

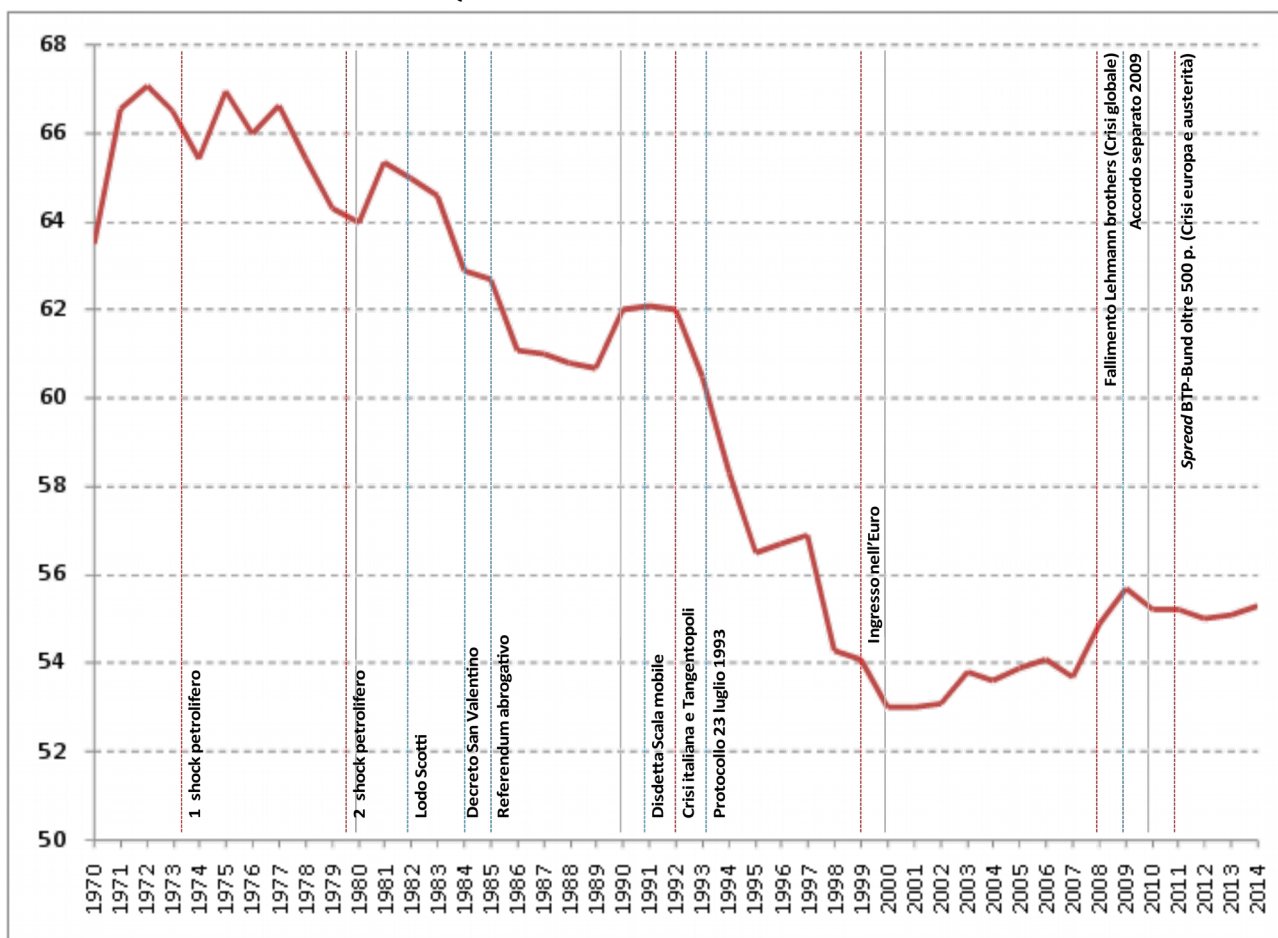


Fondamenti macroeconomici della (futura) contrattazione

(24 marzo 2015)

L'aumento delle disuguaglianze rappresenta la causa principale della crisi. La più importante delle disuguaglianze risiede nella distribuzione del reddito primario, che si può approssimare con il PIL. Negli ultimi trent'anni, la quota di PIL destinata al lavoro si è progressivamente ridotta (a vantaggio della complementare quota del capitale) in tutte le economie avanzate. Ma in Italia di più. In particolare, è negli anni Novanta che la quota del lavoro nel nostro Paese registra una forte flessione (dal 62% del 1990 al 53% del 2000), per oscillare negli anni Duemila attorno al 54%.

