

NUOVI LAVORI

NEWSLETTER INFORMAZIONI n. 332 del giorno 03 04 2024

“Nuovi Lavori è partner di Wecanjob”



wecanjob

ESPLORA
SCEGLI
REALIZZA

NEWSLETTER: APPROFONDIMENTI

LA COMPLESSA RISALITA DEI SALARI IN ITALIA

Indice

1. Non è solo questione di quattrini (Raffele Morese)
2. Salari: caratteristiche di lungo periodo, prospettive di soluzione (Leonello Tronti)
3. Contratti di Sisifo
4. La busta paga nel rinnovo del contratto dei metalmeccanici (Ferdinando Uliano)
5. Poveri salari! Ridurre le disuguaglianze!! (Agostino Megala)
6. I paradossi del mercato del lavoro e i riflessi sulle retribuzioni (Cisl)
7. La disuguaglianza salariale nell'Unione europea (Wouter Zwysen)
8. Gli effetti dell'IA generale sugli stipendi: quattro scenari (Federica Chirico)

1. Non è solo una questione di quattrini

- di Raffaele Morese
- 23 Aprile, 2024



La questione salariale nel nostro Paese travalica i rinnovi contrattuali. Questi si stanno sottoscrivendo, con incrementi salariali che in buona parte recuperano, sia pure in ritardo, l'inflazione accumulata. Semmai hanno messo in evidenza che, nei settori a basso potere contrattuale dei sindacati confederali, l'impegno ad adeguare l'inflazione (accordo Ipca) in corso di vigenza del contratto precedente, non è stato rispettato dal contraente imprenditoriale, facendo anche slittare i tempi dei rinnovi. Lì dove è stato applicato, sta creando qualche frizione nelle trattative in corso, come sta emergendo, per esempio, per il contratto dei metalmeccanici (leggere Uliano).

In ogni caso, le cifre degli aumenti lordi enfatizzano anche la questione fiscale, perché una buona fetta di essi non finisce nelle tasche dei lavoratori ma dello Stato. E questo sta diventando un problema serio, dato che sempre più sono i lavoratori dipendenti e i pensionati a rappresentare la quasi totalità delle entrate statali, essendosi formati regimi privilegiati per tutti gli altri soggetti al prelievo fiscale (leggere Benetti).

In più, va detto che la stagione dei rinnovi nel settore privato si sta caratterizzando, a differenza del recente passato, per una ricchezza di contenuti, anche di nuovo conio, come quello di una diversa e ridotta organizzazione del tempo di lavoro e quello che prefigura primi tentativi di controllo dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale (leggere Chirico). Ciò conferma che la contrattazione resta uno strumento insostituibile di governo dei cambiamenti nel lavoro, soprattutto di quello stabile. E il tutto sta avvenendo senza la tradizionale conflittualità che ha accompagnato quasi sempre queste stagioni, anche perché la situazione economica e quella del mercato del lavoro suggeriscono alle aziende di non cercare lo scontro muscolare, ma di andare al sodo delle questioni sollevate dal sindacalismo confederale.

I rinnovi contrattuali non chiudono la discussione circa la tendenza dei salari italiani ad essere tra i più bassi in Europa (leggere Tronti). In verità, le differenze tra i vari Paesi europei si stanno attenuando. Ma questo processo avviene più per la generale difficoltà a spingerli verso l'alto, che per lievitazione dei livelli più bassi (leggere Zweysen). L'Italia resta comunque giù nella classifica ed è tendenza che viene da lontano ed è destinata a perdurare, se non si affrontano i vari fattori che concorrono a deprimerli. Basta concentrarsi sui principali che sono: la bassa produttività del sistema economico, un mercato del lavoro che fa crescere le diseguaglianze sociali, un sistema di rappresentanza delle parti sociali che compartecipa all'erosione del loro essere autorità salariale.

Negli ultimi venti anni, la capacità produttiva di beni e servizi in Italia non ha brillato per effetto di massicce dosi di investimenti privati e pubblici e quindi per diffuse innovazioni tecnologiche e organizzative. Si è tenuto il passo con gli altri Paesi perseguendo soprattutto il dumping salariale, piuttosto che gli incrementi della produttività che, salvo qualche eccezione, sono stati proprio modesti.

Il PNRR ha tutte le potenzialità per dare una sterzata a questa tendenza sia per gli orientamenti settoriali che privilegia che per la quantità di risorse messe a disposizione. Ma ci sono buone ragioni per temere che diventi un'occasione sprecata, se si continua ad andare a rilento nell'attuazione (ad oggi, solo il 16% delle risorse sono state utilizzate) e a disperdersi in rivoli e rivoletti (si vorrebbero contabilizzare anche le spese in azioni anti-abortistiche).

In questo contesto, le indicazioni di Letta e Draghi per il futuro competitivo dell'Europa appaiono avveniristiche. Ma senza uno sforzo di rinnovamento complessivo nella struttura della produzione, anche i salari sono destinati a procedere a rilento, se non ad arretrare. Gli altri Paesi non stanno fermi e divengono sempre più attrattivi per i nostri giovani professionalizzati.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, proprio il buon andamento occupazionale attuale mette in risalto l'aumento delle differenze di condizioni tra lavoratori (leggere CISL). Cresce il lavoro stabile, ma anche quello precario, incerto, sommerso. Nel lavoro stabile corre il salario (e migliori condizioni di lavoro, per l'irruzione della maggiore sensibilità alla qualità della vita) delle professionalità più ricercate o più rare; per quelle più generiche, la compressione non è soltanto prodotta dalla maggiore disponibilità di persone, ma anche dalle maggiori possibilità di paghe basse legalizzate (part time involontario, contratti pirata, subappalti incontrollati).

A quest'area di lavoratori, bisogna aggiungere quella del lavoro instabile, anch'esso in aumento e sottratto alla tutela contrattuale. E' un settore del mercato del lavoro in netta concorrenza, specie nei servizi alle imprese e alle persone, con le attività che rispettano leggi e contratti. Anche se si introducesse il salario minimo legale, lo svuotamento di questa sacca di sfruttamento non sarebbe garantito. Occorre ben altro e fondamentalmente una strategia di ricomposizione del mercato del lavoro. Se non si interviene, la sua frantumazione non può che generare ulteriore insicurezza, incertezza, miseria.

Così si viene alla terza questione: la qualità della rappresentanza delle parti sociali. E' fuori discussione l'importanza dei corpi intermedi. La breve stagione della disintermediazione è morta e sepolta. Ma è da archiviare anche la fisionomia novecentesca dell'associazionismo rappresentativo dell'intero mondo del lavoro (leggere Megale). A partire dalla questione salariale. Dal lato dell'imprenditoria grande e piccola, una rappresentanza che ha digerito, in un tempo fin troppo lungo, la normalità della contrattazione, come *modus vivendi* della comunità produttiva, non può avere come proprio obiettivo fondamentale e quasi mossessivo quello di pagare meno tasse, quasi a compensazione dei maggiori salari da assicurare. La nuova dirigenza della Confindustria è chiamata a dare una prospettiva più strategica al ruolo delle imprese e convincersi che alti salari significa anche maggiore spinta alla crescita della produttività e con essa al benessere dell'impresa e del Paese.

Dal lato della rappresentanza dei lavoratori è assurda la scissione che si sta affermando nelle grandi confederazioni: unitarie nella contrattazione, distinte se non contrapposte sulle politiche generali. Il rischio è grande. Si potrà avere anche la migliore contrattazione possibile ma acquisterebbe sempre più una connotazione di parzialità se non addirittura corporativa. Se la crescita della massa salariale dipende dalla produttività e dalla ricomposizione del mercato del lavoro, soltanto una guida veramente confederale può generare una cornice negoziale e istituzionale capace di incidere sulla realtà ed indirizzarla verso gli obiettivi più futuribili. Una concertazione stabile nel tempo tra parti sociali e governo, può assicurare che la contrattazione sviluppi spazi sempre più significativi di partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche aziendali.

Invece, il privilegio che si sta affermando per le questioni identitarie di ciascuna confederazione, porta ad un indebolimento della capacità di incidere sulla qualità del cambiamento. La logica della "ditta" ha già fatto vittime illustri in politica, specie a sinistra. Non può trascinare anche il sindacato, in una pratica di pura sopravvivenza, mentre servirebbe come il pane il suo contributo culturale, partecipativo e unitario all'evoluzione di una società più matura.

In definitiva, la questione salariale è magna pars di un riformismo moderno ed europeo. Esso non può attuarsi senza una spinta sociale forte ed autorevole e soltanto dopo, può essere fatta propria anche dalle forze politiche più sensibili alle esigenze di uguaglianza e solidarietà. Senza le forze sociali in campo, le riforme strutturali, specie in economia, non si realizzano al meglio. Per ora è bene non etichettarle. Ma richiamare tutti a confrontarsi e pensare in grande sarebbe un concreto ed apprezzabile contributo alla rivitalizzazione della democrazia e della partecipazione nel nostro Paese.

2. Salari: Caratteristiche di lungo periodo, prospettive di soluzione

- di Leonello Tronti*
- 23 Aprile, 2024



A chiusura di questo scritto è opportuno richiamare brevemente i principali aspetti evidenziati. L'analisi delle caratteristiche istituzionali di regolazione della contrattazione salariale nell'economia italiana ha mostrato che, se esse hanno bene o male garantito dal 1993 (Protocollo Ciampi) la tenuta del potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso regole di "rigidità verso il basso" della dinamica salariale, la possibilità di aumento delle retribuzioni reali si è invece fortemente indebolita nel corso del tempo, a causa tanto della difficoltà di sviluppo della contrattazione decentrata, quanto dell'abbandono delle pratiche di concertazione sociale dell'inflazione e della politica dei redditi. L'abbandono si è spinto sino alla rinuncia allo stesso strumento del tasso di inflazione programmato con il coinvolgimento delle parti sociali in favore di un tasso semplicemente previsto da un'istituzione tecnica terza e all'esclusione del prezzo dei beni energetici importati dall'indicatore statistico di riferimento (l'indice armonizzato dei prezzi al consumo Ipc).

A questi elementi di impedimento istituzionale di ogni possibile crescita del potere d'acquisto delle retribuzioni si sono sommati: a) nel ventennio tra i censimenti del 1991 e del 2011, l'ingente spostamento delle aziende italiane verso la dimensione della piccola (10-15 addetti) e soprattutto della microimpresa (0-9 addetti), dove la contrattazione decentrata è estremamente difficile se non impossibile; e, b), negli anni successivi, lo sviluppo di forme di dumping salariale ad opera della "contrattazione pirata", mentre il lavoro precario, irregolare e sommerso ha mantenuto se non accresciuto la sua diffusione. In questo quadro, alla rigidità verso il basso delle retribuzioni reali si è venuta a sommare una loro speculare rigidità verso l'alto nel lungo periodo, con fasi di vero e proprio ridimensionamento che, come segnalano tanto l'OCSE quanto l'OIL, costituisce un vero e proprio unicum tra le economie sviluppate.

