



Dedicata a Maria Irace la sala lettura della Biblioteca del Centro Studi Cisl di Firenze

È stata dedicata a Maria Irace, a dieci anni dalla prematura scomparsa, la sala lettura della Biblioteca del Centro Studi di Firenze. Storica animatrice della formazione sindacale europea della Cisl, "ambasciatrice della formazione sindacale Cisl in Europa e nel mondo", Maria Irace è stata anche la prima donna caporedattrice di *Conquiste del Lavoro* di cui ha curato, in particolare, le pagine internazionali tra il 1979 e il 1986 (settimanale) e tra il 1986 e il 1991 (quoti-

diano).

L'iniziativa si è svolta a Fiesole alla presenza della sorella Antonia, dei Direttori del Centro Studi Cisl Giuseppe Gallo e dell'Istituto Sindacale Europeo, Ulisses Garrido, di Bruno Manghi e di numerosi colleghi di Maria Irace, anche di ambito internazionale, in occasione della giornata di presentazione del piano formativo e di ricerca nazionale ed europeo 2015-2016. Particolarmente commoventi le testimonianze di Liz Rees e di Jeff Bri-

dgford colleghi britannici di Maria Irace, che hanno anche evocato come la formatrice, giornalista, intellettuale della Cisl avesse, tra l'altro, importato, a cavallo degli anni novanta e due-mila, il sistema first class all'interno della nostra organizzazione, sulla base delle più innovative, per l'epoca, piattaforme informatiche presenti in Europa.

Maria Irace è anche la prima donna cui viene dedicata una sala all'interno del Centro Studi Cisl di Firenze.

Francesco Lauria

Deflazione e dinamica salariale. L'unica certezza è che l'aumento delle tasse ha ridotto il reddito disponibile dei lavoratori

Il garbuglio dei rinnovi contrattuali

di Sebastiano Fadda *

Il rinnovo dei contratti rappresenta tradizionalmente un momento problematico delle relazioni industriali. Talvolta esso viene significativamente ritardato e viene raggiunto dopo lunghi periodi di agitazioni e complesse trattative. In questi giorni la questione si sta profilando più problematica del solito a causa di un nuovo fattore, la cui presenza non era stata prevista nello schema degli accordi sulla dinamica salariale.

Come è noto, gli accordi sottoscritti dalle parti sociali (ad esclusione della Cgil) nel 2009 legarono la variazione dei salari monetari a due variabili: l'indice dei prezzi al consumo armonizzato e l'indice della produttività. Al primo legame veniva affidato il compito di garantire la stabilità del salario reale attraverso un meccanismo che prevedeva di periodo in periodo il recupero (se pure parziale) dello scarto tra variazione attesa e la variazione effettiva del livello dei prezzi con un corrispondente aggiustamento del salario monetario. Al secondo legame veniva invece attribuita la funzione di procedere ad aumenti del salario reale in proporzione agli aumenti di produttività, ancorché non ne fosse precisamente definita l'unità di misura. Successivamente, il 21 novembre 2012, in un documento pomposamente denominato "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" le parti sociali ed il governo confermavano questo duplice legame, introducendo tuttavia alcune significative novità. La prima consisteva nel rendere meno certa la stessa garanzia del mantenimento del salario reale, perché anche il recupero dell'inflazione veniva condizionato alla "coerenza con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore". La seconda consisteva nella possibilità di imputare "una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali" ad "incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello, così da beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività definito dallo stesso livello di contrattazione". Varie critiche vennero sollevate rispetto a questo meccanismo, ma il principale biasimo a mio parere riguarda l'ave-

re disatteso la proposta (avanzata dal sottoscritto e condivisa da altri economisti) di collegare la variazione del salario reale non all'incremento di produttività effettivamente conseguito, ma a un tasso di incremento della produttività definito come obiettivo programmatico. Le varie possibilità di realizzazione di questo collegamento non vennero mai prese in considerazione, e così il meccanismo adottato mantenne la caratteristica di proteggere le imprese pigre e meno innovative garantendo di compensare i mancati incrementi di produttività con mancati incrementi del salario, anzi, addirittura con diminuzione del salario reale se una parte rilevante degli aumenti complessivi del salario monetario fosse stata vincolata a retribuire gli incrementi di produttività. Così venne rafforzata la trappola in cui si trova incastrata l'economia italiana: bassa produttività, bassi salari, bassa produttività, ad infinitum. Costo del lavoro per unità di prodotto comparativamente elevato pur in presenza di costo del lavoro per unità di lavoro comparativamente basso.

