzi, basata su vertiginosi aumenti di energia e materie prime, non bruci posti di lavoro. Sindacato e lavoratori hanno interesse a difendere ora la competitività delle imprese. Il governo deve agire anzitutto in questa direzione.

Allo stesso tempo i salari non devono soffrire queste nuove condizioni in misura passiva. Non possiamo intaccare il potere d'acquisto di chi lavora in una fase sociale critica. Viviamo una stagione nella quale i salari devono aumentare. Non solo perché lo suggerisce Larry Fink, ceo di Blackrock, a tutti gli imprenditori del globo, ma perché il cambiamento in atto del lavoro porta ad innalzare produttività, competenze, valore dello stesso. Anche il lavoro qualificato è merce preziosa e scarsa da remunerare meglio.

È quanto abbiamo voluto fare nel rinnovo contrattuale dei metalmeccanici che giusto 1 anno fa aveva stabilito aumenti superiori all'inflazione programmata, nel segno della riconoscenza della professionalità, prevedendo anche una clausola di salvaguardia in caso di inflazione superiore.

Non serve buttare tutto a mare. A chi dichiara già o ha in animo di disdettare il Patto della Fabbrica va ricordato che in assenza di regole il sindacato ha fatto sempre più fatica nel rinnovare i contratti, con risultati spesso incerti. Ricordiamoci soprattutto che in ambito industriale, dove

il Patto è nato, tutti i rinnovi contrattuali sono stati effettuati in modo soddisfacente. È il mondo dei servizi e del terziario che sta più soffrendo una relativa stagnazione salariale.

Serve agire con più interventi in equilibrio tra loro, evitando una rincorsa prezzi-salari che non ci serve. Anzitutto partendo dal fatto che questa fiammata inflattiva è in corso da soli 3 mesi e che subirà inevitabili processi di aggiustamento.

Non vedo francamente un attacco in corso ai contratti nazionali, come qualcuno in casa sindacale paventa; la tenuta del potere d'acquisto si verifica sempre nel tempo e mai mese per mese.

Ma non bisogna stare fermi. Non esiste una sola soluzione. Pensare di regolare tutto nel braccio di ferro imprese – lavoro sugli aumenti salariali è perdente. Quello che serve è rinnovare i contratti dove ancora questo non è avvenuto.

Sarebbe saggio che le parti sociali confederali potessero confrontarsi nel verificare le criticità di questa fase. Ed anche nel valutare liberamente se in prospettiva confermare o sostituire l'indice Ipca adottato per adeguare il potere d'acquisto dei salari con un indice più realistico e sostenibile. Ricordandoci tuttavia che se oggi l'Ipca rischia di penalizzare il risultato salariale, non sempre è stato così in passato.

Il governo ha diverse leve di intervento per sostenere i redditi, che vanno definite con le parti sociali. Anzitutto proseguendo nella riforma fiscale con un intervento di abbassamento del cuneo. Ma anche sostenendo ulteriormente la contrattazione salariale aziendale, che non va per nulla demonizzata, garantendo la detassazione dei premi di risultato annuali anche senza incrementalità dei parametri di misurazione, ardui da registrare in questo clima di incertezza. Ed ancora il governo potrebbe alzare nettamente la soglia di buoni spesa e buoni benzina (che non abbiamo mai amato come forma di welfare ma che oggi servono molto) detassata, i cosiddetti fringe benefit, da erogare nella contrattazione collettiva.

Parti sociali che dialogano, contrattano e guardano avanti e un governo che contiene l'inflazione e sostenga i salari con le misure qui indicate è quanto ora abbiamo bisogno.

*Segretario generale Fim Cisl

4. Niente nostalgie per la scala mobile, sì al modello Ciampi*

Scritto da Walter Galbusera*

L'inflazione, che fino a poco tempo suscitava preoccupazione per la sua costante attitudine a collocarsi sotto il 2%, valore considerato necessario a favorire la crescita, è salita rapidamente in pochi mesi **raggiungendo il 5% in Europa fino a superare il 7% negli Usa** ed è divenuta rapidamente **un fattore primario di criticità**. Si dirà che c'era da aspettarselo, dal momento che **la massa finanziaria globale** ha oggi **una dimensione sconosciuta nella storia** e che le distorsioni della globalizzazione e la speculazione finanziaria, accompagnate dalle conseguenze della pandemia, hanno rallentato le dimensioni della crescita mondiale e generato un enorme debito pubblico.

La crisi energetica

Purtroppo, non è l'unico problema. Ad esso si deve aggiungere **la crisi energetica** indotta dalle vicende internazionali e dall'accelerazione verso una transizione con l'uso di fonti non inquinanti che trova in particolare il nostro Paese in maggiori difficoltà, anche per l'enorme ritardo nella diversificazione delle fonti energetiche, pur invocata da ormai più di 40 anni.

L'inflazione in Italia

L'inflazione in Italia dagli anni Cinquanta ad oggi ha segnato **il 7,5% nel 1963** per poi oscillare dal 1973 al 1985 tra il 10,8 e il 9,2%, con la punta drammatica del **21,2% nel 1980**, quando, ricordando Weimar, si diceva che prima fondesse la moneta e poi cadesse la democrazia. Poi per una ventina di anni l'inflazione è andata via calando fino ad attestarsi su livelli minimi, **nel 2021 all'1,9%**.

La scala mobile e l'accordo di San Valentino del 1984

Una componente rilevante del fenomeno, attribuita negli anni '80 al meccanismo della **scala mobile**, fu oggetto di accanite trattative sfociate nell'accordo di San Valentino il 14 febbraio 1984 con la rottura dell'unità sindacale cui fece seguito il referendum promosso da Enrico Berlinguer e si concluse con la sconfitta del Partito Comunista.

