

Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione

di Agostino Megale

08 agosto 2005

Quando si è ragionato di dedicare un numero dei Quaderni al tema della contrattazione in relazione alle condizioni di lavoro, alla qualità e alla quantità della prestazione, alle trasformazioni del lavoro e dei lavori e al come superare incertezze e precarietà fornendo nuovi diritti e nuove tutele, si voleva mettere l'accento sul come "fare contrattazione" richiede un'idea alta dell'iniziativa sindacale capace di conoscere, analizzare i cambiamenti, trarre un bilancio della sua azione per poter rilanciare quel ruolo di autorità negoziale che ci compete. Questo va fatto oggi anche alla luce di un bilancio dell'accordo del 23 luglio che realizzato oggi dopo 12 anni di applicazione consente di giungere ad un giudizio equilibrato che dovrebbe consentire un'analisi e obiettivi comuni a Cgil Cisl e Uil proprio sui temi della struttura della contrattazione e delle politiche contrattuali.

Trovare un'intesa unitaria è possibile

E' uscito in questi giorni il volume "I salari nei primi anni 2000"¹ edito da Ediesse, in cui come Ires riprendiamo l'aggiornamento della dinamica relativa alla distribuzione dei redditi, alla produttività e alla contrattazione con

¹ Megale A., Birindelli L., D'Aloia G., *"I salari nei primi anni 2000"*. Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma, 2005

particolare riferimento al periodo 1998-2004. Troviamo qui una conferma di quanto già affermato nel volume precedente “La politica dei redditi negli anni ‘90”², relativa all’opportunità di costruire una posizione unitaria dei sindacati confederali con l’obiettivo di rilanciare una nuova politica dei redditi all’insegna della crescita delle retribuzioni nette, di una quota maggiore di produttività da distribuire al lavoro, ma anche da investire in ricerca e formazione e di una nuova qualità dei diritti capace di dare risposte alle trasformazioni del lavoro e della sua prestazione. A ben vedere si può affermare che “la tenuta problematica” del potere di acquisto dei salari in questi 12 anni, non è dipeso dalle regole del 23 luglio ma dalle scelte di politica economica realizzate dal centrodestra dal 2001 in poi che hanno fatto saltare tutti i parametri relativi alla concertazione e alla politica dei redditi. Parliamo di una contrattazione aziendale quasi unicamente centrata sulla contrattazione salariale dei premi per risultato, che raramente è riuscita a rapportare questo obiettivo ad una crescita degli strumenti partecipativi ed ad un governo degli orari di lavoro o a una gestione concordata del rapporto tra formazione e carriere professionali. Questo limite va attribuito più ad una caduta della cultura e della progettualità contrattuale, oltreché alla crisi degli ultimi anni, che alle regole attualmente in vigore. Il vero problema semmai, è riconquistare quella politica dei redditi che questo governo non ha inteso realizzare e apportare quelle modifiche e quegli aggiustamenti al protocollo del 23 luglio, che consentano a fronte di una ripresa della crescita della produttività, di negoziare una redistribuzione più equa. Non si tratta soltanto di stabilire quanta produttività va al lavoro, ma anche di contrattare, come farla crescere e quanto ne va alla ricerca, all’innovazione e alla formazione. Di certo, ci vuole consapevolezza che la necessità di confermare un ruolo del contratto nazionale svolto fin qui forte e autorevole, non può che muoversi nel solco tracciato da quasi tutte le categorie del settore pubblico e privato che unitariamente in questi anni hanno sempre rinnovato i contratti. Ciò non toglie che va recuperata la sua funzione di innovazione e di guida nello svolgimento di una

² Megale A., Birindelli L., D’Aloia G., “*La politica dei redditi negli anni ‘90*”, Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma, 2003.

contrattazione decentrata che si deve estendere e allargare anche alla piccola impresa, tramite quella che più volte ho chiamato “un’opportunità competitiva” sperimentando la contrattazione territoriale nei distretti.

Va costruita con Cisl e Uil un’intesa unitaria, che trovi un compromesso affinché quegli aggiustamenti e quella manutenzione della struttura contrattuale diventino una riforma condivisa e unitariamente scelta. Ma a maggior ragione bisogna ripartire dai contenuti e dagli obiettivi che riteniamo necessari per le nostre politiche contrattuali e non solo da disegni di ingegneria “contrattuale”. Non ci sono modelli contrattuali virtuosi, se non si risolvono anzitutto le nostre difficoltà e contraddizioni. Solo la nostra capacità di individuare scelte capaci di interpretare i problemi e le aspettative dei lavoratori, di rispondere ai nodi cruciali della crisi economica, sociale ed anche culturale del nostro paese, metterà in grado il sindacato di consolidare ed estendere propria rappresentatività ed autorevolezza. La situazione del nostro paese è talmente grave che c’è davvero bisogno di quel che Guglielmo Epifani a più riprese ha definito un “nuovo grande patto di cittadinanza”. Qualcosa di più grande e di più ambizioso del patto sociale. Un patto per la ricostruzione dell’Italia, per un paese “normale e migliore”. Ciò richiede il giusto rigore nella definizione delle priorità con le quali fare i conti.

La crisi italiana

Il nostro Paese è attraversato una crisi profonda:

- una crisi industriale senza precedenti, con più di 3.600 imprese in crisi, oltre 200.000 lavoratori a rischio, una produzione industriale ancora in calo di un 3%, dopo 42 mesi di costante riduzione. Questo quadro non muta, anche a fronte degli ultimi dati Mediobanca, relativi alla crescita di produttività e di redditività delle grandi imprese, in cui, comunque, permangono le difficoltà dei settori manifatturieri e del *made in Italy*;
- mentre le previsioni di crescita dei paesi Ue risultano positive con export, produzione e Pil in ripresa, le previsioni che il governo italiano presenta nel Dpef vedono un Pil che stenta a crescere, conti pubblici in

grave difficoltà, in un contesto di costante riduzione della quota italiana sull'export;

- non sono casuali le valutazioni negative degli analisti di Standard and Poor's che vedono forti rischi di peggioramento nelle nostre finanze pubbliche a partire dal 2006, proprio a causa della negatività delle prospettive dei conti pubblici, delle previsioni di bassa crescita e di un ulteriore indebolimento delle politiche di rigore richieste dal Patto di stabilità, per il quale va ricordato che è stata avviata dall'Ue la procedura d'infrazione nei confronti dell'Italia che, entro il prossimo biennio, deve rientrare nei parametri. Considerati questi giudizi, ciò sarà molto improbabile.