Degli aspetti istituzionali a più immediato contenuto economico, fa poi parte il tenet teorico che ha contraddistinto buona parte della contrattazione collettiva, riassunto nell'affermazione che i salari non possano aumentare se prima non sia cresciuta la produttività. A confutazione di questo principio generale l'articolo sintetizza i risultati di vent'anni di studio di Paolo Sylos Labini sulla crescita della produttività, evidenziando che un aumento dei salari influenza la crescita della produttività sia quando esso rende conveniente il prezzo dei macchinari (effetto Ricardo), sia quando il costo del lavoro per unità di prodotto cresce più del prezzo del prodotto (effetto organizzazione); e molto probabilmente anche quando l'aumento è motivo di espansione del mercato dei beni di consumo (effetto Smith).

L'ultimo argomento affrontato è quello del ruolo macroeconomico del potere d'acquisto dei salari. A questo proposito è stato esaminato per contrasto il modello paradigmatico "delle riforme strutturali" di Blanchard e Giavazzi (2003), che si può interpretare come caratterizzato da un'impostazione macroeconomica che tende a coincidere con la teoria della necessità di sottoporre l'economia ad un "vincolo esterno", autorevolmente proposta sin dagli anni '80 come rimedio alle difficoltà dell'economia italiana. In quella prospettiva, al cui interno i salari costituiscono essenzialmente un elemento di competitività del prodotto nazionale a fronte dell'impetuoso sviluppo dei mercati esteri (europei o globali), principale elemento di crescita dell'economia globale, Blanchard e Giavazzi suggeriscono che la flessibilizzazione del mercato del lavoro affianchi e rafforzi la liberalizzazione del mercato del prodotto. Tuttavia, se sotto il profilo teorico questa indicazione è stata frontalmente contraddetta da quella della necessità di una ripresa, in particolare nelle economie europee, di un modello di sviluppo wage-led (ad

esempio, Lavoie e Stockhammer, 2013; Onaran e Obst, 2016), nel caso italiano la scelta di tenere a fondamento della crescita una competitività internazionale le cui radici si fondano sui bassi salari ha mostrato di favorire semmai il ristagno degli investimenti e della domanda interna netta e, quindi, il declino della crescita anche a fronte di una dinamica significativamente positiva della bilancia commerciale.

In conclusione, di fronte ai deludenti risultati economici conseguiti dall'economia italiana (anche a confronto con gli altri paesi che hanno adottato l'euro) in questa lunga fase di rigidità dei salari reali verso l'alto ancor più che verso il basso, si segnala l'urgenza di una riconsiderazione della questione salariale dal punto di partenza, da parte della politica quanto del sistema delle relazioni industriali. Un profondo ripensamento appare ancor più necessario a fronte della ripresa dell'inflazione, interna e internazionale. L'applicazione concreta della lezione di Tarantelli da parte di Ciampi nella seconda metà degli anni '90 ha mostrato la concreta percorribilità di un processo di concertazione sociale dell'inflazione e della politica dei redditi (occupazione, crescita, fisco, prezzi e salari), con risultati molto rilevanti in termini di disinflazione, crescita e occupazione. Nel nuovo contesto, caratterizzato tanto da un'alta inflazione di origine esterna quanto da un'allarmante crescita della povertà anche tra gli occupati, appare urgente riconsiderare quel modello e valutarne la possibilità di una riedizione. Se il punto di partenza può essere offerto da una ripresa della programmazione dell'inflazione concertata trilateralmente, che miri ad annullare gli effetti di impoverimento delle retribuzioni conseguenti alle ondate inflazionistiche generate dalla pandemia e dall'invasione dell'Ucraina, il sistema delle politiche del lavoro e delle relazioni industriali può aggiornarsi sino a comprendere altri aspetti, finora trascurati, che però rientrano nei fondamenti della Repubblica, così come definiti dalla Costituzione.

Si tratta, in particolare, di dare almeno una prima attuazione agli articoli 36 (efficacia erga omnes dei contratti collettivi nazionali siglati dalle organizzazioni più rappresentative), 39 (giusto salario) e 46 (partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese) che, insieme alla concertazione della politica economica, disegnano il quadro delle misure fondamentali necessarie ancora mancanti all'attuazione del secondo comma dell'articolo 3 (partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese).

Se l'introduzione nel contesto normativo italiano di un salario minimo, concepito in modo da dare finalmente attuazione tanto all'art. 39 quanto all'art. 36, può finalmente rompere la gabbia della "rigidità verso l'alto" del potere d'acquisto dei lavoratori italiani, una norma che dia attuazione al diritto di collaborare alla gestione delle imprese (art. 46) potrebbe, tra gli altri risultati, sostenere il reddito dei lavoratori attraverso strumenti di profit-sharing, diretti a premiare le iniziative di miglioramento di processi, prodotti e organizzazione delle imprese.

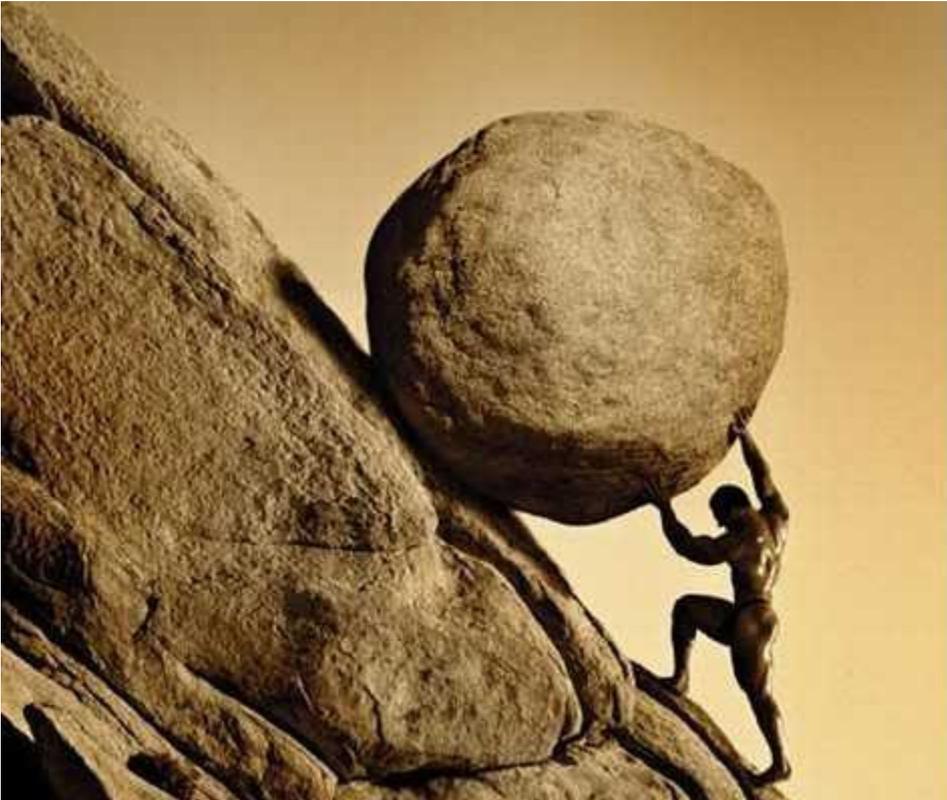
Infine, con riferimento al tema della crescita salariale nella piccola e nella microimpresa, nel quadro di una nuova fase di concertazione sociale dello sviluppo si potrebbe finalmente aprire il capitolo di quello che Tarantelli chiamava il "modello neocorporativo decentrato", con riferimento non solo al rafforzamento della contrattazione aziendale – e soprattutto territoriale –, ma anche all'indirizzo di quest'ultima alla realizzazione delle transizioni digitale ed ecologica del sistema produttivo che costituiscono l'obiettivo di impiego delle risorse previste dal PNRR. Una nuova stagione di concertazione decentrata dello sviluppo, peraltro, si riallaccerebbe alla visione olivettiana della comunità locale come ambito sociale, culturale e valoriale al cui interno coinvolgere, in una prospettiva comune di crescita equa e sostenibile, imprese, amministrazioni locali, forze sindacali e del terzo settore, centri universitari e di ricerca, banche e finanza.

*Conclusioni tratte dall'articolo pubblicato da **Sinappsi** n.2, 2023 e riportato integralmente su: Il presente articolo è pubblicato nel n.2/2023 della rivista Sinappsi dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche al link.

https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4065/INAPP_Crisi-lavoro_Sinappsi_2-2023.pdf

3. Contratti di Sisifo

- di Maurizio Benetti
- 23 Aprile, 2024



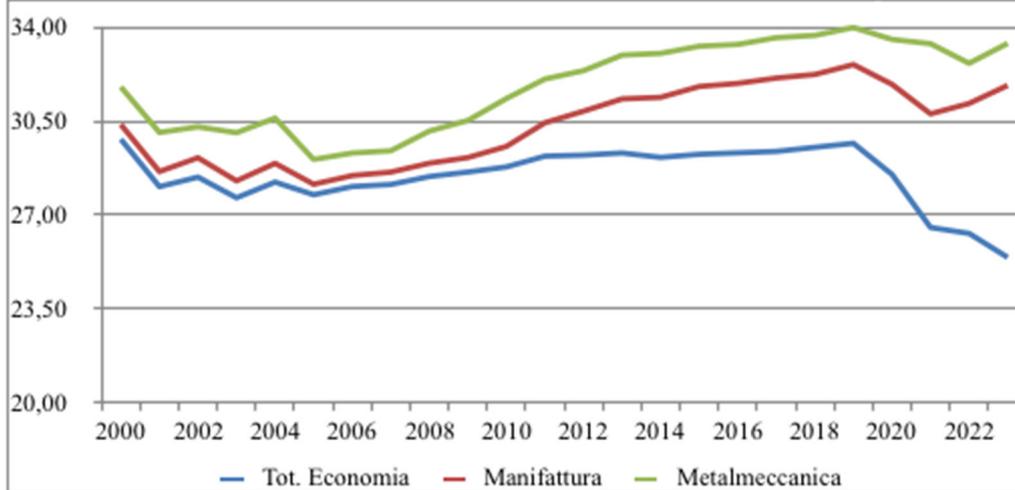
Buoni contratti nazionali e aziendali sono stati stipulati negli ultimi mesi e altri, vedi il comparto metalmeccanico, sono in discussione, con conquiste e richieste salariali elevate. Risultati e richieste necessarie per il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni a fronte dell'ondata inflazionistica dello scorso biennio e, in generale, per aumentare il basso livello retributivo medio del nostro paese.