L'accordo dei sindacati col governo Ciampi

Fu una vera svolta, resa drammatica dalle circostanze della morte prematura del segretario del PCI durante un comizio, e che portò negli anni successivi anche ad altri momenti conflittuali ma trovò infine uno sbocco nell'**accordo di tutti i sindacati e degli imprenditori col Governo Ciampi** nel 1993, che diede vita ad una revisione ordinata del sistema della **contrattazione collettiva** in nome della politica dei redditi. L'assunzione di responsabilità per il risanamento e lo sviluppo del paese portò il sindacato in primo piano anche come soggetto politico.

I compiti del sindacato: non solo salari e inflazione

La storia si può ripetere? È possibile e sicuramente augurabile. Purtroppo, oggi la situazione è complessa e soprattutto non è escluso un peggioramento che potrebbe accentuare fino a rendere drammatico il conflitto sociale. È innegabile che il sindacato è costretto a presidiare una frontiera assai vasta, dalla perdita del valore reale delle retribuzioni alla riforma fiscale, dall'occupazione (si pensi all'automotive) alla riforma delle pensioni, da un modello più equilibrato di relazioni industriali che introduca anche vere esperienze partecipative alla ricerca di strumenti più idonei a combattere la povertà senza ricorrere a forme di assistenza generalizzata che finiscono per non tutelare davvero i più deboli.

E infine la questione irrisolta dell'attuazione delle norme costituzionali, a partire dall'articolo 39, per salvaguardare nello stesso tempo la libertà di contrattazione ad ogni livello e il riconoscimento della rappresentatività effettiva di ciascuna organizzazione. Se il sindacato facesse di ogni erba un fascio commetterebbe un grave errore che lo porterebbe ad uno scontro frontale con il Governo che, piaccia o meno, dispone delle risorse del PNRR che sono un'occasione irripetibile per la rinascita dell'economia e della società italiana.

Ritornare alla scala mobile sarebbe un errore

Certo, non è semplice avviare un confronto sui singoli temi senza ignorare che fanno tutti parte di un sistema di vasi comunicanti, ma questa è la tattica più efficace per dipanare la matassa. In particolare, in materia salariale **sarebbe un errore**, per le stesse ragioni di quarant'anni fa, **pensare ad un ripristino sui generis della vecchia scala mobile**, per altro sopravvissuta in parte non in quanto meccanismo ma nell'indice IPCA, seppur depurato della componente internazionale.

Puntare sui contratti nazionali e quelli aziendali

Occorre **rinnovare i singoli contratti nazionali** alle loro scadenze avviando anche una campagna generalizzata di **contratti aziendali**, sfruttandone tutte le potenzialità legate a parametri di crescita e che può beneficiare di incentivi fiscali. Sono reali le difficoltà della contrattazione di secondo livello territoriale ma è una sfida a cui non si può rinunciare.

Gli imprenditori sono i grandi assenti

D'altra parte, una seria riforma fiscale sarebbe complementare a una stagione di contrattazione diffusa. La ricerca di una più attuale strategia da parte del sindacato è fuori discussione per evitare il rischio di un suo isolamento. Ma il sindacato non è il solo soggetto chiamato a farsi carico dell'emergenza e quel che si chiede al sindacato deve valere per il Governo e, ancor di più alle forze politiche e alle **associazioni imprenditoriali**. Queste ultime sembrano essere per la verità **le grandi assenti**.

È lecito sollecitare gli organi di rappresentanza dei datori di lavoro ad **assumersi nuove responsabilità** e a misurarsi in un confronto costruttivo per uscire dalle gravi difficoltà di tutto il Paese. Ha delle buone ragioni Giulio Tremonti a sostenere che i problemi che ci sono non possono essere risolti dai "vecchi globalisti, élite che sono l'antico regime di sé stesse" e che "spiriti nuovi dovranno emergere". È anche vero che oggi, come soleva ripetere per richiamare alla realtà il mitico direttore di Federmeccanica Felice Mortillaro, citando Leporello nel Don Giovanni di Mozart, "Madamina, il catalogo è questo".

*da First on line, 19/02/2022

5. Il contesto economico e politico e l'inflazione

Scritto da Giuseppe Gallo*

Il rimbalzo perentorio dell'economia italiana nel primo semestre 2021 viene, puntualmente, registrato, nel terzo trimestre 2021, dalla tendenza al rialzo di tutti gli indici sintetici dei domini previsti dal Barometro CISL, ad eccezione del dominio Istruzione che resta stabile.

L'indice dell'Attività economica sale a 95, appena sopra il valore del medesimo nel terzo trimestre 2019.

L'indice del dominio Lavoro aumenta ad 83, ancora lontano dal valore 89 del terzo trimestre 2019.

L'indice Istruzione resta stabile nel confronto con il terzo trimestre 2020, ma sfiora il valore 130, oltre il valore 125 del 2019 e l'unico ad aver superato, stabilmente, il valore 100 del 2007 (pur permanendo un differenziale elevato con l'UE).

L'indice del dominio Redditi torna al valore 95 del terzo trimestre 2019.

L'indice relativo alla Coesione sociale aumenta a 103, oltre il valore 99 dell'analogo periodo 2019.

L'indice generale di benessere-disagio sociale delle famiglie italiane torna, conseguentemente, a 95,4, lo stesso valore del terzo trimestre 2019. Il tasso di crescita del Pil chiude l'anno al 6,5%, quantunque da fine novembre il ritmo di crescita rallenti per la nuova ondata pandemica, associata alla variante Omicron, per l'aumento dei prezzi delle materie prime ed energetiche (esponentiale l'aumento del gas naturale ormai regolato dai mercati spot), per la speculazione sui derivati dell'energia, per la grave instabilità geopolitica globale.