Incalzare il governo

Ciò richiede di incalzare unitariamente il governo su difesa dei redditi e competitività. Tutto ciò sta producendo un impoverimento dei redditi su cui abbiamo lanciato l'allarme sin dall'inizio dell'anno, indicando in circa 6 milioni e mezzo i lavoratori che percepiscono meno di 1.000 euro. E' evidente che va incalzato il governo sulla finanziaria 2006 va aggiornata la piattaforma unitaria di Cgil, Cisl e Uil del 10 marzo 2004 rivendicando la restituzione del fiscal drag e la riduzione del cuneo contributivo sui redditi bassi. Per una nuova politica dei redditi che questo governo non ha fatto finora, e sembra non aver alcuna intenzione di fare, probabilmente dovremo attendere l'esito delle elezioni del 2006, con l'obiettivo di riconquistare il paese alla concertazione e alla politica dei redditi.

Dal 1992 al 2004: un bilancio dell'accordo del 23 luglio.

L'ingresso in Europa nel 1998, il processo di risanamento del Paese tra il 1993 e il 2000, l'abbattimento del differenziale inflativo con gli altri paesi europei, la ripresa della crescita dell'occupazione a partire dal 1997 dopo il "pacchetto Treu", la tenuta pur "problematica" del potere d'acquisto dei salari rende evidente il valore importante e positivo di quello che correttamente è stato definito da Gino Giugni "un accordo costituente".

Al fine di rendere rigorosa la riflessione sui dodici anni che abbiamo alle spalle Riepiloghiamo nuovamente cosa è effettivamente successo sul piano dei redditi nel periodo compreso fra il 1992 e il 2004:

- tra il 1992 e il 1995 le retribuzioni crescono meno dell'inflazione, scontando il venire meno della scala mobile e l'entrata a regime del protocollo del luglio 1993;
- tra il 1996 e il 2001 si recupera il potere di acquisto delle retribuzioni, poiché per quattro anni consecutivi (1996-2000) non solo si tiene il passo con l'inflazione effettiva, ma si ridistribuisce al lavoro una parte della produttività di quegli anni. Crescono i salari contrattuali (+0,1%), crescono anche i salari di fatto (+0,7 %). Questo va considerato il "periodo migliore della politica dei redditi", grazie al buon funzionamento della concertazione tra parti sociali e governo;
- la perdita del potere d'acquisto negli ultimi anni 2001-2004 deve essere dunque attribuita alla negazione totale del governo della politica dei redditi. Quella che ho chiamato per rendere evidente il problema, "cattiva politica dei redditi" è stata determinata, da una parte, come abbiamo già visto, dal fatto che l'inflazione programmata nel periodo 2001-2004 è stata fissata ad un livello del 40% inferiore (se non la metà) di quella reale e dall'altra dai ritardi nei rinnovi contrattuali, che sono arrivati anche a 12, 18 ma anche 24 mesi (i contratti del turismo, del commercio, tutti quelli della pubblica amministrazione, il trasporto locale). Ritardi di queste dimensioni mettono in crisi l'insieme del sistema di regole contrattuali definite dal protocollo del luglio '93, nel quale l'obiettivo del governo delle politiche retributive è affidato, appunto, ad un insieme di meccanismi e regole (il rapporto tra inflazione programmata, andamento delle retribuzioni e inflazione reale) e a tempi e regole dei rinnovi contrattuali (biennali e quadriennali). Se questi vengono messi radicalmente in discussione, si mina alla base non solo la difesa del potere d'acquisto, ma soprattutto quel rapporto di reciproca affidabilità tra le parti che è una delle premesse e dei contenuti stessi della concertazione degli anni '90.

- La mancata restituzione del fiscal drag, su un reddito medio di 23.000 euro annui, corrisponde ad una perdita di oltre 140 euro annui al 2,7% di inflazione. A questo si deve aggiungere il mancato intervento del governo per controllare prezzi e tariffe, in violazione di quanto previsto dall'accordo del luglio '93 che prevedeva il meccanismo del price cap. Ricalcolando il dato cumulato delle retribuzioni di fatto nel periodo 2002-2004 quindi nei tre anni di governo di centrodestra, il risultato è che per un lavoratore dipendente con una retribuzione lorda di 23.000 euro l'anno, la perdita del potere di acquisto è stata pari a -1,1%, che tradotto in moneta significa una perdita di 1.247 euro composta per 824 euro dalla perdita secca del potere di acquisto cumulata nel triennio e per 423 euro dalla mancata corresponsione del fiscal drag. Ciò pur in presenza nel 2004 di una dinamica positiva delle retribuzioni contrattuali che attesta come i sindacati di categoria, nel rinnovare i loro rispettivi contratti, abbiano fatto bene ed efficacemente il loro mestiere, ciò non è però sufficiente se manca una politica economica e una politica dei redditi efficace.
- Non solo la quota di produttività andata al lavoro è stata assai scarsa, ma la stessa crescita della produttività a partire dal 2002-2003 è stata negativa anche in rapporto ai 40 mesi di calo della produzione industriale. Nella crisi di competitività si è evidenziato, comunque, un problema rispetto agli altri paesi europei nei quali, a parità di produttività, vi è stata una maggiore redistribuzione al lavoro (a parità di produttività, 21,1 per cento, al lavoro in Italia è andato il 3,3 per cento, in Germania il 9,1); con alcuni di essi vi è anche un problema di differenziale di produttività e quindi di competitività da recuperare.