Parte di questi successi ottenuti in sede contrattuale è tuttavia annullata in termini di **retribuzione netta** dal nostro sistema fiscale che drena una parte significativa degli aumenti contrattuali.

La pressione tributaria, nelle sue componenti fiscale e contributiva, è aumentata in modo continuo in tutti gli anni 2000 come mostra il grafico 1.

Grafico 1- Pressione fiscale e contributiva sulle Retribuzioni medie per U.L.D. (1)

Grafico 1- Pressione fiscale e contributiva sulle Retribuzioni medie per U.L.D. (1)



(1) Irpef nazionale e Addizionale Irpef regionale minima; aliquota contributiva normale 9,19%

(1) Irpef nazionale e Addizionale Irpef regionale minima; aliquota contributiva normale 9,19%
L'aumento è da attribuire tutto alla componente fiscale dato che il livello della contribuzione considerata nel grafico (9,19%) è rimasta inalterata fino al taglio del cuneo contributivo. Dal 2019 si fanno sentire gli effetti positivi del bonus Gualtieri, della riforma Draghi e del taglio contributivo (Draghi, Meloni).

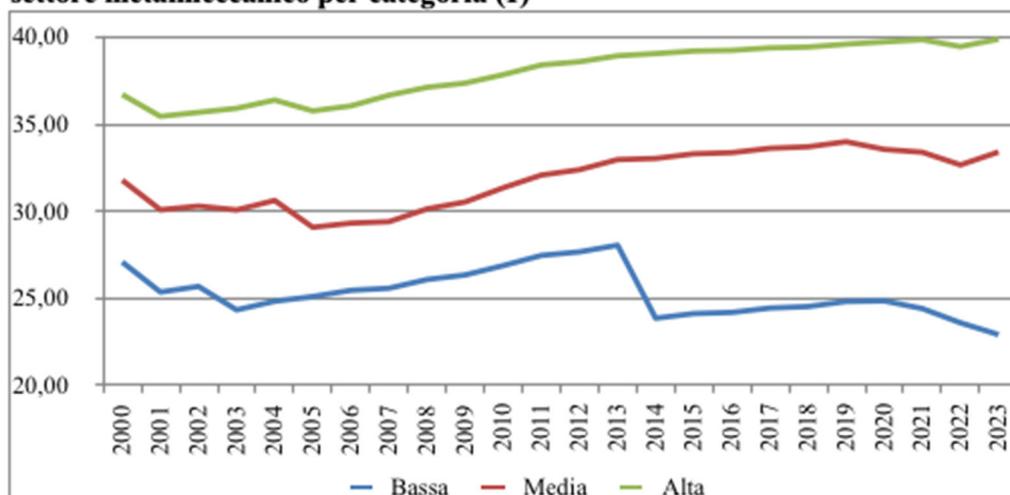
Nei settori con retribuzioni medie più elevate (manifattura, metalmeccanico), nei quali il taglio del cuneo contributivo pesa di meno, la pressione tributaria, nella componente fiscale, riprende a salire dopo il 2021.

Come indicato in nota della tabella, la pressione fiscale è calcolata tenendo conto dell'Irpef nazionale e dell'Addizionale regionale Irpef minima, con un valore dello 0,9% fino al 2010 e dell'1,23% negli anni successivi. Nella realtà per molti lavoratori la pressione fiscale è sensibilmente più elevata poiché ai valori indicati nel grafico, vanno aggiunti l'effettivo valore dell'addizione della loro regione che può arrivare al 3,33% e l'addizionale Irpef comunale che può arrivare allo 0,8%. Negli ultimi anni le curve possono, quindi, assumere valori più elevati fino a tre punti.

Un'indicazione più precisa su come ha agito negli ultimi venti anni il fisco e il taglio del cuneo contributivo su diversi livelli retributivi lo si vede nel grafico 2.

Grafico 2 - Pressione fiscale e contributiva sulle retribuzioni medie per U.L.D. nel settore metalmeccanico per categoria (1)

Grafico 2 - Pressione fiscale e contributiva sulle retribuzioni medie per U.L.D. nel settore metalmeccanico per categoria (1)



(1) Irpef nazionale e Addizionale Irpef regionale minima; aliquota contributiva normale 9,19%

(1) Irpef nazionale e Addizionale Irpef regionale minima; aliquota contributiva normale 9,19%
In questo grafico è rappresentata la pressione tributaria nel settore metalmeccanico per la retribuzione media, per una alta (quadri e categorie superiori) e per quelle più basse. La pressione fiscale è aumentata per tutte le retribuzioni (i contributi non sono cambiati nel tempo) fino al bonus Renzi. Questo ha prodotto nel 2014 una caduta netta della pressione fiscale per le retribuzioni più basse. Per quella media l'aumento della pressione fiscale è continuato fino all'ampliamento apportato al bonus Renzi dal Conte 2 (aumento del bonus e innalzamento del limite di reddito per l'accesso), 2019. Le retribuzioni più alte hanno dovuto attendere la riforma Draghi, 2022.

Nel 2023 la pressione fiscale sulle retribuzioni medie e alte nel settore è tornata a salire e solo quelle dei livelli più bassi hanno potuto usufruire dei vantaggi derivanti dal taglio del cuneo contributivo con una diminuzione della complessiva pressione tributaria.

Ma come incide oggi, 2024, il sistema fiscale su di un aumento contrattuale?

Gli aumenti contrattuali, come quelli erogati dal datore di lavoro, gli aumenti retributivi derivanti da straordinari e altri incrementi sono tassati al margine, ossia, con l'aliquota massima se non è specificamente previsto altrimenti, come per il premio di risultato tassato con un'aliquota del 5%.

Per conoscere il valore netto di un aumento lordo, le cose da considerare, in base al livello retributivo, sono tre: l'aliquota contributiva che determina l'imponibile fiscale particolarmente importante oggi per la presenza di un taglio contributivo consistente fino a 35.000 euro; l'aliquota marginale "effettiva" e non quella nominale dello scaglione; le addizionali Irpef locali. Il caso più semplice è quello del lavoratore con una retribuzione lorda superiore a 55.000 euro che con 9,19% di contribuzione ha un imponibile superiore a 50.000 euro e rientra quindi nel terzo scaglione Irpef. La sua aliquota marginale effettiva (AME) coincide con quella nominale, perché nello scaglione non vi sono detrazioni, ed è pari al 43%. Ora deve solo sapere a quanto ammontano le sue addizionali Irpef regionali e comunali. Nei grafici abbiamo considerato solo un'addizionale regionale di 1,23%, nella realtà possono coesistere un'addizionale regionale del 3,33% e una comunale dello 0,8%. Al nostro lavoratore si può quindi applicare, secondo il luogo di residenza, un'aliquota marginale Irpef complessiva che varia dal 44,23% al 47,13%. *Fatto 100 l'aumento retributivo lordo, quello netto, tolto contributi e fisco, diventa nei due casi 50,64 e 48,61.*

Per i lavoratori con retribuzioni tra i 15.000 e i 50.000 euro d'imponibile (circa 15.400 e 55.000 lordi) il calcolo delle prime due variabili è un po' più complesso. Bisogna in primo luogo stabilire l'ammontare del taglio del cuneo contributivo. Sette punti fino a una retribuzione mensile di 1.923 euro (25.000 euro annui), 6 punti fino a una retribuzione mensile di 2.692

euro (36.000 euro annui). Va ricordato che in termini annui il taglio contributivo si riduce rispettivamente a 6,46 e a 5,54 punti perché nel 2024 non è esteso alla tredicesima.

Trovato l'imponibile bisogna calcolare l'aliquota marginale effettiva che per queste retribuzioni non corrisponde a quella nominale. Quest'ultima sarebbe pari al 23% per le retribuzioni fino a 28.000 euro e al 35% per quelle tra i 28.000 e i 50.000 euro. Per questi livelli di reddito la nostra Irpef prevede, tuttavia, anche delle detrazioni. Il carico fiscale deriva cioè non solo dall'imposta lorda ma è il risultato dell'imposta meno la detrazione che è decrescente al crescere del reddito. Tra i 15.000 e i 28.000 euro la detrazione scende progressivamente da 3.100 a 1.910 euro, poi da questo ammontare scende fino ad azzerarsi a 50.000 euro.

Questo produce un'AME superiore a quella nominale. Nel primo scaglione per i redditi da 15.000 a 28.000 euro l'AME è pari al 32,15% (23% quella nominale); nel secondo scaglione per i redditi tra 28.000 e 50.000 l'AME è pari al 43,68% (38% quella nominale), paradossalmente superiore a quella dell'ultimo scaglione.

Nel primo scaglione fino a 15.000 euro di imponibile aliquota nominale ed effettiva sono uguali perché detrazione e bonus sono fissi a un valore complessivo di 3.155 euro.

Il risultato in termini di effetto su di un aumento contrattuale pari a 100 per diversi livelli retributivi lo vediamo riassunto nella tavola 1.

Tavola 1 – Aumenti contrattuali lordi e netti per diversi livelli retributivi (1)

Retribuzione Lorda	Aumento lordo	Imponibile	Aliquote nominali	Aliquote marginali effettive	Aumento netto con addizionale 1,23	Aumento netto con addizionale 4,13
13.000	100	97,81	23,00	23,00	74,11	71,27
23.000	100	97,81	23,00	32,15	65,16	62,32
30.000	100	96,81	35,00	43,68	53,33	50,52
45.000	100	90,81	35,00	43,68	50,03	47,39
oltre 56.000	100	90,81	43,00	43,00	50,64	48,61

(1) Irpef 2024; aliquota contributiva normale 9,19%; taglio cuneo contributivo 2024

In concreto tutti i lavoratori con retribuzione che rientra nella seconda e terza aliquota, ossia dai 28.000 euro di imponibile (vale a dire tenendo conto del taglio del cuneo da circa 29.000 euro lorde), subiscono nel 2024 sugli aumenti retributivi un'aliquota Irpef nazionale del 43% (o 43,68%) cui si aggiungono le addizionali locali, con un pratico dimezzamento netto degli aumenti contrattuali. Nel terzo scaglione perché è l'aliquota nominale prevista, nel secondo a causa della detrazione decrescente, con l'effetto paradossale che un pari aumento lordo si traduce in un minore aumento netto a parità di contributi per una parte di lavoratori del secondo scaglione rispetto a quelli del terzo.

Per le retribuzioni che rientrano nel primo scaglione e che sono superiori ai 15.000 euro di imponibile si può fare il confronto con quelle sotto questa soglia. L'aumento netto è certamente più alto (quasi 2/3 del lordo) rispetto a quelle più alte, ma di circa 10 punti più basso di quello percepito dalle retribuzioni inferiori alla soglia di 15.000. La causa anche qui è dovuta alla decrescenza della detrazione tra i 15.000 e i 28.000 euro che comporta un'aliquota effettiva del 32,15%.