Il differenziale fra inflazione core (1,5% al netto dell'energia e dell'alimentare non trasformato) e l'inflazione totale (5%) ha raggiunto valori elevati. Le incognite sulla natura transitoria o duratura della ripresa inflativa restano irrisolte.

Ne consegue la necessità di ripensare (nell'ambito di una nuova politica dei redditi) il meccanismo di adeguamento dei salari all'inflazione (oggi al netto dell'inflazione importata), disaggregandone e ponderandone le componenti ai fini di una più rigorosa definizione e misurazione delle ricadute sul recupero inflativo dei salari.

Il Governo stima, infatti, nel primo semestre 2022 un aggravio dell'esplosione della bolletta energetica (gas + energia elettrica) sulle famiglie e sulle imprese pari, rispettivamente, a 16 mld e a 10 mld, al netto dei sostegni pubblici, con pesanti ricadute sull'equilibrio economico delle imprese e perdite rilevanti del potere di acquisto di salari e pensioni.

Il mercato del lavoro registra un recupero assai più quantitativo che qualitativo, concentrato sui rapporti di lavoro a tempo determinato e segnala la lentezza e la precarietà della trasmissione della ripresa economica alla crescita occupazionale.

Il Mezzogiorno del Paese manifesta una relativa tenuta occupazionale, misurata dal ritorno del tasso di occupazione al 44,6% (stesso valore medio del 2019), mentre il Nord, al 66,1%, resta al di sotto di 1,8 punti percentuali ed il Centro, al 62,1%, resta inferiore di 1,6 punti percentuali. Resta enorme il differenziale fra il tasso di occupazione delle Regioni meridionali ed il tasso di occupazione del resto del Paese.

Modesto recupero dell'occupazione femminile (+0,9% al 49,3%) e giovanile (+ 1,5% al 40,9%), i soggetti più duramente colpiti dalle ricadute occupazionali della pandemia.

Il dominio coesione sociale registra gli efficaci effetti di mitigazione sociale derivati dai provvedimenti, perentoriamente, richiesti dalla Cisl e dal Sindacato Confederale al Governo (cassa integrazione Covid 19, blocco dei licenziamenti, reddito di emergenza, sostegni generalizzati).

La ripresa resta, tuttavia, segnata dalla precarietà e dalle diseguaglianze.

Il Presidente Mattarella non ha esitato e ricordarlo nel Discorso inaugurale del suo secondo mandato: "Le diseguaglianze non sono il prezzo da pagare alla crescita. Sono, piuttosto, il freno per ogni prospettiva reale di crescita."

Restano aperte le incognite sulla natura transitoria o duratura della ripresa inflativa.

Permane decisivo il rapporto strutturale fra PNRR e modello di sviluppo socialmente ed ambientalmente sostenibile.

Mentre scriviamo Putin riconosce le Repubbliche separatiste del Donbass, dileggia gli Accordi di Minsk ed invia le truppe nella regione, di fatto annessa alla Russia.

Ai fattori di instabilità, in estrema sintesi citati, si aggiunge il rischio di guerra in Europa, la maledizione infernale nella quale la crisi Ucraina può precipitare.

Si tratta della negazione assoluta dei valori di fratellanza, di eguaglianza, di solidarietà, di pace universali sui quali è nato il movimento dei lavoratori, per i quali vive, sui quali ha conquistato diritti, tutele, dignità della persona.

Questo ritorno all'inferno del "bellum omnium contra omnes" può e dev'essere ancora evitato con la mobilitazione dei lavoratori e dei popoli, con la volontà del confronto e della convergenza, con la forza dei valori e delle conquiste di civiltà che solo la pace può assicurare.

*Presidente Fondazione Ezio Tarantelli

6. La questione salariale resti nelle mani delle parti sociali

Scritto da Nunzia Penelope*

Il mondo è distratto da cose più gravi, ma dietro le cronache agghiaccianti dall'Ucraina restano intatti i nostri problemi quotidiani: tra i quali anche la delicata scelta se introdurre o meno nel nostro paese il salario minimo per legge. L'ipotesi - di cui si parla ormai da tempo - è stata rilanciata nei giorni scorsi dal ministro del Lavoro Andrea Orlando. In una intervista a La Stampa, Orlando ha avvertito che o le parti sociali troveranno una soluzione, oppure si muoverà il governo con la legge.

Il tema salari è tanto più caldo in vista dei rinnovi contrattuali, e delle tensioni che già si accendono tra sindacati e imprese rispetto agli aumenti da richiedere con una inflazione che corre. A questo proposito vale la pena di ricordare gli allarmi lanciati sia dal governatore della Banca d'Italia, sia dal collega tedesco della Bundesbank, preoccupati per gli effetti che un aumento non controllato dei salari potrebbe comportare. Tutto questo, ovviamente, al netto di quello che accadrà nelle prossime settimane a causa della guerra in Ucraina e delle sanzioni che verranno comminate alla Russia, con le loro inevitabili conseguenze sull'economia italiana, europea, mondiale.

Sul fronte politico a favore del salario minimo ci sono innanzi tutto i Cinque Stelle, a cui si deve la proposta di legge attualmente in parlamento, firmata dall'ex titolare del Lavoro Nunzia Catalfo. A favore anche la gran parte del Pd (ma non tutto). Contrarissimi i sindacati (con qualche rara eccezione) e le imprese: cioè i titolari della contrattazione, dunque i più direttamente interessati dal provvedimento. Al di là della possibilità non elevatissima di condurre in porto la legge sul salario entro la legislatura, resta che è molto difficile affrontare il discorso senza farsi condizionare da questioni ideologiche o di parte. Un tentativo assai riuscito di mettere a confronto i diversi punti di vista è stato messo a segno nei giorni scorsi dall'Arel, il centro studi guidato da Enrico Letta, che ha riunito attorno a un tavolo esperti, economisti, giuslavoristi, rappresentanti di sindacati e imprese, per una discussione che prendeva spunto anche dal recente Rapporto sulla povertà lavorativa, realizzato da un gruppo di esperti per il Ministero del Lavoro.