La fragilità del sistema produttivo italiano

Si ripropone ancora una volta e con sempre maggior forza il problema del “nanismo” delle imprese italiane, a cui corrispondono basse retribuzioni e bassa produttività. Alcune debolezze del modello di specializzazione italiano in rapporto ai mutamenti dello scenario internazionale riguardano il numero elevato delle imprese (circa 4,2 milioni), per il 95 per cento sotto la soglia dei dieci addetti, e la dimensione media più bassa in ambito europeo (3,8 addetti per impresa a fronte dei 6,4 della Ue25) restano i tratti più caratteristici del sistema produttivo italiano. La dimensione media delle imprese è leggermente cresciuta, pur trattandosi di un’evoluzione che procede con estrema lentezza. Dal momento che i livelli di redditività e produttività appaiono strettamente correlati alla dimensione d’impresa, la struttura dimensionale del nostro sistema produttivo, fortemente sbilanciata verso le imprese di minori dimensioni, condiziona anche il profilo dei principali indicatori di performance. Con riferimento ai dati del 2002, nel complesso dell’industria e dei servizi (al netto del settore del credito), le grandi imprese raggiungono i livelli più alti di redditività, grazie a un’elevata produttività del lavoro (circa 57 mila euro di valore aggiunto per addetto, rispetto a una media di 37 mila), che compensa ampiamente i differenziali di costo del lavoro. Le grandi imprese si caratterizzano anche per l’elevata intensità degli investimenti (circa 13 mila euro per addetto, contro una media di circa 7 mila). I differenziali di produttività e di redditività crescono regolarmente al crescere della dimensione aziendale, almeno nell’industria in senso stretto: il valore aggiunto per addetto varia tra i 26 mila euro delle microimprese e i 67mila delle grandi, mentre la quota dei profitti sul valore aggiunto varia tra il 25 per cento delle microimprese e il 41 per cento delle grandi. Questo legame tra performance e dimensione d’impresa è invece leggermente più debole nei servizi”.

Questo spiega anche il dato dell’Istat che nelle piccole imprese sotto i 20 dipendenti indica una retribuzione media di fatto pari a 15,4 migliaia di euro e nelle aziende sopra i 100 dipendenti 23,7 migliaia di euro. Cioè, circa 16 milioni di vecchie lire di differenza pur in presenza di parità di prestazione solo in rapporto alla dimensione di impresa o alla collocazione geografica. Ma anche nella nuova

dimensione dell'immigrazione registriamo sempre sulla base dei dati Istat differenziali salariali che a parità di prestazione oscillano tra l'11 e il 20% a seconda dei settori e a seconda se si è immigrato uomo o donna. Tali differenze nel Mezzogiorno dove più scarsa è la contrattazione decentrata, oscillano tra il 25 e il 30%.

La produttività

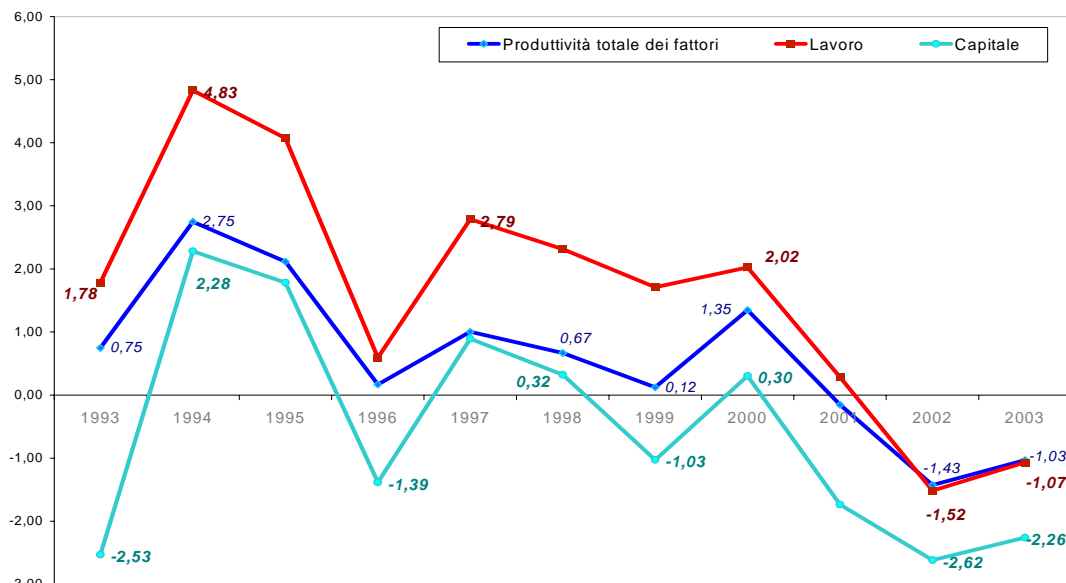
Per quanto la produttività non può essere assunta come unico elemento di competitività, il nostro sistema-paese rileva un problema di carattere generale reso evidente dal decremento medio della produttività del lavoro³ di -0,1 registrato nel periodo 2002-2004; a fronte di una crescita media pari a +1,0 durante il periodo di governo del Centrosinistra e a +2,9 nel triennio 1993-1995. L'andamento della produttività delle imprese italiane è attribuibile, da un lato, alla natura della crisi economica e, quindi alla discesa del Pil, della produzione e degli altri aggregati macroeconomici, dall'altro, alla struttura delle stesse imprese che conta una dimensione media di 3,7 addetti, a differenza del resto dell'Ue (7,5) – Spagna (5,2), Francia (7,2), Regno Unito (12,2), Germania (13,3). La ridotta dimensione del nostro sistema d'impresa, che comporta la quota del 33% di piccole imprese italiane (classe dimensionale 1-49 addetti) sul totale di tutte le imprese in Ue a 15, genera una polarizzazione del valore aggiunto prodotto verso le grandi imprese e, pertanto, una forbice che vede 26,5mila euro di produttività del lavoro nelle micro-imprese (1-9 addetti) e 56,9mila euro nelle grandi imprese (250 addetti e oltre), secondo i dati Istat.