Quota dei redditi da lavoro sul PIL



Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Conti nazionali* (serie storiche 1970-2010 e 2001-2014). N.B.: la quota del lavoro è corretta (per tenere conto del rapporto tra lavoro dipendente e indipendente) e misurata sul PIL al costo dei fattori (al netto delle imposte sulla produzione e sulle importazioni, cioè l'IVA, e al netto dei sussidi alla produzione, cioè dei sussidi alle imprese). Cfr. A. Stirati, 10 maggio 2011, "Come calcolare correttamente la riduzione dei salari", www.economiaepolitica.it.

Nella teoria economica, la costanza nel tempo della quota del lavoro sul PIL si ottiene se i salari medi reali crescono nella stessa misura in cui cresce la produttività reale, misurata come rapporto tra PIL (valore aggiunto nel caso di un'impresa o di un settore) e numero di occupati¹. Peraltro, la continua crescita delle retribuzioni reali costituisce il principale sostegno ai consumi delle famiglie ma anche il fondamentale elemento di pungolo alle imprese sul terreno dell'innovazione tecnologica e organizzativa.

Tutto ciò contribuisce a spiegare i fattori di debolezza strutturale dell'economia italiana, che nella crisi hanno generato la maggiore intensità recessiva tra i principali paesi europei, evidenziando un declino dell'offerta produttiva che anticipa l'allargamento dei vuoti di domanda effettiva. Il declino dell'economia italiana, infatti, riflette la polarizzazione del sistema di imprese, oltre che per distribuzione geografica, essenzialmente sotto due aspetti: dimensioni d'impresa (per addetti) e specializzazione produttiva (per intensità tecnologica e di conoscenza). Aspetti che si riversano nella propensione all'internazionalizzazione e, soprattutto, nella ricerca di produttività piuttosto che di redditività; oltre che nel capitale umano, nella sindacalizzazione e nella diffusione di pratiche innovative nell'organizzazione della produzione e del lavoro, finanche in termini di democrazia industriale².

Suddividendo in periodi la citata riduzione della quota del lavoro:

- Dal 1990 al 2000 la quota del lavoro si riduce in corrispondenza di una crescita media annua del PIL attorno ai 2 punti, un PIL pro-capite sopra la media europea, un recupero dell'occupazione dopo la crisi del 1992, ma anche di un'inversione di tendenza degli investimenti e della produttività, più del capitale che del lavoro e, soprattutto, della cosiddetta produttività totale dei fattori (PTF, che riflette l'innovazione, di processo e di prodotto, di un sistema).
- Negli anni 2001-2007, il PIL cresce mediamente l'1,2% l'anno e il PIL pro-capite scende sotto la media europea; l'occupazione cresce poco (0,9%) e si caratterizza per il forte aumento della precarietà e del lavoro autonomo (diminuendo l'incidenza delle unità di lavoro a tempo pieno e indeterminato sul totale dell'occupazione); mentre la produttività del lavoro è stagnante, quella del capitale è addirittura negativa e la produttività "di sistema" è nulla.
- Nell'intero arco temporale 1990-2007 le rendite finanziarie (per accumulazione di ricchezza, non di capitale da investire nell'economia reale) e le rendite di posizione nei mercati (soprattutto per privatizzazioni e assenza di concorrenza) aumentano incessantemente il peso sul PIL, mentre gli investimenti fissi seguono l'andamento della quota del lavoro contraendosi regolarmente; l'inflazione è strutturalmente più alta (con la duplice conseguenza negativa di una perdita di competitività internazionale e di un rallentamento dei consumi interni) di quasi un punto percentuale rispetto alla media europea - e mezzo punto oltre quella programmata

¹ In questo modo, per ragioni di carattere macroeconomico, l'invarianza delle quote distributive, cioè il mantenimento della stessa incidenza sul PIL della massa salariale e della parte di reddito nazionale che va a profitti e rendite assicura la massima crescita della domanda interna compatibile con l'assenza di pressioni sul saggio di profitto e sui prezzi, consentendo nel lungo periodo di portare i risparmi ad eguagliare gli investimenti necessari per conseguire il pieno impiego e il tasso di crescita del prodotto potenziale.