Il quadro che ne è scaturito è interessante e fa riflettere. L'Italia è, innanzitutto, il quarto paese europeo per povertà lavorativa, vale a dire per il numero di persone che, pur dotate di un'occupazione, non sono in grado di trarne un adeguato sostentamento. Nel nostro paese circa il 25% dei lavoratori ha una retribuzione troppo bassa e oltre il 10% si trova in una condizione di povertà relativa in base ai canoni statistici Istat. Ma questa povertà deriva da un insieme di fattori: il numero di ore mensili lavorate (quindi l'eccesso di ricorso al part time), il numero di mesi lavorati nel corso dell'anno (quindi la mancanza di continuità dovuta a contratti troppo brevi e distanziati nel tempo), la presenza o meno in famiglia di un secondo salario, e quindi la difficoltà delle donne a entrare nel mercato del lavoro, senza trascurare che quando vi entrano sono sottopagate rispetto ai colleghi maschi di circa un 20%, aumentando di molto la povertà lavorativa. (Vale anche la pena di ricordare che una donna precaria guadagna meno di un precario maschio, una donna immigrata meno di un immigrato maschio, una donna con figli guadagna meno di un uomo con figli, e così via: e questo ce lo dice ci dice la statistica, non il femminismo).

Il lavoro povero è però anche figlio della povertà di capitale umano, altro terreno che vede l'Italia con la più bassa percentuale europea di laureati e con un numero di Neet che supera ormai i due milioni degli oltretutto scarsissimi giovani di cui disponiamo, cioè di coloro che dovrebbero costituire il serbatoio della nostra forza lavoro dei prossimi anni; è figlio della impossibilità tutta italiana di dotarsi di un modo sensato per incrociare domanda e offerta di lavoro; è figlio dell'incapacità di realizzare politiche attive che vadano oltre l'inefficiente sistema collegato al RdC, che ha dimostrato tutti i suoi enormi limiti. Infine, molta povertà lavorativa dipende anche dalla proliferazione dei cosiddetti contratti pirata, che impunemente applicano minimi salariali a propria discrezione, assai inferiori a quelli dei contratti nazionali sottoscritti dalle confederazioni sindacali e imprenditoriali maggiori.

Rispetto a questa gigantesca mole di ragioni per cui in Italia il lavoro è povero, dunque, il salario minimo per legge potrebbe risolvere -parzialmente- forse soltanto l'ultima, quella legata ai contratti pirata. Parzialmente perché comunque il salario minimo non riuscirebbe a includere partite iva e lavoro autonomo, altro abisso di povertà e precarietà raramente ricordato quando si ragiona sul tema, e per contro porterebbe con sé il rischio di indebolire l'attuale sistema di contrattazione tra le parti, oggi vivo e vegeto malgrado due anni di pandemia. Come ricordano sia i sindacati che la Confindustria, proprio in questi 24 orribili mesi sono stati rinnovati, con successo e reciproca soddisfazione, moltissimi contratti. È questa la fondamentale differenza tra i paesi europei che applicano il salario minimo per legge e l'Italia: un sistema di contrattazione collettiva diffuso e capillare, che copre all'incirca l'80% dei lavoratori.

E tuttavia nessuno è perfetto, visto che, appunto, a fianco di questo solido sistema ne è nato un altro parallelo, dovuto ai contratti pirata. Ma allora, non basterebbe scardinare quest'altro sistema parallelo, renderlo a tutti gli effetti fuorilegge, senza per forza ricorrere al salario minimo? C'è chi indica infatti, come soluzione possibile, quella di individuare alcuni "contratti leader" e utilizzarli come riferimento per definire i livelli dei salari (cosa differente dell'estensione erga omnes). Ma per fare questo occorrerebbe compiere prima un altro fondamentale passo, e cioè risolvere il nodo della rappresentanza. A questo mirava l'accordo sottoscritto da sindacati e Confindustria nel (lontanissimo) 2014, il Testo Unico sulla Rappresentanza. Peccato che, a oggi, non sia mai stato reso concreto. Solo a settembre 2019 è arrivato dal Ministero del Lavoro il via libera per l'accordo con l'Inps che doveva consentire di avviare il "conteggio" per poi individuare le organizzazioni maggiormente rappresentative. Ma è arrivata la pandemia e tutto si è nuovamente fermato. Ora, giusto nei giorni scorsi, sindacati e Confindustria sembra abbiano ripreso a lavorarci, tentando qualche prima sperimentazione. Vedremo come va, ma questo è un punto sicuramente centrale da cui non si può prescindere per risolvere il problema.

Le parti sociali hanno un ruolo chiave in questa partita che, partendo dai salari, dovrà riguardare l'universo dei mai risolti problemi legati al mercato del lavoro. Le cose da fare sono molte e strettamente interconnesse. Ciò non significa che non ci sia un ruolo anche per la politica, fondamentale per dare corpo e sostegno alle diverse soluzioni che verranno individuate, senza per questo ledere quell'autonomia di cui le parti sociali sono assai gelose. E qui ha del tutto ragione Orlando, quando avverte che se non si decideranno a muoversi sindacati e imprese, toccherà al governo metterci mano. Senza farsi illusioni, però: visto come stanno le cose, approvare la legge sul salario minimo non consentirebbe certo di affermare che la povertà lavorativa è stata sconfitta.