Possiamo misurare la produttività come valore aggiunto per addetto, Pil per addetto, Pil per ora lavorata, ecc. Il risultato non cambia. Le variazioni degli indicatori di produttività segnano una tendenza negativa dell'ultimo triennio – con una lieve ripresa alla fine del 2004 – attribuibile, principalmente, al legame tra congiuntura economica e valore della produzione che caratterizza il sistema produttivo italiano.

³ Rapporto tra Valore aggiunto a prezzi base (1995) e Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (Ula), dati Istat.

Tuttavia, la composizione ed il calo di produttività degli ultimi anni non sono direttamente imputabili al fattore lavoro che, non solo, si caratterizza per un numero di ore complessivamente realizzate che porta il nostro Paese a classificarsi come terzo al Mondo (dopo USA e Giappone), ma, analizzando la produttività totale dei fattori (TFP), sempre i dati Istat indicano una performance dei servizi resi dal lavoro rispetto alla media dei servizi resi da tutti i fattori (compresi gli input intermedi) e dal singolo fattore capitale tale che il lavoro resta il fattore che più ha tenuto le redini della struttura economica del Paese, anche a fronte dell'impatto della crisi del 1992, delle ristrutturazioni (in termini di occupazione) e dell'impatto della cosiddetta *new economy*.

Produttività dei servizi resi dal lavoro e dal capitale (variazioni percentuali)



Fonte: elaborazioni IRES su dati ISTAT (TFP).

Per questo, serve una maggiore iniziativa del sindacato, capace di rilanciare l'azione nella contrattazione decentrata su condizioni di lavoro, organizzazione del lavoro, innovazione tecnologica, cioè le forme in cui si determina la produttività da ridistribuire al lavoro. L'idea di fondo è prevedere, nel quadro di un accordo generale sulle relazioni

industriali, l'impegno a che le parti sociali istituiscano un sistema di monitoraggio sulla produttività, tramite la costituzione di osservatori congiunti *ad hoc* in grado di rilevarne l'andamento e la ripartizione; qualunque sia lo strumento di rilevazione e di negoziazione, la stessa produttività non si può redistribuire due volte. Occorre, quindi, costruire osservatori congiunti nei contratti per valutare "dove è andata" la produttività: per valutare quanta è andata al fattore lavoro e quanta all'impresa; per valutare il rapporto competitivo con gli altri paesi; per agire nell'impresa o nel sistema distrettuale con le politiche necessarie, concependo la produttività, la sua crescita e la sua redistribuzione come un obiettivo comune per (ri)dare al lavoro almeno il 50% della produttività stessa.

23 luglio: aggiustamenti per una riforma contrattuale.

Molto schematicamente e avendo chiaro che il punto fondamentale di qualsiasi ragionamento sulla politica di distribuzione del reddito è la riconquista di quella nuova politica dei redditi, capace di realizzare una crescita del potere di acquisto reale delle retribuzioni è utile avanzare alcune idee sulla base di un unico modello contrattuale sul come aggiornare le regole contrattuali e rilanciare una contrattazione di qualità, cominciando a fissare 6 obiettivi:

- ☉ i contratti nazionali che difendono il salario reale sulla base dell'inflazione effettiva, superando la logica dell'inflazione programmata.
- ☉ I costi normativi dei contratti, dalla riforma degli inquadramenti a politiche di riduzione degli orari, fino alle normative della malattia o della previdenza integrativa o sanitaria, vanno posti a carico della produttività. E' evidente che il riferimento al fatto che la quota di produttività già utilizzata per queste operazioni non può essere spesa due volte, e cioè anche in azienda o nel territorio; questa impostazione supera le ambiguità e tiene distinta la difesa del salario reale nel contratto, la sua eventuale crescita anche con interventi di riforma contrattuale degli inquadramenti professionali e con la contrattazione decentrata; si può essere chiari nell'affermare come hanno già fatto il contratto dei chimici nell'83 e degli alimentaristi a metà degli anni '90, che per coloro che non effettuato

contrattazione va comunque prevista una quota di produttività che va al salario. Quando da segretario generale dei tessili questa ipotesi mi venne proposta, in alternativa alla contrattazione territoriale nei distretti, la considerai rinunciataria. Oggi penso che valga la pena rifletterci sopra.

- Estensione della contrattazione decentrata in azienda, o in alternativa nel territorio, laddove si realizza una “convenienza competitiva” che porta le parti sociali a mettersi d’accordo e ad individuare nel territorio del distretto per la categoria un’opportunità per le relazioni industriali nell’interesse del lavoro e dell’impresa. L’idea più volte espressa in passato dalla CISL della cosiddetta “esigibilità” rischia di essere una parola “forte”, ma senza ricadute concrete poiché non c’è esigibilità possibile se non c’è un interesse comune da realizzare. Nel territorio questo interesse comune sta nel tenere assieme un’idea di compromesso sociale tra il capitale e il lavoro.
- Sulla produttività (come descritto in precedenza) si possono immaginare osservatori congiunti per controllare e monitorare ai diversi livelli di quanto cresce, quanta ne va al lavoro e ai salari, quanto alla ricerca, alla formazione e all’innovazione. E’ evidente che il nostro obiettivo è far crescere con la contrattazione la quota che va al lavoro, ma penso che dobbiamo cimentarci anche contrattando la quota che va alla ricerca, alla formazione e all’innovazione.
- E’ comunque indispensabile rispettare i tempi per il rinnovo dei contratti. Trovo sbagliata l’idea che a fronte dei ritardi contrattuali si scelga la strada dell’aumento della cosiddetta “indennità carsica”. Il rischio è l’annullamento e la perdita di interesse per la conquista del rinnovo contrattuale anche da parte dei lavoratori. Bisogna ragionare su regole che a 3 – 4 mesi dalla scadenza consentano di chiudere fisiologicamente un rinnovo contrattuale.
- Avviare un processo graduale di accorpamento dei contratti per filiera produttiva che porti dai circa 400 contratti attuali a 40-50 futuri, con l’obiettivo di riflettere attentamente in questo scenario su processi di unificazione contrattuali da realizzare con gradualità, anche tra grandi e piccole imprese.