² Banca d'Italia, M. Bugamelli, L. Cannari, F. Lotti e S. Magri, Aprile 2012, "Il gap innovativo del sistema produttivo italiano: radici e possibili rimedi", QEF n. 121.

dai governi - ma i salari mantengono il potere d'acquisto, anche se non crescono in termini reali e la pur esigua produttività non viene tutta redistribuita (il gap con i salari reali è di circa un punto percentuale l'anno).

- Negli ultimi sette anni di crisi il PIL reale si riduce di 9 punti percentuali, l'occupazione si contrarre nella stessa misura in cui era incrementata negli anni pre-crisi (-0,9 punti l'anno) e si perde il 25% degli investimenti e della produzione industriale. Eppure la forza della contrattazione collettiva nazionale ha consentito di registrare minori perdite degli altri paesi periferici dell'Area euro³. Nel nostro Paese, le retribuzioni contrattuali tra il 2008 e il 2014 sono cresciute mediamente ogni anno del 2,1%, mentre l'inflazione (definita dall'Indice generale dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi Ue, IPCA) in media annua è cresciuta del 2,0%. I salari di fatto (calcolati dall'Istat tenendo conto degli effetti dovuti a mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario, anzianità, straordinari, contrattazione decentrata e al tempo di lavoro effettivamente prestato per assenze, conflitti, ecc.), invece, sono cresciuti ogni anno mediamente dell'1,8%. In sette anni di crisi, dunque, nonostante le retribuzioni contrattuali reali siano cresciute +0,1% l'anno, si è cumulata una perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni di fatto dell'1,4%, pari a -0,2 punti l'anno, dovuta essenzialmente all'aumento della disoccupazione (soprattutto nell'industria manifatturiera e nelle costruzioni), all'ulteriore sostituzione di lavoro stabile con lavoro precario (soprattutto nel terziario privato), al "congelamento" della contrattazione nella P.A., al generale arresto della contrattazione acquisitiva nel secondo livello e alla riduzione del reddito per i lavoratori in CIG. Tuttavia, la produttività negli ultimi 7 anni è diminuita mediamente di -0,3 punti l'anno, malgrado l'occupazione si sia ridotta in misura più che proporzionale. Paradossalmente, ciò ha permesso alla quota del lavoro di recuperare un punto nella crisi (attestandosi al 55%).

A dicembre 2014, restano in vigore solo 38 contratti, che regolano il trattamento economico di circa 5,7 milioni di dipendenti e che rappresentano il 41,5% del monte retributivo complessivo. Complessivamente i contratti in attesa di rinnovo sono 37 (di cui 15 appartenenti alla P.A.) relativi a circa 7,3 milioni di dipendenti (di cui circa 2,9 milioni nel pubblico impiego).

Un tratto inedito della nuova stagione contrattuale è la deflazione. Le ultime previsioni Istat sull'inflazione e, in particolare, sull'Indice *IPCA al netto degli energetici importati*⁴, dovrebbero costituire il riferimento per i rinnovi secondo l'Accordo quadro separato del 2009 (che però è scaduto, come previsto): dal 2009 al 2014, l'*IPCA* generale è cresciuto mediamente di 1,7 punti percentuali, mentre *IPCA al netto degli energetici importati* di 1,8 punti; per il 2015 e il 2016 l'Istat a maggio 2014 ha previsto un aumento dell'*IPCA* rispettivamente dello 0,6% e dell'1,2%, a

³ Nei paesi periferici, in ragione dell'austerità, dal 2009 al 2013, si assiste a fenomeni di deflazione salariale che hanno raggiunto dimensioni irragionevoli e la quota distributiva del lavoro si è ridotta ulteriormente. In cinque anni, i salari reali (a parità di potere d'acquisto) sono diminuiti mediamente ogni anno del 2,2% in Italia; del 3,8% in Portogallo; del 3,9% in Irlanda; del 5,4% in Spagna e del 22% in Grecia. Di conseguenza, nella crisi, la quota dei salari sul PIL nel nostro Paese è ulteriormente diminuita di 0,3 punti percentuali; mentre calava di 4,2 punti in Spagna; di 4,4 punti in Portogallo; di 5,7 punti in Irlanda ed è precipitata di 7,7 punti in Grecia.