Va inoltre ricordato che il taglio del cuneo contributivo attenua solo in parte l'effetto dell'aliquota marginale perché i minori contributi hanno come effetto quello di aumentare l'imponibile e quindi di far crescere il carico fiscale attenuando l'effetto positivo del taglio del cuneo contributivo.

In sintesi, possiamo dire che gli aumenti contrattuali nei settori in cui sono presenti molte qualifiche con retribuzioni superiori ai 28.000 euro rappresentano un buon affare per la casse dello stato.

L'Irpef produce un vero e proprio taglieggiamento dei risultati contrattuali soprattutto per le categorie medie e alte. La crescita delle retribuzioni nominali negli anni e il mancato adeguamento dei limiti degli scaglioni a questa crescita hanno portato le retribuzioni a trovarsi negli scaglioni più elevati con una crescita abnorme della progressività sui redditi medi. Il processo è poi aggravato dalla presenza delle detrazioni decrescenti che diminuisce per le retribuzioni più basse l'effetto positivo del taglio del cuneo contributivo.

L'anomalia dell'Irpef italiana nel far pesare la progressività sui redditi medi si vede confrontando le aliquote di tassazione sul reddito in Italia e in Francia riportate nella Tavola 2.

Tavola 2 – Aliquote di tassazione sul reddito in Italia e Francia

Italia			Francia	
<i>Scaglioni</i>	<i>Aliquote nominali</i>	<i>Aliquote marginali effettive</i>	<i>Scaglioni</i>	<i>Aliquote nominali</i>
fino a 28.000	23,00	32,15 (1)	Fino a 9.964	0%
da 28.000 a 50.000	35,00	43,68	da 9.964 a 27.519	14%
oltre euro 50.000	43,00	43,00	da 27.519 a 73.779	30%
(1) Oltre 15.000			Da 73.779 a 156.244	41%
			Oltre 156.244	45%

In Italia da 28.000 a 50.000 euro c'è un'aliquota del 35% e poi ne scatta una del 43%, in Francia fino a 73.000 c'è un'aliquota del 30%.

Con una tassazione come quella francese gli aumenti contrattuali invece di subire un'aliquota marginale del 43% ne subirebbero una del 30%, altra cosa.

Come ha risposto finora il sindacato al problema? In sintesi potremmo dire con palliativi.

Nell'impossibilità politica/economica di affrontare il problema che richiede indubbiamente molte risorse, e nella mancanza di interlocutori politici capaci di rappresentare gli interessi dei lavoratori dipendenti (e dei pensionati) con la stessa efficacia con cui la destra e i 5stelle hanno rappresentato gli autonomi (tassa piatta), il sindacato ha cercato di tutelare le retribuzioni escludendo una parte del loro importo dal calcolo dell'Irpef, tramite la tassazione ridotta del premio di risultato, o la non tassazione dei social benefits, o la non tassazione del welfare contrattuale.

Elementi certamente positivi per i lavoratori ne possono godere, ma che presentano due ordini di problemi.

Non modificano la struttura di fondo dell'Irpef e accentuano le differenze tra lavoratori. A parità di retribuzione complessiva, un lavoratore con parte della retribuzione composta di premio di risultato, social benefits e welfare, subisce meno imposizione fiscale dell'altro;

Se poi tutti i lavoratori dipendenti usufruissero di questi benefici, gli unici a subire gli effetti negativi di un'Irpef inalterata sarebbero i pensionati cui non spettano premi di risultato o social benefits.

La strada per tutelare retribuzioni e aumenti contrattuali è quella di una profonda revisione della struttura dell'imposta sul reddito delle persone fisiche che elimini le detrazioni decrescenti e modifichi i limiti degli scaglioni spostando sui redditi più alti la progressività.

4. La busta paga nel rinnovo del contratto dei metalmeccanici

- di Ferdinando Uliano*
- 23 Aprile, 2024



Il 10 aprile 2024 si è conclusa la fase di assemblee e consultazioni delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici del settore industriale per l'approvazione della piattaforma delle richieste per il rinnovo del CCNL in scadenza il 30 giugno 2024. Una consultazione che oltre a riscontrare un elevatissimo consenso, oltre il 97% dei voti validi, ha visto una partecipazione al voto maggiore di altri rinnovi contrattuali. Segnali certamente incoraggianti di sostegno alla trattativa che partirà il prossimo mese e vedrà i metalmeccanici impegnati nel corso del 2024.

L'alta partecipazione rappresenta anche un forte segnale positivo rispetto alla conduzione e ai risultati contrattuali del passato rinnovo. Prova ne è, il primo questionario tra gli iscritti di Fim-Fiom-Uilm, che ha preceduto la presentazione della piattaforma, che ha visto il 97% degli iscritti esprimere la consapevolezza che il CCNL è uno strumento essenziale per l'aumento dei salari e che per il 75% di essi ritengono che il contratto abbia risposto positivamente alla difesa del potere di acquisto dei salari.

Le soluzioni individuate nel passato rinnovo contrattuale hanno rappresentato un valido strumento di risposta alle impennate inflattive del periodo 2022-2023. Nello specifico pur avendo contrattato per il quadriennio 2021-2024 un incremento complessivo del 6,3% pari a 112 € (Liv. C3), raggiunto grazie all'attuazione della riforma dell'inquadramento professionale che ha consentito aumenti sui minimi superiore al 3,2% dell'inflazione Ipca prevista, l'erogazione effettiva sarà superiore ai 300 euro mensili.

L'adeguamento dei minimi alle variazioni Ipca in costanza di vigenza contrattuale è stato possibile grazie alla clausola di garanzia inserita nel CCNL, che prevede aumenti salariali collegandoli all'inflazione consuntivata, quando quest'ultima supera il valore dei singoli aumenti salariali pattuiti in sede di rinnovo contrattuale. E' per questo motivo che la terza e la quarta trance di aumento salariale saranno complessivamente di 250 euro anziché le 62 contrattate.

Un unicum contrattuale che ha consentito di rispondere in maniera più puntuale alla necessità di tenuta del potere d'acquisto, che i metalmeccanici ribadiscono nelle modalità di richiesta del prossimo rinnovo contrattuale.

La richiesta salariale presentata per il prossimo rinnovo prevede un incremento salariale di 280 euro mensili. Una richiesta salariale importante, che tiene in considerazione sia gli aspetti di tenuta e rafforzamento del potere d'acquisto dei salari che gli aspetti legati ai processi di trasformazione e di innovazione organizzativa a partire dal valore del lavoro e della professionalità.

Se la copertura contrattuale del livello contrattuale nazionale consente di attuare una tutela diffusa, sia delle richieste salariali che normative, per tutti i metalmeccanici la stessa cosa non si può sostenere per la contrattazione di secondo livello. Nello specifico, in circa il 70% delle aziende dove è concentrato circa il 30% dei lavoratori metalmeccanici, non siamo in presenza di una contrattazione decentrata. In particolare, sono contesti di piccole dimensioni dove l'azione sindacale non riesce ad imporre il livello contrattuale previsto dal Patto per la Fabbrica. Assume pertanto una rilevanza rivoluzionaria per la categoria la richiesta di modifica dell'attuale formulazione dell'elemento perequativo introdotto dal 2008, rendendo certa la sua erogazione nei casi aziendali in cui non è in vigore un premio di risultato o altre voci retributive derivanti da contrattazione collettiva. L'obiettivo è di consentire anche ai quei contesti dove permane una scopertura della contrattazione decentrata un'erogazione compensativa di un premio pari a 700 euro. La sua risoluzione consentirebbe di sanare un vulnus che si trascina dalla prima intesa del 1992 sulla politica dei redditi e sul sistema contrattuale e rappresenta uno dei tanti elementi problematici della crescita dei salari nel nostro Paese.

Al fine di rafforzare l'impianto complessivo salariale abbiamo avanzato anche il tema dell'efficacia degli aumenti contrattuali al fine di evitare forme di assorbimento dei superminimi individuali, particolarmente pesanti in situazioni di ripresa inflattiva.

Non poteva sfuggirci l'importanza "inclusiva" del CCNL e soprattutto la tenuta complessiva di un contratto che riguarda circa 1,5 milioni di lavoratori. Quando la contrattazione assume una rilevanza importante all'interno di un settore, il rischio di fuga dal CCNL, rischia di essere l'esercizio più praticato da imprese e consulenti senza scrupolo interessati solo a mere operazioni di abbassamento dei salari e dei diritti. E' per questo motivo che abbiamo previsto la necessità di garantire l'applicazione del CCNL anche nei casi di riorganizzazione/razionalizzazione e di transizioni che comportano modifiche societarie e anche nei casi di appalti, quando siamo in presenza di medesimo campo di applicazione.

Abbiamo quindi davanti una trattativa di rinnovo del contratto che presenta difficoltà e ostacoli con la rappresentanza degli industriali metalmeccanici, che già dalla prima lettera di risposta al nostro invio della piattaforma, parla di "evidenti deviazioni" rispetto alle regole confederali e del CCNL. Difficoltà, che ci auguriamo possano essere superate dalla capacità dimostrata nel passato dalle parti di individuare soluzioni negoziali. Altrettanto fondamentale sarà la capacità delle Confederazioni di trovare soluzioni fiscali con il Governo Italiano in grado di promuovere con una fiscalità di vantaggio le nostre intese contrattuali, visto che la nostra capacità di essere autorità salariale, è condizionata dalla questione fiscale, che per molti lavoratori ha sottratto fino al 40% degli ultimi incrementi economici.

*Segretario Generale FIM-CISL

5. Poveri Salari! Ridurre le diseguglianze!!

- di Agostino Megale
- 23 Aprile, 2024



Il salario netto mensile medio di un lavoratore Italiano nel 2023 è stato pari a 1.600 euro. L'ultimo rapporto Istat, presentato a metà dell'anno scorso, indicava in 27.000 mila euro la retribuzione lorda annua, che a fronte di un'inflazione cumulata nel biennio pari al 15% è cresciuta del 6,5% con una perdita secca di oltre 8 punti.

Il salario lordo annuo si attesta dunque a 29.000 euro, e non ai 31.100, come avrebbe dovuto, qualora avesse recuperato tutto l'incremento dei prezzi. Il mancato recupero dell'inflazione reale nel biennio 2022-23 pesa in termini cumulativi circa 3.800 euro.

Per un nucleo familiare monoreddito, con un mutuo variabile, la rata mensile, quasi raddoppiata in relazione alla crescita dei tassi d'interesse, ha comportato una perdita cumulata tra mancato recupero del potere d'acquisto e costo del mutuo di circa 6.000 euro.