La questione relativa ai tempi, cioè schema biennale con normativa quadriennale come è adesso, o durata triennale, non pone di per sé problemi politici particolari, se non quello di scegliere ciò che è più utile e conveniente per le parti anche al fine di consentire un pieno e diffuso svolgimento della contrattazione di secondo livello.

Alcuni confronti internazionali

Le retribuzioni orarie nominali in Italia crescono solo del 23,1% nel periodo 1995-2003 (contro un tasso di inflazione del 22%); valore superiore unicamente a quello del Giappone (paese caratterizzato da una forte deflazione) e della Germania. Considerando, però, le retribuzioni reali l'Italia diviene il paese con la più bassa crescita, appena l'1,1% a fronte di una crescita mai inferiore al 6% in tutti gli altri paesi.

Retribuzioni nette dell'industria manifatturiera, lavoratore con famiglia monoreddito e 2 figli a carico (variazioni percentuali a parità del potere d'acquisto)

	1999	2003	2010
Francia	132,31	144,87	168,70
Germania	141,17	159,23	184,86
Italia	100,00	115,87	136,23
Spagna	95,01	109,53	135,00

Fonte: elaborazioni Ires su dati Eurostat, Ameco e Ocse.

Come si vede dalla tabella, prendendo in esame i dati relativi a quattro paesi europei (secondo cui la Spagna, ad esempio, non avrà una situazione diversa dalla nostra nelle previsioni al 2010), emerge sì la necessità di riproporre la questione salariale in chiave europea, pena l'accentuazione della forbice in Europa, ma si pone con forza l'esigenza che l'Italia riprenda a crescere e a redistribuire di più di quanto ha fatto finora.

Perdita del potere d'acquisto

Nel periodo 2002-2004, pur avendo i contratti nazionali nel 2004 svolto più che efficacemente il loro ruolo, senza una nuova politica dei redditi, i salari perdono -1,1 punti nel triennio, come si vede dalla tabella seguente.

Calcolo della perdita cumulata del potere d'acquisto

	1997- 2001	2002- 2004	2002		2003		2004	
Inflazione effettiva (a)	+0,7%	-1,1%	3,2%	-0,8%	2,7%	-0,9%	2,3%	+0,6 %
Salari lordi (b)			2,4%		1,8%		2,9%	
Perdita (guadagno) cumulata del potere d'acquisto	154 €	-824 €	-547,52 €		-410,28 €		134,11 €	
Perdita per mancata restituzione Fiscal drag	-	-423 €	-142,00 €		-140,00 €		-141,00 €	

Fonte: elaborazioni Ires su dati ISTAT.

(a) Indagine OROS, retribuzioni lorde per Unità di lavoro a tempo pieno (regolari non agricoli, esclusi i dirigenti).

(b) Deflatore di Contabilità nazionale della spesa per consumi delle famiglie.

Una valutazione relativa all'impatto del primo e del secondo modulo fiscale combinata con gli aumenti di imposte e tariffe previsti dalla Legge finanziaria 2005 produce un risultato che, anche considerando un risparmio d'imposta pari a 236 euro su una retribuzione media di 23.000 euro, in conseguenza dell'aggravio per 276 euro di imposte e tariffe e della mancata restituzione del fiscal drag per circa 141 euro, porta ad un aumento medio delle imposte per il 2005 di circa +178 euro, come si evidenzia dalla tabella seguente.

Aumenti di imposte e tariffe secondo la Finanziaria 2005

Imposte e tasse	
Casa e funzionamento abitazione	€ 58
Bolli inseriti in Finanziaria	€ 32
Spese bancarie e postali	€ 25
Tabacchi	€ 23
TOTALE imposte e tasse	€ 138
Tariffe	
Tariffe per automobili	€ 56
Gas e luce	€ 19
Rifiuti	€ 12
Telefono	€ 37
Strade e autostrade	€ 11
TOTALE tariffe	€ 135
TOTALE	€ 273

Fonte: elaborazioni IRES su dati Intesaconsumatori, Adoc, Adusbef, Codacons, Federconsumatori, Excite.

Ecco perché, a questo punto, occorre “rilanciare una nuova politica dei redditi”, in quanto:

- A) è una politica buona per i lavoratori e anche per le imprese, oltretutto essere di sinistra, in quanto produce equità nella distribuzione del reddito ed è ispirata a comportamenti di equilibrio e di responsabilità da parte dei diversi attori sociali;
- B) si basa sul ruolo del contratto nazionale e della contrattazione ma anche sulle politiche fiscali e sul controllo di prezzi e tariffe per la crescita dei salari reali netti;
- C) identifica nel welfare il sostegno essenziale per la tutela del reddito familiare;
- D) individua nella crescita della produttività e dunque nel rilancio della competitività dell'industria e del sistema paese, la condizione per uscire dall'emergenza crisi economica industriale.

L'analisi dell'attuale scenario risulta ancora più sorprendente se esaminiamo l'andamento dei fondamentali dell'economia. Da questi dati emerge infatti con nettezza inequivoca la dimensione della crisi che investe il nostro Paese rispetto al resto del modo industrializzato.