Il fatto imprevisto che in questi giorni complica la problematica dei rinnovi contrattuali nell'ambito di tale quadro regolatorio è che il tasso di inflazione effettivo si è rivelato più basso di quello atteso; di conseguenza il recupero dello scarto tra i due dovrebbe avere segno negativo; ossia i lavoratori dovrebbero "restituire" l'eccedenza degli aumenti del salario monetario conseguiti sulla base di un sovrastimato tasso d'inflazione. Come uscirne, considerando il fatto che il reddito disponibile dei lavoratori è stato per giunta ridotto dall'aumento generale della pressione fiscale? Una prima via d'uscita è quella di ricalcolare il tasso di inflazione di riferimento. Se si considera che in base agli accordi l'indice dei prezzi doveva essere depurato dai prodotti energetici per isolare l'inflazione importata, oggi espungere la "deflazione" importata può riequilibrare l'effetto sulla dinamica salariale. In aggiunta, si potrebbe tener conto di un indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati sulla base di un paniere più realistico per gli effettivi con-

sumi del ceto medio. Queste valutazioni potrebbero essere concordate in sede di contrattazione per moderare l'effetto perverso della deflazione sui rinnovi contrattuali.

La seconda via d'uscita potrebbe essere basata sul recupero della vecchia proposta dell'adozione di un tasso di incremento di produttività programmato come riferimento per la dinamica salariale. Le attuali circostanze potrebbe costituire proprio l'occasione "da prendere al volo" per concordare obiettivi realistici di crescita della produttività aziendale, e sulla base di essi stabilire congrui incrementi del salario reale. Questa strada comporta due principali problemi. Primo: come misurare la produttività in termini di valore e quale quota degli incrementi complessivi di produttività (che in genere viene riferita ad un indicatore complessivo della performance dell'azienda) imputare al fattore lavoro. Secondo: come definire l'obiettivo di crescita della produttività. Il primo problema potrebbe essere risolto in prima approssimazione facendo riferimento al concetto di

"produttività grezza" del lavoro (valore complessivo dell'output diviso per il numero dei lavoratori). Il secondo problema comporta lo scioglimento di due nodi: quello del livello di attribuzione del tasso programmato di crescita della produttività e quello dei soggetti abilitati a definirlo. Circa il primo nodo, è opportuno che il livello non sia esclusivamente attribuito alla singola azienda (ciò potrebbe depotenziare la valenza incentivante del meccanismo) ma neanche esclusivamente a un livello nazionale (ciò schiaccerebbe le specificità aziendali e territoriali). Non è impossibile trovare un soddisfacente equilibrio tra i due livelli (come, per esempio, stabilire un "range" nazionale di variazione all'interno del quale si definisce il valore aziendale). Il secondo nodo, se si vuole (come si deve) evitare la soluzione dirigistica di demandare per intero a soggetti terzi la definizione dell'obiettivo di crescita della produttività, deve risolversi attraverso una compartecipazione, sia a livello nazionale che a livello aziendale, dei soggetti operanti nell'impresa: datori di lavoro, managers, lavoratori.

È evidente che queste linee di soluzione richiedono una revisione completa delle politiche salariali, una impostazione nuova dei rapporti tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali, basata su una qualche forma di compartecipazione nelle scelte gestionali e organizzative come pure, di conseguenza, nelle responsabilità dell'andamento dell'impresa. Altri paesi ci mostrano esperienze significative in questa direzione, ma in Italia, governo, imprenditori e organizzazioni sindacali sono tutti corresponsabili della mancata apertura a queste nuove prospettive. Eccesso di legislazione in materia di relazioni industriali, progressive restrizioni di spazi per l'autonomia contrattuale, polverizzazione delle forme contrattuali e individualizzazione esasperata delle relazioni di lavoro sono tutti elementi contrari a questa prospettiva. Bisogna sperare che l'imprevisto attuale garbuglio per i rinnovi contrattuali sia l'occasione per riflettere sui problemi di fondo e per esplorare costruttivamente nuove prospettive di relazioni industriali. Nuove per l'Italia ma, come al solito, già praticate in altri paesi.

* Professore ordinario di economia politica. Facoltà di economia Università Roma 3