I crudi numeri di cui sopra conferma che si è poveri, lavorando. Questa è la triste realtà. L'ultimo rapporto Oxfam, ci segnala che negli ultimi 10 anni, i 5 Miliardari più ricchi al mondo hanno raddoppiato le loro ricchezze. In Italia il 10% delle famiglie più ricche ha visto crescere le proprie ricchezze anche in questo ultimo biennio. Gli extra profitti di questi ultimi anni tra imprese energetiche, farmaceutiche e bancarie sono stati stratosferici. Nelle sole banche, ci sono stati oltre 24 miliardi di profitti aggiuntivi, grazie ai tassi d'interesse. Il Governo Draghi quanto meno, aveva provato a recuperare 12 miliardi da extraprofitti, non riuscendoci. Il Governo Meloni ha sbandierato: "colpiremo gli extra profitti delle Banche", salvo poi consentire alle stesse di ricapitalizzare i patrimoni senza versare un solo euro nelle casse dello Stato.

L'OCSE aveva già segnalato, come, misurando le dinamiche salariali negli ultimi 30 anni (1990-2021), l'Italia fosse l'unico Paese ad evidenziare una dinamica negativa del -2,9% rispetto al +33% della Germania e al +30% della Francia. Questi dati, tradotti in salario reale, ci dicono che mentre i salari tedeschi e Francesi crescono rispettivamente di 15.000 e 12.000 euro, i nostri sono calati a parità di potere d'acquisto di circa 1000 euro.

Insomma il salario reale di oggi vale meno di 30 anni fa. Il salario netto ha trovato un leggero ma insufficiente sollievo, con la riduzione del cuneo contributivo e la riforma Irpef con le tre

aliquote, ma del tutto insufficiente. Mediamente è stato tra i 50 e i 90 euro mensili, per i redditi da lavoro sotto i 35.000 euro, ottenuti con gli sgravi contributivi varati prima dal Governo Draghi e poi incrementati dal Governo Meloni.

Questi ultimi, vale ricordare, che non sono strutturali, non si sa se saranno riconfermati nel 2025 poiché servirebbero 14 miliardi che allo stato delle cose non ci sono e comunque non sono in grado di coprire l'impatto inflattivo che a novembre 2022 aveva raggiunto il picco del 10,4%. Certo l'inflazione prevista nel 2024 è in calo e si attesterà probabilmente al 2%, ma quel che si è perso nel biennio precedente resta perso per sempre.

Per dare il quadro completo, bisogna sempre ricordare, che circa 6 milioni di lavoratrici/ori non arrivano ai 12.000 euro l'anno, circa 1000 euro mese pari a 800 euro netti mensili. Questo ultimo dato segnala non solo la crescita abnorme del part time involontario, in percentuali più che doppie rispetto ad altri paesi europei, ma vede lì collocati gran parte dei circa 4 milioni di lavoratrici/ori con minimi contrattuali al di sotto dei 9 euro L'ora.

Aver affossato, da parte del Governo, la proposta di legge delle opposizioni di centrosinistra del Salario minimo per legge mai al di sotto dei 9 euro orari, è' stato uno schiaffo immotivato a tutti coloro che per vivere hanno bisogno di lavorare.

Eppure, sempre l'Ocse, segnala con il titolo del Messaggero del 18 aprile "OCSE: Occupati Record in Italia" e che, come ricordava anche Affari e Finanza di qualche giorno fa, con 600 mila nuovi occupati nel 2023 vediamo il "grande ritorno del posto fisso".

Leggendo questi titoli ho pensato al film di Checco Zalone. La realtà invece ci dice che pur avendo raggiunto i 23,7 milioni di occupati, la precarietà e l'incertezza per il futuro per le nuove generazioni non è' venuta meno in quanto:

- la crescita occupazionale è fatta di lavoro povero con bassi salari;
- i contratti a termine sono vicini ai 3 milioni e i part involontari sono cresciuti;
- continua ad esserci un differenziale di 10 punti nel tasso di occupazione rispetto ai principali paesi Europei;
- la disoccupazione giovanile non scende mai sotto il 20%;
- donne e giovani sono i più penalizzati tra precarietà, bassi salari e diseguaglianze crescenti

Inoltre, è' utile ricordare ai fini della chiarezza che circa 3 milioni tra lavoratrici e lavoratori operano nel lavoro sommerso, in nero, non tutelati e senza il rispetto dei Contratti di Lavoro. Il che accompagna l'altro dato che ci vede maglia nera in Europa con gli oltre 90 Miliardi di Evasione Fiscale.

Le analisi dei diversi centri studi confermano non solo la necessità del salario minimo per legge per rispondere al lavoro povero, ma danno ancora più valore e ruolo da protagonista nel tutelare il salario e i diritti al Contratto nazionale e alla contrattazione.

Qui vorrei solo ricordare che il Contratto Nazionale continua a rappresentare lo strumento principale per la tutela del salario reale. Infatti, nell'analisi di lungo periodo i Contratti nazionali, se rinnovati nei tempi giusti, hanno tutelato il salario reale, mentre l'alta pressione del fisco e la bassa produttività derivata da bassi investimenti hanno impedito la loro crescita.

Ricordiamo sempre che, in una economia sana, i salari dovrebbero crescere in linea con l'inflazione reale e con la produttività redistribuita al lavoro. Per questo ho sempre sostenuto, e, non ho cambiato idea, che la sfida per la crescita della produttività compete anche al movimento sindacale a partire dal rilancio degli investimenti, del Pnrr e del Progetto paese necessario per stare al passo con i grandi cambiamenti tecnologici a partire dall'Intelligenza artificiale.

Certo, in questi anni è' cresciuto molto lo Smart Working, ma l'orario medio italiano è' pari a 1.760 ore annue; quello tedesco non supera le 1.400 ore annue eppure i loro salari sono cresciuti e i nostri sono rimasti fermi.

A proposito di Contratti nazionali, è' utile ricordare che nel 1995 i Ccnl depositati al CNEL erano 198. Oggi sono 970. Eppure i 220 Ccnl sottoscritti dalle Confederazioni maggiormente rappresentative, Cgil Cisl e Uil coprono 12,4 milioni tra lavoratori/ci. I restanti 750 Contratti non arrivano a coprire 380 mila persone.

E questo ci porta a parlare dei Contratti Pirata. Nel 1998 mi toccò, da Segretario generale dei Tessili Cgil, fare i conti con il primo Contratto Pirata firmato da conto terzi di Chieti e un sindacato giallo al servizio di quelle imprese e non certo delle lavoratrici. Era il tempo del Governo Prodi, Ministro del lavoro Bassolino. A distanza di 26 anni penso risulti chiaro che se ci fosse stata una giusta legge sulla rappresentanza e rappresentatività dei Sindacati e delle

Imprese, i Contratti Pirata non sarebbe neanche nati. Oggi vanno superati. Come? Varando la legge sulla Rappresentanza.

Qualche mese fa il Governatore di Banca d'Italia Panetta, affermò la necessità di aumentare i salari rinnovando i Contratti, poiché non si sarebbe prodotta nessuna spirale inflazionistica. Alcuni Contratti importanti sono stati rinnovati negli ultimi 12 mesi. Penso ai Bancari con 435 euro di aumento salariale, agli Alimentaristi con 280 euro è ancora al contratto dell'energia o degli assicurativi. Tutti sopra i 200 euro di aumento mensile lordo. Finalmente, dopo 5 anni, anche il Contratto nazionale del Commercio a marzo di quest'anno è stato rinnovato. Ma non con Federdistribuzione, la quale ha irrigidito le proprie posizioni al punto da rendere impraticabile il rinnovo, costringendo la categoria a ulteriori mobilitazioni.

Sono state presentate altre piattaforme per i rinnovi, a partire da quella dei metalmeccanici con la richiesta di 280 euro di incremento per il triennio ma la risposta negativa di Federmeccanica, almeno da quanto apparso sulla stampa, non si è fatta attendere. I Contratti pubblici sono tutti da rinnovare e le risorse messe in campo dal Governo sono assolutamente insufficienti. Nei fatti, tra pubblici e privati, parliamo di oltre 9 milioni di persone che lavorano in attesa di rinnovo dei loro Contratti.

I numeri ci ricordano cosa può significare per una lavoratrice è un lavoratore aver difficoltà ad arrivare alla fine del mese, ma ci parlano anche di un paese nel quale se non si dà un futuro, se non si dà una speranza a quel padre di famiglia, a quel giovane uscito dall'Università, a quella ragazza ingegnera che ha rifiutato il posto di lavoro a 700 euro al mese.

È il Paese stesso che rischia di non avere futuro. Per questo è necessario riflettere sia sulla necessità che i Contratti nazionali andrebbero rinnovati sulla base dell'inflazione reale superando l'Ipca depurata dal costo dell'energia, sia che gli aumenti salariali fossero detassati, incentivando il rinnovo entro 12 mesi dalla scadenza.

Vedere che passano tra i 36 – 60 mesi, in alcuni casi, prima di veder rinnovato un Contratto non è più accettabile. La Ministra del Lavoro e il Governo dovrebbero essere chiamati in causa per sbloccare tutti i Contratti bloccati per troppo e lungo tempo.

Certo in tutto questo non va assolutamente trascurato il differenziale di produttività creatosi con Germania e Francia che ha visto negli ultimi 20 anni una forbice di 30 punti rispetto agli zero virgola del nostro paese.

Così come non andrebbe trascurato non solo l'ingiusto peso delle tasse solo su chi lavora o è in pensione ma anche il fatto che in questi 20 anni i salari dei Contratti dell'industria sono comunque cresciuti più dell'inflazione, mentre i pubblici sono rimasti praticamente fermi e i servizi privati dove si annida bassa produttività e basso valore aggiunto si sono consolidati anche i bassi salari.

Per l'insieme di queste ragioni, dalla sicurezza sul lavoro, al contrasto alla precarietà a salari netti più alti, sia rinnovando i Contratti che realizzando la riforma fiscale proposta dai sindacati è partita la mobilitazione dei lavoratori/ci nei mesi passati culminata nello Sciopero dell'11 aprile e poi nella Manifestazione nazionale a Roma di sabato 20 aprile promossi da Cgil e Uil.

La Cgil è anche impegnata nella raccolta di firme per lo svolgimento di Referendum abrogativi finalizzati a contrastare la precarietà e l'insicurezza sul lavoro:

- ripristino nei fatti dell'art 18, con il diritto alla reintegra nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo,
- superamento dell'eccessiva liberalizzazione dei contratti a termine
- responsabilità piena del committente in caso di appalto e subappalto.