*da Il Diario del Lavoro 25/02/2022

7. Le retribuzioni al palo, una anomalia tutta italiana

Scritto da Roberto Mania*

Ci sono i dati dell'Istat che segnalano la secca perdita del potere d'acquisto dei lavoratori a causa di una crescita dei prezzi tre volte superiore a quella delle retribuzioni, ma ci sono anche quelli dell'Ocse che raccontano di una *débâcle* trentennale, perlopiù delle politiche contrattuali, nel tutelare il salario reale. La fiammata inflazionistica (un aumento del 4,8 per cento non si registrava dalla metà degli anni Novanta quando ancora c'era la lira), dovuta essenzialmente all'esplosione dei prezzi del gas e dell'elettricità, sembra destinata a rientrare - secondo la stessa Bce - nell'arco del prossimo anno, con la seria incognita, tuttavia, della durata della guerra in Ucraina. Resta strutturale, invece, la questione salariale in Italia. Perché gli italiani guadagnano troppo poco e da troppo tempo.

Il declino italiano

"Negli ultimi trent'anni di globalizzazione accelerata, tra il 1990 e oggi - scrive il **Censis** nel suo ultimo Rapporto - l'Italia è l'unico Paese Ocse in cui le retribuzioni medie lorde annue sono diminuite: -2,9 per cento in termini reali rispetto, ad esempio, al +276,3 per cento della Lituania, il primo Paese in graduatoria. Lavorare in Italia rende meno rispetto a trent'anni fa e siamo l'unica economia avanzata in cui ciò è avvenuto". È il declino e insieme la svalorizzazione del lavoro. Un processo lento ma costante. Che, dopo la dissoluzione dei partiti di massa ancorati alle classi sociali del Novecento, contribuisce a spiegare perché, in questa interminabile transizione politica, il consenso del mondo del lavoro si sia alla fine depositato in buona parte sulle forze populiste, in un crescente disincanto verso la democrazia rappresentativa. La fine

della scala mobile, che appiattì i salari e alimentò l'inflazione, coincide di fatto con la fine della prima Repubblica. Da lì in poi, con i vincoli dell'inflazione programmata fino all'attuale Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato e depurato dalla dinamica dei prezzi dell'energia importata) e al di là delle reali volontà dei protagonisti, le retribuzioni sono rimaste al palo. La moderazione salariale è servita per agganciare prima i parametri di Maastricht e poi la moneta unica. Ha rafforzato il ruolo politico e istituzionale delle grandi confederazioni sindacali. Ha raffreddato il conflitto sociale. Ha profondamente eroso il potere d'acquisto di chi lavora, ma non è servita a cambiare l'assetto del nostro sistema produttivo che ha continuato a far leva sui bassi costi di produzione per competere sui mercati globali, dopo il doping delle svalutazioni competitive. Non è successo così nelle altre economie simili alla nostra: in Francia - sempre dati dell'Ocse relativi al trentennio 1990-2020 - le retribuzioni sono cresciute del 31,1 per cento e in Germania del 33,7 per cento. L'Italia, con la sua permanente stagnazione anche a causa di una domanda interna congelata e di una produttività immobile, rappresenta un'anomalia. Che andrebbe corretta.

Chi ha un reddito fisso colpito dall'inflazione

I dati dell'**Istat** hanno, dunque, riaperto la nostra questione salariale. E il rischio concreto è che a pagare l'effetto della ripresa inflazionistica, spinta dai prezzi energetici, siano soprattutto i lavoratori a reddito fisso. Hanno ragione i sindacati a dirlo perché - già sta accadendo - le filiere produttive scaricheranno sul consumatore finale gli incrementi di prezzi. L'Ipca, per sua natura, non permetterà, in sede di rinnovo dei contratti di categoria, di far recuperare il potere d'acquisto reale. E gli industriali, anche i più dialoganti, hanno cominciato ad alzare le barricate spostando l'attenzione sulla contrattazione decentrata di secondo livello. Perché è lì - sostengono - che si può recuperare il salario perduto legandolo a parametri aziendali. Certo, se solo si facesse dovunque la contrattazione integrativa. I dati - questa volta del Centro studi della Confindustria - dicono altro. Secondo l'ultima indagine sul lavoro di Viale dell'Astronomia, infatti, solo un terzo delle imprese associate è coinvolto nella contrattazione aziendale, tra queste ci sono prevalentemente le grandi aziende industriali del Nord. La contrattazione di secondo livello, con il principale intento di distribuire la produttività, continua a interessare una parte minoritaria dei lavoratori, nonostante lo sforzo, anche con incentivi fiscali, di allargarne la platea.

Ma c'è anche un altro aspetto, anch'esso strutturale. Realizzando esclusivamente (o prevalentemente) a livello aziendale il legame salari-produttività "gli effetti - ha scritto l'economista **Antonella Stirati** - sono perversi in quanto ciò consente alle imprese meno innovative di restare sul mercato grazie alla possibilità di pagare salari più bassi, invece che essere costrette dalla concorrenza ad adeguarsi agli standard delle imprese più efficienti". Il tradizionale recupero della competitività agendo sui fattori di costo, in particolare quello del lavoro. Un male antico del nostro capitalismo. Il cerchio si chiude con il fatto (anche questo anomalo rispetto agli altri Paesi europei) che abbiamo un mercato del lavoro nel quale si assiste a una concentrazione dell'occupazione nelle qualifiche più basse, va da sé precarie, e quindi meno remunerate. Servirebbe una ridefinizione delle regole della contrattazione. Forse - come molti sostengono - un nuovo Patto sociale tripartito tra governo e parti sociali per rimettere la questione salariale nell'agenda del Paese. Tuttavia, il contesto generale non sembra favorevole a questo sbocco con un governo destinato a indebolirsi via via che si avvicina il voto politico nel 2023 e con i partiti destinati a riprendersi la scena; con i sindacati divisi e una Confindustria in crisi di identità conclamata. Più abbordabile un altro (più modesto) obiettivo, quello di approvare una legge per introdurre anche in Italia (come in tutti i Paesi europei) un salario minimo. Un primo passo per tutelare chi sta più in basso e guadagna di meno; un colpo alla giungla dei contratti pirati e non - checché se ne pensi come dimostra l'esperienza nordeuropea - un affronto al ruolo delle parti sociali. Ne sta discutendo il Parlamento e, ricordiamocelo, ce lo chiede l'Europa.