⁴ Dal 2011 l'Istat, il 30 maggio di ogni anno, formula le previsioni triennali sull'Indice *IPCA al netto degli energetici importati* e comunica gli scostamenti tra realizzazione e previsione, essendo subentrato nella "Lettera di incarico all'Istituto di Studi e Analisi Economica (Isae) per la raccolta, elaborazione e previsione di dati riguardanti la dinamica dell'inflazione", sottoscritta in data 21 maggio 2009 tra parti sociali e il cessato Isae.

differenza dello 1,3% e dell'1,5% della variazione dell'*IPCA al netto degli energetici importati*. Tuttavia, le previsioni Istat di maggio 2014 non tengono conto della deflazione, che altre istituzioni hanno in parte considerato nelle previsioni più recenti: ad esempio della Banca d'Italia, nel *Bollettino economico* di gennaio 2015, prevede una variazione dell'inflazione generale - sempre misurata con l'*IPCA* - negativa nel 2015, pari a -0,2%, e appena dello 0,2% nel 2016 (mentre per l'*IPCA al netto degli energetici importati* la Banca d'Italia calcola una variazione dello 0,7% nel 2015 e dello 0,8% nel 2016).

Le proposte di riforma del modello contrattuale

Le proposte di modifica dell'assetto delle relazioni industriali e del modello contrattuale delle altre organizzazioni sindacali e di Confindustria sono le seguenti (dalla più recente):

- La UIL ha proposto di legare l'aumento dei salari al PIL - non è chiaro se reale o nominale - anziché all'indice *IPCA al netto degli energetici importati*. Il primo difetto della proposta è che consegna ad altri soggetti economici o istituzionali le previsioni del PIL (e così dei salari) sebbene sia ormai disvelata l'erroneità delle stime ufficiali, che in sette anni di crisi hanno prodotto un gap con le rilevazioni effettive del PIL italiano che va dai 10 (Ocse) ai 15 punti (MEF, Governo italiano)⁵. Non è nemmeno certo che le prossime variazioni del PIL siano positive. Il secondo difetto è che si struttura un "modello di calcolo" in cui si presume una variazione del PIL sempre superiore all'inflazione. Ma, per quanto attuale, la deflazione non è per sempre. La terza considerazione riguarda il fatto che si trascura il legame tra occupazione e PIL potenziale: per ogni nuovo occupato aumenta in modo marginale il volume del PIL e, dunque, la sua crescita tendenziale. In pratica, nel modello proposto dalla UIL si "scarta" l'obiettivo di una maggiore platea occupazionale e il possibile contributo alla crescita del PIL e della produttività da parte dei nuovi lavoratori (con nuovi salari e nuovo valore aggiunto)⁶. Come detto, il salario deve crescere in linea con la produttività, oppure la massa salariale (data dalla somma delle retribuzioni medie annue per il numero degli occupati dipendenti e assimilati) deve crescere in linea con il PIL. Delle due l'una.
- La Confindustria vorrebbe un solo livello di contrattazione collettiva. Di recente, ha ridiscusso di un modello centrato sulla contrattazione aziendale legata ai risultati, dove il contratto nazionale avrebbe contenuto normativo ed eventualmente salariale come "garanzia" per chi non è coperto da contrattazione di secondo livello. Proposta simile a quella avanzata nel maggio 2014, in cui propone di consentire alle imprese che svolgono contrattazione aziendale di negoziare solo incrementi retributivi collegati ai risultati aziendali (senza aumenti dei CCNL) e alle imprese dove non si fa contrattazione in azienda di optare per l'applicazione degli incrementi economici previsti nei CCNL.

⁵ <http://www.cgil.it/News/Default.aspx?ID=22858>.

⁶ Anche da un punto di vista matematico, programmare l'aumento delle retribuzioni lorde di fatto medie annue in ragione della variazione del PIL reale riduce la quota del lavoro in tutti i casi cui la variazione dell'occupazione sia inferiore all'inflazione (più precisamente, al deflatore del PIL).

- La CISL rivede l'idea di collegare gli aumenti salariali direttamente alla produttività aziendale o settoriale, dichiarandosi implicitamente favorevole a ridurre il ruolo universalistico del Contratto nazionale.