Da tutto ciò si evidenzia che:

- una nuova politica dei redditi ha bisogno di un governo che creda nel ruolo delle parti sociali e nelle funzioni della concertazione. Concertazione come obiettivo e da estendere tra l'altro ai livelli locali, provinciali e regionali.
- Come si è visto politica dei redditi e concertazione sono state azzerate dalla destra. Forse sarebbe utile che chi nella sinistra più radicale negli anni passati ha criticato la concertazione e la politica dei redditi, viste quasi come una “gabbia”, riconsideri nella fase attuale quelle posizioni. Si può anche convenire l'utilizzo di termini meno contrastati, ma in ogni caso come dimostrano le analisi economiche, i contratti e la contrattazione da sola, senza una buona politica dei redditi non ce la possono fare. L'alternativa non è una “rincorsa salariale” fatta nei contratti o un salarismo corporativo, ma la riconquista di quella nuova politica dei redditi senza la quale, come dimostra la tabella 2 con i dati sul fiscal drag, non c'è tenuta o crescita del potere di acquisto.

Rinnovare i contenuti della politica contrattuale

Una nuova politica contrattuale non può limitarsi alla sola politica salariale, ma deve essere anche in grado di recuperare al sindacato quella capacità di rappresentanza e tutela degli interessi vitali dei lavoratori, il cui parziale declino è all'origine della stessa perdita di rappresentatività e potere contrattuale che tutti avvertiamo.

Da questo punto di vista, appaiono 7 i punti strategici nei quali avanzare proposte per superare le debolezze dell'azione del sindacato:

- I) Allargare i diritti di informazione e di negoziazione nell'impresa globale, rafforzando i comitati aziendali europei e assumendo gli orientamenti presenti nello statuto della società europea come punti di riferimento per una procedura di informazione, consultazione, contrattazione nell'impresa globale, non solo sui codici di condotta ma sui processi di delocalizzazione e sulle modalità di reimpiego del

personale eccedente. Questa ipotesi la chiamiamo piano sociale globale di impresa.

- II) Rilanciare una politica degli orari che riprenda il meglio della tradizione contrattuale italiana, della cultura di una parte importante delle categorie, penso ai tessili, ai chimici, al commercio e alle esperienze di incontro tra le esigenze dell'impresa e quella del lavoro con una flessibilità degli orari e in un sistema di turni, concordato tra le parti, ridando un valore positivo all'idea di flessibilità, a partire dalla consapevolezza che bisogna rimettere mano al controllo del lavoro straordinario, scegliendo di negoziare orari flessibili ma di controllare gli stessi con libere opzioni tra chi sceglie più tempo per riposare o maggiore remunerazione economica. Quel che non si può più fare è avere atteggiamenti negativi sugli orari flessibili e un atteggiamento passivo e di disinteresse sulla crescita del lavoro straordinario.
- III) Sulle professionalità va posta attenzione ai tecnici, ai quadri ma soprattutto ai giovani lavoratori. Ciò che serve è una sorta di "Carta per il futuro professionale dei giovani" in base alla quale rinegoziare nei contratti i salari professionali, riformando tutti gli inquadramenti in gran parte fermi ai primi anni '70. I contratti prevedono parametri molto bassi (100-160): servono parametri reali più aderenti alla realtà dei salari professionali (100-300). Chiameremo questo ultimo punto la «grande riforma delle professionalità», poiché si tratta non solo di pagare di più e meglio il lavoro, ma di ricondurlo a una sua crescita ancorata alla formazione e alla validazione e certificazione dell'attività formativa come condizione per una carriera salariale e professionale, anche individuale.
- IV) Collegata al punto precedente, è la persistente difficoltà che registriamo nel rappresentare l'area crescente di lavoratori a più elevata qualifica, proprio quelli che caratterizzano quella cosiddetta economia della conoscenza che dovrebbe rappresentare la prospettiva strategica delle economie industriali avanzate. In queste aree sono spesso gli stessi lavoratori a ritenere più appropriata e conveniente,

una contrattazione individuale delle proprie condizioni, piuttosto che affidarsi alla contrattazione collettiva. Questo è stato un punto di difficoltà storico per il sindacato: ma nella prospettiva di un ruolo crescente e sempre più strategico – nelle imprese e nell'insieme della società – di quest'area di lavoratori, una conferma dell'incapacità del sindacato a rappresentarne gli interessi potrebbe segnare il destino ad un ruolo sempre più marginale.

- V) La tutela e la rappresentanza della vasta area delle diverse forme di lavoro atipico, temporaneo e precario e che riguarda prevalentemente i giovani ed i nuovi ingressi al lavoro, tra i quali la capacità di intervento e di tutela del sindacato si è dimostrata quanto meno episodica, almeno a livello decentrato. Mentre andrebbe valorizzato di più la capacità che hanno avuto quasi tutti i contratti nazionali rinnovati di aver normato e di averlo fatto unitariamente e con le controparti, alcuni aspetti della legge 30 introducendo maggiori tutele e vincoli contrattuali, il che ha prodotto, è bene ricordarlo, le strilla del ministro Maroni.
- VI) La capacità di un intervento ed un controllo effettivo sulle condizioni della prestazione lavorativa, sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni di lavoro. Qui si sovrappongono tendenze anche opposte e contraddittorie: da un lato la nostra incapacità di contrattare e promuovere forme innovative di organizzazione del lavoro nelle quali i lavoratori possano esprimere ad un livello più elevato le proprie capacità e professionalità (e un aspetto cruciale di questi processi è il ruolo cruciale che assume la formazione continua lungo tutto l'arco della vita lavorativa, come condizione per garantire le prospettive di impiegabilità dei lavoratori); dall'altro le tendenze ad un aggravamento delle condizioni di lavoro, con una intensificazione dei ritmi e dei carichi di lavoro, l'aumento di situazioni di stress, che sono spesso all'origine anche di un aumento degli stessi incidenti sul lavoro.
- VII) Superare le difficoltà ad estendere all'enorme area delle piccole imprese l'intervento e la capacità di

rappresentanza del sindacato, valorizzando esperienze e risultati come quelle sperimentate in questi anni nell'artigianato.