Sono percorsi di mobilitazione importanti inseriti in un programma teso a durare nel tempo. Purtroppo, pur essendoci alle spalle una piattaforma unitaria dei sindacati nei confronti del Governo, la mobilitazione non riesce ad essere unitaria. Anche lo sciopero dell'11 aprile, centrato sulla sicurezza sul lavoro, dopo la tragedia di Suviana, è stato promosso da Cgil e Uil. La Cisl si è limitata ad uno sciopero di 4 ore nel solo gruppo Enel. Continuo a pensare che l'Unità Sindacale è un valore aggiunto che va conquistato sconfiggendo, con una battaglia delle idee aperta e chiara, le posizioni sbagliate. Forse era eccessiva la forza della parola chiave degli anni 70 "Uniti si vince" ma di sicuro la divisione sindacale rende più debole il mondo del lavoro e più forte il governo e le imprese. È L'ABC del fare Sindacato, era valido ieri e lo è ancora di più oggi.

La verità è che bisognerebbe avere il coraggio di riprendere in mano il Protocollo Ciampi del Luglio del 93 che come diceva sempre Gino Giugni rappresentava la vera carta Costituzionale delle relazioni sindacali. Sì, tutti gli accordi dal patto di Natale del 99 all'accordo senza la Cgil

del 2009 (è lì che viene introdotta l'Ipca depurata dall'energia, motivo per il quale la Cgil non firmò e avevamo ragione) ivi compreso il Patto per la fabbrica del 2018 andrebbero oggi riattualizzati con un nuovo Patto Sociale.

Servirebbe una grande vertenza salariale, guidata unitariamente dalle confederazioni. Peccato, che alla Destra al Governo le viene l'orticaria al solo sentir parlare di concertazione con le parti sociali e che il Sindacato Confederale, pur essendo in campo con percorsi di mobilitazione importanti decisi da Cgil e Uil ma non dalla Cisl, non riesca a ricostruire quella Unità sindacale indispensabile per costruire un nuovo compromesso sociale capace di far tesoro dei pregi e anche dei limiti del patto del 1993.

*Già Segretario Nazionale Cgil

6. I paradossi del mercato del lavoro e i riflessi sulle retribuzioni

- di Cisl*
- 23 Aprile, 2024



Per il terzo anno consecutivo cresce l'occupazione: nel quarto trimestre 2023 gli occupati aumentano del 2,3% rispetto ad un anno fa, mentre calano i disoccupati e prosegue da metà 2021 la riduzione degli inattivi (-3,9% nell'ultimo anno). A crescere è l'occupazione "buona", quella a tempo indeterminato, con quasi 500.000 posti fissi in più in un anno e il calo di quelli a termine. Finalmente è in ripresa anche il lavoro autonomo, dopo le difficoltà post covid. E cresce l'occupazione femminile, raggiungendo il tasso di occupazione più alto di sempre, il 53,4%.

Sono dati senz'altro positivi, ma occorre sottolineare che il punto di partenza è assai basso, a causa delle note criticità del mercato del lavoro italiano: divario territoriale, primato negativo di Neet, fortissimo divario di genere, che, nonostante i miglioramenti di questi tre anni, restano elevatissimi.

Siamo in una fase complessa, non priva di paradossi. Innanzitutto l'occupazione sta crescendo più del Pil. La spiegazione di ciò non è univoca, probabilmente coesistono diverse concause. Il Pil è cresciuto solo dello 0,9%, ma a trainare la crescita occupazionale concorrono i settori ad alta intensità di manodopera come i servizi e l'edilizia, per la quale peraltro si trascina l'effetto bonus, alcuni ambiti del manifatturiero che nell'ultimo anno hanno beneficiato del calo dei prezzi dell'energia, gli investimenti del PNRR. Fattore non secondario è inoltre lo skill shortage, con la conseguente corsa delle imprese ad accaparrarsi i lavoratori necessari: in particolare diverse aziende, anche in un contesto di ciclo economico debole, hanno preferito mantenere i livelli occupazionali, per timore di non riuscire a trovare in seguito la manodopera necessaria rischiando di trovarsi impreparate in una successiva fase di maggiore crescita economica (labour hoarding).

Quest'ultimo punto ci porta all'altro grande paradosso: sottoccupazione e inattività, soprattutto femminile e giovanile – per le quali purtroppo vantiamo il primato negativo a livello europeo – convivono con le difficoltà delle aziende a trovare il personale necessario. Complice la demografia avversa ma anche l'inadeguatezza del nostro sistema scolastico e formativo nonché di quello delle politiche del lavoro, sta emergendo con forza una carenza di competenze, che in questa fase gioca a favore spingendo le aziende ad assumere con contratti

stabili e anche favorendo i rinnovi contrattuali, ma che potrebbe diventare a breve un freno alla crescita economica, da anni già piuttosto bassa.

Inoltre, se non affrontato per tempo, lo skill shortage rischia di alimentare un bacino di lavoratori disoccupati o sottopagati a causa delle competenze inadeguate. È necessario iniziare a sciogliere la contraddizione della compresenza di aziende che non trovano le competenze ricercate con larghe fasce di inattività di donne e giovani, spesso inseriti in famiglie in difficoltà economica, anche perché monoreddito.

Contemporaneamente, ci troviamo di fronte a un'altra antinomia: mentre le aziende più produttive e innovative soffrono la carenza di personale, altre aziende, spesso nei settori esposti al lavoro in orari disagiati e nel weekend e alla stagionalità, non offrono adeguate condizioni di lavoro e retributive, motivo per cui le donne non sono sufficientemente incentivate ad entrare nel mercato del lavoro ed i giovani spesso rifiutano il lavoro o si dimettono, in cerca di condizioni migliori, condizioni alle quali, però, non sempre possono aspirare concretamente, perché non in possesso delle competenze richieste, in un circolo vizioso da cui non è semplice uscire.

Occorrono interventi significativi e mirati per non esaurire la spinta positiva del lavoro in questa fase: accelerare sulle riforme del sistema scolastico, far ripartire il processo di potenziamento dei servizi per l'impiego ed accelerare sulla riforma dell'orientamento, per concentrare percorsi di politiche attive su donne e giovani e per indirizzare ragazzi e, soprattutto, ragazze verso i titoli di studio richiesti dal mercato; sostituire gli incentivi all'occupazione a pioggia con incentivi mirati per quelle platee ancora relegate all'inattività, in particolare premiando le aziende che introducano con accordo sindacale misure di conciliazione/condivisione equamente utilizzate da lavoratori e lavoratrici; investire sui servizi per consentire alle donne di lavorare, servizi che non si esauriscono negli asili nido, fortemente insufficienti, ma anche tempo pieno a scuola, centri estivi, accelerazione della legge sulla non autosufficienza.

Ma tutto ciò rischia di non essere sufficiente. Infatti è inevitabile una riflessione sulla crescita economica: un Pil che cresce poco, molto meno degli occupati e delle ore lavorate, suggerisce che ad aumentare è soprattutto il lavoro a più bassa produttività, e sappiamo bene quanto ciò influisca anche sulle retribuzioni. È vero, pertanto, che più persone trovano lavoro, anche più stabile, ma a fronte di lavori meno produttivi e retribuzioni basse. In queste condizioni l'andamento positivo dell'occupazione non potrà durare all'infinito.

Occorre pertanto agire subito con misure di sostegno alla crescita per non rischiare che, una volta esaurite le spinte del rimbalzo post-covid, dei bonus e del Pnrr, il Pil e la produttività si attestino su un andamento troppo lento.

*da CISL Dipartimento Mercato del Lavoro, Report Lavoro n.0, 21/03/2024

[Il testo completo del Report](#)

7. La disuguaglianza salariale nell' Unione Europea*

- di Wouter Zwysen**
- 23 Aprile, 2024



La disuguaglianza continua ad essere al centro del dibattito scientifico e di policy. E ciò non sorprende. Una disuguaglianza troppo marcata può causare seri problemi economici e può contribuire al declino della coesione sociale e del benessere della società in generale. Il suo aumento si lega a grandi tendenze globali, come la globalizzazione degli scambi e della produzione, la digitalizzazione e la finanziarizzazione, che tendono a spostare l'equilibrio di potere tra lavoratori e datori di lavoro a favore di questi ultimi, con un conseguente inasprimento della polarizzazione nella distribuzione dei redditi ed un aumento dell'incertezza che grava sui lavoratori.

Tuttavia, se ci si concentra esclusivamente su tali 'macrotendenze' c'è il rischio di perdere di vista la complessità della disuguaglianza e il modo con cui quest'ultima può variare tra i Paesi e nel tempo. Ed è in ragione di tale eterogeneità che emerge l'importanza di istituzioni e fattori specifici, in grado di acuire/mitigare la disuguaglianza in ciascun Paese.

In un recente report dello European Trade Union Institute (ETUI), abbiamo analizzato le disuguaglianze salariali in Europa, concentrandoci sulle eterogeneità istituzionali e sui regimi di domanda quali fattori in grado di sostenere il potere contrattuale dei lavoratori, incidere sulla distribuzione dei salari e contrastare così le macrotendenze che hanno minato la loro posizione nel recente passato. L'analisi è rilevante per almeno tre ragioni. In primo luogo, le disuguaglianze salariali rimangono al centro dell'azione di policy della Commissione, come testimonia la recente Direttiva sul salario minimo e le connesse indicazioni per il rafforzamento della contrattazione collettiva negli stati membri. In secondo luogo, gli stati membri si caratterizzano per una significativa eterogeneità, sia per quanto l'intensità delle disuguaglianze – si pensi, ad esempio, alla eterogenea distribuzione del fenomeno del 'lavoro povero' – sia rispetto alle caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro – ad esempio, l'intensità delle tutele rispetto a rischi occupazionali, economici e sociali o, d'altra parte, il peso relativo del lavoro non standard. Terzo, le condizioni strutturali (ad esempio, il peso relativo dei settori ad alta intensità di investimenti in innovazione e formazione) e competitive degli stati membri sono anch'esse molto diversificate e ciò può, ovviamente, incidere sulla dinamica e la distribuzione delle disuguaglianze.