Le proposte di Confindustria e di CISL sembrano ignorare che la contrattazione decentrata, secondo i dati della Banca d'Italia, nel settore privato copre solo il 21% delle imprese al di sopra dei 20 addetti dell'economia e quasi nessuna delle imprese sotto i 20 addetti (lasciando fuori dalla contrattazione aziendale circa il 70% dei lavoratori dipendenti privati). Ciò significa che, in mancanza di uno strumento di generalizzazione dei benefici salariali, non solo si verificherà una riduzione programmata della quota del lavoro, ma anche del potere d'acquisto della maggior parte dei lavoratori.

L'unica soluzione in questi schemi sarebbe una redistribuzione della produttività - oltre l'inflazione - anche a livello nazionale attraverso una "garanzia retributiva" nel Contratto nazionale (nella stagione contrattuale precedente era prevista nei CCNL dei meccanici, degli alimentaristi, dei chimici e dei tessili) pari all'andamento della produttività media di settore.

Eppure, che i salari debbano crescere in linea con la produttività è chiaro anche all'*Ig Metall* che chiede aumenti dei salari nominali che si compongano del 2% di inflazione (come il target BCE) a prescindere dalle rilevazioni statistiche, e della variazione della produttività nominale di settore. Anche nel Piano greco sono enunciate politiche economiche per agevolare aumenti dei salari in linea con la produttività.

Nel quadro macroeconomico programmatico del Governo italiano (Documento Programmatico di Bilancio e Nota di aggiornamento del DEF 2014), invece, proprio in funzione della politica economica, è stato previsto che dal 2015 al 2018 i salari reali rimangano fermi e che la quota del lavoro diminuisca: è prevista una crescita dei salari nominali di 1,2 punti percentuali l'anno, in linea con l'inflazione (1,2), ma non in linea con la produttività che, in termini reali dovrebbe crescere di 0,5 punti l'anno, nonostante non sia previsto un significativo aumento dell'occupazione e venga programmato dal Governo un tasso di disoccupazione dell'11,2% al 2018 (quasi il doppio di quello del 2007)⁷.

In questa prospettiva programmatica si muovono le scelte dell'attuale Governo di favorire le imprese e creare l'"ambiente" per gli investimenti privati, ovvero il contesto giuridico e istituzionale favorevole anche all'attrazione di capitali che apprezzino la deregolazione dei mercati, anche del mercato del lavoro (vedi il *Jobs Act*). Ma non esiste alcuna evidenza empirica a sostegno di queste tesi. Al contrario, recenti studi dell'Isfol dimostrano che tutte le riduzioni della protezione del lavoro, sia a tempo indeterminato che a termine, avvenute per via legislativa non abbiano portato aumenti dell'occupazione o della produttività. Anzi, ad una diminuzione delle tutele e dei diritti, così come del tasso di sindacalizzazione o di copertura contrattuale, corrisponde sempre una

⁷ Alta disoccupazione strutturale e deflazione salariale sono linee di politica economica suggerite dal FMI (Articolo IV della convenzione internazionale) e dall'Ocse (nelle indicazioni ufficiali), oltre che "raccomandate" dalla Commissione europea, che insistono da tempo sulla liberalizzazione del mercato del lavoro e sul decentramento della contrattazione. Lo scopo è di non generare inflazione da domanda e lasciare libere le forze di mercato. In quest'ottica, basta il *quantitative easing* della BCE a impedire la deflazione. L'importante è non ledere i capitali finanziari e le cosiddette "ragioni di scambio" delle grandi imprese esportatrici.

flessione della produttività e una riduzione di occupazione e investimenti⁸, perciò una perdita di competitività.

Di recente, la scommessa del Governo sugli investimenti delle imprese italiane ed estere viene rinnovata dal maggiore clima di fiducia nei mercati, dovuto soprattutto alle cosiddette variabili esogene (interventi di politica monetaria della BCE, riduzione del costo del petrolio, ecc.), ma l'andamento della produzione industriale continua ad essere negativo e le suddette spinte alla crescita potrebbero favorire le sole imprese esportatrici.