Serve, dunque, una maggiore iniziativa del sindacato, capace di rilanciare l'azione nella contrattazione decentrata su condizioni di lavoro, organizzazione del lavoro, innovazione tecnologica, cioè le forme in cui si determina la produttività da ridistribuire al lavoro.

Contrattazione territoriale “un’opportunità competitiva”

Il problema effettivo è come estendere la rappresentanza e la tutela contrattuale della contrattazione di secondo livello a quelle decine di migliaia di lavoratori che ancora ne sono esclusi: in primo luogo i giovani e le donne costretti all'interno del lavoro precario, ma anche alla grande area delle piccole e piccolissime imprese, della subfornitura, che ormai spesso lavorano gomito a gomito nello stesso luogo di lavoro con i lavoratori dell'impresa centrale, coperti dal contratto integrativo, e che sperimentano in modo diretto una discriminazione che spesso non può non essere vissuta come una violazione dei propri diritti. E qui, non c'è dubbio che il ruolo della contrattazione territoriale diventa centrale

Ma anche in questo caso non credo che la questione sia in una qualche ridefinizione in astratto del ruolo dei diversi livelli di contrattazione. Nessuna impresa, nessuna associazione imprenditoriale, regalerà un livello di rappresentanza e di contrattazione al sindacato dove questo non esista realmente, dove non siamo in grado di conquistarlo o dove non si presenta come un'efficace “opportunità competitiva” per le parti sociali. Questo vale, a maggior ragione, nel modo delle piccole imprese o del lavoro disperso e precario, dove la nostra rappresentatività è più debole quando non flebile (per usare un eufemismo). Senza considerare che quote consistenti di lavoratori delle piccole imprese sono già coperti dalla contrattazione territoriale: da quelli dell'agricoltura e dell'edilizia a tutto l'artigianato, a parti significative del terziario, oltre a quegli accordi di distretto o di filiera che rappresentano tra le esperienze più avanzate in proposito.

Credo che noi saremo in grado di conquistare nuovi spazi ed un ruolo maggiore e più significativo se sapremo costruire sul territorio nuove esperienze di concertazione tra parti sociali e istituzioni in grado, anche in questo caso, di affrontare i nodi decisivi del rilancio della capacità competitiva di quei territori tanto più di fronte alle difficoltà crescenti, quando non alle proprie e vere crisi, che registrano quei distretti industriali, quelle aree di sviluppo locale che sono state negli anni passati uno dei punti di forza della capacità competitiva del sistema delle imprese italiane. E anche qui, anche a livello territoriale torna la centralità dei sistemi di ricerca e innovazione, della costruzione di un rapporto di reciproco sostegno e stimolo tra pubblico e privato, dei sistemi di istruzione, di formazione. Alcune esperienze di grande interesse in questa direzione sono state realizzate in alcuni territori, in alcune filiere industriali: si tratta di andare avanti in questa direzione. E, in questa direzione, un ruolo cruciale debbono averlo le strutture orizzontali.

Nello stesso tempo una capacità di iniziativa concreta sul terreno della qualità del lavoro, che deve tornare ad essere il punto centrale della nostra iniziativa nella contrattazione decentrata, per le piccole imprese che va svolta a livello territoriale: la sollecitazione di una politica di investimenti nella ricerca, nell'innovazione tecnologica ed organizzativa, nella formazione permanente (non solo dei lavoratori ma anche degli imprenditori), la sollecitazione di un ruolo e di strutture pubbliche di supporto in questa direzione, della costruzione (come in parte già avviene) di strutture associative tra le imprese per lo sviluppo e la condivisione dei risultati su questo terreno, per la commercializzazione dei loro prodotti: dove può essere fatto tutto questo se non nella contrattazione e concertazione a livello territoriale.

E dovremo pur porci il problema di una qualche forma di solidarietà tra lavoratori dell'indotto della subfornitura e quelli delle imprese madri, molto importanti in questo senso le esperienze Bilaterali dell'artigianato.

Contrattazione decentrata e qualità del lavoro

E' in questo ambito che deve collocarsi la politica contrattuale, l'impegno per una nuova stagione di

contrattazione di qualità – dal livello nazionale a quello decentrato aziendale ma anche territoriale - che proprio per le ragioni dette finora deve avere al proprio centro l'innalzamento della qualità del lavoro come condizione e strumento dell'innalzamento della capacità competitiva delle imprese (la via alta alla competizione), per contrastare, invece, quella via bassa alla competizione fondata sulla competizione da costi, sulla precarizzazione del lavoro, sull'attacco al ruolo e alla rappresentatività del sindacato, che rappresenterebbe una regressione sociale, ma soprattutto che non farebbe che peggiorare le capacità competitive del paese. Anzi, è proprio su questo terreno, che le parti sociali, la contrattazione, il sistema di relazioni industriali possono cercare di trovare degli obiettivi intorno a quali convergere.

Dalla strategia di Lisbona a tutto il dibattito sulle strategie di politica economica e sulle strategie di impresa, tutti enfatizzano che la questione cruciale per affrontare le sfide del futuro sia quello – lo ripetiamo – degli investimenti nell'innovazione, nella ricerca, nella conoscenza, nelle risorse umane e nella loro qualità, come la risorsa strategica per lo sviluppo delle società avanzate: così come le stesse strategie manageriali sottolineano come per realizzare questi obiettivi sia necessario realizzare un coinvolgimento, una partecipazione dei dipendenti nelle strategie delle imprese, un coinvolgimento anche in termini di impegno e responsabilità. Questi sarebbero i lineamenti di quella via alta alla competizione di cui tutti parlano da tempo. Ma allora questo proprio può essere il terreno di un progetto di cooperazione e partecipazione tra imprese, sindacato, RSU e lavoratori sia nelle aziende che a livello territoriale.