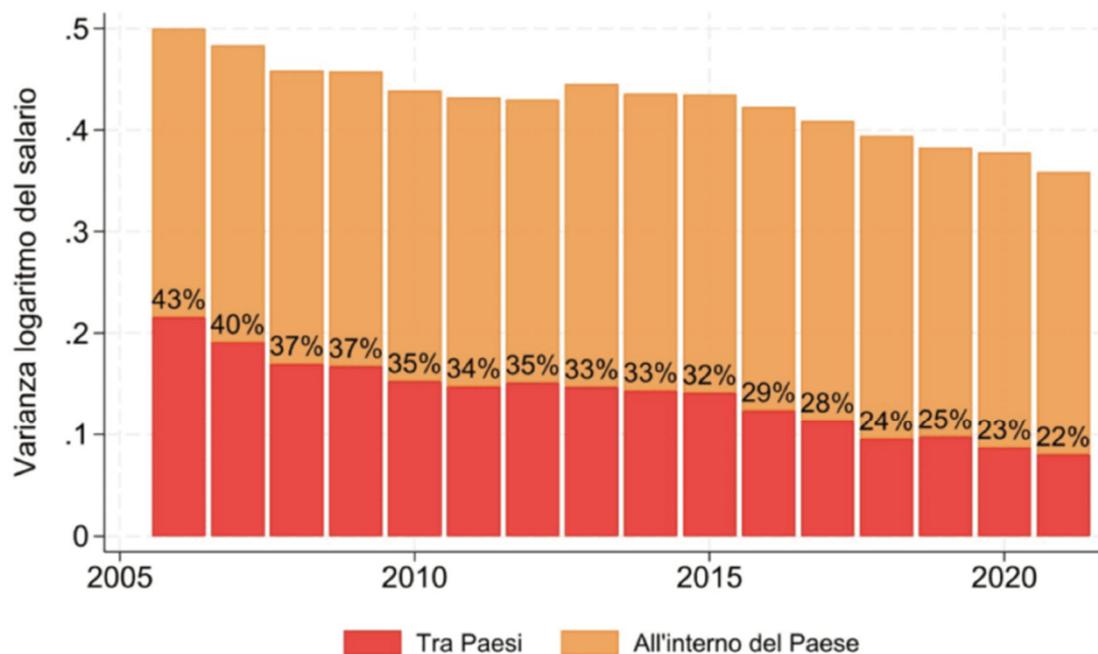
Dati e metodologia. L'analisi si basa su dati provenienti dall'indagine Eurostat sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC) relativi a 25 stati membri della UE (sono esclusi Malta e Cipro) osservati nel periodo 2006-2021. Le informazioni riguardano il reddito da lavoro e il tempo trascorso al lavoro nel corso dell'anno per un campione rappresentativo di persone di età compresa tra i 18 e i 64 anni. La disuguaglianza è misurata utilizzando la varianza del logaritmo del salario orario. L'analisi è ulteriormente arricchita tenendo conto di elementi strutturali di rilievo che possono incidere sulla dinamica e la distribuzione del salario: l'entità del salario minimo rispetto alla media (indice di Kaitz); la percentuale di lavoratori che: i) ha un contratto collettivo di lavoro, ii) ha accesso alla contrattazione salariale a livello aziendale; il tasso di sindacalizzazione; la quota di offerte di lavoro non soddisfatte nello specifico settore nonché il tasso di disoccupazione, distinguendo i lavoratori in base alle caratteristiche demografiche.

La disuguaglianza salariale nell'UE. La prima evidenza riguarda la dinamica generale della disuguaglianza salariale nell'Unione Europea. Ad un primo sguardo, quest'ultima risulta essere complessivamente diminuita. Come si osserva nella Figura 1, la varianza dei salari si è ridotta di circa un quarto (28%) dal 2006 al 2021. La disuguaglianza media tra paesi si è ridotta di quasi due terzi (63%), e questa convergenza è, di per sé, una buona notizia. Il risultato è dovuto, prevalentemente, alla crescita dei salari nell'Europa centrale e al connesso declino della disuguaglianza all'interno degli stessi paesi. A ciò si contrappone, tuttavia, una crescita minore – e una tendenziale stagnazione – dei salari in alcuni stati membri meridionali. Malgrado la già menzionata convergenza, le differenze all'interno dell'Unione rimangono considerevoli se messe a confronto, per esempio, con quelle che sussistono tra i vari stati degli Stati Uniti.

Ovviamente, i salari sono solo uno degli elementi che influenzano la disuguaglianza. A pesare in modo decisivo è anche la crescente precarietà del lavoro, che comprende aspetti quali la qualità dei contratti e l'intensità oraria. Anche in questo ambito, vi è una forte eterogeneità tra stati membri. Per esempio, nel 2022 gli Stati meridionali presentano percentuali molto più elevate di lavoratori temporanei, part-time involontari e lavoratori autonomi, rispetto agli altri Paesi membri (si veda Benchmarking Working Europe 2024, capitolo 2).

Figura 1: la disuguaglianza salariale complessiva è in calo nell'UE

Figura 1: la disuguaglianza salariale complessiva è in calo nell'UE



Nota: varianza del logaritmo del salario orario (ppp) in 25 Stati membri UE nel tempo, laddove la proporzione della varianza tra i Paesi è la varianza stimata (R al quadrato) da una regressione del logaritmo del salario con effetti fissi per i singoli Paesi.

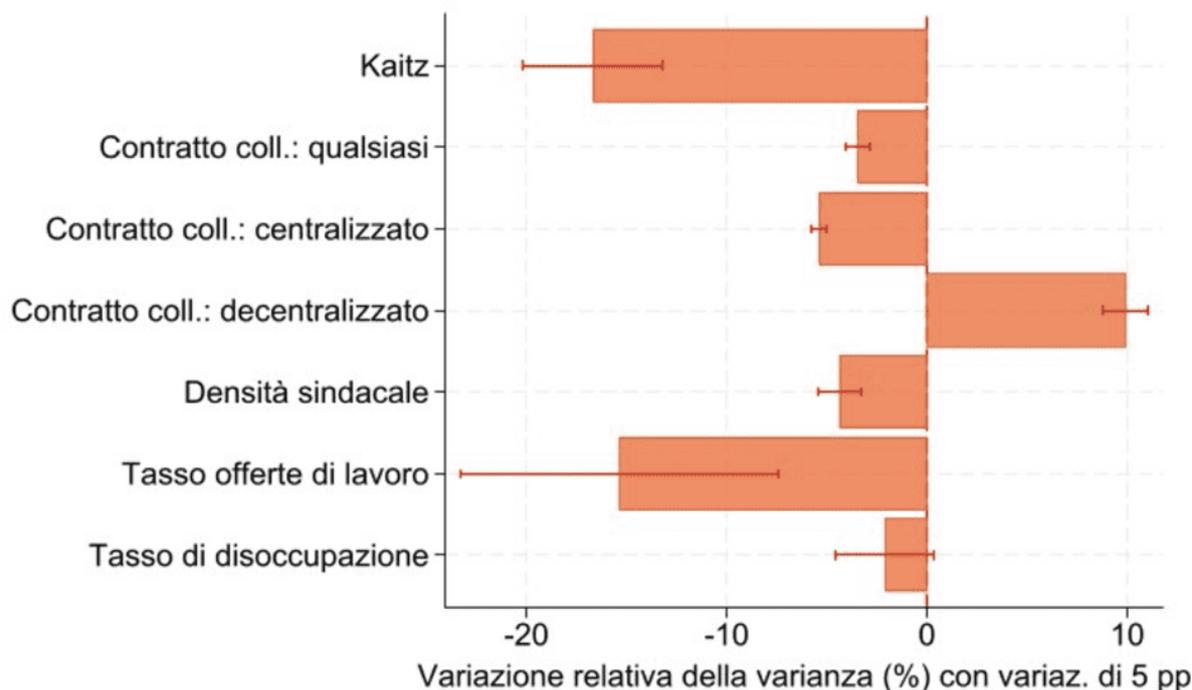
Fonte: EU-SILC 2007-2022

Concentrando l'attenzione sulle evidenze contenute nel Rapporto, è importante sottolineare le ampie differenze tra i Paesi nei livelli della disuguaglianza e nei relativi trend. La disuguaglianza salariale è leggermente diminuita tra i Paesi UE, dell'11% in media, ma è aumentata in sei dei 25 Stati membri. Tra questi, figurano l'Italia e la Spagna, dove la disuguaglianza è aumentata del 36% circa.

Nella spiegazione di tali eterogeneità un ruolo rilevante, tra le diverse variabili strutturali/istituzionali (v. Figura 2), lo svolge il 'salario minimo legale': dove quest'ultimo è previsto, la disuguaglianza salariale è più limitata. Ciò è probabilmente dovuto al fatto che quella misura contribuisce ad elevare tutti i salari, compresi quelli situati nella fascia più bassa della distribuzione. Tuttavia, è importante sottolineare come i benefici derivanti dal salario minimo tendano, comunque, a distribuirsi diversamente in base alle diverse caratteristiche dei lavoratori: genere, titolo di studio, nazionalità. Analogamente, sembra rilevante il ruolo della contrattazione collettiva: dove è più ampia la sua copertura è minore la dispersione. Un ruolo simile, coerentemente con le attese, è svolto dal grado di copertura sindacale, fortemente correlato con la variabile precedente. Al contrario, la contrattazione di secondo livello (o decentralizzata) è associata a una maggiore dispersione salariale, presumibilmente perché le differenze di redditività tra le imprese si ripercuotono sui salari.

L'evidenza mette anche in luce come la dinamica salariale sia positivamente influenzata dalla carenza di manodopera in specifici segmenti del mercato del lavoro. Ciò indica l'importanza della 'forza' contrattuale: con il migliorare delle scelte e delle opzioni esterne per i lavoratori migliorano anche i salari, il che tende a ridurre la disuguaglianza.

Figura 2: fattori istituzionali ed economici che influiscono sulla distribuzione



Nota: impatto stimato con I.C. al 95% sulla varianza del logaritmo dei salari (%) di una variazione di cinque punti percentuali nei fattori contestuali, stimata da una regressione RIF che controlla per sesso, età al quadrato, sesso per età al quadrato, status di migrante, istruzione, stato di convivenza, presenza di un figlio in famiglia, urbanizzazione, mesi di lavoro full-time o part-time, ore lavorate ed effetti fissi per settore e per anno, ponderati e con errori standard raggruppati a livello di Paese-settore produttivo-anno.

Fonte: EU-SILC 2007-2022, con l'integrazione di dati esterni.

