



www.lavoce.info

[Relazioni Industriali](#) / [Lavoro](#)

COME CAMBIA LA CONTRATTAZIONE

di [Tito Boeri](#) e [Pietro Garibaldi](#) 10.02.2009

Il nuovo accordo quadro sulle regole della contrattazione comporta un conto salato per il resto dei contribuenti e per i lavoratori una copertura contro l'inflazione inferiore rispetto al vecchio modello. E non è affatto detto che, attraverso la sua applicazione, si sviluppi la contrattazione di secondo livello. Proponiamo qui una soluzione che ha il pregio di non confondere la copertura contro l'inflazione con la ricerca di un legame più stretto fra salario e produttività. Perché sono due problemi diversi che vanno affrontati con strumenti diversi.

Da undici anni i lavoratori italiani aspettano una riforma delle **regole della contrattazione**. Lunedì 22 gennaio Confindustria, governo, Cisl, Ugl e Uil e un ampio numero di associazioni di categoria hanno raggiunto un [accordo quadro](#). L'accordo non è stato firmato dalla Cgil, il che non ne faciliterà certo l'attuazione. Ma è nondimeno opportuno interrogarsi sui suoi contenuti per capire quali sarebbero i suoi effetti nel caso venisse messo in pratica.

TRE ASPETTI CRUCIALI

Preferiamo anticipare subito i tre principali rilievi cui ci porta lo studio dei **contenuti dell'accordo**. Primo, implica un conto salato per il resto dei contribuenti. Secondo, garantisce una copertura contro l'inflazione inferiore rispetto al vecchio modello. Terzo, non è affatto detto che, attraverso l'applicazione del nuovo modello, la contrattazione di secondo livello prenderà piede. Per facilitare tale obiettivo, proponiamo un'alternativa che ha il pregio di non confondere la copertura contro l'inflazione con la ricerca di un legame più stretto fra salario e produttività.

IL CONTO SALATO DEGLI INCENTIVI FISCALI

Il piatto forte dell'accordo dovrebbe consistere, secondo i firmatari, nell'aumento della **contrattazione aziendale**, dove gli aumenti di produttività sono generati, invertendo la tendenza in atto al suo declino. Lo sviluppo della contrattazione aziendale dovrebbe essere stimolato dagli incentivi fiscali, destinati a diventare permanenti, e dall'abbassamento della quota di salario determinata dalla contrattazione centralizzata. Vediamo come questi effetti dovrebbero operare, prima di interrogarci sulla loro efficacia nello stimolare la contrattazione integrativa.

Gli **incentivi fiscali** applicano una cedolare secca del 10 per cento agli incrementi salariali decisi dalla contrattazione di secondo livello. Il vantaggio fiscale è importante ed è quindi probabile che una componente crescente del salario venga spostata, anche solo [in modo fittizio](#), al regime più vantaggioso per il datore di lavoro e il dipendente. Nessuno, neanche il governo presente al tavolo negoziale, sembra essersi posto il problema di chi finanzierà queste minori entrate. Anche



www.lavoce.info

ipotizzando che non ci sia elusione fiscale, la riduzione delle entrate potrebbe essere consistente. Se prendiamo per buoni i calcoli del [Centro studi Confindustria](#), nel 2012 il vantaggio fiscale per dipendente sarà di circa 250 euro. Moltiplicato per il numero di lavoratori dipendenti, implica una riduzione delle entrate di quasi **4 miliardi** di euro, quasi un terzo di punto di Pil; con lo stesso costo si sarebbe potuto estendere il sussidio di disoccupazione a tutti i lavoratori precari o finanziare quasi interamente un reddito minimo garantito. Importante notare che i vantaggi fiscali sarebbero concentrati nelle aziende dove si svolge la contrattazione integrativa, oggi le grandi imprese con forte presenza del sindacato.

COPERTURA INFERIORE CONTRO L'INFLAZIONE DEL CONTRATTO NAZIONALE

Nel nuovo modello, il contratto nazionale dovrebbe limitarsi alla copertura contro l'inflazione, misurando quest'ultima attraverso l'indice dei prezzi armonizzato a livello europeo (Ipc), depurato dall'andamento dei prezzi energetici. Anche in passato il contratto nazionale garantiva copertura contro l'inflazione utilizzando l'indice dei prezzi al consumo (Ipc) italiano. Quando si parla di copertura da inflazione bisogna differenziare tra copertura ex-ante, al momento del contratto, e copertura ex-post, ottenuta attraverso i conguagli, e il divario tra l'incremento dei salari garantito ex-ante e quello riscontrato alla scadenza dei contratti. La copertura ex ante si è rivelata in effetti in molti casi insufficiente, richiedendo **conguagli ex-post**, il che significa anche che contratti che durano più a lungo, e l'accordo li allunga da due a tre anni, rischiano di comportare, a parità di altre condizioni, una minore copertura.