Alcune indicazioni

Per aumentare la quota del lavoro occorre:

1. Rilanciare l'istituto del Contratto collettivo nazionale di lavoro. Occorre però governare le divergenze settoriali, che aumenteranno le disuguaglianze interne al mondo del lavoro e indeboliranno l'aumento reale delle retribuzioni medie annue, perché per questa via la quota del lavoro potrebbe ridursi.
2. Aumentare, tra primo e secondo livello contrattuale, le retribuzioni di fatto non meno dell'inflazione e in linea con la produttività reale, misurate per unità a tempo pieno e indeterminato (quindi di chi è già a lavoro o di chi viene "incluso" nella contrattazione alle stesse condizioni). Ciò significa che occorre porsi l'obiettivo che ci sia un aumento reale dei minimi contrattuali alla fine della stagione contrattuale. Inoltre, si potrebbero fissare - come nelle piattaforme dell'*IG Metall* - gli aumenti delle retribuzioni contrattuali in ragione di un obiettivo di inflazione (di almeno il 2%) e prevedere, laddove non venisse svolta la contrattazione della produttività al secondo livello, la redistribuzione della produttività di settore anche attraverso i contratti nazionali, considerando categorie merceologiche più ampie di quelle a cui fanno riferimento gli attuali CCNL (visto che l'Istat calcola in dettaglio la dinamica della produttività di almeno 40 settori di attività economica). In questo modo, la contrattazione di secondo livello potrebbe essere più ambiziosa sugli obiettivi di produttività e qualificare la contrattazione su tutte le materie che riguardano l'organizzazione del lavoro e della produzione, oltre che sugli investimenti e sull'occupazione.
3. Aumentare l'occupazione perché aumenta la massa salariale. Per aumentare l'occupazione occorre contrattare, soprattutto al secondo livello di contrattazione, gli investimenti e l'innovazione, per generare maggiore produttività. In questa stessa prospettiva, attraverso la contrattazione sociale territoriale si possono realizzare accordi ispirati al Piano del Lavoro.
4. Aumentare la "buona" occupazione, tra CCNL e secondo livello contrattuale, accrescendo rappresentanza, diritti, tutele e retribuzioni:
 - (a) sia dei nuovi lavoratori dipendenti, disinnescando il *Jobs Act* (da un lato, il Contratto a tutele crescenti, nel quale potrebbero essere trasformati molti dei vecchi contratti atipici o a

⁸ Isfol, (a cura di) A. Ricci, 2014, "Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una prospettiva di politica del lavoro", Libri del FSE n. 184, Isfol, Roma.

termine, oppure direttamente assunti i nuovi lavoratori; dall'altro, i licenziamenti collettivi, i demansionamenti e il controllo a distanza)

- (b) mentre la tutela reale nei casi di licenziamenti illegittimi individuali va ricercata attraverso vertenze aziendali, come nel caso di nuovi contratti a tutele crescenti, nuovi appalti e subentri di imprese in situazioni di crisi aziendali
- (c) sia dei lavoratori autonomi (includendoli nella contrattazione collettiva o attraverso una nuova legislazione del lavoro).

Altrimenti, si continua a competere sui costi e si perpetua la dinamica in cui all'indebolimento del lavoro corrisponde una bassa produttività, bassi redditi, bassi investimenti e vuoti della domanda aggregata, anziché nuove tecnologie, organizzazione della produzione flessibile e rapporti di lavoro ad alta performance. Guardando alla quota del lavoro, bisogna concentrarsi sul valore potenziale del salario di un nuovo occupato per non predefinire una dinamica debole del monte salari addizionale e una nuova riduzione della quota.

A corollario, va sottolineato che è necessario che aumenti il PIL, soprattutto per effetto di un aumento della domanda interna. La storia insegna che è indispensabile la convergenza delle politiche economiche con gli obiettivi di uguaglianza delle quote distributive, di crescita bilanciata e di piena occupazione, tanto più nella crisi. Le politiche di bilancio devono essere fondate su maggiore equità fiscale, investimenti pubblici e welfare. Nella crisi, pertanto, servono politiche espansive e, proprio per l'invarianza delle quote distributive, un intervento pubblico che promuova il lavoro (soprattutto giovanile e femminile, anche attraverso la creazione diretta di occupazione, come previsto nel Piano del Lavoro). Al tempo stesso, è fondamentale che le politiche industriali aiutino ad aumentare la produttività "di sistema" (es. attraverso nuove infrastrutture materiali e immateriali) e l'innovazione delle imprese per incrementare la produttività del capitale, prima ancora che del lavoro.