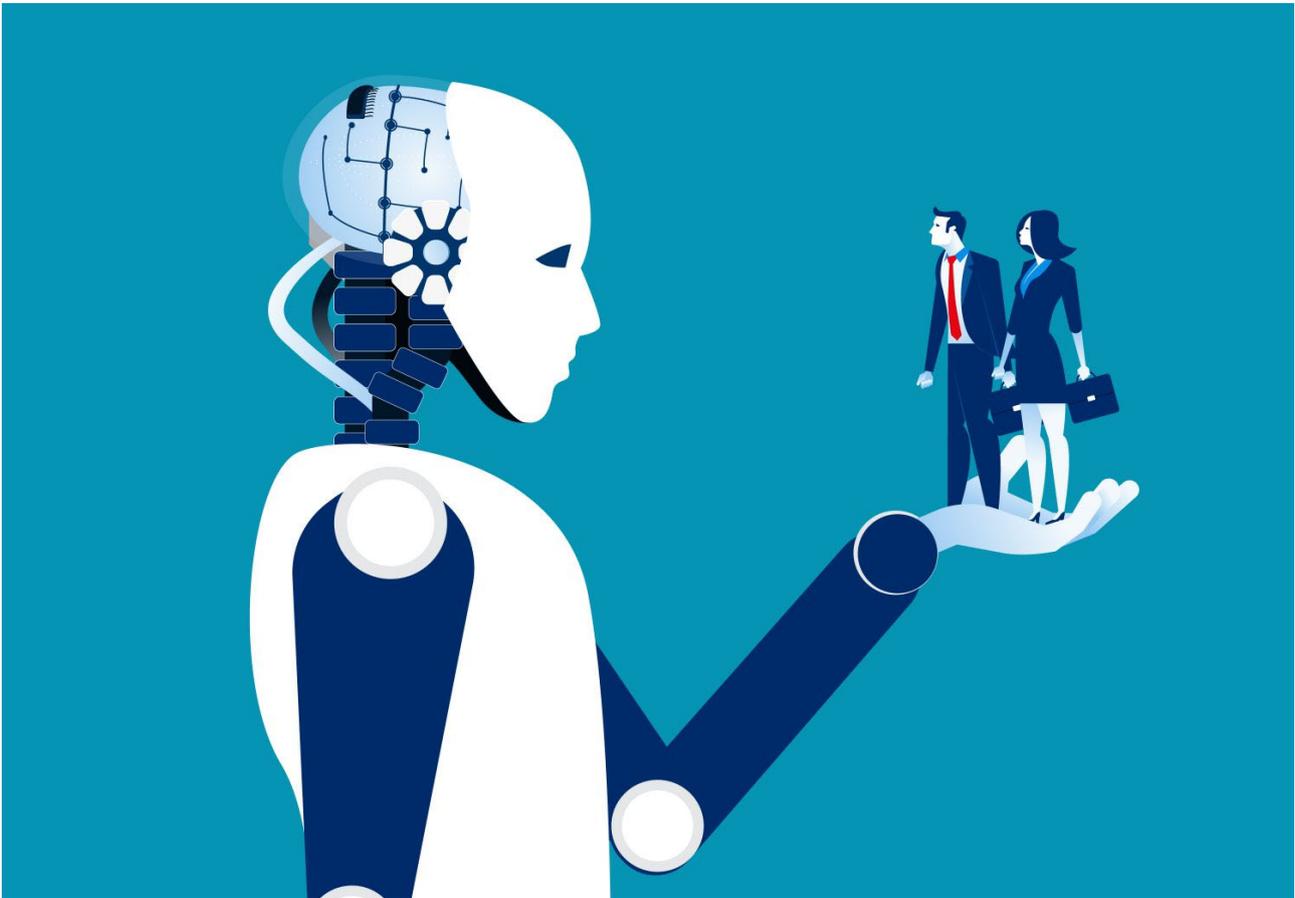
Conclusioni: come sostenere i lavoratori meno retribuiti. Le evidenze discusse in questa nota mostrano come delle istituzioni forti, orientate a sostenere il reddito dei lavoratori (i.e., salario minimo, contrattazione collettiva), siano centrali per contrastare la disuguaglianza salariale. Tuttavia, nel tempo si è manifestata in Europa una chiara tendenza alla riduzione della copertura della contrattazione e all'indebolimento dei sindacati. Ciò chiarisce l'importanza della clausola della Direttiva UE sui salari minimi in merito alla necessità di aumentare la copertura dei contratti collettivi di lavoro. È inoltre chiaro che un salario minimo sufficientemente elevato possa incidere su un più ampio segmento della distribuzione salariale con effetti positivi di riduzione della disuguaglianza. Ed effetti analoghi – anche se non permanenti – potrebbero scaturire da un fattore di ben altra natura: la carenza di manodopera, che oggi si manifesta in alcuni ambiti, con il suo impatto sul potere contrattuale dei lavoratori e, dunque, sulla loro capacità di ottenere condizioni di lavoro e retribuzioni migliori. Vi è evidenza che negli Stati Uniti questo fenomeno ha portato a un miglioramento dei salari percepiti dai lavoratori meno retribuiti; non altrettanto chiara è l'evidenza per quanto riguarda l'Unione Europea. In ogni caso, la strada da percorrere con urgenza per contrastare, in modo più strutturale, la disuguaglianza salariale è quella degli interventi istituzionali che elevino il livello dei salari più bassi.

*da Eticaeconomia n.213/ 2024

**Wouter Zwysen è ricercatore senior presso l'European Trade Union Institute e si occupa di tendenze del mercato del lavoro e disuguaglianza. È affiliato all'Università di Essex e all'Università Cattolica di Lovanio.

8. Gli effetti dell'IA generale sugli stipendi: quattro scenari

- di Federica Chirico*
- 23 Aprile, 2024



Anton Korinek e Donghyun Sun, ricercatori dell'Università della Virginia, hanno condotto uno studio sulle implicazioni economiche della transizione verso l'**Artificial General Intelligence (AGI)**, definita come **l'abilità dell'Intelligenza Artificiale (IA) di svolgere tutte le attività umane**. Il documento, pubblicato dal **National Bureau of Economic Research**, costituisce un importante strumento per indagare la relazione tra il progresso tecnologico – inteso come automazione dei mestieri – e l'andamento delle retribuzioni. Gli Autori, infatti, cercano di evidenziare attraverso analisi economiche le implicazioni sui salari e sull'occupazione derivanti dalla transizione verso la piena automazione.

Simulando quattro diversi scenari (business-as-usual scenario, baseline AGI scenario, aggressive AGI scenario e mixed scenario), vengono presentati i possibili effetti di diversi livelli di automazione. L'obiettivo è quello di comprendere quale equilibrio sia preferibile e verso quale direzione tendere. Il progresso tecnologico non agisce in modo neutro sulla società e sull'economia; pertanto, è necessario possedere dei validi strumenti per capire come perseguire un efficace bilanciamento fra i vari interessi in gioco.

I mestieri e le professioni sono soggetti a continui cambiamenti e per comprendere meglio la transizione verso l'AGI, **gli Autori classificano il lavoro umano in base alla complessità dei compiti**. Ciascun lavoro può essere suddiviso in diversi micro-compiti (o **compiti atomistici**). Ad esempio, il lavoro dell'economista si compone di: studio dei dati economici e statistici; ricerca su questioni economiche e successiva diffusione della ricerca; compilazione, analisi e report di dati relativi ai fenomeni economici e alle tendenze del mercato; supervisione di progetti di ricerca altrui; insegnamento.

Ciascun compito può essere eseguito da una macchina con maggiore o minore difficoltà. **La complessità dei compiti umani, infatti, si traduce in complessità computazionale.** Un compito facilmente eseguibile da un essere umano può essere difficile da riprodurre per un computer e viceversa. Attraverso questo **«compute-centric framework»** gli Autori

individuano una “**soglia di complessità**” che permette di determinare quali compiti possono essere automatizzati in un dato momento.

Dalla valutazione delle complessità delle professioni, gli Autori delineano **due scenari opposti: nel primo la complessità delle competenze umane è illimitata e la piena automazione non è tecnicamente possibile, nel secondo i compiti umani sono limitati e consentono il raggiungimento dell’AGI.**

Grazie a dimostrazioni a carattere economico, gli Autori spiegano l’andamento dei salari in rapporto a diversi fattori: all’automazione, all’accumulazione di capitale, alla produttività e alla scarsità di manodopera. Con il modello del **Factor Price Frontier (FPF)**, emerge che gli effetti dell’automazione presentano una forma a U rovesciata: **per bassi livelli di automazione, i salari aumentano con l’aumentare della produttività; al contrario, sopra una certa soglia di automazione, i salari diminuiscono.**

Per presentare la loro tesi, gli Autori si avvalgono di quattro scenari. Nello scenario **business-as-usual** non è possibile raggiungere la piena automazione e una frazione costante di compiti è automatizzata periodicamente con una crescita esponenziale dell’indice di automazione. In questa circostanza, si prevede che i salari e la produzione continuino a crescere all’infinito. In altri due scenari, invece, l’AGI è raggiunta ma in tempi diversi: nel **baseline AGI scenario** la piena automazione viene fissata in 20 anni, nell’**aggressive AGI scenario** si prevede che ciò avvenga in 5 anni. In queste due ipotesi i salari crollano con l’avvicinarsi del momento della piena automazione. Lo **scenario** più interessante, però, è quello **misto**: qui gli Autori considerano che vi sia un’ampia copertura dell’automazione nel breve termine (ad esempio perché viene reso computabile il lavoro cognitivo), ma prevedono che rimanga una lunga coda di compiti non automatizzabili. Gli esiti sui salari, in questo caso, sarebbero inizialmente allarmanti per poi ritornare ad aumentare con la crescita della produzione.

Queste simulazioni nel breve e nel lungo periodo sono fondamentali **per studiare come i governi potrebbero agire per massimizzare i salari perseguendo il tasso ottimale di automazione costante nel tempo.** Gli Autori dimostrano come, rallentando l’automazione, si possano aumentare i salari anche negli scenari in cui l’AGI è completata. Se da un lato questo rallentamento comporta un costo – non solo in termini di limitazione del progresso tecnologico ma anche di riduzione della crescita della produzione –; dall’altro permette una crescita perpetua dei salari. **Secondo gli Autori, dunque, se l’automazione è lenta, allora ci sarà sempre del lavoro da compiere per gli uomini. Se invece si raggiunge la piena automazione, i salari crolleranno. Questa tendenza, però, si può invertire.**

In conclusione, **il progresso tecnologico ha degli effetti sul mercato del lavoro e sull’economia che non possono essere ignorati.** In un contesto in cui è sempre più facile automatizzare i compiti umani, tanto quelli manuali quanto quelli intellettuali e creativi, è cruciale comprendere le implicazioni della sostituzione dei lavoratori da parte di sistemi autonomi.

Se il *paper* invita a una presa di responsabilità *in primis* da parte di politici e legislatori, dall’evoluzione delle competenze e dei salari è coinvolta la cittadinanza tutta. Il tema dell’intelligenza artificiale è oggetto di numerose norme, da ultimo l’*AI Act* approvato dal Parlamento Europeo lo scorso 13 marzo. Questo testo ha già sollevato delle critiche per l’eccessiva limitazione al progresso tecnologico e la sua obsolescenza nel momento in cui gli si dovrà dare applicazione. Risulta quindi evidente che la regolamentazione dell’IA – e a maggior ragione dell’AGI – non solleva solo un tema di responsabilità politica ma anche di accettabilità sociale.

In Italia, **gli attori che sono direttamente coinvolti nella tutela dei salari sono le parti sociali con la contrattazione collettiva.** Infatti, lo studio di Korinerk e Sun può essere un valido strumento per **interrogarsi su qual è il bilanciamento migliore per garantire le esigenze di tutte le parti coinvolte dal progresso tecnologico e dal nuovo panorama che con esso si potrà presentare. In ultima analisi, l’invito è quello di continuare a riflettere sui costi – economici e sociali – e sui benefici che il perseguimento della piena automazione può comportare.**

*Yunior Fellow, Bollettino ADAPT, 02/04/2024, n.13