Da questo punto di vista le Direttive europee sia sulla Responsabilità Sociale di impresa che sui Consigli di sorveglianza all'interno degli strumenti di controllo e gestione della Società Europea, possono essere un terreno importante di confronto tra le parti sociali per costruire nuovi strumenti di partecipazione nei quali offrire al sindacato, alle rappresentanze dei lavoratori (ma anche agli altri soggetti coinvolti dalle scelte delle imprese – istituzioni locali, associazioni ambientali, ecc.), degli strumenti e poteri effettivi di controllo ed intervento.

Ma questo deve essere il terreno anche dell'iniziativa contrattuale del sindacato sui temi cruciali della condizione di lavoro: dal controllo degli orari di lavoro e quindi dalla contrattazione della flessibilità degli orari, garantendo gli spazi libertà e le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti; alla ricostruzione di condizioni di unità e solidarietà tra tutti i lavoratori, in organizzazioni del lavoro nelle quali la frammentazione del lavoro è sempre più spinta - dai processi di outplacement, alle subforniture, ai lavori precari (tempi determinati, lavoro interinale, ecc.), alla frammentazione dell'organizzazione del lavoro negli stessi luoghi di lavoro: sapendo che tutto questo è esplicitamente alternativo ai modelli di coinvolgimento e di valorizzazione del lavoro di cui tanto si parla; alla costruzione delle condizioni per una effettiva valorizzazione del lavoro sia assumendo la centralità della formazione permanente lungo l'arco di tutta la vita, come uno dei terreni fondamentali sul quale costruire un nuovo diritto generale del lavoro, ma anche contrattando sia a livello decentrato che nazionale dei nuovi modelli di professionalità ed inquadramento, conquistando dei riconoscimenti formali dei livelli di professionalità acquisita sia nella formazione in aula e teorica sia nella formazione on the job, che rappresenta la condizione perché i risultati di tale processo diventino un diritto da far valere sia individualmente che collettivamente.

In numerosi contratti nazionali - dalla chimica al credito, dalle poste all'insieme del pubblico impiego e ad alcune public utilities - sono stati fatti già dei passi importanti in questa direzione. A me pare che se la valorizzazione del lavoro deve diventare un obiettivo reale della contrattazione e se vogliamo sottrarlo davvero alla gestione unilaterale delle imprese che tradizionalmente ha caratterizzato questo problema, sia necessario concentrare intorno a questo obiettivo il massimo delle risorse disponibili nella contrattazione sia nazionale che aziendale, utilizzare la parte più significativa della redistribuzione dei guadagni di produttività per riconoscere e premiare la crescita di professionalità, piuttosto che in generici incentivi alla produttività che hanno dimostrato una scarsa capacità sia di incentivazione che di coinvolgimento dei lavoratori; nella realizzazione di reali percorsi di crescita professionale, piuttosto che in una redistribuzione uguale

per tutti che rischia di essere residuale e di non avere alcun effetto di miglioramento della qualità del lavoro.

Conclusioni

L'insieme dei temi affrontati danno il senso di una continuità nel lavoro dell'Ires-Cgil sulle condizioni concrete, materiali delle persone che lavorano, avendo dato in questi anni attenzione particolare alla dinamica dei redditi da lavoro. Un lavoro che sin dall'inizio ha considerato che pur nella temuta "problematica" dei redditi da lavoro fino al 2001 e la successiva caduta del potere di acquisto tra il 2002 e il 2004, il protocollo del 23 luglio ha comunque svolto una funzione positiva fino a quando il centrodestra non ha azzerato la politica dei redditi e la concertazione. Oggi bisogna pensare a un progetto per l'Italia, in una dimensione ancora più europea di quanto avvenuto fin qui, rilanciando l'obiettivo di un grande patto per la ricostruzione del paese e per la dignità del lavoro, immaginando di riempire questo nuovo patto da, una nuova politica dei redditi, un nuovo patto fiscale, una politica industriale e per la crescita della produttività, un welfare riformato che dia tutele a chi non ne ha e che si estenda sul piano locale. Serve un patto di questa natura poiché i conti pubblici non consentono nessuna finanza allegra, ci vuole però consapevolezza che i redditi netti da lavoro dopo 12 anni di problematicità devono crescere in termini reali e dunque bisognerà selezionare con rigore gli obiettivi del risanamento e della crescita. Mentre concludo questo pezzo, si è nuovamente riaperta la discussione sulla riforma del 23 luglio e della struttura contrattuale. Continuo a pensare, così come ho scritto nell'introduzione al primo volume della politica dei redditi negli anni '90, che il sindacato non può rinunciare ad avere una posizione unitaria, anzi, costruire una proposta unitaria, dal mio punto di vista, dovrebbe essere un vincolo per tutto il sindacalismo confederale. Non solo sono impensabili accordi separati su questa materia, ma esistono tutte le condizioni di merito perché Cgil, Cisl e Uil convengano che i contratti nazionali debbano svolgere pienamente la funzione di tutelare il potere di acquisto reale, così come allargare la contrattazione per distribuire più produttività o coprire i costi normativi del contratto nazionale con la

produttività richiede che la produttività riprenda a crescere che dunque si rilanci la competitività e le parti comincino a monitorare insieme di quanto cresce, quanta ne va al lavoro, quanto alla ricerca, quanto alla formazione. Pensate che innovazione straordinaria se una volta all'anno le parti sociali si riunissero per valutare di quanto è cresciuta la produttività e come è stata distribuita al lavoro e alla ricerca/formazione. In ogni caso, come è evidente bisogna avere l'obiettivo ambizioso di ricostruire in Italia "una nuova politica dei redditi". Per fare ciò, serve un governo che creda nella concertazione, che non punti alla divisione dei sindacati e che non giochi con le carte truccate sui conti del paese, come ha fatto e come sta facendo il governo attuale. Il sindacato da parte sua, ha le carte in regola per giocare una partita dal profilo politico e sociale molto alto che non può che avvenire all'insegna del rilancio dell'unità del sindacalismo confederale italiano e costruendo le condizioni per un autonomo progetto sociale.