*da Repubblica, 28/02/2022

8. Con i salari troppo bassi non si cresce

Scritto da Leonello Tronti*

È dal primo gennaio 1991, quando entrò in vigore la seconda e definitiva disdetta della scala mobile da parte di Confindustria (presidente Sergio Pininfarina), che il potere d'acquisto delle

retribuzioni dei lavoratori italiani è entrato nel tunnel di stagnazione di cui ancora non si vede la fine.

Nel luglio 1993 venne varato l'impianto di contrattazione delle retribuzioni a due livelli tuttora in vigore. Sulla base della lezione di Ezio Tarantelli, che individuava lo strumento per abbattere l'inflazione in una politica salariale d'anticipo concertata tra governo e parti sociali, la scala mobile fu definitivamente sostituita dal contratto nazionale di categoria (primo livello), che prevedeva l'ancoraggio dei minimi contrattuali per qualifica agli obiettivi di inflazione programmata (dal 2009 ai livelli di inflazione non più concertati ma solo previsti, prima dall'Isea e ora dall'Istat). La possibilità che il potere d'acquisto dei salari crescesse con lo sviluppo dell'economia veniva così sottratta alla contrattazione nazionale e affidata alla contrattazione decentrata (secondo livello), che venne comunque bloccata per due anni (era già bloccata da altri due anni) e da allora non è mai stata disponibile a più del 20-25% dei lavoratori delle imprese.

Nonostante il riferimento a Tarantelli, quell'impianto della contrattazione salariale si basa però su fondamenti teorici rigidamente microeconomici, frutto di una concezione profondamente errata, statica e parziale, dell'equilibrio dell'impresa. Se per la singola impresa il lavoro rappresenta infatti un costo (a meno che i lavoratori non siano al tempo stesso acquirenti del loro stesso prodotto), il suo equilibrio economico dipende però ancor più dalle retribuzioni di tutti i lavoratori, ovunque essi lavorino, le cui famiglie acquistano i suoi prodotti. Viene a crearsi così, tra le imprese, un gioco di difficile soluzione cooperativa (come argomentava già Adamo Smith), che spinge la singola impresa a comprimere i salari dei propri dipendenti, sperando però che le altre imprese facciano esattamente l'opposto ma, ovviamente, senza potersi accordare con loro. È evidente che la soluzione macroeconomica ottimale, per la grande maggioranza delle imprese e per la buona salute dell'economia, non è affatto la compressione di tutti i salari.

Ora, nel modello contrattuale italiano l'aumento delle retribuzioni reali (per i pochi che possono negoziarlo sul secondo livello) è condizionato all'ottenimento di miglioramenti contrattati dal lato dell'offerta, in termini di produttività, profittabilità o qualità delle produzioni dell'impresa o del territorio, come se la capacità di consumo dell'insieme dei lavoratori e delle loro famiglie non avesse alcun ruolo nell'equilibrio economico delle aziende che operano, almeno prevalentemente, in Italia. In altre parole, il modello contrattuale vigente esclude qualunque effetto keynesiano di domanda autonoma proveniente dai redditi da lavoro dipendente, che pure comandano il 40% del PIL, il 50% dei consumi nazionali e il 66% di quelli delle famiglie. Il modello "protegge" le imprese una ad una da qualunque aumento dei salari reali che non sia coperto da aumenti di produttività contrattati e realizzati; ma non protegge affatto l'insieme delle imprese dalla stagnazione della domanda interna di beni di consumo causata dalla stagnazione dei salari.

Nel modello contrattuale, infatti, non c'è alcuno spazio per effetti di domanda aggregata o per la "frusta salariale" (che teorizzavano Paolo Sylos Labini e ben prima di lui i coniugi Webb): né come aumento autonomo derivante da un'offensiva sindacale ("effetto Smith" riferito all'estensione del mercato dei beni-salario), né come aumento del costo del lavoro rispetto a quello del capitale sostitutivo del lavoro (o un deprezzamento di quest'ultimo) ("effetto Ricardo"), né come aumento del costo del lavoro per unità di prodotto rispetto al prezzo del prodotto stesso (effetto Costo assoluto del lavoro o Clup reale). La conseguenza di quanto precede è che la probabilità che il salario reale crescesse nella stessa misura della produttività, in accordo con la cosiddetta "regola d'oro" della politica salariale, che fonda un modello di crescita bilanciata (si vedano, ad esempio, i lavori di Nicholas Kaldor e Paolo Leon, ma anche di Paul Samuelson) si è dimostrata dal 1993 in poi assai poco praticabile (anche se teoricamente non impossibile). Per poco che la produttività del lavoro sia cresciuta (+8% il dato orario tra il 1995 e il 2019), i salari reali sono rimasti fermi (+3,3%).

Produttività e salari

Bisogna però aggiungere al quadro deprimente appena tracciato che, per molti economisti di orientamento neoliberista e anche per buona parte di un'opinione pubblica poco o male informata, la repressione salariale era il prezzo che bisognava pagare per consentire alle imprese di conservare la propria competitività a fronte di nuovi e agguerriti concorrenti globali. Ma si tratta di un'argomentazione che, pur partendo da una premessa logicamente corretta (l'intensificazione della concorrenza internazionale) giunge a una conclusione fattualmente debole.