Il nuovo modello contrattuale garantirà una copertura inferiore a quella offerta in passato. Il motivo non sta tanto nel cambiamento dell'indice dei prezzi, quanto piuttosto nel fatto che il nuovo accordo prevede l'abbassamento della **quota di salario base** su cui calcolare la copertura di inflazione. Per comprendere questo effetto occorre distinguere tra retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto. Le prime corrispondono al livello di retribuzioni medie deciso nel contratto nazionale e sono fornite dall'Istat. Le seconde corrispondono alle retribuzioni percepite dal lavoratore medio, e sono più alte poiché includono straordinari, contratti integrativi e eventuali superminimi aziendali. Sia i dati di contabilità nazionale che i salari medi lordi ottenuti dai dati Inps messi a disposizione [dalla Fondazione Rodolfo De Benedetti](#), pongono le retribuzioni contrattuali a circa l'85 per cento delle retribuzioni di fatto.

Negli anni passati la copertura contro l'inflazione prendendo come riferimento l'andamento dell'indice dei prezzi al consumo (Ipc) è stata applicata a questa quota dell'85 per cento. L'accordo del 22 gennaio prevede che la quota di salario coperta sia oggetto di "specifiche intese", con una riduzione che dovrebbe essere mediamente di **5 punti base**. In entrambi i casi la copertura verrebbe garantita in buona parte **ex-post**. Nelle simulazioni qui sotto abbiamo, comunque, ipotizzato che la copertura avvenga senza ritardi, anno per anno. Abbiamo inoltre ipotizzato che la quota di salario coperta con le nuove regole scenda dall'85 per cento all'80 per cento. La tabella mostra che dal 2001 al 2007 la copertura contro l'inflazione utilizzando il vecchio metodo avrebbe garantito circa 250 euro in più.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2000-2007
--	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------

Vecchia copertura a inflazione		517	496	452	486	402	353	428	3.133
Nuova copertura a inflazione		319	419	533	505	435	333	356	2.900
BCE (2% su tutto il salario)		419	432	443	457	473	489	504	3.217
Retribuzioni contrattuali di cassa	17.996	18.338	18.704	19.310	19.904	20.386	21.293	21.456	
Retribuzioni di fatto (contabilità nazionale)	20.963	21.592	22.147	22.857	23.643	24.452	25.183	25.701	
IPC (Var. %)	2,9	2,7	2,4	2,5	2	1,7	2	1,7	
IPCA Ex energy (Var. %)	1,9	2,4	3,0	2,8	2,3	1,7	1,8	2,1	
Note: Vecchia copertura(t)= 0,85*Retribuzioni di fatto(t-1)*IPC(t-1); Nuova copertura(t)= 0,8*Retribuzioni di fatto(t-1)*IPCA(t-1); BCE(t)= 0,02*Retribuzioni di fatto(t-1)									

UNA PROPOSTA ALTERNATIVA

A nostro giudizio la vera ragione per cui non è mai decollata la **contrattazione di secondo livello** in Italia non è perché il salario nazionale fosse troppo alto, ma perché la contrattazione di secondo livello poteva solo aggiungere al contratto nazionale, il che dissuadeva qualsiasi datore di lavoro dal farla. Solo nelle imprese (sempre meno) in cui c'è una forte presenza del sindacato, si è così svolta la contrattazione decentrata. Non è perciò evidente che abbassando il livello nazionale, aumenti davvero la contrattazione di secondo livello.



www.lavoce.info

Un modo più efficace e più trasparente per incoraggiare la contrattazione decentrata sarebbe quello di coprire *ex-ante tutto il salario* (anziché solo una quota di questo) dall'inflazione programmata dalla Bce (2 per cento all'anno). Come si vede dalla tabella, questa regola è quella che fornisce maggiore copertura contro l'inflazione. Da notare che interverrebbe senza i ritardi degli altri metodi. Poi si dovrebbe lasciare che una quota del salario sia messa in rapporto con le variazioni della **produttività** in base a regole decise a livello nazionale per le imprese in cui non si fa contrattazione o azienda per azienda. Copertura dall'inflazione e legame fra salario e produttività sono due problemi diversi che vanno affrontati con strumenti diversi. La regola che lega il salario all'andamento della produttività aziendale, verrebbe applicata *ex-post* alle imprese in cui, durante il periodo coperto dal contratto nazionale, non sia stato possibile sottoscrivere un contratto di secondo livello. Ad esempio nelle imprese industriali, la regola potrebbe consistere nell'aumentare i salari in proporzione al 50 per cento dell'incremento del reddito lordo operativo pro-capite, al netto dell'inflazione. Ovviamente l'aumento varierà da impresa a impresa e finirà per premiare i lavoratori in virtù degli incrementi di produttività aziendale. Dove invece si svolge la contrattazione aziendale, questa deve contemplare premi di produttività, con regole definite azienda per azienda, che potranno essere sia positivi che negativi.