Ancora oggi l'80% circa delle imprese italiane lavora esclusivamente o principalmente sul mercato interno. E anche se, grazie alla repressione salariale e alle politiche di austerità, il commercio estero italiano presenta annualmente attivi tra i 40 e i 50 miliardi di euro, il mercato interno è gravemente depresso e non consente che un modestissimo sviluppo delle imprese che da esso dipendono, proprio a causa della stagnazione dei salari reali. L'effetto della competizione salariale internazionale tra i lavoratori dei diversi paesi per attrarre investimenti dall'estero c'è senz'altro (ed è stato sottoposto a verifica econometrica), ma è modesto. Assai più influenti sulla repressione salariale sono, oltre alla debolezza del modello contrattuale, la precarizzazione dei rapporti di lavoro e la crisi del sistema delle relazioni industriali.

Occorre infatti notare che la stagnazione del potere d'acquisto dei dipendenti non è dovuta soltanto alla scarsa diffusione del secondo livello contrattuale. Su di essa influiscono la flessibilizzazione e precarizzazione dei rapporti di lavoro che, privando una gran massa di lavoratori di un legame forte tanto con il sindacato quanto con l'azienda, ne hanno abbattuto la stessa possibilità di contrattare incrementi del salario reale. E pesa ancor più la progressiva polverizzazione dell'apparato produttivo, che in questo trentennio ha visto crescere enormemente il numero delle microimprese, che oggi danno lavoro al 49 per cento degli occupati nei servizi e al 44 per cento nell'intera economia, e dove la contrattazione collettiva è semplicemente impossibile per mancanza di una rappresentanza sindacale aziendale. A questi lavoratori dovrebbe essere garantito l'accesso a contratti collettivi territoriali, di filiera o di distretto – un obiettivo indicato già nel 1997 dalla Commissione di verifica del Protocollo del '93 presieduta da Gino Giugni, che però la parte datoriale si rifiuta di perseguire, nonostante si avventuri periodicamente in amabili facezie sulla necessità di spostare tutta la contrattazione al livello aziendale, dove i limiti dimensionali la rendono impossibile.

Di fronte a risultati così deludenti e per così tanto tempo è divenuta ormai improrogabile una riforma del modello contrattuale che ponga a carico del primo livello tanto una consistente incentivazione della contrattazione decentrata, quanto la risoluzione del problema dell'insufficiente crescita della massa salariale ai fini dello sviluppo dei consumi e del mercato interno (su questo punto non posso che rimandare alle linee che sinteticamente indicavo proprio su Eguaglianza & Libertà già nel 2008).

Va aggiunto che non è un caso che a questa situazione si sia accompagnata una rilevante perdita di compattezza del sistema delle relazioni industriali che, nel corso degli anni, si è fatto via via più complesso, frammentato e ingovernabile, con riferimento alla rappresentanza sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori. Il processo, in corso da tempo, ha avuto una significativa accelerazione con la fuoriuscita dal sistema CCNL-Confindustria di pezzi importanti quali Fiat-FCA, Luxottica, Marcegaglia, l'intero comparto della nautica, Morellato, Kerakoll e altri ancora. E, in parallelo, con la proliferazione di centinaia di contratti pirata tra controparti sindacali e datoriali non rappresentative: accordi caratterizzati da forme evidenti di dumping contrattuale. La cosa forse più grave è che tutto ciò è avvenuto nonostante le indicazioni unitarie delle parti sociali contenute nel Testo unico sulla rappresentanza del 2014 e nel Patto della fabbrica del 2018, stante la perdurante mancanza di regole certe di definizione e misurazione di rappresentanza e rappresentatività per i singoli comparti del settore privato.

A questo punto è lecito tornare a domandarsi se il Cnel sia oggi finalmente in grado di assolvere al suo compito istituzionale sollecitando al Parlamento, assieme alle parti sociali e al ministero del Lavoro, e con il supporto tecnico dell'Inps, una norma di definizione e tutela dei confini contrattuali che finalmente dia un'interpretazione funzionale al principio della validità erga omnes dei contratti sottoscritti dalle Parti Sociali più rappresentative, come prescrive l'articolo 39 della Costituzione.

È solo a complemento di questa norma, ormai davvero indifferibile che, se ce ne fosse ancora bisogno, sarà possibile affrontare anche in Italia, in modo armonico e non socialmente distruttivo, l'introduzione di un salario minimo interprofessionale. La letteratura empirica mostra anzitutto come la sua introduzione comporti due effetti rilevanti: da un lato una benefica spinta all'emersione del lavoro nero, facilitata dall'imposizione di uno stigma di illegalità alle retribuzioni inferiori al minimo; ma dall'altro un incentivo all'abbattimento delle retribuzioni di fatto verso il livello salariale minimo, in forza anche di un indebolimento della capacità di tutela del sindacato, esautorato dal legislatore nella fissazione della retribuzione minima.

Il primo effetto è indubbiamente importante, specie nelle troppe situazioni in cui il mercato del lavoro è destrutturato; ma la necessità di contrastare il secondo richiede sia che la contrattazione sia debitamente rafforzata con una definizione e una tutela legale della rappresentanza e dei

perimetri contrattuali, sia che il sindacato partecipi direttamente al processo di fissazione e aggiornamento del salario minimo così come del suo ambito di applicazione.

*Una precedente versione di quest'articolo è stata pubblicata dalla rivista "Industriamoci" della Uiltec nel numero di gennaio 2021.

9. I salari italiani, a confronto con le economie dell'EuroZona

Scritto da Nicolò Giangrande*

Introduzione - In questa ricerca affrontiamo la questione salariale italiana tramite una comparazione con le maggiori economie dell'Eurozona. L'obiettivo di questo studio è verificare le dinamiche salariali nel loro complesso, senza approfondire le differenze in relazione al genere, all'età e al territorio che tratteremo in una successiva ricerca. Si tratta di un lavoro di aggiornamento con gli ultimi dati disponibili (in generale riferiti al 2019) di un precedente contributo del compianto Lorenzo Birindelli (2019), pubblicato dalla Fondazione Di Vittorio (FDV), in cui erano stati analizzati i salari fino al 2017. L'attuale articolo è così strutturato: nel primo paragrafo compariamo i salari individuali lordi e quelli familiari netti nelle sei maggiori economie dell'Eurozona - Belgio, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi e Spagna - tramite un'elaborazione dei dati dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE); nel secondo paragrafo valutiamo, sulla base dei dati dell'Ufficio statistico dell'Unione Europea (EUROSTAT), le distribuzioni degli occupati per professione e orario di lavoro in Italia rispetto alla media dei 19 Paesi che compongono l'Eurozona; nel terzo paragrafo approfondiamo i cambiamenti intervenuti nelle posizioni contrattuali e nei salari effettivi lordi medi italiani tramite l'elaborazione dei dati dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), verificandone la corrispondenza fiscale tramite i dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF); nell'ultimo paragrafo, infine, presentiamo le conclusioni.

10. Gas e petrolio, le domande necessarie



Mentre cadono le bombe è difficile concentrarsi sulle conseguenze economiche della guerra. Ma con quelle conseguenze abbiamo a che fare fin d'ora e alcuni aspetti vanno chiariti. Tra questi c'è la questione di come le nostre bollette di gas ed elettricità saranno influenzate. Il prezzo delle bollette, che si era già impennato prima del conflitto, aumenterà ulteriormente visto l'ulteriore balzo dei prezzi internazionali soprattutto del gas naturale (non parliamo di quello che accadrebbe se il flusso di gas russo si interrompesse). Tre domande sono in proposito rilevanti. Primo, in che modo l'aumento dei prezzi internazionali del gas si riflette sul costo delle bollette? I prezzi delle bollette sono in gran parte prezzi regolati. Ci pensa l'Arera (l'Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente) a fissare trimestralmente il prezzo di gas e elettricità. Per fissare questi prezzi Arera usa formule che tengono conto del costo di approvvigionamento della materia prima, dei costi di trasporto, eccetera. Le formule sono complicate (fan venire il mal di testa solo a guardarle). Ma, almeno per il gas (per l'elettricità le cose sono ancor più complesse), Arera usa come elemento di costo di approvvigionamento i prezzi del gas naturale sul mercato internazionale Ttf. Il che significa che il prezzo in bolletta non è determinato dai costi effettivi di importazione del gas, ma dai prezzi del gas per transazioni sui mercati internazionali.

Secondo, qual è allora il prezzo a cui l'Italia importa gas? Non si sa, però è possibile che, in questo momento, sia più basso di quello usato da Arera come costo dell'approvvigionamento. Le forniture di chi importa gas in Italia (Eni *in primis*) sono regolate da contratti a lunghissimo termine (pluridecennali). In questi contratti il prezzo del gas è indicizzato, ma non necessariamente al prezzo internazionale del gas (come, per esempio, quello del sopraccitato Ttf). In passato i contratti del gas erano solitamente indicizzati al prezzo del petrolio e dei suoi derivati. Si è poi diffusa l'indicizzazione al prezzo del gas spot sui mercati internazionali, ma sembra che molti contratti in essere utilizzino ancora l'indicizzazione al prezzo del petrolio con un adeguamento molto ritardato nel caso i prezzi spot cambino di molto. In che proporzione non si sa, ma c'è chi dice che tra metà e due terzi dei contratti sono indicizzati al petrolio. In questo momento, c'è una bella differenza tra indicizzazione al gas e indicizzazione al petrolio. Per esempio, tra gennaio 2021 e gennaio 2022, il prezzo del petrolio è aumentato del 57 per cento, quello del gas del 389 per cento. Se una parte rilevante delle nostre importazioni è ancora indicizzata al petrolio il costo dell'approvvigionamento utilizzato da Arera potrebbe essere ben

superiore a quello effettivo. Il che comporterebbe che famiglie e imprese starebbero pagando più del necessario a vantaggio delle imprese importatrici i cui profitti starebbero aumentando vertiginosamente.

Terzo, cosa si dovrebbe fare? Conoscere per deliberare, diceva Einaudi. Immagino che al governo qualcuno si sia occupato del problema. Ma serve, in ogni caso più trasparenza, perché ci sono di mezzo, potenzialmente, parecchi miliardi di euro che possono finire nelle tasche delle imprese importatrici o di famiglie e imprese. Qual è il vero costo delle importazioni italiane di gas? Quale percentuale dei contratti di fornitura è indicizzata al petrolio piuttosto che al gas? E quali indici, precisamente, sono utilizzati per l'indicizzazione? Una volta risposto a queste domande, ci si potrà chiedere se sia appropriato cambiare il sistema di fissazione dei prezzi delle bollette e, in subordine, se si debba farlo permanentemente o temporaneamente, vista l'eccezionalità della situazione. Ovviamente si deve evitare di creare deficit occulti in società pubbliche o semipubbliche. Ma ridurre profitti di importo altrimenti abnorme è realistico. Il governo francese ha deciso di calmierare il prezzo a cui Edf distribuisce l'elettricità, con una riduzione dei ricavi della compagnia di 8 miliardi, solo per un terzo compensato da una ricapitalizzazione, il che fa pensare che si cerchi di ridurre gli extra profitti. Si potrebbe sostenere che interventi di questo genere sono ingiustificati in un'economia di mercato: se hai comprato gas a un prezzo buono sei stato bravo e ne devi beneficiare. Ma, qui stiamo parlando di mercati regolati dove la concorrenza non opera. In ogni caso, il primo passo è quello di chiarire la questione con una maggiore trasparenza sui prezzi a cui l'Italia sta importando gas. Magari il problema non sussiste. O forse sì. Meglio chiarire.

*da Repubblica, 27/02/2022